



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



École nationale
d'administration
pénitentiaire

CENTRE INTERDISCIPLINAIRE
DE RECHERCHE APPLIQUÉE
AU CHAMP PÉNITENTIAIRE
(CIRAP)

Violence en prison

Deux cas d'étude (France - Pologne)

**Guillaume Brie
Cécile Rambourg**

**Beata Maria Nowak
Dr Marcin Strzelec
Sławomir Grzesiak**

**Emilia Witkowska-Grabias
Maja Zawadzka
Dominika Gałek**

2023

DOSSIERS THÉMATIQUES

Sous la direction de :

Guillaume Brie, docteur en sociologie, responsable du Cirap

Cécile Rambourg, docteure en sociologie au Cirap (Énap)

Auteurs

Guillaume Brie, docteur en sociologie, responsable du Cirap (Énap)

Cécile Rambourg, docteure en sociologie au Cirap (Énap)

Beata Maria Nowak, professeur et chercheur en pédagogie

Dr Marcin Strzelec, chercheur en pédagogie

Sławomir Grzesiak, chercheur en pédagogie

Emilia Witkowska-Grabias, chercheur en droit

Maja Zawadzka, chercheur en psychologie

Dominika Gątek

Comité de rédaction

Paul Mbanzoulou (directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales – Énap)

Sébastien Cauwel (directeur de l'Énap)

Conception graphique et mise en page

Odette Baix, Laetitia Eleaume (infographistes - unité édition – Énap)

Ont participé à la relecture de ce numéro

Guillaume Brie, docteur en sociologie, responsable du Cirap (Énap)

Cécile Rambourg, docteure en sociologie au Cirap (Énap)

Cédric Le Bossé, chargé des relations internationales (Énap)

Comité de lecture dossiers thématiques du CIRAP

Jean-Michel Camu (adjoint au directeur interrégional des services pénitentiaires de Strasbourg)

Philippe Combessie (professeur des universités, faculté Paris X Nanterre, chercheur au Grass)

Valérie Decroix (directrice interrégionale des services pénitentiaires de Lille)

Nicolas Derasse (maître de conférences, université de Lille 2)

Astrid Hirschelmann (professeure, université de Caen)

Annie Kensey (cheffe de bureau de la Donnée, DAP)

Isabelle Laroque (directrice pénitentiaire d'insertion et de probation)

Yann Maurin (conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation – Énap)

Charlemagne Simplicie Moukouta (maître de conférences, expert judiciaire, université de Picardie Jules Verne)

Yves Perrier (directeur honoraire des services pénitentiaires d'insertion et de probation)

Pierrette Poncela (professeure des universités, université Paris X Nanterre)

Yvan Steinkévich (formateur au département gestion et management – Énap)

Laurent Théoleyre (directeur pénitentiaire d'insertion et de probation – Rhône)

Marion Vacheret (professeure, université de Montréal)

Remerciements

Ce travail de recherche et la collaboration entre L'Académie de justice de Varsovie et le Cirap, doivent beaucoup au département des relations internationales de l'Énap, en particulier à Cédric Le Bossé (chargé des relations internationales), que les auteurs tiennent à remercier chaleureusement.

Introduction générale

Nous livrons ici les résultats d'un travail de recherche sur la violence en prison qui, sous de nombreux aspects, est assez particulier.

En premier lieu, il émane d'une collaboration inédite entre la Pologne et la France et de leur envie mutuelle d'échanger et de produire des connaissances sur la violence dans leurs univers carcéraux respectifs.

En second lieu, il est le prolongement d'un précédent travail dans lequel les deux équipes se sont d'abord attachées à circonscrire la manière dont leur propre institution définit et circonscrit le phénomène. Il ressort que, malgré les différences de cadres juridiques et institutionnels, la violence se voit souvent abordée comme une caractéristique des individus, le contexte carcéral étant quant à lui considéré comme un milieu propice à l'expression de cette violence personnelle. Or, cette manière de se représenter la violence est sinon fautive du moins trop réductrice. La violence est en effet un phénomène beaucoup plus complexe qu'une caractéristique de certains individus, elle doit donc être comprise dans le contexte institutionnel, organisationnel et interactionnel qui la produit. Cette considération commune a amené chaque équipe de chercheur.es à indiquer des pistes d'actions possibles en termes de sécurité dynamique.

Si bien que l'autre point particulier de cet ouvrage est qu'il constitue précisément la suite de ces recommandations. Il en tire le fil en s'appuyant cette fois sur l'expérience et le ressenti des acteurs pénitentiaires confrontés à la violence et initiateurs, pour certains d'entre eux, de pratiques et dispositifs innovants pour tenter de la réduire. Ainsi, à partir de ce motif partagé, chaque équipe de recherche a déployé la méthodologie la plus adaptée à son terrain d'investigation – la plus adaptée car au moment où les chercheur.es se sont lancé.es dans cette phase du travail, chaque pays subissait encore, à sa façon, les conséquences de la pandémie du Covid en termes de restrictions de déplacements ou de réunion. Ces conditions particulières de travail ont ainsi donné lieu à la mise en œuvre de deux types d'enquête différentes.

L'équipe polonaise a réalisé une importante enquête par questionnaires auprès d'agents pénitentiaires. L'objectif de cette étude était de dégager les expériences des personnels pénitentiaires polonais et leurs opinions sur les causes de l'agression et de la violence, ainsi que leurs types et leurs conséquences, dans trois types de situations relationnelles : entre personnes détenues, entre personnes détenues et personnels pénitentiaires et entre personnels pénitentiaires. Ce dernier point, à lui seul, constitue déjà une grande nouveauté dans la manière d'analyser la violence carcérale puisque celle-ci est habituellement toujours cantonnée à la violence entre détenus ou envers les personnels.

L'équipe française a, quant à elle, mené un travail de co-production de connaissances avec les personnels pénitentiaires. La ligne méthodologique poursuivie ici était de constituer des groupes de travail composés des chercheur.es impliqué.es dans cette étude et de personnels pénitentiaires volontaires. L'objectif poursuivi était de mêler et de confronter les savoirs des chercheurs à ceux des professionnels afin d'élaborer de nouvelles propositions d'analyse sur la violence en prison.

Ces conditions de mise au travail différentes expliquent que les deux parties de ce Dossier Thématique - l'une de l'équipe polonaise, l'autre de l'équipe française - se présentent indépendamment l'une de l'autre et peuvent se lire indépendamment l'une

de l'autre. Cependant, pour différentes que soient ces études - leur contexte institutionnel, politique ou culturel, leur méthodologie, jusqu'à leur présentation - il n'en demeure pas moins qu'elles montrent d'intéressantes similitudes, notamment dans les pistes qu'elles ouvrent et les préconisations qu'elles formulent. Dans un cas comme dans l'autre, ce sont les rapports sociaux en prison qui sont pointés comme problème. Et c'est donc sur les modes et les systèmes relationnels qu'il convient d'agir si l'on veut réellement prévenir et réduire la violence en prison. Quelle que soit la déclinaison structurelle et pratique opérée par chacune de ces recherches, celles-ci se retrouvent une fois de plus sur un point commun, l'importance cruciale de la formation des personnels pénitentiaires dans la conversion des pratiques aux relations positives dans lesquelles la personne détenue n'est pas seulement un condamné assujéti par des mesures de surveillance et de contrôle mais un acteur social prompt à prendre place dans la relation sociale.

Sommaire

Violence en prison

Pages

Expérience des acteurs et nouvelles perspectives pour l'institution.....	11
INTRODUCTION.....	13

PARTIE 1

QUESTIONNER LA VIOLENCE : L'EXPÉRIENCE DES ACTEURS	13
> Le dispositif méthodologique	13
> La composition des groupes	14
> La fréquence et le cadre spatio-temporel.....	14
> La non directivité des échanges.....	15
> Les retours et la formalisation.....	16
> Complément de méthode	16
> Les analyses.....	16
> Le rappel des premières propositions d'analyse	16
> Note aux lecteurs	17
> Violence de la peine	17
> Violence structurelle	19
> Violence de la violence	23
> Violences et résistances.....	25

PARTIE 2

OUVRIR DES POSSIBLES : RETOUR AU SENS, RETOUR À L'ACTION

> Réduire les violences : objectif premier de l'administration pénitentiaire.....	28
> Le postulat des marges d'action	30
> Une injonction à l'innovation ?.....	31
> La question de l'autorité.....	32
> Des expériences productrices d'une politique ?.....	33
> Le problème du solutionnisme.....	34
> Contre une économie de la régularité et du probable ; pour une économie de la singularité et du possible.....	36
> Penser, non pas verticalité, mais horizontalité.....	39
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES.....	42

La violence en prison - Le cas de la Pologne

Rapport d'enquête

INTRODUCTION.....	47
-------------------	----

PARTIE 1

SYSTÈME D'INTERACTION : DÉTENU ↔ DÉTENU.....	13
> Les comportements agressifs et violents des condamnés incarcérés dans les unités pénitentiaires	51
> Les raisons de l'apparition d'agressions ou de violences en prison entre détenus et les formes d'assistance qui leur sont fournies après l'apparition de ce type de comportement	52

➤ Les manifestations les plus courantes de comportements agressifs ou violents des détenus à l'égard de leurs codétenus	53
➤ La dynamique de l'agressivité et de la violence chez les prisonniers	53
➤ Les effets sur les détenus qui subissent des agressions et des violences de la part de leurs codétenus	54
➤ La dynamique de l'agressivité et de la violence chez les prisonniers.....	55
➤ Les formes d'assistance et de soutien aux détenus concernés après qu'un incident d'agression ou de violence en prison a été enregistré ou signalé.....	56
➤ Les mécanismes de réparation utilisés par les détenus victimes d'agressions ou de violences de la part de leurs codétenus.....	56
➤ L'efficacité des mesures préventives de l'Administration pénitentiaire par rapport au phénomène des agressions et des violences entre détenus.....	56
➤ L'efficacité des programmes éducatifs et correctionnels visant à prévenir l'agression et la violence en prison.....	57
➤ La perception qu'ont les agents de l'AP interrogés de la sécurité de l'unité pénitentiaire dans les situations d'agression ou de violence entre détenus.....	58
➤ La prévention des comportements violents et agressifs des détenus par l'administration pénitentiaire.....	58
➤ La perception des procédures existantes pour la prévention des agressions et des violences entre détenus.....	59
➤ Le phénomène d'agression et de violence en prison chez les détenus pendant la pandémie de COVID-19.....	60

➤ PARTIE 2

SYSTÈME D'INTERACTION : DÉTENU ↔ AGENT

LE PHÉNOMÈNE DE L'AGRESSION ET DE LA VIOLENCE DANS LE SYSTÈME

DÉTENU → AGENT DE L'AP.

➤ Le signalement des incidents d'agression ou de violence des détenus à l'encontre des agents de l'AP	61
➤ La dynamique de l'agression et de la violence dans le système détenu→agent.....	62
➤ Les effets de la violence subie par les agents de l'AP de la part des détenus dans les unités pénitentiaires	62
➤ Les mécanismes correctifs les plus couramment utilisés par les agents du secteur social en cas d'agression ou de violence de la part des détenus	62
➤ Les caractéristiques définissant un type de détenu agressif ou violent selon l'opinion des agents de l'AP interrogés	63
➤ Les mesures de prévention de l'agression des détenus ou de la violence contre les agents, appliquées par l'administration pénitentiaire.....	63
➤ Les mesures prises par l'Administration pénitentiaire pour prévenir et empêcher les comportements agressifs ou violents des détenus envers le personnel pénitentiaire.....	63

➤ PARTIE 3

LE PHÉNOMÈNE DE L'AGRESSION ET DE LA VIOLENCE DANS LE SYSTÈME :

AGENT DE L'AP ↔ DÉTENU

➤ La dynamique du phénomène de l'agression et de la violence dans le système agent de l'AP → détenu	65
---	----

- Les effets de la violence subie par les détenus de la part des agents pénitentiaires..... 65
- Les mécanismes d'adaptation les plus couramment utilisés par les détenus lorsqu'ils sont victimes d'agressions ou de violences de la part des agents de l'AP 66
- Les caractéristiques définissant un type d'agent agressif ou violent, telles que perçues par les personnes interrogées..... 65
- Les mesures de prévention des comportements agressifs ou violents du personnel pénitentiaire envers les prisonniers appliquées par l'Administration pénitentiaire 66
- Les activités menées par l'Administration pénitentiaire en matière de prévention et de lutte contre les abus commis par les agents de l'AP à l'encontre des détenus 67
- La perception des procédures existantes pour la prévention des agressions ou de la violence dans le système agent → détenu 67
- Le phénomène de l'agression et de la violence dans le système agent de l'AP → détenu, pendant la pandémie de COVID-19..... 673

➤ PARTIE 4

SYSTÈME D'INTERACTION : AGENT DE L'AP ↔ AGENT DE L'AP

- Les comportements agressifs et violents du personnel pénitentiaire..... 69
- Les situations dans lesquelles une agression ou un comportement violent se produit entre les agents..... 70
- La dynamique de l'agression et de la violence dans les relations agent de l'AP → agent de l'AP 70
- La dynamique de l'agression et de la violence chez les agents de l'AP 71
- Les causes d'agression ou de violence chez les agents de l'AP et les formes d'assistance qui leur sont fournies lorsque de tels comportements se produisent..... 71
- Les manifestations les plus courantes d'agressivité ou de violence dans les relations entre agents de l'AP 72
- Les effets de l'agression ou de la violence subie par les agents de l'AP de la part d'autres agents de l'AP 72
- Les mécanismes d'adaptation les plus couramment utilisés par les agents de l'AP lorsqu'ils sont victimes d'agression ou de violence de la part d'autres agents de l'AP 72
- Les mesures visant à prévenir les comportements agressifs ou violents du personnel pénitentiaire..... 73
- L'efficacité de la prévention des comportements violents et agressifs par l'administration pénitentiaire..... 73
- La perception des procédures existantes pour la prévention des agressions et de la violence chez les agents de l'AP 73
- Les activités entreprises par l'Administration pénitentiaire dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le phénomène de l'agression ou de la violence dans le système agent de l'AP → agent de l'AP 74

➤ CONCLUSION D'ENQUÊTE 75

➤ RECOMMANDATIONS..... 80

➤ PUBLICATIONS..... 85

Violence en prison

Expérience des acteurs et
nouvelles perspectives pour
l'institution

Guillaume Brie
Cécile Rambourg

INTRODUCTION

Ce dossier thématique fait suite à la première partie du rapport intitulé *Violence en prison. Analyse théorique et perspectives pratiques*¹ dans lequel nous analysons la notion de violence au prisme de la littérature institutionnelle et scientifique produite sur la question. Secondairement, nous avons esquissé quelques pistes d'actions possibles émanant de ce corpus, de ses points forts et de ses limites, avec également le concept prometteur de la sécurité dynamique. Cette fois-ci, le dossier prolonge la réflexion en privilégiant les expériences des acteurs pénitentiaires confrontés à la violence et initiateurs, pour certains d'entre eux, de pratiques et dispositifs innovants pour tenter de la réduire. L'hypothèse de départ qui soutient ce travail est de concevoir l'existence de marges de manœuvre locales pour organiser des actions de sécurité détachées d'une vision par trop essentialiste du problème². Nos rencontres avec les acteurs pénitentiaires montrent l'existence de ces marges, avec parfois à l'appui des initiatives et des pratiques innovantes en matière de *travail sur autrui*. Toutefois, ces initiatives restent souvent fragiles pour des raisons diverses liées notamment au cadre d'action structurel dans lequel elles s'inscrivent. Si l'enjeu du dossier thématique ne consiste pas à soutenir l'incompatibilité totale des actions à ce cadre, il est toutefois notable que le travail sur autrui se heurte presque toujours au positivisme et au technicisme de la société moderne, de ses appareils de gestion et de contrôle : la grille actuarielle du psychologue, le formulaire normalisé de la sécurité sociale, la surveillance du demandeur d'emploi, etc. La prison, qui n'est bien sûr pas coupée ou détachée des fonctionnements normatifs et technicistes globaux, n'échappe donc pas à ces conditions.

C'est face à cela que nous avons choisi de privilégier l'idée du Sujet comme acteur social pour essayer de dire en quoi ce dernier ne peut pas être seulement subordonné à la rationalisation des pratiques de contrôle de tout ordre. En effet, dans cette perspective, l'objectif est plutôt de penser la prison, non pas simplement comme un système autorégulé par des approches instrumentales et techniques, mais aussi comme un lieu qui n'évite pas les acteurs sociaux et leurs conflits. Cette réflexion nous a conduits à interroger les formes possibles d'investissement relationnel pour réduire la violence. C'est ici que la formation des professionnels du travail sur autrui a probablement une carte importante à jouer pour faire comprendre l'impasse du technicisme dur, sans pour autant refuser l'idée de technique. Plus largement aussi, c'est une façon opportune de réclamer l'action sans en refuser le sens.

Partie 1

Questionner la violence : l'expérience des acteurs

Le dispositif méthodologique

Poursuivant notre projet de réfléchir à la difficile question de la violence en prison, nous avons décidé de mettre en place une méthode de travail singulière. Celle-ci pourrait s'apparenter à une sorte de mise en abyme réflexive puisque nous avons invité les

¹ Guillaume Brie et Cécile Rambourg, *Violence en prison. Analyse théorique et perspectives pratiques*, Agen, Énap ; Cirap, coll. « Dossiers thématiques », 2022.

² Cf. précisément sur ce point-ci (sur lequel nous ne reviendrons pas ici) le dossier 1 : *Violence en prison. Analyse théorique et perspectives pratiques*, *ibid.*

personnels pénitentiaires à réfléchir sur nos réflexions, c'est-à-dire à réfléchir sur les analyses que nous avons produites dans un précédent travail sur la violence en prison. Cette démarche de réflexion partagée suit en réalité une double voie : elle vise à soumettre nos résultats à la discussion afin de produire avec les personnels pénitentiaires de nouveaux savoirs et de nouvelles propositions sur l'objet violence en prison.

Dans ce procédé, le chercheur expose son travail aux personnels mais surtout confronte ses savoirs à ceux des acteurs pour construire avec eux des savoirs inédits ; le personnel pénitentiaire prend connaissance des résultats d'une recherche, mais surtout prend activement part aux questionnements sur l'objet étudié et participe à l'élaboration de nouveaux résultats.

Pour les chercheurs, il s'agit donc de restituer les résultats de la recherche aux professionnels pénitentiaires tout en se rendant « poreux » à leurs questionnements et leurs savoirs.

Pour les personnels pénitentiaires, il s'agit de discuter les analyses des chercheurs et de les mettre en perspective avec leurs propres connaissances et expériences.

Le pari de ce dispositif méthodologique est donc de mêler et de confronter les savoirs des chercheurs à ceux des professionnels afin d'élaborer de nouvelles propositions d'analyse.

Plusieurs principes ont guidé la mise en œuvre de ces groupes de réflexion en ce qui concerne la composition des groupes, la fréquence des rencontres, le cadre spatio-temporel, la direction des échanges, les conditions de transformation des échanges en savoirs.

► **La composition des groupes**

Nous avons fait le choix de constituer deux groupes : l'un composé de pairs, l'autre composé de professionnels multiples. Dans un cas, nous choisissons donc de travailler avec des personnes qui occupent la même place et la même fonction au sein de la division sociale du travail alors que dans l'autre cas nous coopérons avec des acteurs qui appartiennent à des structures différentes, occupent des fonctions et des positions hiérarchiques également différentes.

Chaque modalité de groupe a été choisie en vertu de sa capacité à produire des types d'échanges. Dans le groupe de pairs (5 surveillants), les échanges s'appuient sur des savoirs et des positions que les acteurs ont *a priori* en commun, alors que dans le groupe multi-professionnels, ils s'appuient sur des savoirs et des positions *a priori* différentes. Nous disons « *a priori* » car nous savons bien que « pair » ne signifie pas identique et reste une notion relative du fait de la singularité des individus et de leurs parcours. De même, que « multi-professionnels » (3 personnels d'encadrement, 2 personnels de surveillance, 1 psychologue) ne signifie pas dissemblant et n'empêche pas des similitudes de regards ou même d'expériences entre les participants.

► **La fréquence et le cadre spatio-temporel**

La répétition des rencontres est une autre donnée importante de notre dispositif, et ce pour plusieurs raisons : d'abord parce qu'elle permet à chaque groupe de se constituer comme tel et ensuite parce qu'elle permet de dépasser le stade de la discussion ou d'une parole « à froid » pour cheminer vers l'élaboration d'un propos. En effet, nous faisons le pari que la répétition des rencontres permet d'instaurer progressivement de la confiance entre les membres, voire même une certaine connivence, et que non seulement les acteurs parlent mais qu'ils se parlent, que non seulement ils écoutent mais qu'ils entendent. De même, nous misons sur le fait que la répétition permet de faire émerger une parole en lieu et place d'un discours convenu puisque la répétitivité favorise l'interconnaissance qui elle-même est plus propice à une parole singulière et réellement adressée.

Ainsi, à partir de ces présupposés de méthode, nous avons réuni le groupe de pairs à quatre reprises et le groupe multi-professionnels à trois reprises, sur des durées de six heures. La temporalité longue de chaque session de travail (six heures réparties sur deux demi-journées) est une autre donnée importante du dispositif.

► **La non directivité des échanges**

L'appréhension d'une parole singulière, analysante et réflexive requiert une technique d'entretien spécifique. La non directivité de l'entretien est la méthode la plus à même de faire émerger ce type de parole car « il semble bien qu'il existe une relation entre le degré de liberté laissé à l'enquêté et le niveau de profondeur des informations qu'il peut fournir »³. Ainsi, la non-directivité vise à amener chaque personne interrogée à « explorer elle-même le champ d'interrogation ouvert par la consigne, au lieu d'y être guidée par les questions de l'enquêteur »⁴. La « consigne » est une question directe, la seule question directe posée par le sociologue. Dans le cas qui nous occupe ici, la consigne était simple : il s'agissait après la présentation orale de nos résultats de recherche, formulés comme des propositions d'analyse de la violence en prison, de demander aux participants : « Que vous inspirent ces analyses ? ». Ensuite, les sociologues écoutaient sans interrompre et n'intervenaient que pour relancer la parole ou permettre à chaque participant d'approfondir son propos. Cette attitude d'écoute et d'intervention minimale ne doit pas être confondue avec un retrait ou pire un manque de rigueur. Comme le rappelle très justement P. Roche⁵ en s'appuyant sur les travaux de Carl Rogers⁶ : « La non-directivité, loin de s'identifier à un laisser-aller, est au contraire une façon d'intervenir activement tout au long de l'entretien afin de soutenir la parole de l'autre, afin de lui permettre d'aller le plus loin possible ; en évitant de l'orienter, de lui donner une direction déterminée. »⁷

En d'autres termes, par le choix de l'entretien non directif nous visions un double objectif : permettre l'émergence d'une parole la moins induite possible et ne pas fixer les résultats de notre précédente recherche dans un savoir qu'il s'agirait seulement de diffuser mais le proposer à la discussion et à la critique afin de le faire évoluer avec les participants.

Ainsi, l'autre présupposé qui guide ce choix de méthode est le fait de considérer que les sociologues disposent d'un point de vue original sur l'objet violence mais que ce point de vue n'est qu'un élément parmi d'autres du dispositif. Dès lors, ce qui compte une fois ce point de vue exposé au groupe est de se placer au service de l'émergence d'autres points de vue pour produire de nouvelles analyses – de nouveaux savoirs.

Nous avons dit plus haut que la répétition était essentielle à notre dispositif. Compte tenu de la nature du travail qui s'y déploie, nous pouvons aisément comprendre que la durée des sessions de travail est également primordiale, comme l'est le délai entre les séances. En l'occurrence, pour chaque groupe nous avons observé un délai de quatre à cinq semaines entre les rencontres. Ce temps se justifie par l'emploi du temps des professionnels qui doivent pouvoir se libérer sur une journée entière et surtout par la qualité de travail recherchée : le temps entre les séances est aussi le temps de la prise de recul et de réflexion sur ce qui s'est échangé et formalisé lors des séances précédentes.

³ Guy Michelat, « Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie », *Revue française de sociologie*, XVI, 1975, p. 231

⁴ Sophie Duchesne, « *Pratique de l'entretien dit non-directif. Les méthodes au concret*, Paris, PUF, 2000.

⁵ Pierre Roche, *La puissance d'agir au travail. Recherches et interventions cliniques*, Toulouse, Érès, coll. « Sociologie clinique », 2016.

⁶ Carl Rogers, *La relation d'aide et la psychothérapie*, Paris, ESF, 1970 (1968).

⁷ Pierre Roche, *op. cit.*, p. 76.

► **Les retours et la formalisation**

Dans cette démarche, la figure des chercheurs subit donc quelques anamorphoses : les sociologues demeurent des analystes et les garants du cadre mais deviennent aussi, par le jeu des échanges et des dialogues, des participants parmi d'autres avant de reprendre le rôle de celles ou ceux en charge de problématiser les thématiques abordées par les groupes et ainsi formaliser les nouvelles propositions.

Dans les lignes qui suivent nous faisons retour de ce qui s'est échangé lors de ces rencontres, rencontres qu'il convient de comprendre comme de véritables sessions de travail collectif et qui subséquentement permettent de structurer notre propos sous une forme thématisée et surtout analysée.

► **Complément de méthode**

En plus de ces groupes de réflexion, nous avons eu l'opportunité de participer aux ateliers sociologiques organisés par la direction interrégionale de Marseille dans le cadre du module de formation *#Matières à penser*. Ce module de formation est pensé et organisé comme un lieu de réflexion collective pour les surveillants, premiers surveillants et officiers pénitentiaires. Le module « propose des rencontres, des débats, des ateliers de réflexion en commun pour scruter les paradoxes des métiers de la détention, et pouvoir mieux se figurer un chemin d'action professionnelle possible. Une ligne de travail plus claire à l'intérieur d'un monde où les différentes logiques entremêlées produisent de l'opacité [...] histoire, sociologie et philosophie sont à l'appui de cette réflexion partagée. »⁸ Ces ateliers se sont déroulés sur quatre journées.

Les échanges et les analyses qui s'y sont produites constituent une matière précieuse à notre réflexion.

► **Les analyses**

Comme précédemment indiqué, la première étape de travail avec chaque groupe a consisté à exposer oralement nos premières analyses, avant de laisser libre court à la parole des participants, sans justifier nos propos mais en explicitant certains points sur demande des participants.

Aussi, puisque c'est à partir de nos propositions d'analyse que la parole a émergé, nous en rappelons ici les grandes lignes.

► **Le rappel des premières propositions d'analyse**

Une analyse de la littérature grise sur la violence en prison nous a permis de mettre au jour plusieurs points saillants sur la manière de définir, de considérer et de gérer la violence.

Le premier point commun à l'ensemble des travaux institutionnels est d'occulter la violence de la peine et de la prison en articulant le raisonnement à la légalité et la légitimité. Parce que la peine et la prison sont légales, la violence qu'elles constituent est légitime, et parce qu'elle est légitime, cette violence n'est déjà plus pensée comme telle et ne fait pas problème. En conséquence, la conception de la violence qui émerge relève des usages illégaux ou illégitimes de la force, c'est-à-dire de ses usages abusifs, excessifs, non justifiés. Ainsi, la définition cadre de la violence en prison est une violence par excès, c'est-à-dire cette part qui pourrait ne pas se produire dans un fonctionnement optimum.

