

Directeurs Pénitentiaires d'Insertion et de Probation

5^{ème} PROMOTION

Mémoire
de recherche
et d'application
professionnelle

Le développement de la
surveillance électronique :

Un défi pour le DPIP quant à
l'accompagnement du
personnel

Présenté par :
Sophie LOUIS

Juin 2013

**Le développement de la surveillance électronique : un défi
pour le DPIIP quant à l'accompagnement du personnel**

Remerciements :

J'adresse mes remerciements à l'ensemble des professionnels qui ont accepté de partager leurs points de vues et leurs expériences en lien avec la thématique développée dans ce mémoire d'application et de recherche professionnelle, ainsi qu'à mon guidant, Madame Laurence Bessières, enseignant chercheur à l'ENAP qui a su m'éclairer dans mes recherches.

Je tiens aussi à remercier tout particulièrement les cadres et l'ensemble du personnel du service pénitentiaire d'insertion et de probation de mon lieu de stage pendant cette année de formation, qui m'ont réservé un très bon accueil, et qui ont su me transmettre les connaissances nécessaires pour mon avenir professionnel dans l'administration pénitentiaire.

Sommaire

Glossaire :	4
Introduction :	5
Partie préliminaire : Étude du développement de la surveillance électronique.....	9
Chapitre 1 : Rappel historique	9
Section 1 : Présentation de la surveillance électronique.....	9
Section 2 : Les grandes étapes de développement de la SE.....	11
Chapitre 2 : L'impact de la montée en puissance de la surveillance électronique dans les SPIP.....	13
Section 1 : La SE, au cœur de l'activité du SPIP.....	13
Section 2 : Des données chiffrées : illustration de la montée en puissance de la SE	14
Partie 1 : Analyse des difficultés liées à l'augmentation de la SE : des équipes en demande, des cadres sollicités.....	17
Chapitre 1 : Des identités professionnelles à l'épreuve de la SE.....	18
Section 1 : Des logiques identitaires réinterrogées chez les CPIP.....	19
Section 2 : L'introduction d'une nouvelle identité professionnelle dans les SPIP à raison de ce flux très important : les agents PSE.....	23
Chapitre 2 : La SE créatrice de tensions au sein des SPIP, source d'un besoin important en accompagnement.....	29
Section 1 : Impact de la surveillance dans les rapports entre les PIP et les agents PSE.....	29
Section 2 : Impact de la SE dans les rapports entre l'équipe et la direction.....	32
Partie 2 : La mise en place de dispositifs adaptés par le DPIP pour répondre aux besoins en accompagnement du personnel.....	36
Chapitre 1 : La mise en place par le DPIP de leviers adaptés.....	37
Section 1 : Des outils tournés vers le collectif.....	37
Section 2 : Des actions centrées sur des besoins individuels.....	41
Chapitre 2 : Des éléments de réponse tournés vers l'extérieur.....	45
Section 1 : L'accompagnement du personnel dans les relations avec les partenaires institutionnels extérieurs.....	45
Section 2 : Donner à son équipe des outils clés en développant le partenariat	48
Conclusion :	50
Bibliographie :	52
Table des annexes.....	54
Annexe 1 : Textes législatifs, réglementaires, décrets et circulaires, notes relatifs à la surveillance électronique.....	55
Annexe 2 : Méthodologie et trames d'entretien.....	58
Annexe 3 : Fiche de fonction PS en SPIP.....	60
Annexe 4 : Formation d'adaptation des PS en SPIP	62

Glossaire :

ACP : agent centralisateur PSE
APPI : application des peines, probation insertion
ARSE : assignation à résidence sous surveillance électronique
ARSEM : assignation à résidence sous surveillance électronique mobile
CE : chef d'établissement pénitentiaire
CHRS : centre d'hébergement et de réinsertion sociale
CPAL : comité de probation et d'aide aux libérés
CPIP : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation
CPP : code de procédure pénale
DAP : direction de l'administration pénitentiaire
DEPAR : dispositif électronique de protection anti-rapprochement
DI : direction inter-régionale
DIF : droit individuel à la formation
DFSPIP : directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation
DPIP : directeur pénitentiaire d'insertion et de probation
ENAP : école nationale de l'administration pénitentiaire
JAP : juge d'application des peines
LC : libération conditionnelle
LOLF : Loi organique des lois de finances
MAPSE : mission de développement des aménagements de peine et du placement sous surveillance électronique
MF : milieu fermé
MO : milieu ouvert
MPO : management par objectif
PA : personnel administratif
PCPSE : poste centralisateur du PSE
PIP : personnel d'insertion et de probation
PPSMJ : personnes placées sous main de justice
PSAP : procédure simplifiée d'aménagement de peines
PS : personnel de surveillance
PSE : placement sous surveillance électronique
PSEM : placement sous surveillance électronique mobile
RPE : règles pénitentiaires européennes
SE : surveillance électronique
SEFIP : surveillance électronique de fin de peine
SJ : surveillance judiciaire
SL : semi-liberté
SPIP : service pénitentiaire d'insertion et de probation
SS : surveillance de sûreté
SSJ : suivi socio-judiciaire
TOS : témoignage officiel de satisfaction
TTC : toutes charges comprises