L'autre conception relevée dans les approches institutionnelles est celle d'une définition

⁸ Plaquette de présentation du module de formation *#Matières à penser* de la DISP de Marseille.

de la prison comme violente par destination, c'est-à-dire par le public qu'elle garde. La violence devient alors le contexte de travail de l'institution tandis que la violence institutionnelle est sortie de la réflexion. À ce niveau, une violence en particulier est ciblée dans les différentes approches et les dispositifs idoines : celle des personnes détenues. Cette violence, celle des détenus, est mesurée à l'aide d'outils conçus à partir de cette définition particulière de la violence que, en retour, ils concourent eux-mêmes à définir. Si bien que le dernier point relevé est une essentialisation de la violence des détenus. Les analyses présupposent que les personnes détenues sont violentes, et si les conditions de détention (règles, fonctionnement, surpopulation) participent à la production de violence, c'est uniquement parce que la population y est sujette. La violence en est même sa caractéristique.

Dès lors, les mesures et dispositifs mis en place pour lutter contre la violence héritent de cette essentialisation de la violence et l'entretiennent. En premier lieu parce qu'ils portent sur le détenu, en second lieu parce qu'ils visent sa correction ou sa neutralisation.

Or, en objectivant la violence à partir de la violence des détenus, les approches institutionnelles partent tout autant qu'elles produisent une troncature de la réalité. De fait, elles risquent de produire des solutions qui souffriront toujours de l'ignorance des conditions réelles de la violence, c'est-à-dire entre autres des conditions structurelles de la violence en prison.

Le moyen de dépasser cet écueil est donc de réintroduire dans la réflexion la violence de la peine afin, d'abord de comprendre comment la conception défensive et répressive de la sécurité ouvre la voie aux violences, produisant ainsi les effets inverses de ceux escomptés ; ensuite de considérer la nécessité de lieux de conflictualisation⁹ et plus généralement de la sécurité dynamique dans la gestion de la violence en prison.

► **Note aux lecteurs**

Dans les lignes qui suivent, les citations écrites en « italique et placées entre guillemets » sont issues des échanges qui ont eu lieu dans les groupes de réflexion, ainsi que dans les ateliers sociologiques.

Pour garantir l'anonymat des personnes et respecter leur souhait de ne pas étiqueter leurs propos en fonction d'un grade, d'une fonction, d'un âge ou d'un genre – les participants souhaitant que les propos soient compris comme le produit de réflexions et d'échanges collectifs – nous n'avons inscrit aucune référence biographique à la suite de chaque citation.

Certains propos sont des extraits bruts de paroles échangées pendant les groupes ou les ateliers alors que d'autres sont des comptes-rendus des ateliers (transmis aux participants), c'est-à-dire qu'ils se présentent sous une forme plus analysante. Le lecteur saura les reconnaître.

► **Violence de la peine**

La question de la violence de la peine a interpellé les groupes et mis en jeu un raisonnement qui justifie la peine mais, finissant par buter sur les limites de sa légitimité, ouvre sur une autre manière de concevoir l'exécution de la peine.

La violence de la peine n'est pas niée par les personnels, elle est même reconnue et souvent regrettée. Mais elle n'est pas *a priori* pensée comme une donnée du problème de

⁹ A. Chauvenet, C. Rostaing, F. Orlic, *La violence carcérale en question*, Paris, PUF, 2008.

la violence en prison. Elle fonctionne plutôt comme le produit normal et inévitable d'une peine qui trouve toujours sa justification dans la protection de la société. Si bien qu'elle finit par s'effacer.

« Bien sûr que la peine d'enfermement c'est une violence, mais... il faut bien des prisons. Il faut bien un système pour empêcher les criminels de nuire. » Cette manière de concevoir la peine d'enfermement comme garant de la protection de la communauté n'est pas une exclusivité pénitentiaire, elle est la réplique d'une société qui confie à l'Etat la charge de sa protection et donc lui reconnaît le monopole de la violence légitime. Elle est également liée à une conception contractualiste de la société.

Et puisque qu'il y a légitimité alors il n'y a plus lieu de parler de violence mais de « force publique ». La légitimité est ici une dimension qui rend cohérent un raisonnement pourtant aporétique : elle fait disparaître la violence en tant que telle sans toutefois en nier l'existence.

« C'est compliqué de réfléchir en dehors du cadre qu'on connaît et qui justifie nos métiers, nos missions. Le côté légitime est le plus important parce qu'il fait bien la différence entre ce qui est acceptable socialement, légalement et ce qui ne l'est pas. C'est ce qui fait toute la différence avec la violence. Si on prend au sérieux les définitions, on peut tout à fait dire que par définition la violence légitime n'est pas de la violence, mais de la force publique. »

Or, ce raisonnement et cette pensée politique sont mis à l'épreuve par une certaine actualité, notamment la dénonciation des violences policières, qui conduit les personnels à questionner l'évidence de cette légitimité. Non seulement cette dénonciation s'est généralisée, témoignant d'une modification des contours de la morale qui discriminait les violences mais elle s'est surtout renversée. Ce que les policiers tiennent pour la force publique, la légitime défense ou même une réponse à une première violence est considérée par des manifestants ou des observateurs comme des violences policières. En miroir à cet exemple, les personnels pénitentiaires estiment vivre le même renversement avec les personnes détenues ou les observateurs de la prison. Toutefois, les personnels ne se contentent pas de ce constat pour mieux s'en plaindre, le dispositif méthodologique que nous avons mis en place les amène à discuter des termes de ce renversement et en chercher le sens aujourd'hui. En l'espèce, ce renversement affirme le caractère relatif et subjectif de la notion de violence : *« Il ne rime à rien de nier la violence ressentie par ceux qui l'éprouvent, sauf à achever de les convaincre qu'ils ont affaire à des bourreaux ou risquer de blesser gravement leur subjectivité. »* Mais ce renversement interroge aussi la notion même de légitimité en ce sens qu'il réintroduit à l'intérieur de sa définition la capacité effective des acteurs de porter des jugements sur la qualité de la domination à laquelle ils sont soumis.

Or, dans la position qui est la leur et les fonctions qu'ils occupent, les personnels éprouvent les limites de cette approche qui peut conduire à *« voir de la violence dans tout, tout le temps, dans le moindre espace de la vie en société »*, et empêche de pouvoir reconnaître une violence d'une non-violence, de même interdire une délimitation entre violence légitime et illégitime.

Cette analyse est faite alors même qu'ils pensent impossible de fonder une fois pour toutes les critères discriminant les violences d'une part, et qu'ils réintroduisent d'autre part une conception de la légitimité comme légitimation.

« Après tout, ce qui est légitime ou pas, ça ne tombe pas tout seul du ciel, ce sont ceux qui sont en position de le déterminer qui fixent ce qui est légitime ou pas. Le légitime, ça légitime le système. »

La légitimité dans ce cas n'est pas envisagée dans un horizon de justice, mais plutôt comme un instrument de domination et dans un rapport de pouvoir.

La violence de la peine réapparaît dans les échanges. Comme une violence qualifiée de politique. Si bien qu'il s'agit d'une violence qui ne peut pas être imputée aux agents. La violence de la peine n'implique pas les personnels, ils peuvent la reconnaître – ce qu'ils font – ou la dénier – ce qu'ils font aussi – mais ils n'ont finalement pas de responsabilité dans cette violence. Surtout, elle est un choix politique sur lequel ils n'ont aucune capacité d'action.

« Moi je ne suis pas là pour changer la loi et la prison qui va avec. Si tu fais correctement ton métier que tu n'abuses pas de la force, que tu ne rabaisses pas, que tu... c'est peut-être de la violence mais c'est une violence du système pas des personnels. Après que tu sois policier ou pénitentiaire, tu as une part de ton métier qui est du répressif mais tu ne fais qu'appliquer la loi. Loi qui est là pour protéger la société, donc prison qui est là pour ça aussi, donc personnels qui sont là pour ça aussi. »

La protection de la société revient donc au fondement de la peine et de la prison. Elle peut aussi prendre les atours de la justification ultime (malgré les remises en question multiples) lorsque la violence de la peine risque d'être confondue avec violence des professionnels.

Or cette justification pour ultime qu'elle soit n'en est pas moins fragile puisqu'elle s'appuie sur une pensée politique de la protection qui de fait donne à la prison toutes les caractéristiques d'un dispositif sécuritaire de nature défensive¹⁰, c'est-à-dire un dispositif produisant les conditions de la violence.

« En prison, on peut parler de citoyenneté mais c'est une citoyenneté tronquée. Une prison ça reste une prison. Le détenu est surtout considéré comme une menace et la prison est organisée à partir de ça. Mais quand tu traites les gens comme une menace, résultat : ils deviennent une menace. »

► Violence structurelle

L'expérience de la détention, pour chaque membre des groupes, vient confirmer la théorie de la prison comme dispositif sécuritaire de nature défensive¹¹. Dans cette théorie élaborée par A. Chauvenet, la prison y apparaît comme la matérialisation, quasi littérale, d'une philosophie politique fondée sur l'impératif de protection de la société. Il faut non seulement retirer le délinquant du social pour s'en protéger mais il faut surtout le neutraliser. La prison est d'abord conçue pour ça. Et elle est d'abord organisée pour ça. Murs, barreaux, miradors armés, barbelés, mais aussi restrictions, interdits... visent à neutraliser les détenus et à maintenir un rapport de force favorable à l'administration pénitentiaire. Ainsi, le type d'organisation et de fonctionnement carcéral implique et recherche l'instauration d'une distance de protection, d'une barrière sécuritaire. Or, cette barrière fait que s'institue et se produit une « séparation antagoniste entre deux modes sociaux »¹², les détenus et les personnels. Cette séparation antagoniste empêche le lien, bloque l'interconnaissance et détermine chez chacun le sentiment que l'autre constitue une menace.

De cette conception défensive de la sécurité en prison, les personnels pointent deux problèmes fondamentaux et contre-productifs par rapport à la lutte contre la violence :

« Ça veut dire qu'en face on ne considère pas qu'on a de l'humain mais plutôt qu'on a de la

¹⁰ A. Chauvenet, op. cit. 2008.

¹¹ A. Chauvenet, op. cit.

¹² Ibid.

menace ou de l'ennemi. Traiter l'autre comme un ennemi, c'est la guerre. Ça ne veut pas dire qu'on fait la guerre concrètement, mais à la base, ça veut dire que c'est un rapport guerrier. Rien à voir donc avec la réinsertion, c'est même le contraire ».

« On sait très bien que plus on monte en sécuritaire, plus la réponse monte aussi en face. Et au lieu de prévenir la violence, ça la produit ».

Il y a donc, selon cette analyse, une violence structurelle à la base des violences en prison : non seulement en tant que causes de violence mais aussi en tant que type de rapport au détenu. Deux raisons qui poussent les personnels à vouloir opposer leurs pratiques à ce déterminisme.

« Ce sont des humains, il ne faut pas l'oublier, c'est important d'être dans le respect, c'est important aussi de parler et d'être à l'écoute. Ce ne sont pas des numéros d'écrou qu'on gère, ce sont des personnes. On a un règlement, il y a des choses qu'on peut faire et d'autres pas, mais dans tout ça moi je mets de l'humain. »

« Le dialogue est important, pas seulement parler ou écouter, dialoguer, c'est-à-dire se parler. C'est vital. »

« La prison ne prévoit pas d'espace de dialogue, c'est à nous à les trouver. Il n'y a pas ces espaces parce que la prison considère que ce n'est pas notre rôle. Nous on considère que oui. Mais ce n'est pas ce qu'on nous demande. »

« Parole », « dialogue » sont des mots qui reviennent chez tous les participants pour parler de leur positionnement, de leur pratique. Et pour prévenir les violences. Mots qui s'opposent à ceux de la guerre.

Le terme qui insiste le plus dans les discours est « *humain* », pour parler de soi, de l'autre et de ce qui devrait être au cœur du travail et des relations sociales en prison. Pour se défaire aussi des représentations stigmatisantes qui lient les personnels pénitentiaires à la violence et l'inhumanité. Chaque groupe à chaque rencontre évoque cette question de l'humain, en opposition à la violence et comme étant ce qui permet de « *faire du bon travail* ». Les exemples ici aussi s'égrènent. S'asseoir auprès d'un détenu pour l'aider à placer un patch anti-douleur, stopper l'escalade d'une tension qui peut dégénérer en allant marcher dans la cour pour le sortir de la cellule où la discorde et le bruit enflent, où les personnes s'accumulent « *dans moins de 9m² et que l'on sait que quand il y a un souci avec un détenu, plus on est autour, plus le détenu est en pression* ».

Les exemples que fournissent les personnels suggèrent que « *faire du bon travail* » est permis lorsque la conception de la sécurité s'écarte du mode défensif pour aller « *vers un mode relationnel positif* ». Lorsqu'on passe d'une sécurité passive ou active à une sécurité dynamique.

Or, la sécurité dynamique n'est pas la conception qui prévaut dans l'organisation carcérale ni dans les métiers pénitentiaires. En conséquence, « *les relations positives avec les détenus et donc la prévention réelle de la violence ou des incidents, dépend plus des personnes que du reste* ».

Le relationnel positif par opposition au relationnel guerrier défensif semble être arraché aux conditions structurelles au lieu d'en découler. Si bien que les personnels s'interrogent : « *Tout dialogue sincère, qui implique une relation de confiance entre surveillants et détenus, n'est-il pas regardé d'un mauvais œil par une hiérarchie soupçonneuse de corruption et de collusion d'intérêts ? Le genre redouble le soupçon en sexualisant le lien possible : il est d'autant plus difficile de se rapprocher d'un détenu qu'on est une femme.* » Pourtant les personnels redisent « *l'importance de l'écoute, de l'empathie, de la bienveillance, de la communication, car on travaille avec des êtres humains* ».

Dans la grande majorité des cas, du fait des conditions structurelles d'exercice des métiers, les relations positives ne peuvent venir qu'en contrepoint ou même par touches, et toujours sous l'effet d'une qualité individuelle. Quelques espaces ou quelques structures sont toutefois pensés autrement. « À l'EPM, les locaux sont construits de sorte que les surveillants peuvent partager le repas ou faire du sport avec les jeunes. À la SAS, les conditions de travail permettent de dialoguer. Mais dans les établissements en revanche, on ne peut pas bouger de son étage, même lorsqu'on aimerait participer à des échanges ou à des ateliers dont on sait qu'ils sont des occasions de voir autrement les détenus et donc de travailler autrement. Il y a trop peu de personnels, se faire remplacer pour aller dans un atelier, c'est être soupçonné de vouloir se planquer quand il y a un surveillant ou une surveillante pour 60 ou 80 détenus. »

Ces réflexions conduisent les participants à se questionner sur les modalités de surgissement des moments d'attention en milieu carcéral, des relations positives.

« Et si finalement ces temps de discussion, de confiance ne pouvaient avoir lieu que de façon informelle ? Est-ce qu'ils ne sont pas seulement l'expression singulière de chaque surveillant et de chaque détenu ? Peut-on décréter un échange de paroles sincères, qui par définition ne peut être anticipé ou provoqué ? » À la fois, les participants estiment qu'il est difficile d'instituer ce type d'échanges en détention, puisqu'ils en seraient dénaturés, mais ils reconnaissent également que ne pas les instituer revient à faire porter aux seuls individus la possibilité de ces moments, *« ce qui fragilise alors l'existence même de ces moments puisqu'ils ne sont pas garantis par une organisation collective »*.

De ce dilemme, il est surtout retenu que la relation positive au détenu ne doit plus être associée à l'idée d'insécurité. Au contraire. Mais cela implique de sortir d'une conception classique de la sécurité basée sur un rapport de force entre personnel et détenu. La sécurité est aussi assurée par ce qui se construit dans le lien de confiance, dans le dialogue, dans la rencontre de l'autre et non par sa mise à distance, et non par sa représentation fantasmée.

« Pouvoir briser la projection de la violence de l'autre. »

« Avoir la possibilité de connaître les détenus, c'est se sécuriser dans son métier car c'est ôter les fantasmes qu'on projette les uns sur les autres. En cela les temps d'humanité ne sont pas des à côté du travail mais bien ce qui permet d'être plus précis, plus adapté, meilleur, car plus proche des situations réelles. »

Sans reconnaissance de l'institution, c'est-à-dire institutionnalisation et concrétisation des relations positives, celles-ci restent à la discrétion des individus mais surtout relèvent de leur seule responsabilité morale.

Or cette responsabilité morale, dans la réalité, est une souffrance. Elle charge l'agent du poids d'une obligation envers le détenu alors même que le contexte marginalise son action, son « bon travail ». Elle creuse l'écart entre le travail prescrit et le travail réel et ainsi augmente le coût psychique et physique au travail.

« Il faut beaucoup de ressource pour continuer dans ce métier sans devenir complètement aigri ou complètement dépressif, pour continuer à entrer en dialogue avec les détenus, avec les collègues aussi. Pour continuer surtout à faire du bon travail parce que ce n'est pas reconnu et ça peut se retourner contre toi. »

La question de la souffrance au travail, amène les participants à réfléchir aux conditions requises pour tenir. Celles-ci s'énoncent sous deux termes : reconnaissance et sens.

La reconnaissance et le sens sont des notions imbriquées dans la mesure où la reconnaissance donne au travail son sens subjectif. Elle est d'ailleurs un moyen par lequel la souffrance peut être transformée en plaisir au travail. Et c'est ainsi que les participants la conceptualisent. Comme une dimension de sens et de satisfaction au travail. Une dimension qui permet de mobiliser cette intelligence au travail dont ils parlent et qu'abordent les approches théoriques de psychodynamique du travail¹³ – c'est-à-dire cette part de travail réel effectué par les agents pour un « *bon travail* » et une gestion plus efficiente de la violence. La reconnaissance dans ce cas est nécessairement matérielle (le salaire) et symbolique ou morale. « C'est la reconnaissance au double sens du mot c'est-à-dire gratitude et reconnaissance de la réalité de ce qui est apporté par le sujet qui travaille. C'est donc la réalité de ce qui dans le travail n'est ni visible, ni mesurable, ni objectivable ; ce dont aucune organisation ne peut se passer. »¹⁴ L'efficacité symbolique passe par l'affirmation de l'utilité économique, sociale ou technique de la contribution apportée par le sujet à l'organisation du travail, ce que C. Dejourns¹⁵ nomme le jugement d'utilité – jugement qui est prononcé par la hiérarchie. Mais l'efficacité de la reconnaissance passe aussi par le jugement des pairs, ceux qui connaissent le travail de l'intérieur, les règles de l'art et le métier, ce que C. Dejourns appelle le *jugement de beauté*. C'est le jugement « *le plus sévère et le plus prisé car il représente la voie d'accès à l'appartenance à une communauté de métier. L'appartenance permet de conjurer la solitude. Il s'énonce en termes esthétiques. Le jugement de beauté comprend une deuxième dimension qui est celle du jugement d'originalité. Il s'agit là du jugement le plus précieux puisqu'il confirme au travailleur son identité subjective et unique.* »¹⁶

Par cette conception de la reconnaissance, les personnels rappellent que « *le bon travail* » mais aussi « *la santé au travail* » sont nécessairement placés sous le regard de la hiérarchie et des collègues, nécessairement dépendants de leur jugement respectif. Ceci n'implique pas la conformation stricte de l'agent aux prescriptions – puisque l'originalité peut être une vertu – mais cela implique tout de même une forme de cohérence entre le travail de l'agent, la définition du métier, la déclinaison des missions et le fonctionnement de l'organisation. La cohérence n'a pas besoin d'être absolue – au contraire, puisqu'il n'y aurait plus d'originalité possible et donc plus d'évolution possible – mais elle doit tout de même exister pour que puisse advenir du sens au travail et du sens dans le travail.

Le sens du travail est souvent défini à partir de l'individu lui-même. Il découlerait de sa perception et de son ressenti à l'égard de son travail, autrement dit des registres qui renvoient à des caractéristiques personnelles et surtout subjectives ; or ce que formalisent les participants des groupes est que l'institution et l'organisation sont des composantes du sens, elles en fournissent mêmes les conditions de possibilités et donc les conditions d'impossibilité.

En l'espèce, le système sécuritaire défensif perturbe le sens du travail dans la mesure où il consacre une composante du métier – sécuritaire – ce qui a pour effet de constituer d'autres composantes du métier en mode mineur voire marginal. Les personnels parlent d'un appauvrissement ou d'un déni des composantes du métier. Cet angle mort augmente l'effet de dissonance entre la pratique du métier et sa définition, entre la pratique du métier et sa reconnaissance, si bien qu'il peut créer des écarts entre les personnels d'un même établissement, d'une même équipe. Alors ce que les participants estiment être le « *bon travail* » se voit non seulement dénié mais aussi possiblement stigmatisé.

¹³ C. Dejourns, *Travail vivant 2 : Travail et émancipations*, Paris, Ed. Payot et Rivages, 2009.

¹⁴ E. Piouffre-Sauvaget, *Subjectivité carcéralisée : de souffrance et agir suicidaire à sublimation possible du personnel de surveillance pénitentiaire. Quelle place pour l'activité déontique et le collectif dans l'institution carcérale ?* Doctorat de psychologie clinique, Université de Poitiers, septembre 2021.

¹⁵ C. Dejourns, I. Gernet, « Évaluation du travail et reconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2(2), p. 27-36, 2009.

¹⁶ E. Piouffre-Sauvaget, *op.cit.* p. 44.

« Tout cela augmente un sentiment d'injustice. Parce que le travail est correct en termes de gestion de la violence mais c'est comme s'il n'existait pas. Parce que les personnels qui agissent dans le sécuritaire ont une reconnaissance de fait, ils collent aux normes, ils sont légitimes si on reprend ici l'idée de légitimité par la règle. Ils sont légitimés alors qu'on sait très bien que leur pratique augmente les tensions en détention. Inversement, ceux qui axent leur travail sur le relationnel, ne sont pas légitimés et courent même le risque d'être sanctionnés. On peut leur reprocher d'être hors du cadre réglementaire. »

Par ailleurs, la conception sécuritaire qui prédomine dans l'organisation du travail et dans sa définition n'offre pas, ou peu, de registres socialement gratifiants, au contraire elle semble même assimiler les personnels à la violence en prison.

« Le sécuritaire renvoie les métiers aux représentations du maton, le surveillant en particulier souffre de cette image auprès du public. La violence dans les représentations est celle des surveillants, celle de la prison. Et ça c'est une violence faite aux personnels. Ça peut être difficile à vivre, encore plus quand ce n'est pas ta conception du métier, encore plus quand toi tu es sur l'humain. »

Ainsi, lorsque l'organisation (et la conception qui la fonde) porte sur le sécuritaire, c'est comme si elle ne fournissait pas les moyens de travailler « sur l'humain » et qu'elle réactivait la notion de violence au cœur de la prison et des métiers, en élément constituant de la prison et des métiers. L'idée d'un personnel violent n'est pas loin. Mais le problème tel qu'il est posé par les personnels ne porte pas seulement sur les représentations dont ils souffrent, il porte aussi sur la réalité qui fait souffrir. En effet, le dispositif sécuritaire défensif renouvelle la conception de la prison comme lieu de l'affliction et le personnel comme instrument de la souffrance.

« C'est une situation où on a entravé un détenu, on devait le conduire à l'hôpital pour une consultation. Le détenu nous a demandé si on pouvait lui mettre sa veste sur les menottes. J'étais mal. Le regard des gens. Certes t'as fait une bêtise, mais c'est dur. Mais il le faut. Ça fait partie de la peine. Mais les entraves, c'est le baigne. C'est dur, pour eux, c'est dur pour nous. »

Le dispositif sécuritaire, lorsqu'il prédomine dans les prescriptions des métiers, active une nouvelle forme de violence, plus difficile à définir, qui « est la violence que l'on se fait à soi-même lorsque l'on participe de la violence qui est faite à autrui et de la violence que l'on reçoit à être définis par cette violence »¹⁷.

► Violence de la violence

Pour comprendre cette violence, nous pouvons citer un personnel interrogé dans une précédente recherche¹⁸ : « Comment tu veux oublier que quand tu fermes une porte tu enfermes quelqu'un ? Tu l'oublies, t'es obligé, autrement tu ne pourrais pas faire ce boulot, mais quelque part tu ne l'oublies pas vraiment. Comment tu veux parler de ça, tu ne peux pas. » Ce surveillant exprime sans qu'il soit besoin d'en dire plus la difficulté à faire ce qu'il doit faire, c'est-à-dire la souffrance à participer d'un système qui doit faire souffrir, mais il exprime aussi (...) la souffrance de la violence morale (faite aux personnels pénitentiaires) parce qu'ils font ce qu'ils font. Comment tu veux parler de ça ? En effet, comment en parler, en dehors de ses collègues ou de collègues, comment en parler à nous, citoyens ordinaires, qui, alternativement, en fonction de l'actualité, plaignons les surveillants de devoir gérer de dangereux criminels ou bien les accusons – et les soupçonnons toujours

¹⁷ C. Rambourg, « L'impossible fureur », in R. Chazot, F. Violet, La souffrance en prison, Paris, L'Harmattan, coll. « Criminologie », 2020, p. 49-58.

¹⁸ C. Rambourg, O. Razac, Étude transversale multicentrique de l'état de santé mentale des détenus âgés et de leur prise en charge pénitentiaire, sous la direction de Nicolas Combalbert, rapport de recherche, février 2016.

– d’avoir un goût particulier, une inclination à la brutalité ? En fait, et dans les deux cas, nous ne cessons de maintenir les surveillants à une distance suffisante afin d’entretenir l’image que nous nous faisons de nous-mêmes. Et s’il est tant question de ne pas être assimilable aux personnels pénitentiaires et particulièrement aux surveillants, c’est surtout pour s’extraire de la responsabilité d’assumer la peine privative de liberté. La société éprouve une difficulté à assumer moralement la peine d’enfermement d’un être humain et déplace sur les personnels pénitentiaires non seulement la responsabilité d’assumer cet enfermement mais aussi la culpabilité à exercer une telle contrainte¹⁹. Cette ambivalence que la société nourrit à l’égard de la peine, particulièrement en ces temps de douceurs démocratiques et de scrupules humanitaires²⁰, n’est pas étrangère à une forme de déclassement faite aux personnels pénitentiaires. Bien que dans un rapport de délégation, l’administration pénitentiaire et les personnels subissent une forme de relégation du fait de la difficulté morale à assumer socialement de telles missions – enfermer un autre être humain, assurer un programme qui est aussi fait pour faire souffrir. À l’opposé, parce qu’elle vise à protéger la société de ceux qui la menacent, la fonction de maintien de l’ordre bénéficie quand même d’une forme de légitimité. Mais, dans le même mouvement, cette légitimité est constamment remise en question par *la suspicion d’arbitraire dont fait l’objet l’activité du maintien de l’ordre*²¹ et par le refus moral de la société à supporter la condamnation et l’enfermement d’un individu. Autrement dit, alors qu’une utilité sociale est avancée d’un côté, elle est retirée de l’autre, si bien que les personnels (mais aussi l’institution) ne sont jamais assurés de leur légitimité »²².

La question de la violence est enchâssée dans celle de l’identité professionnelle et de la reconnaissance sociale. C’est aussi pourquoi les participants insistent sur la nécessité de promouvoir une autre conception des métiers et de la prison, d’être en capacité de promouvoir d’autres aspects des métiers et surtout de les consacrer dans la pratique.

« Le discours sur la sécurité dynamique ou sur les relations positives existe. Depuis les règles pénitentiaires européennes, c’est passé dans le vocabulaire officiel, c’est même enseigné à l’Énap. Mais le discours c’est une chose, la pratique c’en est une autre. Si les établissements ne sont pas organisés pour ça, ça ne peut pas marcher. Ça va dépendre des directions et ce sera toujours différent d’une direction à une autre. »

« On a la preuve, par des expérimentations qui ont eu lieu, ou par des secteurs qui fonctionnent autrement que sur le sécuritaire, on a la preuve que ça marche, que ça produit des relations plus pacifiées en détention. On peut ne pas être d’accord avec le principe, certains collègues veulent que la punition soit ressentie au-delà de la privation d’aller et venir, mais je leur dis que la sécurité dynamique, c’est surtout de la sécurité donc c’est gagnant pour le travail. Et ça donne tellement plus de sens au travail. Parce qu’une prison qui fabrique des gens qui y reviennent tout le temps, ce n’est pas possible. »

Ainsi la question du sens et de la légitimité est aussi une question d’utilité sociale. Sur ce plan, le discours sécuritaire n’est pas suffisant pour y répondre. D’abord, parce que la neutralisation – c’est-à-dire l’enfermement du délinquant pour protéger la société – n’a qu’un temps. Ensuite, parce que la neutralisation ne peut viser rien d’autre que la neutralisation, les autres fonctions attachées à la peine et susceptibles de réduire la menace que représente le délinquant mais surtout d’assurer son maintien dans l’humanité et son retour dans le social – réinsertion, amendement, éducation – ne sont pas contenues ni réalisées par la neutralisation.

¹⁹ A. Chauvenet, F. Orlic, G. Benguigui, *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1994.

²⁰ Brossat, *Pour en finir avec la prison*, Paris, La Fabrique, 2001.

²¹ Chauvenet et al., *op. cit.*

²² C. Rambourg, *op. cit.*, 2020

« Ce qui compte c'est l'absence d'incident. Ce n'est pas suffisant pour donner du sens au travail. »

« Dans l'unité où je travaille on nous impose de mettre les menottes à tous les détenus. Or, je me vois mal lui mettre les menottes à l'entretien arrivant où il doit s'ouvrir à moi. Ça produit le contraire. Comment s'ouvrir quand il a des menottes et que moi je suis équipé. Ils font les câids car c'est ce qu'ils voient dans le regard des autres. S'il voit que moi je suis avare de ce côté-là mais que je suis là pour l'écouter, parle-moi de ce dont tu as envie, j'ai une feuille blanche pas un guide d'entretien fermé avec des cases à cocher. Comme ça, j'obtiens des informations inédites sur sa problématique, que je n'obtiendrais jamais si je faisais l'entretien comme c'est prescrit. »

► **Violences et résistances**

Au regard de ce qui précède, la violence carcérale apparaît bien comme un problème éminemment complexe. Elle convoque des registres politiques, institutionnels, organisationnels, sociaux, professionnels et individuels.

L'analyse privilégiée par les groupes, en résonance avec le cadre d'analyse que nous avons proposé en introduction, insiste sur la dimension structurelle (politique, institution, organisation) dans la production de la violence carcérale. Toutefois, les participants émancipent leurs pratiques d'une partie du déterminisme structurel et des contraintes organisationnelles.

La notion d'intelligence au travail a été avancée pour conceptualiser cette émancipation. Elle permettait de rendre compte de la part de travail réel effectué par les agents pour contrecarrer le rapport défensif secrété par l'organisation. Dans cette optique, les participants parlent aussi de résistance. La notion est intéressante, en effet, elle permet de répondre autrement à la question de l'agir au travail, en particulier lorsqu'il s'agit de la gestion de la violence carcérale.

Résister, c'est s'opposer. Ici, c'est s'opposer aux représentations négatives, à la violence du système, à la violence des rapports sociaux. Mais s'opposer à signifie aussi lutter pour, se battre pour, défendre quelque chose ou quelqu'un. C'est pourquoi il est intéressant de dégager les types de résistance que les participants incarnent en prenant acte aussi de ce pour quoi ils sont mobilisés.

Ainsi, plusieurs types de résistance se dégagent des groupes de réflexion : résistance pour la qualité du rapport au détenu, pour protéger le sens du travail.

Nous l'avons dit plus haut, des personnels opposent une résistance au surplomb de la rationalité sécuritaire, plus exactement d'une rationalité sécuritaire de nature défensive.

Malgré les évolutions entreprises depuis plus de vingt ans – notamment les réformes qui participent d'une conception plus dynamique de la sécurité (droits des détenus, expression collective, formation des personnels ...) – le modèle dominant du dispositif sécuritaire des détentions françaises reste gouverné par une sécurité statique ou active. Le travail des personnels pénitentiaires, particulièrement des personnels de surveillance, est ordonné par cette logique. Les personnels peuvent y souscrire, s'y reconnaître, ils peuvent aussi se positionner dans un rapport autoritaire, limiter les interactions avec les personnes détenues tout en respectant les gestes professionnels et exécutant les tâches idoines. D'ailleurs aucun personnel ne rejette l'aspect sécuritaire du métier, il en constitue une base fondamentale.

« Nous sommes une institution de sécurité, sécurité publique, sécurité des personnes, sécurité de la société. La sécurité est une notion capitale de notre métier, de nos métiers.

Celui ou celle qui rejette cet aspect, s'est vraiment trompé de métier et est dangereux pour ce métier. »

Mais, chez des personnels, il y a aussi des points de résistance à la logique sécuritaire qui réifie le détenu et l'essentialise en menace ou en ennemi.

« Ce sont des êtres humains ! On ne peut pas les traiter comme des bêtes ou des objets. Quand on se contente de fermer ou d'ouvrir les portes, de faire les mouvements, de surveiller les ateliers, sur le papier, y'a rien à dire, le travail est fait, mais c'est comme si on travaillait avec de la marchandise, sauf que on travaille avec des êtres humains, moi je leur parle, je dis toujours bonjour en ouvrant une cellule, je fais attention à des signes pour voir si ça va ou si c'est un jour sans. On dit toujours qu'on n'a pas le temps, alors je dois être exceptionnelle parce que moi je le fais. »

Ces personnels-là développent des pratiques, posent des actes qui tentent de reconsidérer le détenu comme un sujet et un sujet de droits. Ainsi ces personnels cherchent un compromis entre la nécessité sécuritaire et un rapport plus humain. Ici, c'est la notion de proximité qui est la plus intéressante pour rendre compte de la position des personnels et du rapport qu'ils cherchent à produire. « La proximité se définit d'abord par le regard que l'on pose sur l'autre, avant même d'engager une relation avec lui au travers de la parole. Déjà faut-il qu'il y ait regard. Que du regard soit en jeu. Et que ce regard ne soit pas celui qui dévisage avec violence. Il est donc impératif de ne pas détourner la tête. Toute attitude est préférable à l'indifférence. La réprobation elle-même que l'on peut à l'occasion manifester, l'est parce qu'elle vient signifier qu'on prend réellement soin de lui. Il est tout aussi impératif de ne pas focaliser ce regard sur ce qui, aujourd'hui, le définit négativement, le transformant alors en *tox*, *délinquant*, ou encore coupable, victime. On sait les effets désastreux d'un tel regard en raison de la forte maniabilité du stigmaté. Celui qui en est l'objet n'a parfois guère d'autre possibilité pour s'y soustraire que de le reprendre à son compte, de devenir, en forçant un peu le trait, celui que l'autre dit qu'il est, de renvoyer en miroir ce qu'il voit en lui. »²³

Les participants ont assez dit que ce type de positionnement revêt un caractère individuel. Nous pouvons même dire ici qu'il revêt un caractère éthique. Les analyses qui précèdent ont montré les conditions mises en place par ces personnels pour instaurer une « bonne distance » au lieu d'une distance. Dans leur pratique, ils agissent en ce sens. Ils se positionnent en acteurs et même en sujet, et pas seulement en « exécutant qui applique la règle ou fait ce qu'il y a à faire sans plus ». Ils tentent de sortir du rôle répressif ou défensif en considérant le détenu comme un autre sujet, comme un autre être humain. Mais ils doivent faire ça sans pour autant relâcher leur vigilance.

« C'est un équilibre à trouver. C'est ça la bonne distance. Rester dans la sécurité mais pas dans le sécuritaire. Créer des relations positives, connaître le détenu mais sans copiner. Être vigilant sans basculer dans la méfiance ou la parano. »

C'est un équilibre d'autant plus difficile à trouver que la logique sécuritaire est et demeure fondamentale aux métiers pénitentiaires, aux missions et au sens. Fondamentale mais pas exclusive. Fondamentale mais pas univoque, c'est pourquoi les participants redéfinissent leur positionnement en ajoutant à la neutralisation la réinsertion et en élargissant la notion de sécurité à sa composante dynamique.

« La notion de sécurité dynamique reste assez ouverte dans son contenu. Elle peut revêtir pour certains un haut niveau d'exigence professionnelle et comprendre un sens de la justice et l'intégrité dans les relations des surveillants avec les détenus. [...] Elle peut être traduite en

²³ P. Roche, *La puissance d'agir au travail. Recherches et interventions cliniques*, Toulouse, Érès, coll. « Sociologie clinique », 2016, p. 212-213.

contenu par l'importance de l'observation, du renseignement et des rapports d'information. Elle peut également s'interpréter par un niveau élevé d'activités et d'occupation des détenus, prendre une orientation thérapeutique, ou encore entraîner des transformations du cadre de vie en détention avec par exemple l'organisation de la détention en unités de vie.

Le contenu ouvert de la notion permet donc une interprétation et une appropriation assez larges. Cependant, ce qui est certain est que la sécurité dynamique est [...] fondée sur les relations entre le personnel et les détenus et est beaucoup plus qualitative que la sécurité reposant sur des mesures de sécurité statique ou défensive. »²⁴

La notion est intéressante par rapport à l'équilibre que cherchent les personnels puisqu'elle reconnaît le rôle effectif des relations des personnels avec les détenus dans le maintien de l'ordre en détention.

Défendre un agir professionnel basé sur le dialogue, l'écoute, les relations humaines, la connaissance des détenus, est également une résistance pour la rationalité « sociale et éducative » du métier.

Mais, il n'en demeure pas moins compliqué de faire tenir ensemble des rationalités différentes et également contradictoires : travail sécuritaire/travail social, parce qu'elles engagent des relations différentes et incompatibles : distance/proximité ou méfiance/empathie.

C'est ce précaire équilibre que tentent de maintenir les personnels, et ce dans un contexte où ces savoir-faire ne sont pas réellement reconnus par l'institution. Ils sont attendus, sans être formalisés, ils sont requis sans être organisés. Ils demeurent des « savoir-faire discrets »²⁵, informels et à la marge.

Ce n'est donc pas la fierté ou la satisfaction procurée par la reconnaissance que poursuivent ceux qui résistent. C'est un sens du travail. Une éthique.

« Je n'attends pas de reconnaissance de l'institution, car je peux toujours attendre. Quand je m'implique comme je le fais, dans le travail, dans la formation, c'est important car c'est pour ma progression intellectuelle, pour le sens du travail. Je me suis valorisé. »

Les lignes qui précèdent montrent que les personnels résistent à une définition et une application trop réductrice de leur métier, celle qui privilégiant le sécuritaire range les autres aspects du métier dans la case du surplus positif.

Il ne s'agit pas de penser que seuls ces personnels travaillent dans le relationnel. L'ouvrage *Le monde des surveillants de prison* (A. Chauvenet et al., 1994) analysait déjà la réalité de la pratique relationnelle des personnels de surveillance, au travers de la notion de « savoir-faire discrets » – rendant compte à la fois de l'existence partagée de cette pratique et de sa non institutionnalisation. Cependant puisque la doctrine et l'organisation sont sécuritaires, elles produisent une définition des métiers de la surveillance comme relevant d'abord d'un rapport de force et non d'un rapport de proximité. Elles fournissent une grammaire pour dire et défendre les métiers alors que la légitimité, nous l'avons vu, n'est jamais totalement accordée à l'institution pénitentiaire et à ses personnels.

Les participants défendent eux une conception plus inclusive du métier – qui ne relègue pas les fonctions sociales et éducatives du métier dans la marge – et un élargissement de la notion de sécurité voire une repolarisation de la conception sécuritaire autour de la sécurité dynamique – qui ne deviendrait pas exclusive mais première.

²⁴ C. Rambourg, *La féminisation à l'épreuve de la prison, Recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, Rapport de recherche, Agen, Cirap-Enap, avril 2013, p. 187.

²⁵ A. Chauvenet et al, *op. cit'*

Se pose alors la question des conditions qui permettraient à ces modalités de travail d'acquiescer un caractère central et premier c'est-à-dire collectif et institutionnalisé.

La question est d'ordre politique. Et puisqu'elle relève d'un niveau structurel, elle semble déjà plus difficile à réaliser, voire impossible. Les personnels parlent même d'utopie, dans le sens d'un projet idéal mais imaginaire. Ils ne semblent pas pouvoir croire au changement que pourtant ils appellent de leurs vœux et que cependant ils réalisent dans leur quotidien de travail.

Ils conceptualisent plutôt, en l'appliquant eux-mêmes, l'idée de marge de manœuvre au niveau local et individuel.

➤ Partie 2

Ouvrir des possibles : retour au sens, retour à l'action ²⁶

La montée en puissance de l'empire des chiffres balaie de ses qualités d'exactitude et de sa force opérationnelle l'empire des sens.

Chantal Thomas ²⁷

➤ Réduire les violences : objectif premier de l'administration pénitentiaire

Le point important que nous souhaitons affirmer en préambule de cette seconde partie est que la piste prometteuse de la sécurité dynamique (abordée notamment dans le premier dossier ²⁸) constitue une dimension de la sécurité qui n'est pas « déconnectable » de la question de la violence en détention et du projet de sa réduction. La réflexion sur l'exercice de la sécurité permet ainsi d'ouvrir des pistes d'action en interrogeant les conceptions et les pratiques visant à traiter la violence dans les prisons, tout en s'éloignant des typologies arbitraires des actes observés et de leur mise en scène par des courbes ou des schémas.

En effet, dans les pratiques de traitement de la violence, il est difficile d'être seulement dans « l'action-réaction », c'est-à-dire de répondre au coup par coup (ou dans l'après-coup) à des actes qui se sont produits ou qui se produisent. Au contraire. La réponse au « coup par coup » serait même contre-productive. Prenons des exemples. Des travaux et des évaluations ont montré que l'introduction des armes de neutralisation momentanée en prison – pour que les agents puissent riposter en cas d'agression – augmentait la violence (les porteurs de Taser se font plus souvent agresser que ceux qui n'en portent pas) ²⁹. Autre exemple pris dans un tout autre domaine. Une étude réalisée auprès des CAF (caisses d'allocation familiale) montrait que l'embauche de vigiles pour contrôler les problèmes d'incivilités dans les espaces d'accueil du public avaient pour effet de

²⁶ Nous renvoyons, par ce titre, à l'ouvrage de Michel Wieviorka, *Retour au sens. Pour en finir avec le déclinisme*, Paris, Robert Laffont, 2015. Une grande partie des analyses de cette seconde partie s'appuie sur ses travaux, mais aussi sur ceux d'Alain Touraine et des sociologues qui lui sont proches.

²⁷ Chantal Thomas, *Journal de nage*, Paris, Seuil, 2022, p. 15.

²⁸ Guillaume Brie, Cécile Rambourg, *Violence en prison. Analyse théorique et perspectives pratiques*, Agen, Énap, coll. « Dossiers thématiques », 2022.

²⁹ Olivier Razac, *L'utilisation des armes de neutralisation momentanée en prison. Une enquête auprès des formateurs de l'École nationale d'administration pénitentiaire*, Agen, Énap-Cirap, coll. « Dossiers thématiques », 2008.

renforcer les tensions et les comportements agressifs³⁰. Comment expliquer ce paradoxe en matière de production de la sécurité ? Peut-être simplement en rappelant l'évidence que la dimension répressive ferme la porte à l'expression des conflits pour laisser place à la violence comme seule expression d'une expérience vécue, et souvent subie.

Au contraire. Pour produire une sécurité plus « efficace », nous proposons l'hypothèse suivant laquelle il faut changer la conception de celle-ci :

1. En privilégiant des formes participatives et de nouvelles façons d'occuper l'espace et le temps carcéral par l'ensemble de ses acteurs (personnels et condamnés) : nouer le dialogue avec la population pénale, anticiper les risques en investissant le relationnel, mieux connaître les personnes détenues.
2. En considérant la personne détenue avant tout comme un « usager » d'un service public. Cette conception peut surprendre, voire déranger. Si les usagers sont certes « contraints » – les personnes détenues subissent une peine privative de liberté – il n'en demeure pas moins qu'au travers de cette peine, il existe aussi des programmes et des dispositifs de prise en charge auxquels ces justiciables auront droit et pour lesquels une pluralité de professionnels intervient. D'autre part, pour que ces prises en charge fonctionnent, deux ingrédients de base semblent nécessaires : de la sécurité et de la confiance.

Bien sûr cette conception heurte les représentations dominantes dans un sens différent encore, comme nous avons pu le rencontrer lors du travail de terrain. Par exemple, des personnels pénitentiaires (surveillants et cadres) rapportent qu'avec la population pénale, cette conception n'est pas envisageable compte-tenu des profils violents qui la composent. Le détenu est dans ce cas considéré avant tout comme un individu dont il faut se méfier. Dès lors, un « frein » est d'emblée posé pour envisager de pouvoir nouer un quelconque dialogue :

« On ne peut jamais savoir comment l'individu peut réagir. Aujourd'hui, il vous dit bonjour. Demain, il vous plante un truc dans le dos. »

« La notion d'usager, elle est difficile pour moi à entendre. Ce sont des personnes qui ont commis des délits ou des crimes graves. Je ne les vois pas du tout comme des usagers. »

« Je comprends ce que vous dites. (Le participant s'adresse au chercheur). Mais c'est difficile pour moi d'imaginer qu'un détenu soit un usager. Il a été condamné et mon rôle est d'assurer qu'il purge sa peine dans le cadre d'une réglementation précise. »

« Je ne suis pas sûr qu'ils recherchent la sécurité. En prison, c'est chacun pour soi. »

Mais sommes-nous toujours à la place des individus pour savoir ce qu'ils pensent et ce qu'ils attendent (réellement) ? C'est la question que nous posions pour relancer le débat.

Pour y répondre, un résultat important ressort de la plupart des travaux de recherche conduits sur la prison et sur l'expérience de ceux qui s'y trouvent³¹ : si nous savons que les personnes détenues disent qu'il faut être antisystème, la plupart d'entre elles admettent, en entretien de recherche, ne pas adhérer à cette norme et souhaitent pouvoir vivre leur peine avec le plus de sécurité possible, dans leur intérêt. Par ailleurs, les surveillants savent très bien, par leur expérience professionnelle, que le tout sécuritaire produit quasi-mécaniquement de la violence, sous des formes plurielles (agressions verbales et/

³⁰ Anne Wyvikens, « Incivilités et civilité dans les espaces d'accueil des Caf : changer de regard », Revue des politiques sociales et familiales, 2015, n° 121, p. 67-79.

³¹ Pour un panorama complet des travaux et des différentes approches portant sur la prison, voir Philippe Combessie, Sociologie de la prison, Paris, La Découverte, 2018. Pour une étude détaillée des trajectoires et des expériences, voir Gilles Chantraine, Par-delà les murs : expériences et trajectoires en maison d'arrêt, Paris, PUF, 2004.

ou physiques entre les usagers et les personnels, entre les personnels et entre les usagers eux-mêmes).

« Pour être bien, c'est nous qui créons la sécurité. En maison centrale, on a le temps de la communication. Le travail est beaucoup plus enrichissant que dans une maison d'arrêt à mon sens. Si vous répondez à de l'agressivité par de l'agressivité, par de la répression, vous allez au carton direct. »

« C'est facile de faire monter les tensions. C'est plus difficile de les faire baisser. Dans ma pratique, j'essaie dès que je le peux de prendre le temps de la discussion avec le détenu. Je prends des nouvelles. On peut parler de tout, de rien. Mais ces simples choses désamorcent bien souvent les tensions. »

C'est à partir de ces réalités que la sécurité dynamique a une carte possible à jouer pour se développer : en associant les personnels pénitentiaires et le plus grand nombre d'individus condamnés à la construction d'une politique de sécurité qui repère leurs intérêts respectifs à vivre dans un environnement qui puisse être le plus « sécuritaire » possible³². Pour ce faire, l'objectif est de parvenir à faire parler directement les individus entre eux. La sécurité dynamique s'inscrit, si nous jouons la répétition, précisément dans cette dynamique. C'est une politique de sécurité qui cherche à bien faire voir la conception que les uns et les autres ont de leurs intérêts (à vivre en sécurité), en développant des liens.

► **Le postulat des marges d'action**

Le fil rouge de notre propos repose en partie sur l'affirmation suivante : pour agir contre la violence en prison, des marges de manœuvre existent à partir des expériences des acteurs (personnels pénitentiaires et/ou « usagers »).

Mais auparavant, élargissons le point de vue pour construire le problème. C'est du côté de la réflexion du sociologue Alain Touraine que nous trouvons une conception éthique précise pour engager l'action dans le contexte de notre modernité, notamment contre l'évidence impersonnelle de la vérité portée par une certaine science qui porte le fantasme de la toute-puissance rationnelle. Touraine explique en effet que « les promesses de la globalisation et du développement des technologies sont aussi vastes que sont grands les obstacles à leur réalisation. Alors que nous prenons de plus en plus conscience du droit inaliénable au respect de la dignité humaine, nous nous heurtons dans nos sociétés contemporaines à la puissance de logiques technicistes qui menacent de dominer la sphère de la subjectivité autant que celle des ressources matérielles. Si notre capacité de nous transformer nous-mêmes et d'agir sur nos environnements n'a jamais été aussi forte, le potentiel de destruction de l'humain apparaît simultanément inégalé. »³³

Face à ces enjeux décisifs auxquels l'indignation ne peut à elle seule répondre, la réflexion en matière de criminologie peut apporter sa pierre à l'édifice en appelant à la mobilisation de nouveaux acteurs capables de faire avancer les droits les plus universels et de faire pénétrer, à travers les lois et les institutions, les principes renouvelés et étendus de la démocratie. Dans cette perspective, nous soutenons que les professionnels du travail sur autrui doivent se faire avant toute chose les accompagnateurs des droits fondamentaux du sujet humain pour combattre des formes de pouvoir dont l'emprise se révèle parfois de plus en plus totale³⁴.

³² Nous pouvons distinguer ici la sécurité de la sûreté. La « sûreté » est à comprendre au sens de ne rien avoir à craindre parce qu'il existe un *dispositif de protection*. Certes, la sécurité est proche du terme de sûreté. C'est même son synonyme. Mais avec la sûreté, nous sommes plutôt dans l'organisation ; alors qu'avec la sécurité, nous sommes plutôt dans une situation qui n'expose pas à un danger. Par convention, nous conservons le terme plus générique de « sécurité ».

³³ Alain Touraine, *Nous, sujets humains*, Paris, Seuil, 2015.

³⁴ *Ibid.*

C'est dans ce sens que nous estimons que la criminologie devrait se doter de cette ambition, là où les pensées disjonctives et réductrices tiennent souvent les commandes des politiques publiques, comme le montrent des travaux scientifiques qui s'intéressent à la question³⁵. C'est un enjeu audacieux que la recherche en criminologie peut stimuler dans l'optique du développement d'une « pensée globale » capable de mieux saisir la complexité du réel. Co-produite et appliquée de concert avec une pluralité d'acteurs, comme nous tentons de le faire avec les personnels et praticiens pénitentiaires au travers des groupes de recherche, cette vision de la criminologie souhaite éviter l'écueil de l'hyper-expertise ou de l'hyperspécialisation (sans rejeter bien sûr totalement la « technicité-métier ») pour former des acteurs de l'action publique préparés à la transversalité des missions et à une pensée plus globale.

Pour ce faire, la recherche sur la violence en prison a été l'occasion d'investir la question de nouveaux espaces dans lesquels le plus grand nombre des protagonistes serait en mesure de créer de nouveaux registres d'actions. Par exemple, les réflexions et travaux en cours conduits par l'Énap sur la sécurité dynamique incarnent l'exigence d'impulser une vision renouvelée des pratiques de prise en charge ; vision qui s'adosse à une politique de transformation des relations sociales au sein des détentions. L'approche expérimentale se branche ici à un référentiel stratégique qui délivre une identité d'action pour tous les personnels formés à cette sécurité (personnels de direction, personnels de surveillance, conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation ou encore agents du renseignement pénitentiaire).

► Une injonction à l'innovation ?

Les rencontres collectives réalisées dans le cadre de notre enquête de terrain nous ont conduits à être particulièrement attentifs à la manière dont les acteurs peuvent (ou pas) – sous certaines conditions – développer une authentique propension à l'innovation (même si ce vocabulaire retrouve, par bien des aspects, les mots d'ordre d'un registre discursif qui n'a justement, lui, rien de nouveau : « adaptation », « innovation », « besoins de la société », « besoins des usagers », « besoins des justiciables » dans le champ de la justice, « participation », etc.). Le choix des mots est important. Les groupes ont toujours été très sensibles à cet effort de distinction et de séparation des mots et des choses pour mieux comprendre le jeu des différentes actions entre elles (et non pour les opposer). Donc en rassemblant ces mots d'ordre, dispersés dans bon nombre de motions en appui à différents dispositifs, nous avons essayé systématiquement de comprendre (collectivement) pourquoi les choses se passent comme elles se passent au sein de l'institution prison, avec l'ensemble des acteurs qui y agissent, à partir de leur expérience sociale du milieu, et cela pour identifier des fenêtres d'opportunités.

Rappelons ici que notre approche consiste, depuis le début, à privilégier une pensée globale pour appréhender l'institution-prison dans sa complexité. Dans un précédent travail portant exclusivement sur la sécurité dynamique³⁶, nous avons établi une connexion forte entre la conduite des politiques urbaines de sécurité et ce que fait l'administration pénitentiaire lorsqu'elle forme ses futurs personnels à intervenir dans des cadres institués pour initier des prises en charge qui s'organisent à de multiples niveaux, souvent en tension – en tout cas en complexité –, entre, *grosso modo*, le fait de surveiller le justiciable, d'évaluer sa dangerosité, de le réhabiliter moralement, de le réinsérer socialement, voire de le soigner en l'incitant ou en l'obligeant à le faire, etc. Partant de

³⁵ Voir sur ce sujet d'une humanisation de la société face à la course effrénée des développements techniques et économiques, le livre d'Edgar Morin (avec la collaboration de Sabah Abouessalam), *Changeons de voie. Les leçons du coronavirus*, Paris, Denoël, 2020.