Introduction :

La tendance actuelle démontre une montée en puissance des nouvelles technologies qui touche tant la sphère privée que publique, l'administration pénitentiaire n'y faisant pas exception. Cette évolution culturelle impacte directement l'activité des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP).

Volonté de sécurisation de l'espace public ou encore volonté d'assurer le partage, la transmission, la sauvegarde des informations, les motivations qui soutiennent ce phénomène sont nombreuses. Le perfectionnement de ces nouvelles technologies induit une réactivité importante.

L'outil informatique par exemple tient une place très importante dans les SPIP, avec la mise en place de nouveaux logiciels, au titre desquels figurent le logiciel « application des peines, probation et insertion » (APPI), le cahier électronique de liaison (CEL), et GIDE.

La surveillance électronique (SE) est une parfaite illustration de ce phénomène.

Cette nouvelle technologie qualifiée de « prison à domicile » connaît aujourd'hui un véritable tournant en tant qu'aménagement ou modalité d'exécution de la peine. Elle se trouve de fait renforcée par la mise en place de nouvelles procédures. C'est le cas par exemple de la procédure simplifiée d'aménagement de peine (PSAP), et dans une autre mesure de la surveillance électronique de fin de peine (SEFIP). Ces dispositifs ne sont pas sans conséquences sur les modalités de mise en œuvre du suivi des personnes placées sous main de justice (PPSMJ) conformément au mandat judiciaire qui nous est confié. En l'espèce, les pratiques de SPIP doivent s'adapter à ce nouveau contexte et aux nouvelles orientations impulsées par la Ministre de la Justice, Garde des sceaux, Christiane TAUBIRA ¹.

¹ Circulaire JUS D1234837C du 19 septembre 2012, circulaire de politique pénale de Madame la Garde des Sceaux, p^o7 et suiv, au terme de laquelle elle demande de « veiller tout particulièrement à l'aménagement des peines d'emprisonnement .»

Parallèlement, l'administration pénitentiaire s'est positionnée en faveur de la pluridisciplinarité, révélée notamment à l'occasion des travaux conduits par Isabelle GORCE et Charlotte TRABUT en 2008 sur le métier de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP). Préconisée dans le rapport sur l'amélioration du fonctionnement des SPIP en 2011², elle est aujourd'hui une composante des services.

En effet, elle tend à se développer, avec la présence de différents personnels : personnels d'insertion et de probation (PIP), personnels administratif (PA) et plus récemment avec l'introduction de personnels de surveillance (PS).

Si le principe de la pluridisciplinarité est posé et constitue une source d'enrichissement professionnel, il semble pour autant que dans la pratique elle soulève nombre d'interrogations quant à la manière de l'intégrer dans l'organisation du service. L'accompagnement du personnel par le directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP) est donc essentiel.

A travers le prisme du développement de la SE, on peut voir apparaître l'interaction entre ces différents personnels et le rôle du DPIP en matière d'accompagnement.

De nombreuses études ont porté sur la SE, sur le vécu de la mesure par les personnes placées, sur les dispositifs techniques. En revanche, la problématique de l'impact d'un tel déploiement dans la pratique des professionnels n'a pas été envisagée du point de vue de l'accompagnement des personnels.

En effet, l'utilisation de telles technologies bouleverse les méthodes d'intervention des CPIP et le cœur même de leur mission. A ce titre, un glissement a pu être évoqué par ces personnels qui vivent ce changement comme une mutation de leur fonction, fonction que certains qualifient désormais d'agent de probation, de contrôle.

Et inversement, avec l'arrivée des PS dans les SPIP, on a pu assister à un élargissement de leur champ de compétences, impulsé par les politiques de l'administration centrale.