³⁶ Guillaume Brie, Jean-Philippe Mayol (dir.), *La sécurité dynamique : enjeux et perspectives pour les prisons françaises*, Agen, Énap, coll. « Dossiers thématiques », 2021.

ces constats, par ailleurs déjà mis au jour par d'autres collègues³⁷, nous sommes restés attentifs à ce que l'institution fait – ou ne fait pas – aux individus pour comprendre les formes d'engagements situés tout aussi bien à l'intérieur des cadres institués que, parfois, hors de ceux-ci. Ces engagements (forme interne et forme externe) sont, presque logiquement, inégalement « investis » par les individus, qu'ils soient personnels pénitentiaires ou « usagers ».

La mise au jour des parcours d'engagements apporte un bénéfice secondaire intéressant pour l'analyse : elle permet de s'extraire – en tout cas provisoirement – des rhétoriques institutionnelles pour comprendre les logiques complexes de l'action plutôt que de chercher à légitimer les cadres existants. Cette posture nous a permis de poser un problème fondamental sur lequel nous reviendrons dans nos analyses : le « grippage » des logiques institutionnelles.

Sans faire toutefois ici de la science des matériaux, nous aimerions accorder une certaine importance à ce « grippage », notamment pour interroger les particularités du travail sur autrui ; notion qui va nous permettre immédiatement de faire le lien avec une autre idée pour poursuivre le raisonnement.

► **La question de l'autorité**

En effet, au cours de l'enquête sur la violence, nous n'avons pas pu ne pas nous appuyer sur les travaux du sociologue François Dubet concernant le déclin de l'institution, travaux qui avaient donné lieu, en 2002, à un ouvrage important du sociologue (portant le même titre), et dont ce dernier a été, nous semble-t-il, souvent fort mal compris³⁸. Pourquoi ? Parce que l'analyse de François Dubet ne porte pas sur la crise de l'institution (avec l'idée que les institutions disparaîtraient ; dit ainsi, cela serait absurde), mais sur celle du modèle institutionnel ou du programme institutionnel qui réglait, autrefois, la conduite des individus. Ce qui n'est pas la même chose. S'il ne s'agit pas ici de développer la thèse complète de F. Dubet, attardons-nous toutefois sur un aspect qui permettra probablement de mieux comprendre une large partie des pratiques d'engagement (ou de non-engagement) des acteurs dans le cadre d'une sécurité dynamique. Dans les grandes lignes, Dubet explique que, désormais, dans nos sociétés contemporaines, on ne mobilise plus les gens en faisant appel (ou référence) à des valeurs sacrées, situées hors du monde. Cela ne marche plus ainsi : les gens ne croient plus à la transcendance des valeurs portées par les figures « classiques » incarnant le sacré de l'institution (par exemple, le maître d'école détenteur du seul savoir légitime et digne d'être inculqué, le curé détenteur de la vérité absolue des voies de salut, le travailleur social ou le conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation détenteurs, eux, de l'authenticité du mieux-être d'autrui, etc.).

Autrement dit, François Dubet nous invite à prendre acte de ce déclin inévitable et à envisager la réalité suivante : la société actuelle est certes plus complexe, mais en contrepartie, elle permet aux individus d'accéder à plus d'autonomie et de responsabilité (ce que montre une partie importante des observations que nous avons pu faire, notamment au niveau des pratiques des surveillants affectés dans des quartiers particuliers de la détention, notamment dans une unité pour détenus violents). En effet, beaucoup d'entre eux se singularisent par de véritables capacités d'engagement (des « capabilités » au sens d'Amartya Sen³⁹) qui interrogent, en creux (et c'est à nos yeux un point d'intérêt majeur), les capacités des institutions à renouveler leur vision politique et sociale des individus dont elles s'occupent. En d'autres termes, une partie du matériau

³⁷ Olivier Razac, Fabien Gouriou, Grégory Salle, « Les rationalités de la probation française », *Les Chroniques du Cirap*, n° 17, mars 2014.

³⁸ François Dubet, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil, 2002.

³⁹ Amartya Sen, *L'idée de justice*, Paris, Flammarion, 2009.

recueilli au cours de l'enquête permet de poser la question suivante, en montant en généralité : comment trancher le nœud gordien d'institutions qui ne cessent de produire, malgré elles, à partir de leur imaginaire, de l'hétéronomie, c'est-à-dire des formes d'inertie et des pertes d'initiative et de création ?

C'est à partir de cette question que les choses deviennent particulièrement stimulantes pour l'analyse. Évacuons immédiatement l'idée d'un fatalisme absolu. Il ne s'agit pas pour nous de laisser croire à la fatalité de l'immense Roue. Nous pouvons tirer des leçons utiles pour penser l'action.

Pour ce faire, nous invitons le lecteur à réfléchir à la possibilité d'imaginer de nouvelles formes institutionnelles, mais pas de n'importe quelle façon : car il est toujours facile (plus ou moins bien sûr) de faire bouger des lignes à l'intérieur d'un cadre – en tout cas, nous entendons souvent la récurrence de ce discours-là : « On fait bouger les lignes » ; mais toujours à l'intérieur d'un cadre dont il n'est jamais en réalité question. Mais si nous nous intéressons au cadre (et non plus seulement aux lignes) à quoi cela peut-il conduire ? Qu'est-ce que cela peut faire dire, et faire ? Nous voyons bien que le choix de cette posture ne place pas l'analyse des problèmes et des pratiques professionnelles au même niveau. C'est cette réflexion que nous avons privilégiée. Celle-ci nous a rendu attentif aux propos et aux propositions qui transcendent les cadres institués⁴⁰. Si cette méthodologie particulière ne permet pas de généraliser les résultats, elle a, en revanche, un intérêt heuristique pour l'institution dans ses possibilités de faire un pas de côté – ce dont témoignent bien les propos à suivre tenus par les acteurs.

► Des expériences productrices d'une politique ?

Quand on s'intéresse, comme nous tâchons de le faire, aux institutions et à l'action, en tout cas d'un point de vue politique, il n'est pas inintéressant de faire appel au philosophe Cornélius Castoriadis. C'est un auteur (un penseur) passionnant à mobiliser pour penser l'autonomie, l'engagement et le projet de transformation sociale d'un problème, comme celui qui nous occupe ici : la violence.

Cornélius Castoriadis définit comme politique « l'activité lucide et réfléchie qui s'interroge sur les institutions de la société et, le cas échéant, vise à les transformer ». Pour lui, « cela implique qu'elle ne prend pas les mêmes morceaux de bois pour combiner autrement, mais qu'elle crée des formes institutionnelles nouvelles, ce qui veut dire aussi : de nouvelles significations. »⁴¹ C'est l'une des très belles définitions que donne Castoriadis du politique et de l'action mais qui oblige immédiatement à faire preuve d'une précision pour mesurer la portée réelle de ce qu'elle implique véritablement : chez Castoriadis, la politique fait absolument appel (ce qui n'est pas dit dans l'extrait ci-dessus) à la notion de *praxis* qui doit s'entendre comme l'ensemble des activités par lesquelles les individus cherchent (et peuvent) développer leur autonomie.

Pour le dire d'une manière plus rapide, voilà le projet réel que sous-tend la pensée du philosophe sur l'institution : dépasser l'infantilisme (et la violence qu'il contient par la forme du mépris), symptôme classique de la pathologie des formations collectives.

Du point de vue de ce symptôme d'ailleurs, l'approche proposée par Castoriadis permet de jauger les institutions en fonction de la manière dont elles entravent ou facilitent l'accession des sujets à leur autonomie. C'est assurément un critère d'observation intéressant pour identifier des leviers d'action, mais aussi pour identifier des refus de les activer.

⁴⁰ Pour une analyse proche, voir Boris Teruel, *En gage de jeunesse. Pratiques d'engagement des jeunes en dehors des cadres institués*, Mouguerre, LMDG Éditions, 2021.

⁴¹ Cornélius Castoriadis, *La montée de l'insignifiance. Les carrefours du labyrinthe 4*, Paris, Seuil, 1996, p.125

Dès lors, et dans l'espoir de susciter les débats autour des questions de l'autonomie en prison⁴² et dans les programmes de prise en charge, nous avons posé une question à laquelle nous ne pouvons répondre car celle-ci nécessite une approche collective et plurielle : peut-on espérer aujourd'hui penser et construire d'autres formes d'actions institutionnelles pour rendre possible le développement de nouveaux jeux de relations entre des individus « plus libres » ? Si oui, comment penser l'action transformatrice des institutions à partir de l'expérience professionnelle d'acteurs qui font autrement, comme certains personnels pénitentiaires, tels que nous avons pu les rencontrer et les écouter ?

Pour espérer, à tout le moins, aboutir à quelque-chose de fondamental à nos yeux avec pour dessein le projet de penser les institutions depuis une position décalée, inhabituelle, c'est-à-dire depuis l'expérience de pratiques qui se déploie à leur marge.

Pour quoi faire ?

1. Pour faire émerger à la fois de l'autonomie et du commun (on ne peut plus consacrer de temps à exhorter le seul respect de valeurs que plus personne n'arrive désormais à incarner) ;
2. Mais surtout, pour se débarrasser du solutionnisme technique immédiat dans lequel nous sommes pris, c'est-à-dire pour se dégager des recettes techniques décrites comme appropriées parce qu'elles apportent des solutions toutes faites à des problèmes qu'on n'a pas posés. Posture qui n'est pas sans créer d'effets dommageables : puisqu'au travers de cet agir, on ne reconnaît pas la centralité de la subjectivité personnelle. Autrement dit, il s'agit là de sortir des positions verticales, « cléricales », pour reprendre les analyses de François Dubet, et dont on voit bien que, dans nos sociétés complexes, cela ne marche plus. Par exemple, aujourd'hui, le statut ne fait plus l'autorité. L'autorité ne se décrète plus : être professeur des écoles ne suffit pas à se rendre légitime dans la classe, ou même dans la société. Aujourd'hui, ce ne sont plus les valeurs dans l'absolu qui fonctionnent, mais le sens qu'elles prennent, ou qu'elles ne prennent pas, pour les individus.

► **Le problème du solutionnisme**

Dans la continuité de cette réflexion, il existe un problème incontournable dont nous ne pouvons faire l'économie ici, c'est de rappeler à quel point il est tentant, lorsque nous parlons de pratiques professionnelles, de les considérer immédiatement dans leur dimension technique et dans la batterie d'outils qui les incarneraient le mieux. Ce problème – sinon le piège – est celui du solutionnisme.

Qu'est-ce que le solutionnisme ?

C'est le fait d'apporter des solutions à des problèmes qu'on n'a pas posés (paradoxalement, beaucoup d'organisations affaiblissent la portée de leur action par ce type d'approche, voir à ce sujet les nombreux travaux produits par la sociologie des organisations⁴³). Or, sur un sujet aussi complexe que la violence en prison et celui de son traitement, il serait plus pertinent, comme l'envisage cette recherche, de prendre le temps d'identifier les dimensions que le développement d'une sécurité dynamique peut atteindre avant de penser déjà aux « solutions » ou aux « réponses » qu'on suppose qu'elle pourrait apporter. C'est d'ailleurs dans ces conditions que peuvent se développer une authentique propension à l'innovation et une véritable « capacité d'action » autour de cette sécurité. Surtout, et c'est un constat que nous apportons à partir des observations conduites,

⁴² La notion d'autonomie est difficile à concevoir dans le cadre de la privation de liberté. Mais c'est justement tout l'enjeu heuristique que de tenter de la penser.

⁴³ Nous pouvons nous rapporter notamment à l'ouvrage suivant, très pédagogique sur ces questions : Philippe Bernoux, *La sociologie des organisations. Initiation théorique suivie de douze cas pratiques*, Paris, Points, 2014.

lorsqu'on voit à quel point le concept de sécurité dynamique peut être compris très différemment en fonction de divers contextes pratiques. Dès lors, tout l'enjeu autour du concept va consister à construire au préalable une compréhension commune du sujet (ici, la réduction de la violence) et d'en donner une vision forte⁴⁴.

Or, avec le solutionnisme, malheureusement, il n'en n'est rien. De façon générale, quels que soient les domaines d'action, nous cherchons toujours – certes, rationnellement – à appliquer des solutions toutes faites, souvent à partir de modèles préconstitués, sans tenir compte de la liberté de jugement des professionnels et de leur connaissance directe des problèmes. Les professionnels rencontrés admettent avec difficulté le fait, par exemple, de reconnaître une expertise critique de la prison et des dispositifs de prise en charge par les condamnés. Autrement dit, nous remarquons l'existence de distorsions entre, d'un côté, l'expérience des personnes détenues et, de l'autre, ce que leur imposent des dispositifs de prise en charge avec des présupposés parfois discutables.

« On ne va pas demander aux personnes détenues ce dont elles ont besoin. Ce n'est pas à elles de nous dire si tel programme leur plaît ou ne leur plaît pas. On n'a pas à fonctionner à partir de leur satisfaction ou insatisfaction. Il faut qu'on identifie leurs besoins à partir d'un outillage méthodologique précis. Le modèle du RBR peut justement nous aider à faire apparaître ces besoins. »

« C'est à nous de déterminer ce que les personnes détenues ont besoin en matière de prise en charge. C'est notre métier que de pouvoir faire apparaître au fur et à mesure des suivis ce dont la personne a vraiment besoin pour assurer, pour la suite, sa réinsertion, et surtout pour travailler son risque de récidive. »

Autrement dit, les acteurs sont dans l'attente d'une technicité forte. Pour les approches les plus brutales, cela se réduit au succès d'une certaine pensée positive, et donc à une dissolution de la subjectivité dans l'objectivité scientifique qui s'apparente à un très fort scientisme. Les professionnels chargés des suivis attendent dans ces conditions du prêt-à-agir. Cela crée des attentes particulièrement fortes chez les praticiens qui réclament au besoin de recourir – par une expression dont on use et abuse de plus en plus aujourd'hui et qui, sur un plan strictement langagier constitue une pure tautologie – à du « pratico-pratique ».

Le souci majeur de concevoir l'action ainsi, c'est qu'on ne pousse plus les individus vers une position d'analyse des problèmes. Au résultat : cela débouche le plus souvent sur du pratico-inerte pour reprendre le terme créé par Sartre⁴⁵ que nous adaptons à notre analyse, c'est-à-dire que l'action vient au service de situations qui ne bougent plus parce que les solutions proposées s'occupent des effets sans s'intéresser aux causes qui les produisent, avec les risques accrus de la stigmatisation et de l'aggravation de l'exclusion, comme nous avons pu le voir dans un précédent travail portant sur la radicalisation en prison⁴⁶.

> Au final, le problème du solutionnisme demeure un problème fondamental pour penser la formation des professionnels du travail sur autrui et l'action auprès des bénéficiaires de dispositifs. Tout au long de l'enquête, nous sommes restés attentifs à ce problème pour réfléchir à la question du traitement de la violence en prison en faisant réagir dès que possible nos interlocuteurs. Au résultat, les expériences du problème

⁴⁴ François Dubet souligne d'ailleurs à quel point, en France, « on manque moins de politiques publiques que de politique tout court », c'est-à-dire d'une vision forte capable d'organiser l'action et de porter une vision globale de l'action de l'organisation.

⁴⁵ Jean-Paul Sartre, Critique de la raison dialectique, tome 1 : Théorie des ensembles pratiques, Paris, Gallimard, 1985.

⁴⁶ Guillaume Brie, Cécile Rambourg, Dire et prédire la radicalisation. Le cas de la prison, Agen, Énap, coll. « Dossiers thématiques », juin 2020.

sont variées. Si une majorité exprime des difficultés à reconnaître l'expertise d'usage par l'individu des dispositifs qui s'imposent à lui, d'autres admettent toutefois les effets potentiellement positifs d'une attribution de confiance à la même expertise de l'utilisateur. Mais notre matériau ne nous permet pas d'affirmer quoi que ce soit de plus précis concernant les positions adoptées.

➤ **Contre une économie de la régularité et du probable ; pour une économie de la singularité et du possible.**

Nous souhaiterions à présent esquisser une vision presque philosophique/politique de la prise en charge de la violence et du Sujet pour affermir progressivement le sens des recommandations qui termineront ce travail.

En proposant une analyse nouvelle de l'action des gens, c'est aussi une façon de redécouvrir, comme Alain Touraine y faisait allusion il y a longtemps, *que la société est un drame plus qu'une structure*⁴⁷. Ce que nous signifions ici, en nous appropriant cette belle formule, c'est qu'il est bien illusoire et prétentieux de se considérer comme des technologues fascinés par l'ambition de réaliser, au nom de la Science, des artefacts autonomes qui déchargeraient l'humanité du fardeau de la liberté et de la complexité. Ce que ne manque pas de faire aujourd'hui, comme nous l'avons déjà dit, une certaine criminologie de type sécuritaire, qui prête le flanc à une instrumentalisation consentie, car porteuse de budgets, lorsqu'elle prétend produire de la prédiction de comportements en enfermant l'individu dans une vision ultra-déterministe de la vie et de son existence⁴⁸.

Tout au contraire, l'approche par la subjectivité (vers laquelle nous essayons de tendre dans ce propos) délaisse les quêtes de régularités pour s'affronter aux irréductibilités. L'irréductibilité s'entend ici au travers de cet individu qui, dans les statistiques, échappe toujours à la moyenne⁴⁹ ; ou mieux, c'est encore cette « singularité quelconque », selon l'expression du philosophe italien Giorgio Agamben, qui éloigne de toute systématisation possible avec l'exigence de ne pas pousser à dépersonnaliser notre « nature intérieure », si aléatoire et fragile.

On peut rappeler que le travail sur autrui repose le plus souvent sur une action fondée en angoisse et en souffrance. Il y a la souffrance de ceux sur qui porte le travail sur autrui mais il y a aussi l'angoisse pour les professionnels de savoir que faire, comment faire et jusqu'où aller ; angoisse d'autant plus forte que, quel que soit le degré d'objectivation, demeurera toujours chez l'individu une zone d'opacité, celle qui fait qu'il est lui et pas un autre.

Pour autant, cette lecture des choses ne condamne pas à l'inaction, ou pire, à une fatalité mortifère. Tout au contraire.

Expliquons-nous : une approche (ou un raisonnement) qui refuse toute forme de systématisation possible, c'est surtout une façon d'ouvrir des espaces vers des pratiques transformantes. C'est la grande leçon que nous retenons de la réflexion autour de la notion du Sujet, porteur de l'action sociale ; même si le prix à payer est fort parce que c'est terriblement inconfortable d'agir en qualité de Sujet, c'est-à-dire dans et par le conflit que nous pouvons mener contre les forces et les pouvoirs qui tendent à nous contrôler. Nous savons bien, comme l'a écrit si justement François Dubet, que « les acteurs vivent plus volontiers leur activité de sujet dans la souffrance que dans le bonheur »⁵⁰.

⁴⁷ Alain Touraine, *La voix et le regard*, Paris, Seuil, 1978.

⁴⁸ Nous pouvons retrouver cette logique, notamment dans les outils actuariels ou dans les grilles qui tentent d'objectiver les individus.

⁴⁹ Les gens ne vivent pas dans des moyennes statistiques.

⁵⁰ François Dubet, « Le retour de la société », *Revue du MAUSS*, 2020/2 n°56, p. 49-76.

Mais ce Sujet, tel que le conçoit la dramaturgie tourainienne, est peut-être finalement cela : le lieu d'un travail possible où l'individu est en perpétuelle germination et dispersion. Nous faisons l'hypothèse que cette conception de l'action est particulièrement prometteuse pour engager des recommandations promptes à conduire les pratiques professionnelles des acteurs vers l'agir avec plutôt que sur le mode dominant de *l'agir sur*.

Toutefois, le passage de *l'agir sur* à *l'agir avec* implique au préalable de discuter subtilement du concept sur lequel il repose : celui, anglo-saxon, de *l'empowerment*⁵¹. En effet, ce modèle revêt en France une connotation particulièrement discutabile tant sa dimension socio-politique a été abrasée au profit d'une dynamique qui impose au sujet d'endosser la seule responsabilité de ses échecs. L'utilisation de *l'empowerment* dans le cas du travail social est exemplaire de cette réappropriation française du concept. Effectivement, toutes les pratiques qui se réclament de l'action avec les gens ne favorisent pas l'action autonome des individus. Dans le travail social, le renforcement des habiletés sociales chez les chômeurs via le développement de leur expression verbale et corporelle ne signifie pas « agir avec les gens » au sens de *l'empowerment* comme l'explique la sociologue Marie Filippi : « Réduire *l'empowerment* à sa dimension individuelle et sociale, en occultant sa dimension collective et politique, apparaît comme une interprétation hâtive d'un processus dont la spécificité est justement de proposer aux individus, un ensemble d'outils d'émancipation. »⁵²

Autrement dit, là où l'attitude américaine a le souci de développer les défenses propres de la « communauté » (ou des individus), l'attitude française vise, quant à elle, à prévenir l'apparition de conduites déviantes en rééduquant moralement les individus. Ce sont deux actions diamétralement opposées. Dans le cas de la pratique américaine, nous sommes dans une démarche « immunitaire » : les gens réclament la citoyenneté avec le droit, par exemple, de participer à leur propre destin. Dans l'autre, c'est-à-dire dans la conception française, nous sommes dans une démarche prophylactique : les individus sont réduits à leur situation psychologique et sociale pour y être jaugés et évalués⁵³.

Faire le choix du modèle d'*empowerment*, a donné lieu à de vifs échanges avec nos interlocuteurs souvent désireux de conserver le contrôle des interactions avec les justiciables :

« Avec notre public particulier, si nous lâchons un peu de pouvoir, il y a un risque d'instrumentalisation en retour qui pourrait nous mettre en difficultés. On peut bien sûr – et nous devons – consulter la population pénale mais cela doit rester sur de la gestion des bricoles du quotidien. »

« Notre mission est de réhabiliter les personnes qu'on nous confie. Pour cela, on doit connaître leur profil et leurs besoins pour adapter par la suite un ensemble d'outils pour organiser nos prises en charge. C'est ce que nous essayons de faire au quotidien pour prévenir efficacement le risque de la récidive, qui reste la mission fondamentale. »

« -Existe-t-il dans votre établissement des instances collectives pour que les personnes détenues puissent être associées à la prise de décision ? (Chercheur)

-Non, pas de cette façon. Je ne vois pas comment le dialogue, tel que vous le décrivez, puisse être compatible avec l'exercice de la surveillance quotidienne. La relation de confiance dont il est question dans votre propos pourrait être perçue par les uns et par les autres comme vite soupçonneuse. »

⁵¹ *L'empowerment*, c'est rendre les gens capables de participer à la démocratie en s'efforçant de répondre à leurs questions et aux demandes d'égalité et de ce qu'ils nomment le « respect ».

⁵² Marie Filippi, « Au-delà de l'autonomie, l'empowerment », *Le sociographe*, 2013/5 (Hors-série 6), p. 196-203.

⁵³ Distinction opérée par Jacques Donzelot, Catherine Mével, Anne Wyvekens, « Refaire la ville ou remettre les gens en mouvement ? », *Esprit*, décembre 2002.

« La prison doit rééduquer les détenus en leur apprenant les codes de la vie en société, ce qui leur permettra de s'insérer plus rapidement à la sortie. Il faut leur apprendre à s'habiller, à faire un effort de toilette pour qu'ils puissent être respectés. »

Les entretiens ont surtout mis en avant la dimension morale et éducative que porte l'agir sur. Faire participer la personne détenue à sa vie est quasi-systématiquement encodé comme devant relever de l'action du seul professionnel détenteur de la légitimité des actions à entreprendre. Par exemple, l'idée d'associer directement les personnes détenues à la résolution des problèmes en détention a laissé la plupart de nos interlocuteurs particulièrement dubitatifs. Nos questions et nos relances sur ce point-ci sont la plupart du temps restées lettre morte, en produisant tout de même chez les personnels un certain embarras.

De manière générale, les échanges autour de la consultation, de la participation et de l'expression des personnes détenues ont mis au jour des enjeux liés au modèle de gouvernance possible à entreprendre au sein des détentions : par exemple, comment mettre au centre des prises en charge des personnes détenues l'importance des relations sociales dans la prévention de la violence en prison ? Dans quelles conditions serait-il possible de mettre en place des instances de gouvernance locale pour amener les personnes détenues à la participation ? Est-il pensable que le condamné puisse se construire à la fois comme un individu singulier et comme un acteur-social si on l'associe activement à la prise de décision ?

Les participants aux entretiens ont souvent amoindri l'importance d'instituer des lieux de conflictualisation où les acteurs pourraient se rencontrer pour traiter des différents problèmes concernant la vie en détention. Pourtant, comme nous le relevions à la fin de la première partie, si les personnels ont parlé d'une utopie, dans le sens, certes, d'un projet sans doute idéal mais imaginaire, ils parviennent, malgré tout, à conceptualiser des marges de manœuvre au niveau local et individuel. En rapportant leur expérience professionnelle singulière, une part importante des personnels rencontrés disent reconnaître des effets positifs d'une attribution de confiance aux personnes détenues. Il existe ainsi une ambiguïté forte entre la peur de l'instrumentalisation lorsqu'on consent aux personnes détenues la possibilité d'investir des lieux d'expression, et la reconnaissance, malgré tout, des effets bénéfiques produits par un droit à l'autonomie et à la participation active des « usagers » :

« Si on veut réussir nos missions d'insertion et de probation, il est certain qu'il faut penser en termes de personne qu'on a en face de nous. »

« On leur demande s'ils ont des passions, des talents, pour qu'ils proposent des activités. »

« En plus de redonner du sens au métier de surveillants, ça (la concertation) permet de diminuer les violences. »

Mais attention, contrairement à l'adage populaire, la confiance (pour s'installer avec pérennité dans son exercice authentique) exclut le contrôle. Au sens strict du terme, la confiance renvoie à l'idée qu'on peut se fier à quelqu'un, il n'est donc pas question de surveiller sa bonne foi. Et quand le contrôle reprend le dessus, il re-soulève toutes les ambiguïtés, assorties des bonnes raisons qui le soutiennent :

« Le fait de les contraindre, ça leur sert pour dehors. »

Nous ne partageons pas cette affirmation car elle est insuffisante si la contrainte ne s'accompagne pas d'un sens pour l'acteur, tout en ayant les moyens (matériels notamment) pour mettre en œuvre des actions et les poursuivre une fois dehors. Comme un ressort sur lequel on appuie, une fois la pression exercée relâchée, le ressort reprend sa

forme initiale. On peut penser que cette métaphore s'applique très bien au détenu que l'on contraint dans sa capacité à être l'acteur de sa vie par des actions de surveillance et de redressement coercitifs. Pour dépasser cet oxymore, et pour le dire à la façon d'Alain Touraine, il faut au contraire écouter la voix du sujet contre l'extension du champ de sa moralisation : « Si la modernité se traduit par une plus grande capacité d'action sur elle-même, n'est-elle pas chargée de pouvoir encore plus que de rationalisation, de contraintes plus que de libération ? »⁵⁴ Contre une approche verticale, il s'agit donc d'initier une approche horizontale tout en privilégiant un individualisme au cœur duquel se forme la notion de Sujet, fer de lance de la réflexion que nous avons choisie.