Ainsi, ces personnels peuvent être affectés en SPIP sur un poste d'accueil en tant que réservistes. Ils s'inscrivent plus généralement dans une fonction d'agent PSE, avec des missions de pose et dépose de bracelets électroniques, de gestion des incidents PSE

² Rapport IGF et IGSJ *sur les services pénitentiaires d'insertion et de probation*, juillet 2011, p°1

depuis 2010. Il s'avère également, que la rédaction de rapports dans le cadre du segment I leur est attribuée dans certains SPIP.

Il en ressort dès lors une diversité des pratiques sur le territoire national et un certain nombre d'interrogations quant à la délimitation des différents champs de compétences du personnel.

L'augmentation du recours à la SE est significative d'une évolution des champs professionnels au sein des équipes qu'il est nécessaire d'accompagner. Il est dès lors possible d'appréhender ce concept de pluridisciplinarité à travers ces nouvelles pratiques, et d'envisager ce qu'elles impliquent quant au degré d'accompagnement du personnel à mettre en place par le DPIP au sein du service.

Au terme de l'article 1er du décret du 23 décembre 2010³ portant sur le statut des DPIP :

*« Ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement des SPIP, ils exercent des fonctions d'encadrement, de direction, de conception, d'expertise, de contrôle de leur services et de l'évolution des politiques publiques.
Ils sont chargés de coordonner et de piloter le travail des équipes pluridisciplinaires placées sous leur autorité.
Ils sont garants de la cohésion du travail des personnels placés sous leur autorité [...] »*

En ce sens, les missions du DPIP font clairement apparaître la nécessité de se positionner en termes d'accompagnement en tant que garant du capital humain de l'équipe. Mais qu'entend-on par accompagner ?

« Accompagner c'est fournir une relation soutenue : c'est identifier les besoins en relation de la personne et les satisfaire à minima »⁴

Dans les SPIP, il est souvent fait état d'un déficit d'accompagnement de la part de la fonction encadrante. Accompagner c'est écouter, clarifier, rejoindre, partir, cheminer avec, proposer, décider, conduire, guider. L'accompagnement revêt divers facettes, mais s'inscrit dans une idée de mouvement au service d'une même direction à prendre.

3 Décret du 23 décembre 2010 n°2010-1640, portant statut particulier du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation

4 Leu A., Autonomie, à l'occasion d'une intervention sur l'autonomie du 13 juin 2002, article rédigé le 21 septembre 2005, p°7

L'accompagnement revêt alors deux dimensions, l'une méthodologique, technique et l'autre psychologique.

Il est donc intéressant de s'interroger sur le rôle du DPIP dans l'accompagnement du personnel. En effet, de la bonne synergie d'équipe dépendent les outils mis en place par le N+1 en matière d'accompagnement. Il a en l'espèce un véritable rôle d'impulsion.

Il s'agit pour le cadre de repenser d'une part la question de l'identité professionnelle des différents corps composant le service, et d'autre part l'articulation entre les différentes rationalités propres à chacun. On pense notamment à la cohabitation entre des logiques sécuritaires très présentes chez les surveillants, et des logiques éducatives et criminologiques, cœur du métier des CPIP.

L'enjeu est important du point de vue du DPIP, il engage sa responsabilité en cas de dysfonctionnement, ou de mauvaise coordination.

Dans quelle mesure la SE fait-elle émerger de nouvelles professions ? L'impact de la surveillance électronique ne nécessite-t-il pas un renforcement de l'accompagnement des équipes ? Comment le DPIP en tant que cadre coordonne-t-il ces différentes rationalités propres à chaque corps, lesquelles doivent se concilier avec les orientations des politiques de service ?

Autant de questions qui interrogent très clairement la définition des métiers pénitentiaires, et notamment celui du DPIP en termes d'accompagnement.

Il s'agit avant tout de penser l'accompagnement, et donc de poser un diagnostic sur le service (Partie 1), pour enfin mettre en place des dispositifs adaptés aux attentes et nécessités de service (Partie 2). Au préalable, il est indispensable de procéder à un bref rappel sur le développement de la SE (Partie préliminaire).

Partie préliminaire : Étude du développement de la surveillance électronique

Chapitre 1 : Rappel historique

Inspirée d'expériences étrangères, la SE en France est encore très récente⁵. Elle a fait l'objet d'une mise en place par étapes successives (Section 2).

Mais pour comprendre sa place dans notre dispositif juridique, il est nécessaire de déterminer ce qu'elle recouvre (Section 1).

Section 1 : Présentation de la surveillance électronique

La SE est présentée comme une mesure de prévention de la récidive, mais également de lutte contre les effets désocialisant de l'incarcération en ce qu'elle favorise le maintien des liens familiaux et évite toute rupture socioprofessionnelle de la personne. Elle est aussi un outil pour les autorités publiques pour faire face au phénomène de surpopulation pénale⁶.

Il existe deux modalités de placement sous surveillance : fixe ou mobile. Dans ces deux hypothèses, le condamné a l'interdiction de s'absenter de son domicile en dehors des horaires d'assignation fixés par le juge⁷.

Le placement sous surveillance électronique mobile (PSEM) se distingue du PSE en ce qu'il permet à tout moment de déterminer à distance la présence ou l'absence en un lieu déterminé du placé à l'aide d'une unité de géolocalisation, de suivre et d'enregistrer ses déplacements lors de ses sorties⁸ en intégrant des zones d'exclusion (lieux interdits), et des zones d'inclusion (lieux autorisés pour le placé).

5 A ce titre, en 1989 le rapport du député socialiste G. Bonnemaison consacré « à la modernisation du service public pénitentiaire » a évoqué pour la première fois le recours à la surveillance électronique en France ; puis en 1995 par le député UMP G-P Cabanel dans le rapport « pour une meilleure prévention de la récidive », rapport d'orientation au 1er ministre.

6 Cardet C, « Extension du domaine du PSE par les lois Perben I et II », *Doctrine, revue pénitentiaire et de droit pénal*, 2005, p°195 sur les limites d'accueil du parc pénitentiaire.

7 Article 723-8 du Cpp

8 Direction des affaires criminelles et des grâces, *Guide juridique du placement sous surveillance électronique mobile postsentenciel*, version actualisée au 16 août 2010

Le PSE en tant qu'aménagement de peine ou en tant qu'alternative à l'incarcération est un mode d'exécution de la peine privative de liberté qui se déroule hors d'un établissement pénitentiaire dans un lieu fixé par le juge d'application des peines (JAP), sous son contrôle et mis en œuvre par les personnels pénitentiaires. La SE peut également constituer une alternative à la détention provisoire, et ce au stade présentenciel.

Il est important de relever que la SE est aujourd'hui utilisée d'un bout à l'autre de la chaîne pénale, elle présente donc une véritable diversité. Elle peut être présente tant au stade présentenciel, avec l'assignation à résidence sous surveillance électronique (ARSE) fixe ou mobile⁹ (ARSEM) qu'au stade postsentenciel, en tant qu'aménagement de peine, ou de modalité d'exécution de fin de peine avec la SEFIP, ou en tant que mesure de sûreté pour le PSEM.

Sur l'aspect technique, le dispositif¹⁰ est constitué d'un émetteur (le bracelet électronique) qui est fixé à la cheville par une pince à sertir. Il est étanche et anallergique.

Le boîtier GSM placé au lieu d'assignation est alimenté sur secteur, ce qui implique l'existence d'un logement stable avec des factures EDF acquittées. Une ligne téléphonique n'est donc plus nécessaire, il suffit que le domicile soit couvert par les réseaux téléphoniques les plus courants, Bouygues, Orange. Si tel n'est pas le cas, le boîtier MU sera alors filaire.

Ce boîtier capte les signaux du bracelet qui transmet les informations à un ordinateur central, situé au poste centralisateur du PSE (PCPSE). La portée dépendra de la configuration des lieux. Enfin la supervision de ces informations retransmises est assurée par les agents centralisateur PSE (ACP).

9 Circulaire JUSD1013203C du 18 mai 2010 relative à la présentation des dispositions sur l'assignation à résidence avec surveillance électronique
ARSEM pour une personne mise en examen pour une infraction punie de plus de sept ans d'emprisonnement et pour laquelle le suivi socio-judiciaire est encouru en application de l'article 142-5 du Cpp.

10 Titre troisième du Cpp, et article R57-11 du Ccp

Section 2 : Les grandes étapes de développement de la SE

Si la loi de 1997¹¹ l'a intégrée comme modalité d'exécution des peines privatives de liberté avec une première phase d'expérimentation¹², sa généralisation a été engagée à partir de 2002¹³ pour véritablement aboutir avec la circulaire de 2005¹⁴.