► **Penser, non pas verticalité, mais horizontalité**

En matière de gestion de la violence, il semble donc plus facile d'agir sur que d'agir avec. Ce « logiciel » de pensée prédomine le champ des pratiques, presque par « réflexe ». Cependant, si la prison franchit un jour le pas de l'*empowerment*, elle pourra découvrir comment il est profitable de construire autour des individus des réseaux assez larges pour ne pas être stigmatisants et assez puissants pour pousser à l'action⁵⁵.

Les politiques urbaines de sécurité ont expérimenté l'*empowerment*, avec des résultats très prometteurs en matière de prévention de la délinquance et de tranquillité publique⁵⁶. Pour ce faire, des villes se sont engagées dans la refonte de leur organisation interne avec, pour objectifs, une plus grande coordination entre les politiques urbaines et sociales menées sur leur territoire et un rapprochement des professionnels qui interviennent dans ces politiques. Autrement dit, il s'est agi de mieux faire correspondre les politiques menées dans les quartiers difficiles avec les expériences de vie quotidienne des habitants sur leur territoire.

Différents modes d'intervention ont été mis en œuvre et ont produit des effets significatifs en termes de tranquillité et d'amélioration du cadre de vie : par exemple, missions d'îlotage et de surveillance de l'espace public par des habitants formés à la gestion des conflits ; mise en place d'une veille sociale territoriale avec un traitement des informations remontées par les habitants-îlotiers (nombre d'interventions, type, horaires, publics concernés et dégradations observées, etc.) ou encore développement de la médiation par les habitants positionnés dans un rôle de responsable vis-à-vis de la collectivité et des partenaires.

Au résultat, les évaluations de ces dispositifs relèvent une baisse significative des incivilités et de la délinquance. De plus, ces actions estompent les frontières qui existent entre les professionnels et les habitants, ce qui place les habitants dans une position de moindre passivité et renforce chez eux le sentiment de contribuer à la conception et à l'application d'une politique publique.

C'est ce dernier aspect qu'il est important de retenir : le choix de tout miser sur le pouvoir d'agir des individus pour organiser une politique d'action publique paye !

Pourquoi ? Parce qu'on reconnaît, dans notre exemple, l'expertise d'usage des habitants (tout comme il est possible de reconnaître celle des personnes détenues). Ce sont eux les experts du quotidien. Ils pratiquent quotidiennement le territoire de leur quartier. Ils en connaissent les logiques d'usages, les atouts et les problèmes. Ils sont à même de se positionner sur leur cadre de vie, d'en mesurer les richesses et les limites. C'est donc une

⁵⁴ Alain Touraine, *op. cit.*, p. 115.

⁵⁵ Marie Filippi, *art. cit.*, p. 200.

⁵⁶ Anne Wyvekens (dir.), La sécurité urbaine en question. *Comprendre pour agir aujourd'hui dans sa collectivité et sur son territoire*, Montreuil ; Le Pré-Saint-Gervais, Le Passager clandestin, coll. « Les pratiques », n° 12, 2011.

ressource importante que les professionnels et les élus ont tout intérêt à reconnaître, à légitimer et à mobiliser. Bien sûr, cette implication des usagers se construit. Il faut penser, par exemple, au registre sur lequel on la construit : de l'information ? de la consultation ? de la co-construction ? de la co-décision ? etc.

Enfin, autre bénéficiaire de ce type de démarche : « être responsable, cela s'apprend ». C'est-à-dire qu'être responsable mobilise toute une série de compétences : par exemple, la capacité de décider, d'apprécier une situation, d'anticiper les difficultés. Cela implique de se connaître soi-même, de savoir gérer ses émotions, d'avoir du courage⁵⁷. S'il existe bien des formations au leadership, à la déontologie voire même à l'éthique, nous ne connaissons pas de formation destinée à la responsabilité en tant que telle. De ce point de vue, la sécurité dynamique, telle que nous avons pu l'appréhender dans des dossiers thématiques précédents⁵⁸, participe assurément au développement de la responsabilité en constituant déjà un véritable programme d'action et de formation.

« Ce que je trouve intéressant, et qui est sous-exploité, c'est que les détenus pourraient proposer des activités. Ça leur permettrait d'être acteurs et de ne pas subir. [...] Ce n'est pas assez développé parce qu'il manque quelqu'un pour suivre ce type de projet, soit un surveillant soit un coordinateur culturel. Parfois, ça dépend d'un ou deux éléments moteurs, un détenu ou un surveillant mais dès qu'ils partent... À une période, beaucoup d'activités étaient proposées. Elles étaient coordonnées par un détenu et ça fonctionnait très bien. Mais il est parti.

Si on arrivait à faire ça, il y aurait un double objectif : un choix plus large d'activités et de la responsabilisation. »

Malheureusement, cette nouvelle culture de la responsabilité qu'évoque à sa façon le surveillant ci-dessus, et que nous appelons de nos vœux au travers de notre propos, est réabsorbée par la verticalité des discours et des représentations qui privilégient nettement le « faire sur » :

« Il faut de l'évaluation. Les détenus sont comme des enfants. S'il n'y a pas de points négatifs, c'est peine perdue. Donc, l'évaluation et le contrôle, c'est nécessaire. J'insiste. C'est comme des enfants. S'il n'y a pas de sanctions, ils n'écoutent pas. Il faut de la menace. Mais c'est comme nous dans la vie de tous les jours. Il faut des limites à l'être humain. »

« Les détenus ne supportent pas le non. Ils ne supportent pas la frustration. Il faut leur apprendre à accepter la frustration sinon nous avons affaire à des comportements difficilement supportables. Et ces comportements polluent tout le travail de réinsertion et, plus largement en fait, la vie collective dans l'établissement. »

Bref, nous voyons bien aussi la difficulté de réaliser la conversion⁵⁹ entre l'agir sur et l'agir avec. Pour mieux comprendre cette difficulté, il est certainement nécessaire de contextualiser l'ensemble des entretiens et échanges recueillis à l'aune de ce qu'impose la rationalité technique et instrumentale propre à nos sociétés contemporaines et qui innerve ce que nous avons appelé le travail sur autrui, c'est-à-dire tout un ensemble de pratiques d'évaluation et d'accompagnement des usagers basé sur l'idée de mesure avec des indicateurs. À l'évidence, il y a une tension à l'œuvre entre le recours à ces schémas tout faits pour penser les prises en charge (le justiciable « carencé » socialement dont il faut évaluer les risques) et la question de savoir comment l'individu peut se saisir lui-même pour se construire comme « sujet personnel ».

⁵⁷ François Ewald, « Être responsable, cela s'apprend », *Le Figaro*, vendredi 19 juin 2015.

⁵⁸ Guillaume Brie, Jean-Philippe Mayol (dir.), *La sécurité dynamique : enjeux et perspectives pour les prisons françaises*, op. cit., et Guillaume Brie, Cécile Rambourg, *Violence en prison. Analyse théorique et perspectives pratiques*, op. cit.

⁵⁹ Au sens d'effectuer une conversion à ski, c'est-à-dire de mettre en œuvre une technique permettant de tourner dans un espace très réduit.

D'une certaine façon, nous retrouvons ici la thèse de la double nature contradictoire de la modernité. Comme l'écrit François Dubet :

« D'un côté, à la manière de Weber, la modernité est définie comme le triomphe de la Raison, de la science et de la technique. Mais la modernité est aussi le triomphe du Sujet, c'est-à-dire de la subjectivité personnelle, des droits humains, de la liberté de conscience, de la foi, de l'authenticité personnelle, de la capacité de se définir soi-même contre les contraintes du fonctionnement de la vie sociale. Ainsi, le Sujet se manifeste dans mille expériences et dans mille mouvements dans lesquels les individus n'en appellent pas seulement à leurs intérêts, mais aussi à leur liberté et à leur singularité. »⁶⁰

C'est ainsi que pour penser des pratiques promptes à réduire la violence en prison, nous maintenons la piste d'une réflexion et d'un travail sur l'investissement des personnes dans les relations sociales et la possibilité de se constituer comme Sujet de leur action au travers d'espaces de conflictualisation.

Pour ce faire, nous proposons ci-après sept recommandations inspirées et/ou directement extraites⁶¹ de la Charte de prévention des phénomènes de violence au ministère de la Justice (2021). Ces recommandations n'ont pas été retenues par hasard : après une lecture attentive de l'intégralité du document, elles font chacune écho à notre travail d'enquête pour penser la conversion de l'agir sur vers l'agir avec. Autrement dit, il nous semble particulièrement opportun de considérer ces recommandations existantes comme une pierre angulaire propice à une réflexion pour engager les acteurs sociaux vers des pratiques et des modèles d'action éthico-démocratiques (au sens de Touraine) pour construire une nouvelle culture de la responsabilité qui ne se fasse pas dans une forme d'introspection détachée de toute relation sociale. C'est vers cette voie prometteuse que le surveillant-acteur et la sécurité dynamique nous orientent déjà. En tout cas, nous en formulons-là le souhait.

⁶⁰ François Dubet, « Touraine : le sujet contre le système », *Lua Nova : Revista de Cultura e Política*, Centro de Estudos de Cultura Contemporânea, CEDEC, 2019, p. 15-35.

⁶¹ Auquel cas la recommandation sera placée entre guillemets.

➤ Recommandations générales

Recommandation 1

« Privilégier une analyse systémique afin d'éviter de personnaliser l'interprétation des faits et viser un cadre général d'appréhension des processus menant à la violence, plus qu'une identification de facteurs de risque pris isolément. »

> Privilégier une approche compréhensive et analytique des problèmes plutôt que des approches strictement solutionnistes. Autrement dit, il s'agit pour les différents acteurs pénitentiaires de prendre le temps de se mettre d'accord sur les problèmes avant de penser déjà aux « solutions ».

Recommandation 2

Assurer la bonne connaissance et compréhension des phénomènes de violence en prison dans leur globalité.

> Partir de la violence de la peine (et en accepter la dimension profondément explicative) pour éviter le présupposé de l'essentialisation du problème ; essentialisation qui fige les individus dans une identité fixe et qui les empêche de se constituer à la fois comme des individus singuliers et comme acteurs sociaux capables de changements.

Recommandation 3

Introduire les savoirs locaux aux « théories » sur la violence.

> Investir l'approche réflexive sur la question de la violence, en formation initiale et continue.

Recommandation 4

« Favoriser la voie du dialogue entre personnels et usagers en instaurant des cadres de retours d'expérience et d'analyse des situations-problèmes. »

> Développer des espaces de conflictualisation et d'échanges qui participent à la réduction de la violence par l'investissement du relationnel.

La médiation en contexte professionnel entre-t-elle dans cette recommandation ?

Recommandation 5

Instaurer des espaces d'analyse de pratiques.

> Comprendre les contraintes qui formatent l'action des personnels pénitentiaires pour dégager des marges d'action possible.

Les groupes d'analyse de pratiques encadrés par des professionnels formés à cette technique appartiennent à cette recommandation.

Recommandation 6

Transformer les relations entre les professionnels et les usagers au sein de la prison.

> Consacrer la sécurité dynamique dans l'organisation carcérale et la formation.

Recommandation 7

Questionner la continuité des actions entreprises et leur essaimage.

> Pour rendre pérenne des actions locales ou isolées, formaliser l'écriture de procédures et de leur diffusion.

Le cas de la Pologne

Rapport d'enquête

Beata Maria Nowak
Dr Marcin Strzelec
Sławomir Grzesiak
Emilia Witkowska-Grabias
Maja Zawadzka
Dominika Gałek

Varsovie, 2022

Beata Maria Nowak, professeur et chercheur en pédagogie
Dr Marcin Strzelec, chercheur en pédagogie
Sławomir Grzesiak, chercheur en pédagogie
Emilia Witkowska-Grabias, chercheur en droit
Maja Zawadzka, chercheur en psychologie
Dominika Gałek

INTRODUCTION

La deuxième partie du projet de recherche sur la violence en prison présente les résultats d'une étude basée sur les expériences des agents de l'Administration pénitentiaire polonaise, liées aux actes d'agression et de violence survenant dans l'espace pénitentiaire. L'objectif principal de l'étude était de connaître les expériences des agents de l'Administration pénitentiaire polonaise et leurs opinions sur les causes du phénomène de l'agression et de la violence, leurs types et leurs conséquences.

En raison des restrictions résultant de l'épidémie (pandémie COVID-19), une enquête diagnostique utilisant une technique d'enquête par focus-group a été abandonnée au profit d'une technique d'entretiens catégorisés. L'enquête a été lancée en octobre 2021. Des questionnaires d'entretien établis par les enquêteurs ont été remis aux agents de l'Administration pénitentiaire (ci-après : AP) travaillant dans des unités pénitentiaires sélectionnées au hasard, afin qu'ils les remplissent. La participation à l'enquête était anonyme et volontaire.

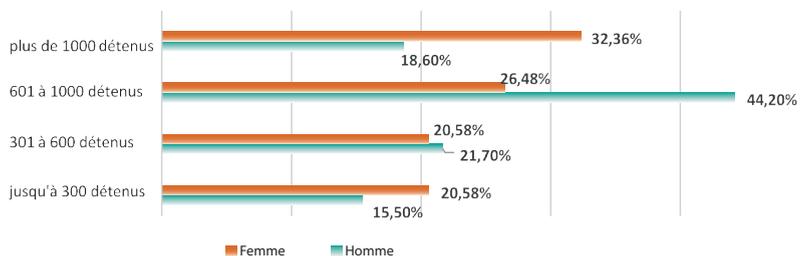
Au total, 163 agents de l'AP ont participé à l'étude, dont 129 hommes et 34 femmes. Les hommes ont le plus souvent suivi un enseignement secondaire (59,68%) et un enseignement supérieur (40,32%). Des proportions similaires dans le niveau d'éducation ont été enregistrées dans le groupe des femmes interrogées (respectivement : enseignement secondaire - 52,94% des personnes interrogées dans ce groupe et enseignement supérieur - 47,06%). Il convient toutefois de souligner que, par rapport aux hommes, la proportion de femmes ayant fait des études supérieures était supérieure d'environ 7%.

La grande majorité des agents masculins (73,4%) et plus de la moitié des agents féminins (58,7%) interrogés avaient leur propre famille fondée sur une relation officiellement actée. Plus d'un tiers des femmes et près d'un quart des hommes étaient non mariés, dont près de quatre fois plus de femmes divorcées (11,8%) que d'hommes (3,1%).

Les agents interrogés ont servi dans des unités pénitentiaires de différentes capacités. L'analyse des données recueillies a démontré que le plus grand nombre des personnes interrogées de sexe masculin était employé dans des unités ayant une capacité comprise entre

601 et 1 000 places, tandis que le plus grand nombre de personnes interrogées de sexe féminin était enregistré dans des unités ayant plus de 1 000 places de détention (Figure 1).

Graphique 1. Capacité des unités pénitentiaires et lieu de service des personnes interrogées par sexe

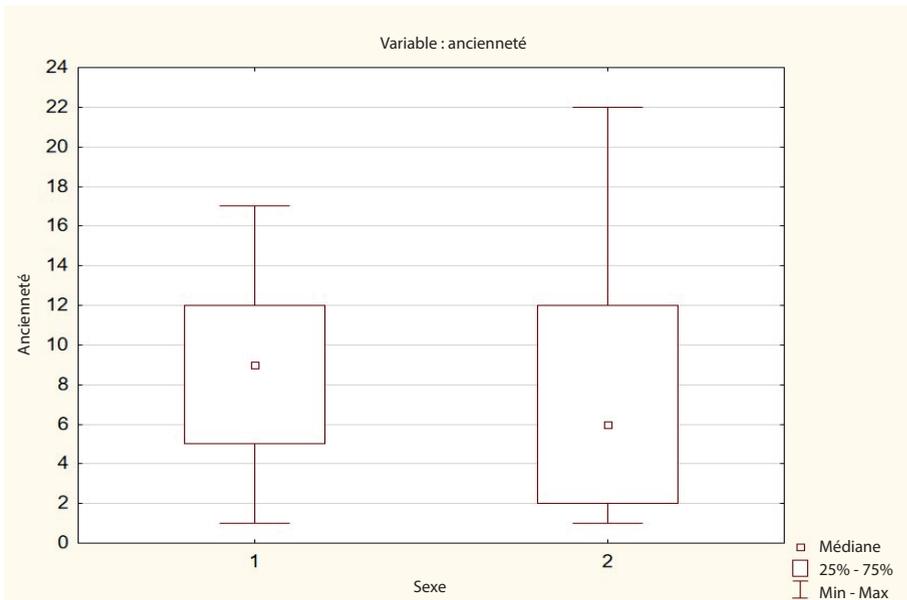


Les agents interrogés occupaient des postes variés. Plus de la moitié ont été recrutés dans le département pénitentiaire, dont la moitié du total des personnes interrogées femmes et 9,2% des personnes interrogées hommes. Une proportion importante des personnes interrogées de sexe masculin étaient en service dans le département de la sécurité (77,5%) et un peu plus du quart des personnes interrogées de sexe féminin. Les personnes travaillant dans le département de l'intendance (plus d'un sixième du nombre total de personnes interrogées), le département thérapeutique (16,8%) et le département des archives (9,62%) ont également été enregistrées. Un petit pourcentage de personnes interrogées étaient employées dans les départements des finances, des services de santé et du SDE (Système de dispense électronique). Des données manquantes ont été constatées dans les questionnaires de 2,95% des femmes et 4,3% des hommes.

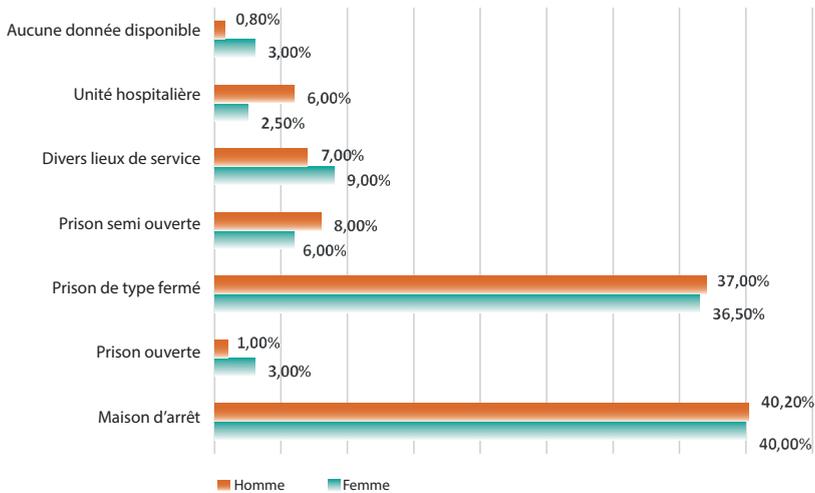
L'ancienneté moyenne des agents de l'AP interrogés était de 7 ans et 1 mois. L'âge de tous les sujets allait de 20 à 61 ans, y compris toutes les femmes, tandis que les hommes se situaient dans la catégorie d'âge de 20 à 47 ans. Les résultats du test U de Mann-Whitney et du test z, indiquent qu'il n'y a pas de différences statistiquement significatives en termes d'ancienneté dans le système pénitentiaire entre les femmes et les hommes interrogés.

Bien que la figure ci-dessous montre une plus grande dispersion de la variable «ancienneté» dans le groupe des hommes, il existe une tendance indiquant que, dans l'ensemble, les femmes interrogées avaient plus d'ancienneté dans le service que les hommes. Il convient de souligner que les différences observées ne sont pas statistiquement significatives et ne peuvent être décrites que comme une tendance de ce type.

Graphique de type «boîte à moustaches» par rapport aux groupes



La plupart des personnes interrogées, hommes et femmes, ont acquis leur expérience professionnelle le plus souvent dans des prisons fermées et dans des centres de détention provisoire (Figure 3).



Comme nous l'avons démontré dans la première partie du rapport, les phénomènes et les situations susceptibles de déclencher des comportements agressifs et violents dans le cadre de l'isolement carcéral sont les suivants : le processus de carcéralisation, la sous-culture criminelle, les actions et omissions intentionnelles et non intentionnelles de l'administration pénitentiaire, les actions des milieux criminels, la surpopulation des unités pénitentiaires. Le fait d'être dans des unités pénitentiaires a un impact négatif sur le psychisme des détenus et du personnel pénitentiaire en raison de la quantité et de la qualité des interactions. Les comportements agressifs et violents sont déterminés par les caractéristiques de l'environnement physique et social de la prison et par les caractéristiques des acteurs qui interagissent.

Par conséquent, l'étude sur la violence en prison a été réalisée dans le cadre de systèmes relationnels distingués dans lesquels les comportements agressifs et violents sont enregistrés. Il s'agit de trois ensembles de relations interpersonnelles, fonctionnant en rétroaction interactionnelle :

- a) prisonnier ↔ prisonnier
- a) prisonnier ↔ agent
- b) agent ↔ agent

Pour justifier la distinction ci-dessus, il convient de souligner qu'une caractéristique immanente de l'environnement carcéral est un ensemble d'individus ayant un fort potentiel d'agressivité. Un climat social imprégné d'agressivité et de violence émane de tous les membres de cette communauté spécifique, tant les détenus que le personnel pénitentiaire. Cet état de fait peut entraîner la perpétuation de niveaux élevés d'agressivité chez les détenus, ainsi que l'apparition de nombreux comportements agressifs et violents sous diverses formes et modalités d'interaction.

Il convient de souligner que l'agression et la violence sont des termes dont la signification se recoupe, mais qui diffèrent principalement par l'ampleur et le type de comportement de l'auteur. Si la violence est dirigée uniquement contre une autre personne (une personne a un avantage physique ou psychologique sur l'autre, ce qui la rend incapable de se défendre efficacement), la principale caractéristique de l'agression est un rapport de force : la personne attaquée peut se défendre.

➤ Partie 1

Système d'interaction : détenu ↔ détenu

[Données extraites du questionnaire pour les agents de l'AP sur l'agression et la violence en prison (N=163)]

➤ *Les comportements agressifs et violents des condamnés incarcérés dans les unités pénitentiaires.*

Cette question a été abordée par la moitié des agents de l'AP interrogés et leurs déclarations ont été classées par catégorie :

> **Près de la moitié des personnes interrogées perçoivent la prévalence de ce type de comportement comme étant liée à l'influence de la sous-culture carcérale criminelle et de ses règles.** Les agents de l'AP ont le plus souvent souligné la spécificité des personnes en isolement carcéral. Ils ont souligné que « différents groupes sociaux se réunissent dans un même lieu, et la différence de caractère et la sous-culture de la prison »¹ impliquent, entre autres, des agressions physiques (bagarres, coups, automutilation, brimades) et psychologiques (verbales et non verbales). Selon les personnes interrogées, ces phénomènes ne sont pas seulement communs entre « détenus utilisant le dialecte de prison, n'utilisant pas le dialecte de prison, victimes », mais sont également dirigés vers les agents. Le « culte de la force » et les disputes entre détenus pour la domination au sein du groupe constituent également un substrat fréquent des conflits violents ;

> **Un tiers des personnes interrogées ont souligné la prévalence de ce type de comportement en raison de la nature spécifique du lieu de détention et de la procédure de traitement des détenus.** Les personnes interrogées ont souligné que « la violence se produit même pour des raisons insignifiantes » et que « l'unité pénitentiaire est un espace fermé qui génère parfois des problèmes ». Toutefois, il convient de garder à l'esprit que « chaque unité pénitentiaire est différente (...) il y a des détenus et des agents différents » qui exercent leurs fonctions. En outre, « la peine d'isolement affecte les relations entre les détenus », qui sont parfois tendues en raison de leur appartenance à différents groupes formés au sein de la communauté carcérale ou du type d'infraction commise. Les personnes interrogées ont souligné qu'« il y a une forte rotation des détenus - ils sont dans l'unité pendant une courte période » et dans ce contexte, « des incidents violents se produisent dans de grands établissements », s'intensifiant particulièrement pendant la période d'adaptation aux conditions de détention. « Les désaccords entre détenus conduisent souvent à des bagarres », ce qui a pour conséquence d'isoler leurs participants des autres prisonniers. Les personnes interrogées ont expliqué ces comportements par le fait que « les détenus sont les uns avec les autres 24 heures sur 24 et la différence de caractères ne permet pas un séjour sans conflit », ce qui peut « être dû à l'enfermement dans un espace réduit et confiné, à plusieurs à une douzaine de personnes avec des personnalités différentes et à la séparation et au manque d'influence sur la situation à l'extérieur de l'unité, comme la famille ». Les agents de l'AP ont également soulevé le fait que de nombreux détenus « ont grandi dans des familles pathologiques et l'agression est leur action habituelle »

¹ Les phrases marquées par des guillemets sont des citations de déclarations faites par les agents pénitentiaires interrogés.

et ont admis qu'ils sont confrontés à diverses formes de leur comportement agressif et violent presque chaque fois qu'ils sont en service. Les agents interrogés ont également souligné « le caractère le plus souvent ponctuel du phénomène de la violence, résultant de l'instant », du besoin d'une décharge immédiate de la frustration accumulée. Ils ont également observé que ce n'est qu'après un certain temps que « les détenus se présentent à l'entretien avec des traces visibles de coups »

> **Une personne interrogée sur cinq a noté la prévalence de comportements agressifs et violents entre tous les membres de la communauté carcérale, se produisant dans diverses configurations relationnelles.** Les agents de l'AP interrogés ont indiqué que la violence en prison « est un phénomène assez courant qui se manifeste entre les agents et les détenus ». Ils ont également noté le masquage fréquent et l'apparente nature asymptomatique de la violence par l'auteur agissant « de manière dissimulée » ;

> **La méconnaissance ou expérience occasionnelle de la violence des détenus** (témoignages individuels). Les déclarations des agents de l'AP qui ont eu une courte période de service ou qui n'ont pas eu de contact direct avec les détenus ont été classées dans cette catégorie. Ils ont cité des opinions formulées par d'autres agents, résultant de connaissances communes ou de leur propre ignorance. Parfois, les personnes interrogées ont admis que « le phénomène existe, mais qu'il est couvert » ou « il y a des incidents violents, mais pas très souvent ».

➤ ***Les raisons de l'apparition d'agressions ou de violences en prison entre détenus et les formes d'assistance qui leur sont fournies après l'apparition de ce type de comportement.***

Au cours de l'analyse des données obtenues auprès de plus de la moitié du nombre total de personnes interrogées, trois catégories de réponses ont été identifiées :

> **Le changement du profil des détenus – l'instabilité émotionnelle et les dépendances à l'alcool et aux drogues sont répandues chez les détenus** (indiqué par presque toutes les personnes interrogées). Les agents de l'AP ont souligné que ces dernières années, « le profil des détenus a changé, avec des détenus qui se sentent de plus en plus impunis, exigeants et émotionnellement instables, avec des antécédents d'alcoolisme et de toxicomanie ou ayant consommé des drogues légales ». Ces facteurs peuvent impliquer des conflits violents entre détenus, ce qui se traduit par une menace pour la sécurité interne de l'unité pénitentiaire ;

> **Les lacunes administratives et les relations inappropriées entre l'agent et le détenu** (témoignages individuels). Les agents de l'AP qui se sont exprimés ont souligné que la raison du comportement agressif et violent des prisonniers est « principalement la mauvaise sélection des détenus en termes de traits de personnalité et de tempérament » lors de leur placement dans les cellules résidentielles, « la frustration croissante des condamnés », mais aussi l'approche inappropriée « des agents envers les prisonniers ».