Depuis lors, la SE a fait l'objet de réformes successives démontrant une volonté politique forte de dynamiser cette mesure, tendant à l'élargissement de ses conditions d'octroi.

Ainsi en 1997, cette possibilité d'exécuter sa peine d'emprisonnement sous le régime de la SE n'était réservé qu'aux seuls condamnés dont la peine ou le reliquat n'excède pas un an ou à titre probatoire à la libération conditionnelle (LC) pour une durée inférieure à un an.

Depuis la loi du 9 mars 2004¹⁵, les juridictions pénales ont la possibilité de prononcer un tel placement *ab initio*.

La loi de 2005¹⁶ a quant à elle instauré le PSEM. Mesure de sûreté, il peut être prononcé comme obligation à la LC, à la surveillance judiciaire (SJ), d'un suivi socio-judiciaire (SSJ), d'une surveillance de sûreté (SS) avec la loi de 2008¹⁷, ou comme obligation

11 Loi n°97-1159 du 19 décembre 1997 consacrant le placement sous surveillance électronique comme modalité d'exécution des peines privatives de liberté

12 Sur cette expérimentation : Cardet C., Frenot C., Pottier P., *Le placement sous surveillance électronique : quelles nouvelles pratiques, quelles nouvelles compétences pour les personnels de l'administration pénitentiaire*, CIRAP, ENAP, Mars 2003

Les premiers sites qui ont connus cette expérimentation sont Agen, Aix-en-Provence, Grenoble et Lille en avril 2000, puis l'expérimentation s'est étendue en 2002 à 11 sites pilotes. A partir de 2003, un plan de développement du PSE est arrêté par la DAP.

13 Décret n°2002-479 du 3 avril 2002 portant modification du cpp

Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité

Décret n°2004-243 du 17 mars 2004 relatif au placement sous surveillance électronique et modifiant le code de procédure pénale

Circulaire JUSK0540103C du 23 décembre 2005 relative au placement sous surveillance électronique.

14 Circulaire JUSK0540103C du 23 décembre 2005 relative au placement sous surveillance électronique
Elle vise à l'harmonisation des pratiques en la matière.

15 Loi qui fait suite au rapport Warsman, relatif *aux peines alternatives à la détention, aux modalités d'exécution des courtes peines, à la préparation des détenus à la sortie de prison*, rapport de mission parlementaire auprès du Garde des sceaux, 2003. Il préconisait de poursuivre l'effort de modernisation de la chaîne pénale entrepris par la loi de 2002.

16 Loi n°2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales

17 Loi n°2008-174 du 25 février 2008 relative à la rétention de sûreté et à la déclaration d'irresponsabilité pénale pour cause de trouble mental

d'une permission de sortir de la personne placée en rétention de sûreté. En ce sens, le PSEM ne constitue pas une mesure autonome.¹⁸

Avec la loi pénitentiaire¹⁹ on a pu assister à une élévation du seuil des peines aménagées qui est passé d'un an à deux ans, sauf cas de récidive légale, avec un aménagement possible de tout ou partie de la peine. De même, les règles relatives aux aménagements de peines ont été assouplies, permettant ainsi l'octroi d'un PSE pour recherche d'emploi, ou pour une personne justifiant d'un projet sérieux d'insertion ou de réinsertion²⁰. Mais également le PSEM peut être prononcé lors de la phase d'instruction.

Enfin de nouvelles procédures sont venues dynamiser cette modalité d'exécution de la peine. Tel est le cas de la PSAP²¹, et de la SEFIP²². Cette dernière a fait l'objet d'une expérimentation dès 2008. Elle est une modalité d'exécution de la peine, qui ne nécessite pas de projet d'insertion, et qui présente des horaires de sorties restreints.

Enfin, le champ de la SE s'est encore enrichi avec l'expérimentation du dispositif électronique de protection anti-rapprochement (DEPAR), un dispositif de surveillance électronique mobile au service de la lutte contre les violences faites aux femmes.²³

18 Pour une analyse sur le PSEM et l'influence du contexte en la matière, nouvel outil de politique pénal (développement de la surveillance, protection des victimes) voir les écrits de M. Garapon A.

19 Loi pénitentiaire n°2009-1436 du 24 novembre 2009 relative au prononcé des peines et aux aménagements de peines et la circulaire JUSD1028753C du 10 novembre 2010 relative à la présentation des dispositions de la loi pénitentiaire

20 Art 132-26-1 du Cpp

21 Art 84 de la loi pénitentiaire et art 723-14 à 723-27 du Cpp.

Décret 2010-1276 du 27 octobre 2010 relatif aux procédures simplifiée d'aménagement des peines et à diverses dispositions concernant l'application des peines

Circulaire JUSD1028753 du 10 novembre 2010 relative à la présentation des dispositions de la loi pénitentiaire relative au prononcé des peines et aux aménagements de peines.

Ancienne NPAP introduite en 2004 qui n'a pas connu un franc succès dans les SPIP

22 Décret 2010-1278 relatif aux modalités d'exécution des fins de peine en l'absence de tout aménagement de peine

Circulaire JUSD1031152C du 3 décembre 2010 relative à la présentation des dispositions de l'article 723-18 du Cpp

En vigueur depuis le 1er janvier 2011

23 Loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

Ce dispositif permet de signaler à distance que la personne mise en examen pour des infractions de violences conjugales se trouve à proximité de la personne protégée. Il ne peut être prononcé que sur respect de conditions juridiques strictes.

L'expérimentation a été instituée à Aix-en-Provence, Strasbourg, et Amiens jusqu'au 9 juillet 2013.

Chapitre 2 : L'impact de la montée en puissance de la surveillance électronique dans les SPIP

Cet impact se traduit concrètement dans l'activité et l'organisation des SPIP (Section 1) avec des données chiffrées qui illustrent parfaitement cette évolution (Section 2).

Section 1 : La SE, au cœur de l'activité du SPIP

En la matière, il s'avère que le SPIP est de plus en plus impliqué dans la mise en place de la SE. En effet, le personnel va intervenir à différentes étapes, de l'instruction à la mise en place, en passant par le suivi et le contrôle de la mesure.

Au titre de l'instruction de la mesure, et au regard de la mission d'individualisation de la peine²⁴, le magistrat peut confier au SPIP et plus particulièrement aux PIP et aux agents PSE la réalisation d'une enquête, laquelle déterminera la faisabilité matérielle de la mesure, le sérieux du projet, et sa pertinence, la prise en compte de l'entourage de la personne, et une proposition sur les modalités d'exécution.

Une fois la mesure prononcée, les agents sont chargés de la mise en place du dispositif. Le suivi de la mesure sera assuré par le SPIP. A ce titre, les CPIP devront rendre compte au magistrat mandant du bon déroulement ou de tout incident dans son exécution.

De plus, à travers les nouvelles procédures SEFIP et PSAP, le SPIP est devenu un véritable moteur du projet d'aménagement de peine de la personne détenue ou de l'exécution de la peine sous SE. Cette évolution a ainsi contribué à renforcer les liens avec certains acteurs institutionnels, notamment le Parquet véritable interlocuteur pour le SPIP.

²⁴ Circulaire JUSKO840001 du 19 mars 2008, relative aux missions et méthodes d'intervention des services pénitentiaires d'insertion et de probation, p 5

« En ce sens, les nouvelles procédures ont permis une plus grande visibilité de la fonction encadrante des SPIP, notamment à l'égard des autorités judiciaires. C'est un véritable outil de dynamisation des politiques d'insertion, mais encore faut-il que les autorités judiciaires jouent le jeu. »

Entretien DPIP

Enfin, il est possible pour le magistrat de déléguer au directeur fonctionnel des services pénitentiaire d'insertion et de probation (DFSPIP) expressément dans sa décision certaines modifications horaires au terme de l'article 712-8 du Cpp. Si cette possibilité ne concerne que des modifications favorables au condamné ne touchant pas à l'équilibre de la mesure, elle est peut s'avérer en pratique très chronophage pour un service, au regard du nombre de dossiers pouvant être concernés.

« Ce qu'il faut bien comprendre c'est que la SE présente de nombreux avantages, gain de temps, désencombrement des établissements pénitentiaires, maintien des liens familiaux et sociaux. En terme d'organisation de service, elle présente certains inconvénients liés d'une part à la question de l'appropriation de ces nouvelles technologies par les équipes, au manque de moyens pour suivre de manière effective cette mesure et présente un risque de perte de fonction si la mesure prononcée s'avère inadaptée. »

Entretien DPIP

Section 2 : Des données chiffrées : illustration de la montée en puissance de la SE

Pour comprendre cet impact sur l'activité des SPIP, il est important de présenter des données chiffrées sur ces dernières années.