► *Les manifestations les plus courantes de comportements agressifs ou violents des détenus à l'égard de leurs codétenus.*

Trois quarts du total des agents interrogés ont fait part de leur expérience à cet égard :

- > **Les formes physiques d'agression et de violence sont les plus fréquemment rapportées** (plus de la moitié des personnes interrogées). Les personnes interrogées ont indiqué des bagarres et des coups (39,34% déclarations), mais aussi des actes d'automutilation (13,11% déclarations) sous forme de coupures, de tatouages, d'actes suicidaires, ainsi que « se mutiler intentionnellement pour attirer l'attention sur soi » de l'administration pénitentiaire. Dans ce domaine du comportement des prisonniers, les agents interrogés ont également perçu un large éventail d'autres formes de violence entre détenus et la spécificité du lieu où elles se produisent. Ils ont décrit des situations liées à la violence sexuelle, au harcèlement physique, au viol, à la maltraitance, au fait de pousser, de mutiler, de tirer, de tatouer les autres contre leur gré, de les brûler avec des cigarettes, de verser de l'eau bouillante sur eux, de les frapper au visage ;
- > **Les formes psychologiques les plus courantes d'agression ou de violence** (près de la moitié des déclarations). Selon les agents interrogés, ce qui caractérise les relations violentes entre détenus est l'agression verbale sous forme de querelles, de défis, d'insultes. D'autres formes variées de violence psychologique sont également observées, notamment l'humiliation, les menaces, la privation de nourriture, la dégradation de la personne dans la structure de la prison ou l'extorsion. Les personnes interrogées ont souligné que « l'agression psychologique, en tant que forme et tentative de domination, et l'agression physique, en tant que dernière phase de l'imposition d'une place dans la hiérarchie », sont des mécanismes de socialisation carcérale qui régulent le fonctionnement des détenus dans la communauté carcérale.

► *La dynamique de l'agressivité et de la violence chez les prisonniers.*

L'analyse des données qualitatives extraites des déclarations des personnes interrogées a permis de distinguer trois dynamiques :

- > **Une réduction de la fréquence à laquelle les détenus signalent des actes d'agression ou de violence** (près de la moitié des personnes interrogées). Dans leurs déclarations, les agents interrogés soulignent que les détenus rapportent rarement ce type de situation, et soulignent que l'ampleur de la violence entre détenus dans les unités pénitentiaires a diminué ces dernières années. Néanmoins, certains des agents interrogés ont déclaré que « les violences sont signalées en moyenne une fois par mois », et que dans les situations qui sont divulguées « les enquêtes et les entretiens avec les participants à l'incident sont menés immédiatement » ;
- > **Un changement de contexte lié à un comportement agressif ou violent entre détenus** (près d'un sixième des déclarations). Selon les personnes interrogées, les actes d'agression et de violence sont générés par un certain nombre de facteurs relativement constants, les plus courants étant : l'appartenance à une sous-culture criminelle, l'incompatibilité des caractères des personnes dans la cellule commune, l'endettement

et l'incapacité à rembourser les dettes contractées auprès d'autres détenus (par exemple, la nourriture, les biens matériels). Récemment, cependant, les problèmes d'adaptation aux conditions d'isolement de la prison se sont multipliés, notamment en raison de la nécessité d'arrêter de consommer de l'alcool, des drogues ou d'autres substances psychoactives ;

> **Aucun changement dans l'intensité des agressions et des violences entre détenus** (plus d'un sixième des déclarations).

► ***Les effets sur les détenus qui subissent des agressions et des violences de la part de leurs codétenus.***

Après avoir analysé le contenu des déclarations de plus d'un tiers du total des personnes interrogées, trois effets ont été identifiés :

> **Le changement de comportement des détenus touchés par la violence** (un tiers des déclarations). Selon les personnes interrogées, en fonction des caractéristiques personnelles de la victime de violence, le changement dans son fonctionnement peut se manifester par une augmentation soudaine du comportement violent ou par un auto-isolement lié à la dégradation de la détention associée à l'impact de la sous-culture criminelle.

Le moment de l'action violente et la rapidité avec laquelle elle est identifiée par l'AP sont également significatifs - « les conflits entre détenus durent généralement très peu de temps », mais ils sont chargés d'émotions négatives. Dans les situations particulièrement menaçantes, afin d'arrêter l'escalade du conflit, les détenus sont « placés en détention de protection après l'événement » ou un changement de leur incarcération est effectué - un transfert vers une autre unité pénitentiaire. Ces incidents entraînent le signalement au ministère public de la possibilité que le détenu ait commis un délit et une éventuelle peine supplémentaire, ce qui repousse la date de sa libération. En ce qui concerne les comportements violents qui se produisent dans le cadre de l'isolement carcéral, il peut également y avoir des situations qui s'étirent dans le temps et dans lesquelles la violence psychologique est la forme primaire qui conduit à la violence physique. Ce type de situation est difficile à révéler pour l'Administration pénitentiaire et se produit généralement sur la base de symptômes observés par le personnel pénitentiaire, qui comprennent, entre autres, des mutilations, des tentatives de suicide, « l'incapacité à faire face à l'isolement et aux émotions » du détenu, « la stigmatisation, surtout lorsqu'il s'agit d'un conflit avec un membre de la sous-culture ». Les incidents ci-dessus concernent à la fois la sécurité individuelle des détenus et la sécurité interne de l'unité pénitentiaire ;

> **Les problèmes fonctionnels des détenus après leur sortie de prison** (un cinquième des déclarations). Les personnes interrogées ont indiqué qu'« à leur libération, certains condamnés ont besoin d'une aide psychologique après l'expérience d'être une victime » et que « les actes de violence et d'agression laissent de très gros dégâts sur la psyché, qui peuvent prendre des années à combattre ». Selon les personnes interrogées, « l'agression subie par un détenu a des effets durables », tels que « la dépression, qui peut affecter la santé physique et mentale, provoquer des tensions émotionnelles », et « la violence sexuelle reste à vie, tout comme la violence psychologique » et ses « effets restent beaucoup plus longtemps que la violence physique » causant « des dommages

permanents sur la santé », entravant le libre fonctionnement dans les rôles sociaux remplis. Il convient de garder à l'esprit que « lorsqu'un détenu quitte la prison/la maison d'arrêt, il n'est pas contrôlé par l'administration pénitentiaire » ;

> **Le manque de connaissances dans ce domaine ou l'incapacité d'évaluer les effets à long terme de la violence en prison** (près d'une déclaration sur sept).

► **Les formes d'assistance et de soutien aux détenus concernés après qu'un incident d'agression ou de violence en prison a été enregistré ou signalé.**

Les agents pénitentiaires interrogés ont le plus souvent indiqué les formes suivantes d'assistance aux détenus affectés par le comportement agressif ou violent de leurs codétenus :

> **L'assistance psychologique et médicale fournie par l'Administration pénitentiaire aux détenus victimes de violences** (déclaration des trois quarts des personnes interrogées). La plupart des personnes interrogées ont souligné que dans les situations de violence révélée, les détenus concernés bénéficient d'une assistance, qui consiste généralement en une conversation avec un éducateur et un psychologue sur la situation de violence. Elle débouche aussi souvent sur une demande de changement d'incarcération en raison de « conflits possibles avec les détenus » ou de « l'isolement de la personne violente ». Une action est entreprise après avoir établi les circonstances de la situation conflictuelle avec un agent de sécurité qui est un gardien de l'unité pénitentiaire et qui peut avoir connaissance des activités de prévention menées dans l'unité pénitentiaire concernée. L'intervention dans ce cas consiste à « essayer de minimiser ces risques de violence à l'avenir » et à éviter les plaintes à cet égard. Parfois, cependant, la génération de situations conflictuelles par les détenus est un « mécanisme comportemental appris pour un gain instrumental » ;

> **La réaction rapide aux rapports et à toute manifestation d'agression et de violence entre détenus** (presque un quart des déclarations). La réaction du personnel pénitentiaire a lieu dès qu'un détenu fait un tel signalement ou qu'un éducateur ou un psychologue constate des symptômes de victime. Les agents interrogés ont déclaré que « très souvent, les détenus signalent ces problèmes à un éducateur et l'aide est généralement apportée rapidement », que parfois « les détenus signalent des situations différentes et cela entraîne une réaction immédiate » de l'AP. Il y a également eu des témoignages d'agents qui ont indiqué que « dans leur unité, la violence entre détenus se produit sporadiquement et une assistance immédiate est fournie autant que possible, mais dans la mesure du possible », « l'assistance dans la grande majorité des incidents est fournie très rapidement et efficacement ». Selon certaines personnes interrogées, certaines formes de violence en prison ont récemment diminué car de plus en plus d'endroits dans les unités pénitentiaires sont couverts par le suivi ;

> **Les formes personnalisées d'assistance et de soutien** (près d'un tiers des déclarations). Les personnes interrogées ont souligné que « les détenus viennent souvent d'environnements où l'agression est un élément naturel » et « qu'ils sont habitués à des comportements agressifs, car beaucoup d'entre eux viennent d'environnements où l'agression était présente ». Les formes d'intervention doivent donc être personnalisées et adaptées aux besoins de l'individu et aux « caractéristiques de sa personnalité ».

Par exemple, un détenu subissant « une violence psychologique peut nécessiter une prévention du suicide ». Les personnes interrogées ont souligné que « la réponse rapide et la bonne assistance » et le placement correct des condamnés dans des cellules résidentielles font partie des instruments de base utilisés par le personnel pénitentiaire. Dans le « service thérapeutique », les situations d'agression sont discutées et travaillées en permanence. Des tentatives sont faites pour limiter leurs effets négatifs, ce qui « dépend largement de la personne qui subit la violence ».

► **Les mécanismes de réparation utilisés par les détenus victimes d'agressions ou de violences de la part de leurs codétenus.**

Ce point a été commenté par près de la moitié du nombre total de personnes interrogées. Les agents ont le plus fréquemment mentionné :

- > **L'adoption par les condamnés victimes de violences d'une technique de repli sur soi**, par laquelle ils « s'enferment », parfois aussi « pour diverses raisons, suppriment en eux les émotions négatives », les refoulant, ainsi que la soumission à tous les ordres de l'administration pénitentiaire, acceptant leur place dans la structure carcérale ;
- > **La réaction agressive envers les autres ou auto-agressive** (quelques déclarations) - les victimes refoulent d'abord leurs émotions et finissent par les exprimer en devenant agresseurs ou canalisent la tension émotionnelle en commettant des actes auto-agressifs, qui, dans leur forme extrême, peuvent se manifester par un comportement suicidaire.

► **L'efficacité des mesures préventives de l'Administration pénitentiaire par rapport au phénomène des agressions et des violences entre détenus.**

Les déclarations de plus de la moitié du nombre total de personnes interrogées ont permis d'identifier deux catégories :

- > **Les mesures organisationnelles et juridiques** (la grande majorité des déclarations). Les personnes interrogées considèrent les mesures organisationnelles et légales comme les plus fréquentes et également efficaces dans les situations d'intervention, et situent l'utilisation ou l'application de mesures de coercition directe résultant de la loi du 24 mai 2013 sur les mesures de coercition directe et les armes à feu (Journal Officiel 2022, point 1416). Dans cette catégorie, il y avait aussi des opinions selon lesquelles « malheureusement, le système juridique polonais n'a pas de mesures suffisantes pour prévenir l'agression et la violence » et les agents de l'AP « ont peur d'utiliser les MCD »² en raison d'une « protection juridique insuffisante ». Parmi les MCD les plus fréquemment cités figurent ceux impliquant l'utilisation de la force physique, d'une cellule de sécurité et de menottes ;
- > **Un soutien psychologique et des connaissances sur la prévention efficace des comportements violents et agressifs** (plus d'un quart des déclarations). Les personnes interrogées ont souligné que « le soutien psychologique, le bon choix des cellules

² Moyens de coercition directe (ci-après : «MCD»).

et la reconnaissance de l'environnement », « contribuent à la détection précoce du problème, ce qui permet la prévention ». Les personnes interrogées sont d'avis qu'il devrait y avoir plus de cours et de formations dans ce domaine sur les techniques pour « les actions préventives les plus efficaces » et la prévention.

► ***L'efficacité des programmes éducatifs et correctionnels visant à prévenir l'agression et la violence en prison.***

Cet aspect a été commenté par près de la moitié du nombre total d'agents de l'AP interrogés, qui ont le plus souvent indiqué :

> **L'inefficacité des programmes éducatifs et correctionnels actuels pour lutter contre l'agressivité et la violence des détenus dans les unités pénitentiaires** (près de la moitié des déclarations). Les personnes interrogées ont souligné que « cela ne fait rien, et quand les détenus n'obtiennent pas quelque chose ou qu'on leur enlève quelque chose, ils deviennent agressifs », « une imposture », « pas très efficace » en raison du fait que « c'est un programme trop court, de plus il se déroule dans des conditions artificielles ». De l'avis des personnes interrogées, ces programmes « ne donnent pas de résultats ». On ne sait pas « quelles sont les statistiques sur l'efficacité de ces programmes ». Les personnes interrogées ont souligné que les condamnés « vont aux cours juste pour tuer le temps », « vont aux cours juste pour le papier », « ne croient pas en l'efficacité de ces cours », et pendant les cours ils « apprennent seulement à masquer leur comportement ». Les raisons de l'inefficacité de ce type de programme, les agents de l'AP interrogés les voient dans les bénéficiaires, affirmant que « ces personnes ne sont pas adaptées à ces classes » et qu'« elles n'apportent pas d'amélioration radicale » et voient dans les condamnés « un modèle fixe de comportement induit par leur environnement » ;

> **La grande efficacité des activités éducatives et correctionnelles dispensées dans les unités pénitentiaires** (un quart des déclarations). Les condamnés qui participent à ces cours « peuvent ainsi se détresser et faire quelque chose d'utile pour eux-mêmes ». Les agents de l'AP interrogés soulignent que « les cours de correction dispensés sont largement couronnés de succès » et permettent « à l'auteur de prendre conscience de ce qu'est la violence et de reconnaître les signes avant-coureurs qui caractérisent un comportement violent ». Les condamnés qui suivent ces cours « développent leurs compétences et apprennent à se débrouiller » et sont donc « plus calmes ». Les résultats indiqués de ces activités pénitentiaires dépendent du « caractère et de la motivation intrinsèque du détenu » qui y participe et de son « intérêt à utiliser le contenu présenté et à entraîner des changements dans son comportement » ;

> **Le manque de connaissance de la mise en œuvre de ces programmes dans les unités primaires** (près du tiers déclarations). Les agents de l'AP interrogés ont souligné une « formation insuffisante » dans ce domaine ou un manque d'implication personnelle dans la mise en œuvre de tels programmes, d'où leur connaissance insuffisante de l'efficacité de ces programmes.

► **La perception qu'ont les agents de l'AP interrogés de la sécurité de l'unité pénitentiaire dans les situations d'agression ou de violence entre détenus.**

Cette question a été abordée par plus d'un tiers du nombre total de personnes interrogées. L'analyse des réponses a permis de distinguer deux catégories de déclarations :

> **La reconnaissance de la menace pour la sécurité de l'établissement pénitentiaire que représentent les situations d'agression ou de violence en prison** (plus de la moitié des déclarations). Les personnes interrogées estiment le plus souvent que le phénomène en question « a un impact négatif sur les détenus et donc sur la sécurité des unités pénitentiaires ». Nombre d'entre eux ont déclaré que toute situation de violence en prison peut constituer une « menace pour la sécurité de l'unité pénitentiaire », car elle « déstabilise » et « perturbe surtout le mode de fonctionnement normal de l'unité ». Selon les personnes interrogées, « le comportement des condamnés qui ne respecte pas les règles et règlements peut affecter la sécurité », car l'escalade des « conflits est imprévisible », ce qui peut « générer l'utilisation de ressources et de forces qui sont prélevées à d'autres activités » ;

> **La perception des risques de sécurité résultant de la survenue de situations d'agression ou de violence en prison en termes personnels** (près de la moitié des déclarations). Les personnes interrogées ont estimé que « l'agression suscite l'agressivité et le désir de se défouler sur les autres » et qu'en tant qu'« agents, ils doivent réagir, ce qui les rend vulnérables aux agressions elles-mêmes ». Les personnes interrogées ont souligné qu'« un détenu qui se montre agressif envers un autre détenu est, dans une large mesure, également susceptible de se montrer agressif envers un agent ». « En cas de conflit ou d'agression, en particulier d'agression physique, il est nécessaire de supprimer immédiatement le comportement qui menace la santé ou la vie des participants à l'interaction et que « les agents entrent en contact physique avec le détenu ». Les personnes interrogées ont également indiqué que sur le lieu de travail, elles sont parfois accompagnées d'une « peur d'être agressées », mais d'un autre côté, elles ont souligné l'incidence de la violence des détenus contre les agents de l'AP.

► **La prévention des comportements violents et agressifs des détenus par l'administration pénitentiaire.**

Cette question a été abordée par un tiers du nombre total d'agents de l'AP interrogés, qui ont le plus souvent indiqué :

> **La réaction rapide et la réduction des dommages lorsqu'un incident est signalé** (plus de la moitié des déclarations). Les personnes interrogées ont souligné que « les activités et actions de prévention concernant les comportements violents visent à empêcher l'incident de se produire en « collectant divers types d'informations auprès des détenus » ou en changeant la cellule résidentielle où le conflit s'est produit ». Les activités de ce type sont « permanentes » et servent « principalement à prévenir et à intensifier ce type de comportement ». Ils consistent en « une observation continue des détenus et des discussions avec eux », principalement par des agents de la sécurité et du service pénitentiaire (éducateurs, psychologues). Les mesures indiquées sont

destinées à réduire et à prévenir les atteintes à la sécurité qui peuvent se produire dans l'unité pénitentiaire. Les personnes interrogées sont également conscientes que « certains incidents entre détenus ne sont pas connus parce que les condamnés se débrouillent entre eux », mais l'Administration pénitentiaire essaie de faire en sorte que « les situations de comportement agressif soient rapidement identifiées par les agents » ;

> **La prévention inefficace - la non-divulgaration par l'Administration pénitentiaire des incidents violents signalés par les détenus** (un sixième des déclarations). Les personnes interrogées ont souligné que « beaucoup de problèmes sont balayés sous le tapis » en raison, notamment de « la pression exercée par la direction pour dissimuler certains comportements agressifs des détenus » ;

> **La prévention superficielle - le manque de temps** (quelques déclarations). Les déclarations des personnes interrogées se résument principalement à l'affirmation suivante : « trop de tâches, pas le temps d'écouter, là où il pourrait y avoir un problème, les événements sont souvent dynamiques et impulsifs ». Il y avait également des opinions uniques sur le fait de ne pas interférer dans les affaires des détenus : « laisser les détenus se débrouiller seuls », justifié par le fait qu'il y a trop peu de conséquences pour le délinquant ;

Le manque de connaissances dans ce domaine (quelques déclarations). Les personnes interrogées ont admis un manque de connaissances sur le sujet, dû à leur manque d'implication personnelle dans de telles activités, ce qui semble curieux dans le contexte des réglementations légales obligeant tous les agents à entreprendre des activités préventives dans ce domaine.

► ***La perception des procédures existantes pour la prévention des agressions et des violences entre détenus.***

Un quart du nombre total de personnes interrogées a fait des commentaires sur ce sujet. L'analyse des données qualitatives réalisée a permis de dégager les perceptions des personnes interrogées suivantes :

> **Les procédures existantes ne sont pas efficaces** (presque la moitié des déclarations). Les agents de l'AP interrogés ont souligné qu'ils « travaillent sur un organisme vivant et qu'il peut toujours se passer quelque chose qui n'était pas prévu ». Cela n'est pas non plus facilité par « un manque de personnel - le nombre de postes à temps plein dans les unités ne permet pas une mise en œuvre adéquate de la prévention » et « les procédures actuelles ne fonctionnent pas » et ne sont « pas très efficaces », car « les détenus ne sont pas tenus légalement responsables, sauf s'ils tuent quelqu'un ». Dans les déclarations des personnes interrogées, on peut également voir la rationalité des réglementations légales et la conscience qu'« aucune législation ne peut nous protéger à 100% contre ce type d'incidents ». Près d'un tiers des agents qui ont répondu ont proposé des changements dans le champ d'application discuté : « augmenter le personnel et le nombre d'activités thérapeutiques », « isoler les « paresseux », qui, selon les « grands », sont des « moins que rien », ou « des peines plus lourdes et plus sévères pour les détenus » au prix d'une limitation de leurs droits. Les personnes interrogées ont également souligné une amélioration significative de la qualité du travail des éducateurs et des psychologues en termes de création d'une atmosphère positive dans les pavillons résidentiels ;

- > **Une évaluation positive des procédures en vigueur** (quelques déclarations). Plusieurs personnes interrogées considèrent que les procédures de prévention sont « suffisantes, bien que parfois boiteuses dans leur mise en œuvre » et reconnaissent leur efficacité - « la violence n'augmente pas parmi les détenus » ;
- > **Les difficultés à aborder la question de la prévention de la violence** (peu de déclarations) en raison d'une faible expérience professionnelle.

► ***Le phénomène d'agression et de violence en prison chez les détenus pendant la pandémie de COVID-19.***

L'analyse du contenu des déclarations de près de la moitié des personnes interrogées a permis d'identifier deux phénomènes :

- > **Une augmentation des agressions et de la violence parmi les détenus pendant la pandémie** (plus de la moitié des déclarations). Les personnes interrogées ont souligné que la gravité de ce phénomène pendant la pandémie était principalement liée à la « réduction ou à l'absence de contact avec la famille et les proches » et à la compensation insuffisante de l'absence de rencontres en face-à-face par la création de possibilités d'utilisation plus fréquente du téléphone ou de la messagerie instantanée, ainsi qu'aux restrictions du système de passeports et de l'emploi externe. Les raisons identifiées étaient parfois une source de tension, de frustration et d'agression entre les détenus, ce qui aggravait les effets négatifs de l'isolement carcéral. La situation de pandémie « a introduit un chaos informationnel et a été à l'origine de restrictions supplémentaires » en fonction « du degré d'augmentation et de l'introduction d'un régime sanitaire dans une unité pénitentiaire donnée » ;
- > **Aucune augmentation de l'agressivité ou de la violence parmi les détenus en relation avec la pandémie de COVID-19** (près de la moitié des déclarations).

Les personnes interrogées ont observé que « les détenus comprenaient en partie la situation donnée dans le monde », ils étaient parfois « agités, bien qu'ils se rendent compte de la gravité de la situation, et grâce aux agents, tout fonctionne comme il se doit ». Bien qu'il y ait eu des cas de violence en prison, leur ampleur n'était pas différente de la situation qui prévalait avant la pandémie.

➤ Partie 2

Système d'interaction : détenu ↔ agent

[données extraites du Questionnaire d'entretien pour les agents de l'AP sur l'agression et la violence en prison (N=163)]

➤ **Le phénomène de l'agression et de la violence dans le système détenu→agent de l'AP.**

La répartition des déclarations des agents interrogés sur l'occurrence de ce phénomène dans l'espace pénitentiaire s'est relevée presque bipolaire :

Près de la moitié des agents de l'AP interrogés perçoivent le phénomène de l'agression et de la violence dans ce cadre relationnel comme étant courant dans les unités pénitentiaires (près de la moitié des déclarations). Les personnes interrogées sont d'avis qu'il s'agit d'un phénomène naturel, résultant de l'isolement et de l'adaptation forcés des détenus aux conditions de détention, mais surtout de la subordination absolue des détenus et de la nécessité de suivre les instructions des agents, ce qui suscite leur opposition et encourage les comportements d'opposition et de rébellion ;

Selon près de la moitié des personnes interrogées, les agressions et la violence des détenus à l'égard des agents de l'AP se produisent de manière sporadique ;

Une personne interrogée sur sept n'a pas fait une référence claire au contenu de la question posée. Les personnes interrogées ont souligné que les attaques des détenus contre les agents se produisent le plus souvent sous la forme d'agressions verbales, et elles en voient les causes dans la réaction des détenus à la coercition utilisée par les agents pour maintenir la rigueur de la prison et la nécessité pour les détenus de respecter les règles de la prison. Dans le même temps, elles ont souligné qu'en raison du fort système de subordination hiérarchique et des procédures de sécurité restrictives, les détenus agissent occasionnellement contre les agents.

➤ **Le signalement des incidents d'agression ou de violence des détenus à l'encontre des agents de l'AP.**

Cette question a été abordée par près de la moitié des personnes interrogées, notamment :

- > Un quart des personnes interrogées sont d'avis que le problème de l'agression et de la violence dans la relation en question est rarement rapporté par les agents de l'AP, ce qui rend probable l'existence de cas non enregistrés et il est difficile de faire une déclaration responsable à cet égard ;
- > Un quart des personnes interrogées ont admis ne pas avoir connaissance d'incidents de détenus agressant des agents- il s'agissait principalement d'agents ayant une courte expérience professionnelle ;
- > Près d'un cinquième des personnes interrogées ont indiqué que ce type de problème est fréquemment signalé par les agents de l'AP qui peuvent compter sur l'aide immédiate du personnel pénitentiaire dans toute situation de crise.

► **La dynamique de l'agression et de la violence dans le système détenu→agent**

L'analyse des données obtenues à partir de la question ouverte, à laquelle ont répondu plus de la moitié du nombre total d'agents de l'AP interrogés, a permis d'identifier deux catégories de déclarations :

- > Un pourcentage élevé et inquiétant de personnes interrogées (plus de la moitié) perçoit une augmentation des agressions verbales des détenus envers le personnel pénitentiaire. Il s'agit le plus souvent de défis (plus d'un tiers des déclarations) et de menaces (plus d'un cinquième des déclarations) ;
- > Un tiers des agents interrogés ont observé une augmentation des situations d'agression physique de la part des détenus envers les agents de l'AP. Les personnes interrogées ont indiqué des exemples d'atteintes à l'intégrité physique d'un agent sous forme de crachats (une déclaration sur six), de coups (une déclaration sur sept), d'aspersion de liquide et de coups de pied (quelques déclarations).

► **Les effets de la violence subie par les agents de l'AP de la part des détenus dans les unités pénitentiaires**

Près d'un tiers des personnes interrogées ont commenté ce sujet en cochant l'option appropriée dans le jeu de réponses données :

- > Les effets de cette violence sont graves et généralement durables (près de la moitié des déclarations) ;
- > Les effets de la violence ne sont pas graves et durables (presque un tiers des déclarations) ;
- > Les autres personnes interrogées (un cinquième) n'en ont pas fait l'expérience et n'ont pas d'opinion sur la question.

► **Les mécanismes correctifs les plus couramment utilisés par les agents du secteur social en cas d'agression ou de violence de la part des détenus.**

Près de la moitié du nombre total de personnes interrogées ont fait des commentaires à ce sujet en cochant l'option appropriée dans le jeu de réponses données. Le mécanisme le plus fréquemment indiqué était :

- > Psychologique (38%) ;
- > Légales (32%) ;
- > Organisationnel (8%) ;
- > Autres sans indiquer quels étaient ces mécanismes (22%).

La répartition des réponses ci-dessus suggère que les agents de l'AP recherchent le plus souvent un soutien psychologique et juridique, et moins souvent l'introduction de changements organisationnels correctifs.

➤ **Les caractéristiques définissant un type de détenu agressif ou violent selon l'opinion des agents de l'AP interrogés**

Cette question a été traitée par un quart du nombre total d'agents de l'AP interrogés en cochant l'option appropriée dans le jeu de réponses données :

- > Un faible niveau d'éducation (23%) ;
- > L'appartenance à une sous-culture carcérale (23%) ;
- > Les traits de personnalité spécifiques à un individu (18%) ;
- > Le jeune âge du détenu (15%) ;
- > Les troubles mentaux (13%) ;
- > Les facteurs environnementaux (8%).

Les agents interrogés perçoivent le plus souvent l'agresseur en prison comme une personne ayant un faible niveau d'éducation, appartenant à la sous-culture criminelle de la prison et possédant des traits de personnalité innés et spécifiques.

➤ **Les mesures de prévention de l'agression des détenus ou de la violence contre les agents, appliquées par l'administration pénitentiaire.**

Près de la moitié du nombre total d'agents interrogés ont fait des commentaires à ce sujet en cochant l'option appropriée dans le jeu de réponses données :

- > Les moyens de coercition directe (plus de la moitié des déclarations) ;
- > L'absence de mesures dans l'Administration pénitentiaire pour prévenir les agressions ou les violences des détenus contre les agents pénitentiaires (17%) ;
- > Les mesures juridiques (une personne interrogée sur six) ;
- > Les mesures de nature organisationnelle (8%).

L'utilisation de mesures coercitives directes a été mentionnée le plus fréquemment. Ce qui est surprenant, en revanche, c'est le pourcentage élevé de personnes percevant un manque de mesures pour prévenir les comportements agressifs et violents des détenus envers les agents. Cet aspect de l'enquête devrait être approfondi en raison de l'ambiguïté du résultat.

➤ **Les mesures prises par l'Administration pénitentiaire pour prévenir et empêcher les comportements agressifs ou violents des détenus envers le personnel pénitentiaire.**

Les déclarations données par près d'un quart des personnes interrogées ont été catégorisées. Les agents de l'AP interrogés sont le plus souvent d'avis que :

- > Les actions prophylactiques et préventives dans le domaine des comportements agressifs ou violents des détenus envers les agents ne se limitent pas aux seuls incidents révélés ou rapportés par un agent lésé – elles sont menées de manière continue sous la forme de programmes spécialisés (plus d'un tiers de toutes les déclarations) ;

- > Les actions prophylactiques et préventives concernant les comportements violents ou agressifs se limitent aux incidents révélés ou signalés par un agent (près d'un tiers des déclarations) ;
- > Un tiers des personnes interrogées n'ont pas pris de position claire en raison du manque d'expérience et de connaissances dans le domaine analysé.

Partie 3

Le phénomène de l'agression et de la violence dans le système : agent de l'AP ↔ détenu

Cette question a été abordée par un tiers des personnes interrogées.

- > Presque tous les agents interrogés sont d'avis que les manifestations d'agression ou de violence de la part des agents de l'AP envers les détenus condamnés ne sont pas un phénomène courant. Ils ont admis qu'ils n'avaient pas été témoins de telles situations (un tiers des justifications) ou qu'ils n'avaient aucune connaissance à cet égard (déclarations de 8 personnes). Plus de la moitié des personnes interrogées considèrent les comportements de ce type comme non éthiques et inacceptables ;
- > Seuls trois personnes interrogées ont reconnu que l'agression ou la violence des agents de l'Administration pénitentiaire à l'égard des condamnés est courante. Le comportement violent des agents de l'AP envers les prisonniers a été considéré par eux comme naturel, étant une réponse à l'agression et à la violence des détenus.

➤ *La dynamique du phénomène de l'agression et de la violence dans le système agent de l'AP→détenu.*

Les déclarations de plus de la moitié du nombre total d'agents de l'AP interrogés ont été recensées :

- > Plus de la moitié des personnes interrogées ont déclaré que le nombre d'actes d'agression ou de violence commis par des agents de l'AP à l'encontre de détenus avait considérablement diminué au cours de la dernière décennie ;
- > Un tiers des personnes interrogées sont d'avis que le niveau du phénomène en question a augmenté au cours de la dernière décennie. Les agents de l'AP qui se sont exprimés ont observé une augmentation des formes d'agressions verbales de la part du personnel pénitentiaire envers les détenus, ainsi que des violences physiques et des abus dans l'utilisation de mesures coercitives directes (quelques déclarations);
- > Plus d'un quart des personnes interrogées ont admis qu'elles n'avaient pas de connaissances suffisantes dans ce domaine, car elles n'avaient pas enregistré les comportements agressifs ou violents du personnel pénitentiaire envers les détenus dans le cadre de leurs fonctions.

➤ *Les effets de la violence subie par les détenus de la part des agents pénitentiaires*

Moins d'un cinquième du nombre total de personnes interrogées a abordé cette question en cochant l'option appropriée dans le jeu de réponses données :

- > Les effets de la violence ne sont pas graves et durables (plus d'un quart des déclarations);

- > Les effets de ces violences sont graves et généralement durables, entraînant une perte de confiance de la part des détenus (un sur six) ;
- > Les effets de la violence subie par les détenus aux mains des agents de l'AP dépendent des caractéristiques individuelles du détenu ou de l'incident violent en question (un quart des déclarations) ;
- > Il n'existe pas de tel phénomène (plus d'un quart des déclarations)

➤ ***Les mécanismes d'adaptation les plus couramment utilisés par les détenus lorsqu'ils sont victimes d'agressions ou de violences de la part des agents de l'AP.***

Ce sujet a été abordé par moins d'un quart des agents interrogés en cochant l'option appropriée dans le jeu de réponses données. Le mécanisme le plus fréquemment mentionné était :

- > Légale (46%) ;
- > Psychologique (30%) ;
- > Autre - sans opinion sur cet aspect (19%) et la passivité du détenu dans une situation de violence à son encontre par un agent de l'AP (5%).

➤ ***Les caractéristiques définissant un type d'agent agressif ou violent, telles que perçues par les personnes interrogées.***

Plus d'un cinquième du nombre total d'agents interrogés ont fait des commentaires sur ce sujet, notamment :

- > Près d'un quart des personnes interrogées sont convaincues que les agents de l'AP n'ont pas de traits et d'inclinations à l'agressivité ou à la violence ;
- > Un tiers des agents interrogés ont indiqué la possibilité que certains agents aient des traits et des inclinaisons vers un comportement agressif ou violent ;
- > Une personne interrogée sur dix n'avait pas d'opinion sur le sujet.

➤ ***Les mesures de prévention des comportements agressifs ou violents du personnel pénitentiaire envers les prisonniers appliquées par l'Administration pénitentiaire.***

Les déclarations données par près d'un quart du total des personnes interrogées ont été catégorisées. Les agents de l'AP interrogés sont le plus souvent d'avis que les mesures sont :

- > Formelles-légales (près de la moitié des déclarations) ;
- > Organisationnelles (plus d'un quart des déclarations) ;
- > L'administration pénitentiaire ne dispose pas de moyens adéquats pour prévenir les agressions ou les violences des agents de l'administration pénitentiaire envers les détenus (une personne interrogée sur huit) ;
- > Un quart des agents interrogés n'ont pas d'opinion sur cette question.

► **Les activités menées par l'Administration pénitentiaire en matière de prévention et de lutte contre les abus commis par les agents de l'AP à l'encontre des détenus.**

Seul une personne interrogée sur sept a abordé cette question, notamment :

- > La majorité des personnes interrogées ont reconnu que les enquêtes sur les comportements agressifs ou violents des agents de l'Administration pénitentiaire envers les détenus sont efficaces et ne se limitent pas aux incidents signalés par les détenus. Le personnel pénitentiaire réagit en permanence à ce type de situation ;
- > Peu de personnes interrogées sont convaincus que les enquêtes de ce type se limitent aux incidents signalés par les détenus ;
- > Plusieurs personnes interrogées ont indiqué que les détenus ne signalent pas les incidents liés à un comportement agressif ou violent des agents de l'AP envers les détenus, et que de telles actions ne sont donc pas entreprises.

► **La perception des procédures existantes pour la prévention des agressions ou de la violence dans le système agent →détenu :**

Seule une personne sur sept s'est exprimée sur ce sujet. L'analyse des données qualitatives a permis de classer les déclarations des personnes interrogées dans les catégories suivantes :

- > La grande majorité d'entre eux ont donné une évaluation positive des procédures et règlements internes, ont souligné leur grande valeur préventive et n'ont pas recommandé de changement à cet égard ;
- > D'autres ont souligné que les mesures préventives ne sont pas suffisantes en raison de l'absence d'un soutien adéquat aux agents de l'Administration pénitentiaire qui sont surchargés de tâches, travaillent dans des conditions de stress intense et sont souvent au bord de l'épuisement professionnel.

► **Le phénomène de l'agression et de la violence dans le système agent de l'AP →détenu, pendant la pandémie de COVID-19.**

L'analyse du contenu des déclarations d'un cinquième du total des personnes interrogées a permis d'identifier deux catégories :

- > La grande majorité des personnes interrogées ont estimé que la pandémie n'avait pas eu d'impact négatif sur le comportement des agents et n'avait pas entraîné une augmentation des incidents d'agression ou de violence de la part des agents de l'AP envers les détenus, et qu'elle avait en fait favorisé de bonnes relations entre les agents et les détenus ;
- > Seul un petit nombre de personnes interrogées étaient d'un avis contraire et affirmaient que l'état épidémique et ses contraintes frustrantes avaient un impact significatif sur l'augmentation du comportement agressif des agents envers les détenus.

➤ Partie 4

Système d'interaction : agent de l'AP ↔ Agent de l'AP

➤ **Les comportements agressifs et violents du personnel pénitentiaire.**

L'analyse des données obtenues auprès de plus d'un tiers du nombre total de personnes interrogées a permis d'identifier trois domaines auxquels les agents de l'AP se réfèrent le plus fréquemment dans leurs arguments :

- > Dix intervenants ont souligné l'existence fréquente d'agressions et de violences chez les agents : « bien sûr, il existe, mais personne n'en parle. », « la violence se produit mais n'est pas signalée », « le phénomène est répandu ». Ils ont mis en évidence ses manifestations les plus courantes : « violence instrumentale », « violence structurelle », « agression verbale », et des personnes ont également mentionné la violence sexuelle. En ce qui concerne les formes d'assistance, les personnes interrogées ont exprimé des opinions différentes sur l'accès à des formes de soutien appropriées et ont signalé des difficultés importantes à révéler le problème en raison de l'agression ou de la violence subie de la part des supérieurs : « l'aide est difficile à obtenir », « nous nous aidons les uns les autres », « l'agression se produit et l'aide est nécessaire parce que le plus souvent, les personnes occupant des postes élevés utilisent la violence », « les personnes occupant des postes élevés humilient celles qui occupent des postes inférieurs », « généralement, il s'agit de contacts entre agents et superviseurs et c'est le supérieur qui est hostile »..
- > Un agent de l'AP sur sept interrogé a déclaré l'absence d'agression ou de violence dans les interactions : « il n'y a pas de violence », « aucune violence n'est signalée », « je n'ai pas vu ou entendu parler d'une telle situation », « je n'ai pas vécu », « je n'ai pas été dans une telle situation », « cela ne se produit pas », « je n'ai pas été témoin », « je n'observe pas » ;
- > Plusieurs personnes ont admis que les agressions ou la violence entre agents se produisent rarement : « ça ne devrait pas arriver, mais ça arrive », « pas souvent », « rarement », « phénomène rare » et dépend des traits de personnalité de ceux qui l'utilisent :

En même temps, les déclarations des personnes interrogées indiquent des évaluations ambivalentes d'une part. Par exemple, elles font référence à des relations négatives entre les agents, « il est possible de remarquer une augmentation de l'agressivité des agents (...) et cela est dû à la jalousie », « les agents préfèrent ne pas se vanter spécifiquement entre eux ». Tandis que d'autre part, les relations positives ont été soulignées - « les collègues se respectent et se soutiennent mutuellement ».

► **Les situations dans lesquelles une agression ou un comportement violent se produit entre les agents.**

Cette question a été abordée par près d'un quart des personnes interrogées. Les personnes interrogées se sont référées aux déclarations dans le jeu de réponses pour faire leur choix :

- > Presque toutes les personnes interrogées ont reconnu que la violence ou l'agression entre agents est un comportement d'intimidation qui se produit dans diverses situations. Ce type de comportement se produit le plus souvent dans le cadre de l'exercice conjoint de fonctions officielles et est causé, entre autres, par les motifs suivants : « la bataille pour des postes, plaire aux supérieurs », « on exige beaucoup des agents, ils sont infaillibles », « les supérieurs sont violents envers les agents subalternes », « les effectifs sont faibles », « l'intimidation des agents ». Plusieurs personnes interrogées sont d'avis que « les problèmes sont liés à l'égalité de traitement » et à la « charge de travail ». Huit agents interrogés ont également souligné les dispositions individuelles, la durée de service et l'attitude des agents envers d'autres personnes ou d'autres tâches : « C'est un problème pour les agents plus âgés », « l'attitude des agents inexpérimentés envers les personnes qui sont au service depuis 25 ans », « il y a beaucoup de jalousie, la poursuite de l'argent », « l'ambition ».
- > Selon onze personnes interrogées, les comportements caractéristiques de harcèlement moral s'observent le plus souvent « au cours de conversations », « devant d'autres personnes ». L'importance des conversations directes (« face-à-face ») portant le risque d'agression ou de violence dans les relations professionnelles, souvent aussi en présence d'autres personnes, a été soulignée par treize agents de l'AP interrogés. Les agents interrogés n'ont pas décrit d'autres catégories de situations dans lesquelles des manifestations d'agressivité ou de violence interpersonnelle pourraient se produire.
- > Une personne interrogée n'a pas classé sa réponse, tandis qu'un autre a déclaré « ne pas avoir observé » le phénomène sous quelque forme que ce soit.

► **La dynamique de l'agression et de la violence dans les relations agent de l'AP → agent de l'AP.**

L'analyse des données obtenues auprès de plus d'un quart du nombre total de personnes interrogées a permis de les regrouper, en tenant compte du niveau de détail des déclarations des personnes interrogées, d'une description de la fréquence du phénomène :

- > Seize personnes n'ont perçu aucun changement dans l'incidence des actes d'agression ou de violence entre agents : « aucun changement », « je n'ai pas rencontré », « je ne sais pas », « je n'ai pas observé », « je n'ai pas vécu », « aucune information », « ça ne se passe pas comme ça » ;
- > Un quart des personnes interrogées ont constaté une augmentation de l'agressivité ou de la violence parmi les agents, et en ont vu la raison, entre autres, dans les politiques du personnel, les effets des restrictions épidémiques prolongées ou le comportement autocratique des supérieurs hiérarchique ;
- > Dix personnes interrogées n'ont pas pris de position claire, répondant : « je ne sais pas/difficile à dire », « pas d'information », « pas en mesure de commenter », « non applicable », « je n'ai pas rencontré de tels cas », tandis qu'une seule réponse concernait l'observation que le phénomène est , « à un niveau constant » ;

► **La dynamique de l'agression et de la violence chez les agents de l'AP.**

Cette question a été abordée par un quart du total des personnes interrogées, dont :

- > Une personne interrogée sur dix ne perçoit pas d'augmentation de la prévalence des formes d'agression et de violence suivantes : « agression verbale », « violence psychologique », « violence sexuelle - attouchements, suggestions et autres manifestations » ;
- > Également une personne sur dix du groupe des personnes interrogées a remarqué une augmentation des situations suivantes générant un comportement agressif ou violent de la part des agents : « se battre pour un poste », « détourner les responsabilités », « compétition », « manipulation », « traitement inégal », « intimidation que quelqu'un vous protège - obtenir des postes auprès de la direction » ;

► **Les causes d'agression ou de violence chez les agents de l'AP et les formes d'assistance qui leur sont fournies lorsque de tels comportements se produisent.**

L'analyse des données obtenues auprès d'un cinquième du nombre total de personnes interrogées a permis de catégoriser les déclarations :

- > Dix-sept agents interrogés ne doutaient pas que les caractéristiques personnelles des agents étaient directement responsables de l'agressivité ou de la violence dont ils faisaient preuve ;
- > Une personne interrogée sur dix perçoit la principale cause du comportement agressif ou violent comme étant des facteurs environnementaux tels que : des facteurs environnementaux liés aux conditions de service (7 déclarations), des facteurs environnementaux
- > De nature relationnelle - climat organisationnel, style de management autocratique, conflit de rôles, hiérarchie de l'autorité (8 déclarations). Les personnes interrogées qui ont identifié un rôle significatif des facteurs environnementaux relationnels dans le déclenchement de l'agression ou de la violence chez les agents ont perçu leur cooccurrence avec des facteurs environnementaux liés aux conditions de service (13 personnes). En revanche, neuf personnes ont établi un lien entre les caractéristiques personnelles et un facteur environnemental sélectionné. Seules sept personnes étaient d'avis que les actes d'agression ou de violence dirigés par des agents de l'AP envers des collègues sont exclusivement conditionnés par des caractéristiques environnementales relationnelles.
- > Les autres déclarations indiquent la présence d'autres facteurs - « contrainte » (une déclaration) ou des difficultés dans le choix du déclencheur - « aucun rang » (quatre déclarations).

➤ **Les manifestations les plus courantes d'agressivité ou de violence dans les relations entre agents de l'AP.**

Près d'un quart du nombre total d'agents interrogés ont fait référence à cette question et leurs déclarations ont été classées par catégorie. Les expressions les plus courantes d'agression ou de violence chez les agents ont été identifiées comme suit :

- > Les agressions verbales sous les formes suivantes : «injures, fabulation», «intimidation, menaces, manipulation», «langage vulgaire», «moquerie». (11 déclarations);
- > La violence psychologique : la calomnie, les ragots, la diffamation, «la calomnie équivaut à un renvoi du service», «la peur des supérieurs». Les personnes interrogées soulignent le comportement des managers et les conditions de service : «chercher un coupable», «imposer un grand nombre de tâches», «donner des ordres de manière inculte, intimider les subordonnés», «railleries, moqueries, humiliations, absence de promotions, de récompenses», «contrôle du travail, précipitation», «ambiance nerveuse», «type de poste», «favoritisme, copinage», «interdiction de prendre des vacances, menace de transfert» (15 déclarations);
- > Violence sexuelle- «attoucher, toucher des endroits intimes» (quelques déclarations).

➤ **Les effets de l'agression ou de la violence subie par les agents de l'AP de la part d'autres agents de l'AP.**

Cette question a été abordée par près d'un cinquième du nombre total d'agents de l'AP interrogés, ce qui indique les effets les plus courants de l'expérience de l'agression et de la violence dans l'environnement de travail :

- > Le manque d'observation, d'expérience : «Je n'ai pas rencontré», «Je n'ai pas fait l'expérience», «Je n'ai pas cette connaissance», «Il n'y a pas d'agression et de violence» (15 déclarations) ;
- > Des conséquences graves et durables sur la santé, perturbant le fonctionnement des personnes touchées : «stress, troubles somatiques», «épuisement professionnel», «problèmes mentaux», «névrose, insomnie», «dépression», «pensées suicidaires» (14 déclarations) ;
- > Des troubles graves du fonctionnement psychosocial : «violence domestique, notamment à l'encontre des conjoints et des enfants», «addictions, rupture familiale» (4 déclarations) ;

➤ **Les mécanismes d'adaptation les plus couramment utilisés par les agents de l'AP lorsqu'ils sont victimes d'agression ou de violence de la part d'autres agents de l'AP.**

L'analyse des données obtenues auprès de plus d'un cinquième du nombre total de personnes interrogées a permis de distinguer les catégories d'affirmations suivantes :

Sur la question des mécanismes d'adaptation utilisés par les agents victimes d'agressions ou de violences, 35 personnes ont fait des déclarations. Leurs déclarations ont été classées par catégorie :

- > Mécanismes juridiques - «demande de transfert vers une autre unité», «rapport à un supérieur» (18 déclarations) ;
- > Mécanismes psychologiques - «parlez-en à un psychologue ou à un psychiatre», (14 déclarations) ;
- > Mécanismes organisationnels, «s'engager moins au travail», «éviter le contact» (3 déclarations) ;

► **Les mesures visant à prévenir les comportements agressifs ou violents du personnel pénitentiaire.**

Cette question a été abordée par un cinquième de tous les agents interrogés.

- > Des mesures organisationnelles (13 déclarations) : « supervision par les supérieurs, contrôle », « procédures disciplinaires », « code pénal », « autorités compétentes vérifient ces rapports », « commission de harcèlement moral » ;
- > Pas de réponse (13 déclarations) : «les services ne perçoivent pas le problème», «la main lave la main», «seules les personnes en poste sont protégées», «l'agent est livré à lui-même», «la personne qui signale de telles situations est intimidée», «absence de protection juridique, absence de formation pour les comités de harcèlement moral désignés», «absence de possibilité de prouver l'agression» ;
- > Manque de connaissance ou d'expérience (7 déclarations) : «je n'ai pas d'expérience», «je n'ai pas rencontré», «je n'ai pas cette connaissance» ;

► **L'efficacité de la prévention des comportements violents et agressifs par l'administration pénitentiaire.**

Cette question a été abordée par une personne interrogée sur six.

- > Manque de connaissance des interventions entreprises dans les unités primaires (10 déclarations) : « aucune connaissance de telles situations », « je ne sais pas », « je n'ai aucune connaissance », « je n'ai pas vécu », « je n'ai pas rencontré » ;
- > La prévention est inefficace (9 déclarations) : « la plupart des cas ne sont pas divulgués », « les situations signalées n'aident pas non plus », « les agents sont le plus souvent laissés seuls avec le problème » ;
- > Les mesures de prévention prises dans les unités pénitentiaires sont efficaces (8 déclarations) : « certainement », « je pense que oui », « si elles sont divulguées », « une action n'est déclenchée que si un rapport écrit est établi », « les signaux indiquant que quelque chose ne va pas sont examinés ».

► **La perception des procédures existantes pour la prévention des agressions et de la violence chez les agents de l'AP.**

Une personne interrogée sur sept a fait des commentaires à ce sujet :

- > Les procédures et règlements existants sont suffisants (4 déclarations) : « je pense qu'actuellement les procédures sont suffisantes », « le code d'éthique est respecté », «

le système de signalement des abus est simplifié » ;

- > Le manque de connaissance et d'expérience des dispositifs existants (11 déclarations) : « je n'ai pas d'opinion », « je n'ai pas observé », « je ne sais pas », « je n'ai pas expérimenté », « je n'ai pas cette connaissance » ;
- > Les procédures et règlements existants ne sont pas suffisants (7 déclarations) : « les procédures et règlements sont insuffisants, non spécifiés », « aucune réponse », « ils sont trop difficiles », « ils sont trop vagues, trop difficiles », « ils ne sont pas clairs partout », « ils ne fonctionnent pas ».

➤ ***Les activités entreprises par l'Administration pénitentiaire dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le phénomène de l'agression ou de la violence dans le système agent de l'AP → agent de l'AP.***

Une personne interrogée sur six a fait référence à cet aspect. L'analyse des déclarations des personnes interrogées a permis d'identifier les catégories suivantes :

- > Le manque de connaissances et d'expérience (11 déclarations) : « Je n'ai pas d'expérience », « Je n'ai pas (une telle) connaissance », « Je n'ai pas d'opinion », « Je ne sais pas », « Je n'ai pas participé », « Je n'ai pas rencontré une telle formation » ;
- > Les avis critiques (11 déclarations) : « il n'y a pas beaucoup d'ateliers, de voyages d'intégration, de camps de méditation, de promotions », « je pense que du côté du travail sur soi, il pourrait y en avoir plus », « trop peu », « ils sont rarement organisés » ;
- > Des avis positifs (4 déclarations) : « rarement, mais ils existent », « ils sont suffisants », « la formation est fournie ».

➤ CONCLUSION D'ENQUÊTE

Il convient tout d'abord de souligner que les résultats obtenus dans le cadre de l'étude sur la violence en prison doivent être considérés avec prudence en raison de la nature de l'enquête par auto-déclaration. Néanmoins, cette enquête a mis en évidence un certain nombre de problèmes, de lacunes et de besoins découlant de la présence de ce phénomène dans une institution totale, et les résultats ont donné lieu à des conclusions et des recommandations.

> Les agents de l'AP perçoivent la prévalence de l'agressivité et de la violence parmi les détenus. Les sources de la violence en prison sont le plus souvent identifiées comme étant la stratification carcérale liée à la sous-culture criminelle et les facteurs environnementaux immanents au lieu d'isolement.

> Selon les agents de l'AP interrogés, l'ampleur des agressions et des violences entre détenus a diminué ces dernières années, principalement en raison de l'utilisation généralisée de la surveillance par l'Administration pénitentiaire. Le profil personnel des détenus dans les prisons a également changé et, par conséquent, les manifestations de leur comportement agressif et violent ont également changées. Il s'agit le plus souvent de violences instrumentales, liées à la consommation de drogues ou de substances psychoactives par les détenus. Les situations de violence sont généralement de longue durée et surviennent dans le contexte des activités de la sous-culture criminelle et de la place occupée dans la stratification carcérale. Dans les situations menaçantes, les agents de l'AP prennent d'urgence des mesures de protection pénitentiaire. Ils couvrent à la fois les victimes et les auteurs de violence.

> Un quart des agents interrogés ne perçoit aucun changement dans la dynamique du phénomène d'agression et de violence en prison entre détenus. Cela a probablement été influencé par la situation de pandémie et la restriction des activités pénitentiaires aux activités nécessaires de protection pénitentiaire ou par la prévalence de ce phénomène et sa perception comme un élément naturel de l'environnement carcéral.

> La violence en prison a pour fonction de réguler les relations et de positionner les détenus dans la hiérarchie de la prison. L'ensemble du spectre des comportements violents se produit dans l'isolement carcéral et ses formes (physiques et psychologiques) se manifestent parfois sous une forme extrême (suicide, homicide). Les formes physiques d'agression ou de violence entre détenus ont été identifiées comme les plus fréquemment perçues et enregistrées. Cependant, c'est la violence psychologique qui a été identifiée comme la plus caractéristique des relations entre détenus. Les actions de l'Administration pénitentiaire se limitent généralement à répondre aux incidents signalés par les détenus.