Ainsi, au 1er janvier 2012, sur les 73 780 personnes sous écrou²⁵, 8 657 d'entre elles

²⁵ Les chiffres clés de l'administration pénitentiaire,
http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Chiffres_cles_2012.pdf, p°6

étaient placées sous surveillance électronique, contre 5 949 au 1er janvier 2011.

Type de mesure	1er janvier 2011	1er janvier 2013
PSE aménagement de peine	7889	9 029 ²⁶
PSE fin de peine (SEFIP)	528	624
ARSE fixe	186	Nc
ARSEM	9	4
PSEM	45	47

Pour comprendre cette évolution depuis sa mise en place, il est important de noter qu'à partir de 2004, la SE a connu un véritable tournant avec une forte augmentation du nombre de PSE: +67%. Depuis 2005, le nombre de placements croît en moyenne de 44 % par an.

En flux, le PSE représente le premier aménagement de peine prononcé sur l'ensemble du territoire national avec 58 % de l'ensemble des mesures accordées en 2011.

A titre d'illustration au 1er janvier 2012²⁷

<p align="center">DISP LYON</p> <p align="center">progression annuelle PSE AMENAGE +17,2%</p>	Bracelets utilisés	1186
	ARSE	33
	PSE aménagés	1102
	SEFIP	51
<p align="center">DISP PARIS</p> <p align="center">progression annuelle PSE AMENAGE +39,9%</p>	Bracelets utilisés	1346
	ARSE	39
	PSE aménagés	1247
	SEFIP	60

26 Statistique mensuelle de la population écrouée et détenue en France : situation au 1er janvier 2013
http://www.justice.gouv.fr/art_pix/mensuelle_inTERnet_janvier_2013.pdf

27 DISP Lyon, Disp Paris, État *statistique du placement sous surveillance électronique fixe*, au 1er janvier 2012
http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Cartographies/PSE/contcarto_07_2012.html

Sur la DISP de Lyon, 20 agents PSE²⁸ assurent les missions de pose et dépose sur le territoire, tous les postes ne sont pas doublés. La majorité des agents ont suivis 5 jours de formation en DI.

Le PCPPSE est constitué de 8 surveillants, d'un major et d'un adjoint administratif pour 1200 placés environs au 1er avril 2013.

On dénombre plus de 3 000 alarmes techniques et 400 alarmes de violations par jours.

Concernant les ressources humaines, le rapport sur l'amélioration du fonctionnement des SPIP²⁹, préconisait la gestion par un agent PSE de 50 PSE en stock et 50 personnes suivies au titre du segment I. Pour le PCPPSE, a plus de 3 000 11 surveillants, un officier et un PA au-delà de 1 000 PSE en stock.

Pour ce qui est de la SEFIP, entre les mois de janvier et d'avril 2011, 1707 dossiers ont été transmis par le SPIP au Parquet, seules 747 mesures ont été effectivement accordées³⁰.

Au terme de ce bref rappel sur le développement de la SE, il est nécessaire d'envisager le rôle du DPIP quant au relevé des besoins du personnel liés à l'activité d'un service de manière générale et plus spécifiquement liés à l'évolution en matière de SE, puis aux dispositifs mis en place par le DPIP en terme d'accompagnement.

En d'autres termes, il s'agit d'étudier tant l'impact que ce développement entraîne dans la pratique (Titre I) que les réponses qui peuvent être apportées (Titre II).

28 Sur les 207 au 1er juillet 2012

29 Op cit Note n°2

30 Mission pour le développement des aménagements de peine et de la surveillance électronique (MAPSE), Premier bilan sur la mise en place de la surveillance électronique de fin de peine, Lettre MAPSE n° 1-juin 2011

Partie 1 : Analyse des difficultés liées à l'augmentation de la SE : des équipes en demande, des cadres sollicités

Au sein des SPIP, l'ensemble du personnel est directement concerné par le développement de la SE.

Le personnel administratif est particulièrement touché par ses évolutions, en ce qu'il constitue un rouage indispensable au bon fonctionnement du service. Il est à ce titre nécessaire de les accompagner dans leur rôle d'articulation des procédures.

Cependant, les difficultés semblent davantage peser sur les pratiques des agents. Aussi, si l'accent sera porté sur les PIP et les agents PSE, quant à l'analyse des difficultés liées à l'augmentation de la SE, la situation des PA sera également envisagée de manière ponctuelles.