> Selon les agents interrogés, l'agression et la violence, manifestées sous différentes formes par les détenus, entraînent des changements importants dans le fonctionnement de la prison - certains détenus réagissent par une agressivité accrue, d'autres se retirent et expriment un besoin de protection. Cela dépend de la perspective à partir de laquelle on considère la situation des personnes impliquées dans l'interaction violente, car les détenus ont des expériences éducatives et sociales différentes de la violence subie ou utilisée. La réaction la plus courante des prisonniers victimes de violence est de demander de l'aide à l'Administration pénitentiaire et de s'attendre à être séparés de l'auteur

des faits (changement de cellule, de quartier ou d'unité pénitentiaire). Cela concerne généralement les incidents divulgués. En revanche, dans le cas de situations non révélées, les détenus victimes adoptent généralement une technique de retrait. En l'absence de divulgation de l'événement immédiatement après sa survenue, les émotions des victimes s'accumulent et se traduisent par une explosion d'agressivité ou d'automutilation. Les conséquences de l'agression vécue ou de la violence en prison (santé, social, juridique) sont également ressenties par les condamnés après leur sortie de l'unité pénitentiaire.

> De l'avis des agents interrogés, la prévention la plus efficace de la violence en prison entre détenus est l'utilisation de mesures coercitives directes contre les auteurs. Seule une personne interrogée sur cinq a indiqué des mesures liées à l'intervention psychologique et à la reconnaissance du climat éducatif.

> La majorité des personnes interrogées sont d'avis que l'efficacité des cours éducatifs et correctionnels mis en œuvre dans les unités pénitentiaires est faible. Près d'un tiers des agents de l'AP interrogés n'ont aucune connaissance de l'efficacité de ce type de programme, car ils ne sont pas ou n'ont pas été impliqués de quelque manière que ce soit dans sa mise en œuvre. Une personne interrogée sur quatre estime que les programmes éducatifs et correctionnels sont nécessaires, car ils permettent d'inculquer aux détenus des compétences qui leur permettent de résoudre les problèmes et de régler les situations conflictuelles de manière constructive.

> Le comportement agressif et violent des détenus menace la sécurité des unités pénitentiaires. Cette thèse a été formulée par les agents interrogés sur la base de leur perception de fortes émotions et de craintes les accompagnant dans des situations menaçant la santé ou la vie des détenus, ainsi que leur sécurité personnelle.

> Les activités dans le domaine de la prévention des incidents violents entreprises par les agents de l'AP sont principalement liées à des situations révélées lors de leurs activités officielles. Ils perçoivent également que ces situations ne sont souvent pas expliquées de manière procédurale. Certains des agents interrogés estiment qu'il y a un manque de temps et de ressources humaines pour une prévention efficace dans le domaine évoqué.

> De l'avis des agents interrogés, les procédures anti-agression actuellement en place ne sont pas efficaces et, par conséquent, ils perçoivent la nécessité d'adopter, entre autres, des solutions juridiques qui entraîneraient une restriction partielle des droits des détenus. Il est symptomatique, en revanche, que très peu d'agents interrogés aient une vision positive des procédures préventives, tout en pointant du doigt les problèmes liés à leur mise en œuvre dans les conditions carcérales.

> Les agents de l'AP perçoivent des changements dans l'intensité de la violence en prison, mais soulignent que le moment de la pandémie de COVID-19 n'a pas provoqué une augmentation soudaine des comportements agressifs et violents parmi les détenus. Les détenus comprennent la situation dans laquelle il est nécessaire de maintenir un régime sanitaire-épidémiologique et de limiter les contacts avec leurs proches.

> D'autre part, les comportements agressifs et violents des détenus envers les agents de l'AP sont également courants dans les unités pénitentiaires. Selon les personnes interrogées, il s'agit d'un phénomène naturel, qui résulte de la contrainte de l'isolement et de la nécessité pour les condamnés de s'adapter aux conditions de détention, et du fait qu'ils suivent impitoyablement les instructions des agents, ce qui génère une opposition et les incite à adopter un comportement d'opposition et de rébellion.

- > Le problème de l'agression et de la violence utilisées par les condamnés contre le personnel pénitentiaire est rarement signalé par les agents de l'AP. L'impunité de ce comportement entraîne une escalade, ce qui se traduit par une augmentation des agressions verbales dirigées par les détenus contre les agents du service social. Il s'agit le plus souvent d'insultes et de menaces. On constate également une augmentation des cas d'agression physique sous la forme de crachats, de coups, de versement de liquide et de coups de pied avec les jambes.
- > Selon les agents interrogés, les effets de la violence subie par les agents de l'AP de la part des détenus sont graves et généralement de longue durée. Les agents touchés par la violence recherchent le plus souvent un soutien psychologique et juridique, moins souvent lié à l'introduction de changements organisationnels correctifs.
- > Dans une situation où un détenu est attaqué par un agent de l'AP, l'Administration pénitentiaire a généralement recours à des mesures coercitives directes. Cependant, en raison de l'ambiguïté du résultat de cet aspect de l'enquête présentée (pourcentage élevé de personnes percevant un manque de mesures préventives), il devrait faire l'objet d'une recherche plus approfondie.
- > La distribution opposée des réponses des personnes interrogées sur les actions préventives et les mesures prises par l'Administration pénitentiaire concernant l'agression et la violence manifestées par les détenus envers les agents indique également la nécessité d'une exploration plus approfondie de la recherche.
- > Les manifestations d'agression ou de violence utilisées, cependant, par les agents de l'AP contre les détenus condamnés ne sont pas courantes selon l'opinion des personnes interrogées, et leurs effets ne sont pas graves et durables. Au cours de la dernière décennie, le nombre d'actes d'agression ou de violence par les agents de l'AP contre les prisonniers a diminué de manière significative. Cependant, les observations des agents indiquent que les agressions verbales du personnel pénitentiaire à l'égard des détenus sont en augmentation.
- > Lorsqu'ils sont victimes d'agressions ou de violences de la part des agents, les détenus activent le plus souvent des mécanismes juridiques et psychologiques. L'administration pénitentiaire, quant à elle, applique le plus souvent des mesures formelles, juridiques et organisationnelles à l'encontre des agents violents.
- > Les activités entreprises par l'Administration pénitentiaire dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les abus des agents de l'AP à l'encontre des détenus sont, de l'avis des personnes interrogées, efficaces et ne se limitent pas aux seuls incidents signalés par les détenus. Le personnel pénitentiaire réagit en permanence à ce type de situations, et les procédures internes et les réglementations légales à cet égard ont une valeur préventive élevée et sont efficaces.
- > Selon les personnes interrogées, la pandémie de COVID-19 n'a pas entraîné d'augmentation du nombre d'incidents liés à des comportements violents de la part des agents de l'AP envers les détenus.
- > Peu de personnes ont commenté le phénomène de l'agression et de la violence parmi les agents de l'AP. Les agents interrogés ont le plus souvent fait référence aux aspects liés à la signalisation du phénomène d'agression et de violence dans l'environnement des agents de l'AP et à la réception d'une aide appropriée, ainsi qu'aux situations favorisant

l'intensification des comportements agressifs ou violents. Les agents étaient les moins susceptibles de s'exprimer sur les procédures et les réglementations légales en place pour prévenir les agressions et la violence, la psycho-prévention, la dynamique du phénomène en question ou les mesures prises par les supérieurs en réponse à un agent lésé signalant un problème. On peut supposer que la réticence à participer à cette partie de l'enquête s'explique par la crainte des agents de révéler des comportements indésirables du personnel pénitentiaire, par le fait qu'ils accordent plus d'attention au comportement des détenus en ce qui concerne le phénomène de la violence en prison, ou par leur manque de connaissance, d'observation ou d'expérience suffisante des questions soulevées.

> Moins d'un agent sur quatre interrogé a donné une réponse écrite sur le phénomène de l'agression ou de la violence parmi le personnel pénitentiaire, la fréquence de son apparition et la possibilité d'apporter une aide immédiate aux personnes concernées. Il est probable qu'une proportion importante a répondu de manière évasive, ne souhaitant pas aborder cet aspect de l'enquête. Des explications peuvent également être trouvées dans la structure de l'organisation, qui se caractérise par un modèle hiérarchique supposant un certain type de comportement de communication et de commandement, et dans les réponses individuelles de ceux qui situent le phénomène dans la relation superviseur-subordonné, ce qui est probablement lié à la peur de révéler un acte agressif ou violent et à la difficulté d'obtenir de l'aide.

> Les agents sont ambivalents quant au phénomène de l'agression ou de la violence dans leur groupe professionnel. Cependant, la majorité d'entre eux indiquent la présence de ce type de comportement pathologique, le justifiant par la nature de l'institution dans laquelle les agents de l'AP exercent leurs activités professionnelles et l'environnement socioculturel très stressant et diversifié. Les comportements les plus courants des agents sont, de l'avis des personnes interrogées, des comportements violents de type harcèlement moral, dont la plupart ne sont toutefois pas divulgués. Les agents évitent de rendre ces cas publics, mais s'entraident, conformément à la solidarité de groupe.

> Les agents de l'AP étaient réticents à commenter la dynamique du phénomène d'agression ou de violence entre agents. Certains d'entre eux ont récemment observé une augmentation de ce phénomène, qu'ils perçoivent comme une implication de facteurs négatifs croisés, tels que des erreurs dans la politique du personnel, des restrictions épidémiques à long terme ou le comportement autocratique des supérieurs, tandis que d'autres ne se prononcent pas clairement.

> Les résultats de l'enquête indiquent que les manifestations les plus fréquentes d'agression ou de violence dans les relations entre agents de l'AP sont l'agression verbale et la violence psychologique. L'agression ou le comportement violent entre agents de l'AP se produit le plus souvent pendant l'exercice conjoint de fonctions officielles, lors de conversations directes («face à face»), et souvent en présence d'autres personnes.

> Les agents perçoivent une augmentation des situations générant des comportements agressifs ou violents entre agents, qui sont le plus souvent : des conflits de poste, le transfert des responsabilités aux subordonnés, la rivalité et la manipulation. Ils perçoivent également une augmentation des agressions verbales et des violences psychologiques et sexuelles.

> Les principaux déclencheurs d'un comportement agressif ou violent chez les agents de l'AP sont leurs caractéristiques personnelles et l'influence négative des facteurs physiques environnementaux et des relations interpersonnelles. Dans le cas des facteurs

environnementaux, l'interdépendance des facteurs physiques et interpersonnels en tant que déclencheurs d'un comportement agressif ou violent chez les agents de guichet est plus fréquemment perçue que l'association des facteurs environnementaux aux caractéristiques personnelles.

> Les conséquences des comportements agressifs et violents des agents du service social sont soit sous-estimées, principalement en raison du manque d'expérience dans ce domaine, soit remarquées comme des problèmes de santé graves et à long terme, perturbant le fonctionnement individuel, familial et professionnel des personnes concernées. Il s'agit le plus souvent d'un stress chronique provoquant des troubles somatiques, un épuisement professionnel, des problèmes psychologiques, des névroses et des dépressions.

> Les remèdes les plus couramment utilisés par les agents de l'AP victimes d'une situation d'agression ou de violence sont les mécanismes juridiques (signaler le problème ou demander un transfert dans une autre unité) et les mécanismes psychologiques - demander l'aide d'un psychologue ou d'un psychiatre.

> L'administration pénitentiaire dispose de mesures préventives formelles et légales visant à empêcher les comportements agressifs ou violents du personnel pénitentiaire (par exemple, procédures disciplinaires, comités de harcèlement moral, assistance professionnelle, procédure simplifiée ou code d'éthique applicable). Cependant, de l'avis des agents interrogés, les procédures et réglementations légales existantes ne sont pas suffisantes et doivent être corrigées (précisées et étendues). Les agents constatent également le recours insuffisant aux mesures préventives, leur faible efficacité, surtout à long terme, et le manque de formation et d'outils pour assurer le bon fonctionnement des comités de harcèlement moral, ainsi que le manque de protection juridique des agents de l'administration pénitentiaire. Le nombre relativement important d'agents de l'AP interrogés déclarant un manque de connaissance et d'expérience des solutions préventives existantes dans le domaine en question semble symptomatique.

> De l'avis de la majorité des agents interrogés, lorsqu'une situation de violence est signalée, les supérieurs réagissent généralement avec passivité ou tentent de minimiser l'importance du comportement pathologique révélé. Il arrive souvent que, par crainte d'une réaction négative de l'entourage, les victimes de violence n'engagent pas la procédure d'intervention.

RECOMMANDATIONS

- > À la lumière des résultats de l'étude, il semble nécessaire de suivre de plus près le phénomène de l'agression et de la violence parmi le personnel pénitentiaire et que l'Administration pénitentiaire entreprenne des mesures préventives et intensifiées à cet égard.
- > Les données obtenues indiquent également la nécessité d'augmenter le nombre de membres du personnel pénitentiaire qui s'assurent mutuellement lorsqu'ils travaillent avec des détenus présentant des symptômes d'agression ou de violence, et d'augmenter la fréquence de la formation à l'utilisation de mesures coercitives directes.
- > Dans le processus de recrutement, il est nécessaire d'utiliser des tests psychologiques précis et fiables identifiant les traits d'agressivité chez les candidats au service dans l'AP. Les résultats des tests doivent être pris en compte dans le processus décisionnel et dans l'orientation des candidats vers des postes particuliers (conformité avec le profil de compétences attribué).
- > L'intensification de la formation par l'AP et l'inclusion dans les programmes actuels de l'École supérieure de justice de contenus sur l'agression et la violence, également en relation avec les systèmes de rétroaction interactionnelle mis en évidence dans cette étude, ainsi que le développement de normes de comportement et de portée du soutien psychologique pour la communauté carcérale, visant à faire face aux situations de conflit. L'organisation de formations professionnelles sur la manière de gérer les situations d'agression et de violence, en tenant compte des systèmes d'interaction identifiés dans cette étude.
- > Des activités éducatives actives de la direction de l'Administration pénitentiaire et la création d'une culture d'opposition à la violence – violence qui doit être considérée comme un manque de professionnalisme, affectant l'image de l'Administration pénitentiaire dans son ensemble.
- > L'organisation de formations sur la création d'une atmosphère et d'une culture organisationnelles fondées sur la confiance et la coopération plutôt que sur la concurrence.
- > La mise en valeur des activités visant à permettre aux détenus de maintenir ou d'améliorer leurs relations avec leur famille.
- > Des efforts continus entrepris pour améliorer en permanence les conditions dans les prisons et les centres de détention, notamment par des projets d'investissement et de rénovation impliquant, entre autres, l'amélioration des conditions sanitaires et de vie dans les cellules résidentielles communes.
- > Les travaux législatifs sur le statut des «comités anti-intimidation et harcèlement», notamment en vue de renforcer leurs pouvoirs. Actuellement, les résultats de leurs travaux ne sont pas reconnus par les tribunaux comme étant contraignants.
- > L'introduction des changements législatifs pour garantir une protection juridique renforcée des agents.

Dossiers thématiques déjà parus

Année	Titre	Auteur	
2021	<i>La sécurité dynamique : enjeux et perspectives pour les prisons française</i>	BRIE Guillaume MAYOL Jean-Philippe	
2021	<i>Nouvelle ingénierie de la formation des élèves surveillants. L'impact de l'approche par compétences sur l'alternance</i>	POIRIER Sébastien	
2020	<i>La socialisation professionnelles des formateurs et responsables de formation pénitentiaires. Des carrières aux missions décentrées</i>	GRAS Laurent	
2020	<i>Dire et prédire la radicalisation. Le cas de la prison</i>	BRIE Guillaume RAMBOURG Cécile	
	<i>Les modules de respect : une métamorphose de la prison</i>	HERNANDEZ Lucie MBANZOULOU Paul	
2018	<i>Nouvelles problématiques de prise en charge des auteurs d'infraction à caractère sexuel. Construction et accompagnement de programmes au sein de 3 établissements pénitentiaires.</i>	BRIE Guillaume	
	<i>Un programme de préparation à la sortie en maison d'arrêt.</i>	HERNANDEZ Lucie	
2017	<i>Les cadres de l'administration pénitentiaire et l'autorité. Variations des positions dans l'espace social pénitentiaire.</i>	BESSIERES Laurence	
2015	<i>Radicalisation. Ananalyses scientifiques versus usage politique. Synthèse analytique</i>	BRIE Guillaume RAMBOURG Cécile	
	<i>Les outils d'évaluation et les méthodes de prise en charge des personnes placées.</i>	MATIGNON Emilie	
	<i>Études des obligations applicables en milieu ouvert, Une analyse de la dimension coercitive de la probation.</i>	MARGAINE Clément	Épuisé
2014	<i>Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire.</i>	RAMBOURG Cécile	Épuisé
	<i>Carrières et trajectoires professionnelles des directeurs des services pénitentiaires.</i>	BESSIERES Laurence	
2012	<i>L'expérience de la formation aux métiers pénitentiaires des travailleurs handicapés.</i>	RAMBOURG Cécile	
2011	<i>Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires.</i>	GRAS Laurent	Épuisé
2010	<i>L'initiative Lotu, Une démarche partenariale au service de l'insertion des personnes placées sous main de justice.</i>	CHALES-COURTINE Sylvie	
2009	<i>L'unité hospitalière sécurisée interrégionale (UHSI) de Toulouse.</i>	BAZEX Héléne	
2008	<i>L'utilisation des armes de neutralisation momentanée en prison.</i>	RAZAC Olivier	
2007	<i>La prise en charge pénitentiaire des auteurs d'agressions sexuelles.</i>	ALVAREZ Jofina GOURMELON Nathalie	Épuisé
2006	<i>Les unités de visite familiales. Nouvelles pratiques, nouveaux liens.</i>	RAMBOURG Cécile	Épuisé
	<i>Les premiers surveillants. Une fonction de cohérence.</i>	CAMBON-BESSIERES Laurence	
2005	<i>Le débriefing. Retour sur l'expérience.</i>	CHALES-COURTINE Sylvie	

Publications

La Violence en prison

Sous la direction de

Paul Mbanzoulou, Guillaume Brie et Cécile Rambourg



L'École nationale d'administration pénitentiaire organisait, les 23 et 24 novembre 2022, ses 6es journées internationales de la recherche en milieu pénitentiaire sur les violences en prison. Les contributions à lire ici proposent, chacune à partir de leur contexte d'action et de production, un examen serré de la question des violences et de leur gestion à partir des prises en charge existantes, mais aussi de façon comparative et prospective à partir de pratiques professionnelles et de travaux scientifiques menés en France et à l'international. À cet égard, la composante internationale du colloque a constitué un atout clé : elle a permis aux participants d'appréhender la violence dans un contexte très global sur les plans structurels, culturels et techniques. La complexité propre à nos sociétés contemporaines ne pouvait effectivement faire l'économie de ces dimensions, tant la question de la violence et de sa gestion constitue un enjeu fort pour nos démocraties.

Journal de terrain pénitentiaire

Antoinette Chauvenet



Le jeudi 7 septembre 1989, Antoinette Chauvenet endosse l'uniforme pénitentiaire pour effectuer un stage de surveillance dans une maison d'arrêt pour femmes (MAF) de la région parisienne. Cette expérience tout à fait singulière et inédite a pour vocation de préparer le terrain d'une recherche à venir sur le métier de surveillant pénitentiaire. Cette recherche, publiée en 1994 sous le beau titre du Monde des surveillants de prison, fera date dans les univers académique et professionnel.

Antoinette Chauvenet n'a pas utilisé ce journal par la suite malgré l'impact important qu'il a eu sur la réflexion qui a accompagné ses recherches, d'autant plus que cet oubli masquait l'expérience d'où la pensée était issue. Comme l'écrit Hannah Arendt : "La pensée naît de l'expérience des événements de notre vie et doit leur demeurer liée". L'opportunité d'une rencontre scientifique a rendu possible la publication de ce Journal

de terrain pénitentiaire qui aborde des thèmes toujours d'actualité : poids de l'enfermement sur les personnels, multiplicité et contradictions des tâches de surveillance, impératif tyrannique de la sécurité, intrusions immorales et contreculturelles de la surveillance, méfiance et paranoïa, aliénation au travail, principalement.

Les Chroniques du Cirap n°33

Technologie et prison : l'innovation en question

Anais Tschanz



Dans cette chronique, Anais Tschanz propose une réflexion sur l'usage des technologies de sécurité dans les établissements pénitentiaires. De plus en plus présente au sein des détentions, la technologie est perçue comme un outil de résolution de problèmes, pouvant, par exemple, répondre à une exigence de normalisation de la détention ou satisfaire l'impératif sécuritaire institutionnel. En dépassant la seule approche fonctionnaliste et technique de la technologie, l'auteure invite à réfléchir à ses effets sur les pratiques et sur les individus. Enfin, elle discute de la notion d'« innovation » au regard des changements qu'elle permet, ou, au contraire, des dynamiques qu'elle perpétue.

Les PRESSES de l'Énap

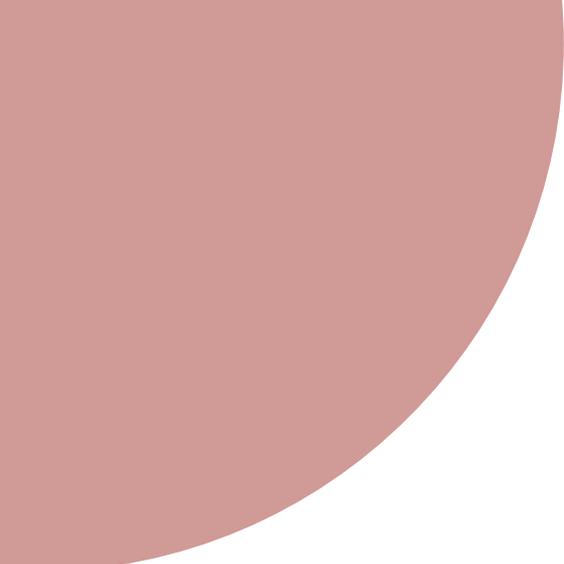
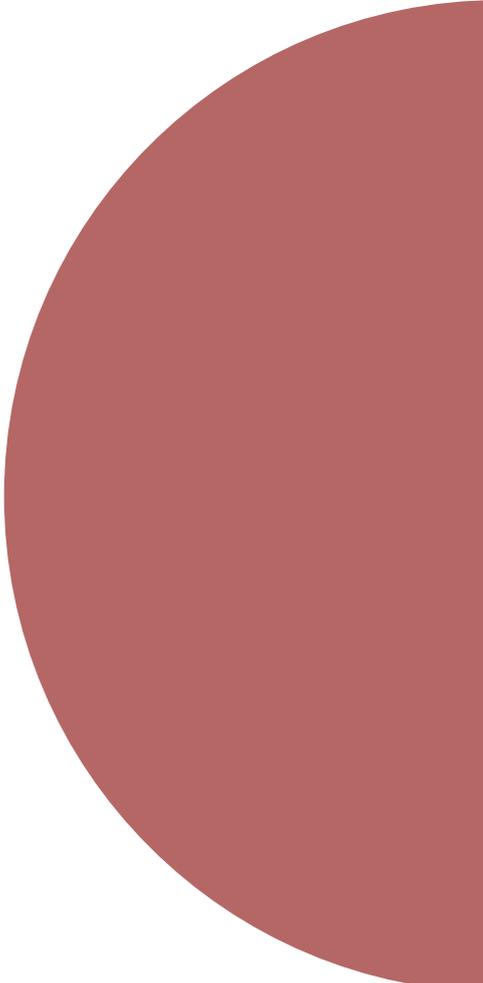
Les Presses de l'Énap proposent 2 collections d'ouvrages à destination de toutes personnes s'intéressant au champ pénitentiaire.

Comment acquérir les ouvrages ?

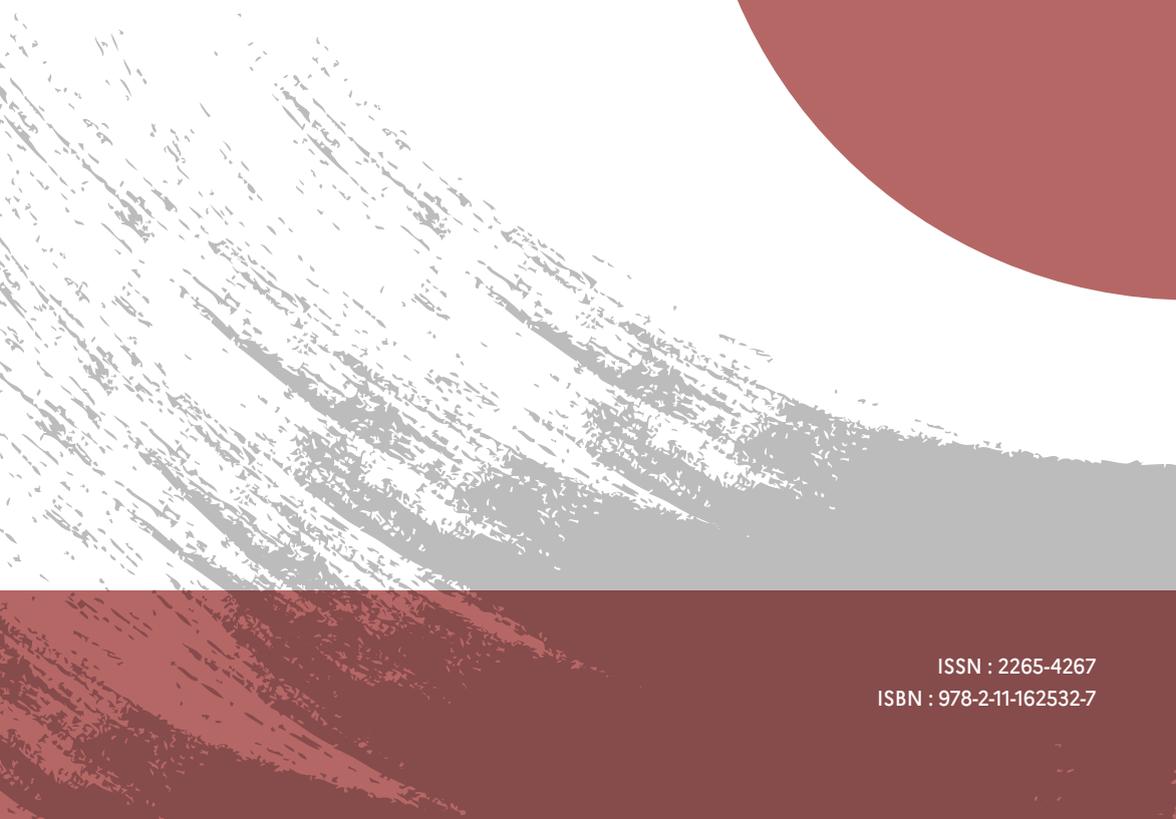
Permanence ventes à l'accueil de l'Énap les mardis et jeudis de 9h30 à 11h45 à 16h30 (aucune vente possible en dehors de ces horaires)

Moyens de paiement acceptés : chèque et CB





440 av. Michel Serres
CS 10028
47916 AGEN cedex 9
+33 (0)5 53 98 98 98
Fax : +33 (0)5 53 98 98 99
www.enap.justice.fr



ISSN : 2265-4267
ISBN : 978-2-11-162532-7