Au titre de ces difficultés, il est apparu que les identités professionnelles des agents se trouvaient directement confrontées à ce phénomène (Chapitre 1), mais également que la SE a pu révéler l'existence de tensions au sein du SPIP (Chapitre 2). L'ensemble de ces éléments font très clairement apparaître l'idée d'une recomposition des métiers pénitentiaires³¹ face au développement de la SE et ainsi un besoin en accompagnement du DPIIP.

31 Pottier P, « Surveillance électronique et recomposition des métiers pénitentiaires », contribution dans Justice et technologies : surveillance électronique en Europe sous la direction de Froment J-C et Kaluszynski M, PUG, 2006

Chapitre 1 : Des identités professionnelles à l'épreuve de la SE

Identité du latin classique *idem*, peut se définir comme "le caractère fondamental et permanent d'un individu, d'un groupe ; qui fait son individualité, sa singularité³². » L'identité relève de l'appartenance commune³³. Il s'agit d'un fait de conscience, d'un sentiment d'être³⁴.

L'identité professionnelle quant à elle est une manière socialement reconnue, pour les individus, de s'identifier les uns aux autres, dans le champ du travail et de l'emploi. Elle est alors à la fois centrée sur l'individu et le groupe, mais aussi vers l'extérieur et le regard de l'autre.

Ainsi cette dernière se compose de deux aspects : des identifications revendiquées pour soi et de celles revendiquées par autrui³⁵.

S'intéresser à l'impact du développement de la SE sur l'activité des SPIP c'est s'interroger en premier lieu sur son influence sur l'identité professionnelle des personnels. Autrement dit, il s'agit de comprendre ce que cette évolution peut entraîner dans la pratique de l'agent, mais aussi sur sa culture professionnelle, tant du point de vue des CPIP (Section 1) que des PS (Section 2).

Analyser ces identités permet également de comprendre les différents comportements adoptés par les équipes face au changement.

32 Définition Larousse

33 Hegel : « la reconnaissance de soi appelle et passe par la reconnaissance d'autrui »

34 Taboada Leonetti I., *Stratégie identitaire*, PUF, 1990

35 Dubar C., *La socialisation des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 2010

Section 1 : Des logiques identitaires réinterrogées chez les CPIP

En terme de logique identitaire, la SE a fortement impacté les pratiques des CPIP (I) réinterrogeant ainsi une identité déjà très questionnée (II).

1. L'identité professionnelle des CPIP : une identité questionnée

Parler de l'identité professionnelle des CPIP, c'est envisager les évolutions successives qu'a connu la profession depuis la création des SPIP en 1999³⁶, issue de la fusion entre les services socio-éducatif des établissements pénitentiaires intervenant en milieu fermé (MF), et des comités de probation et d'aide aux libérés placés (CPAL) placés sous l'autorité des JAP en milieu ouvert (MO).

Depuis, la profession a fait l'objet d'une mutation significative de son domaine d'intervention. En effet, ce contexte d'évolution est marqué par une progression importante de l'activité des SPIP, notamment à raison du rythme des réformes pénales successives en matière de SE. Mais également, la profession a été touchée par un mouvement social important en 2008. Ce dernier a fait apparaître la nécessité de redéfinir le métier de CIP. Source de malaise profond, ce mouvement a d'ailleurs été alimenté par une identité professionnelle remise en cause par le personnel.

A la suite de négociation³⁷, une nouvelle définition du métier de CPIP a été consacrée au terme de la réforme statutaire de la filière d'insertion et de probation³⁸. Celle-ci se veut en adéquation avec la circulaire relative aux missions et méthodes d'intervention des SPIP³⁹. Les missions ont dès lors été recentrées sur le champ pénal et criminologique,

36 Circulaire du 15 octobre 1999 relative aux missions des SPIP et à leurs relations avec les autorités judiciaires

Circulaire du 21 novembre 2000 relative aux méthodes d'intervention des travailleurs sociaux des SPIP

37 Gorce I., Trabut C., *Rapport sur le travail du Conseiller d'insertion et de probation*, 2008

DAP/SNEPAP-FSU, *Protocole relatif à la réforme statutaire des personnels d'insertion et de probation*, 9 juillet 2009

38 Décret 2010-1639 du 23 décembre 2010 portant statut particulier des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation

Art 1 « Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation [...], ils concourent à la préparation des décisions de justice à caractère pénal. Ils assurent le suivi de l'exécution des peines et veillent au respect des obligations judiciaires dans un objectif de prévention de la récidive et de réinsertion

Compte tenu de leur expertise en matière d'exécution de peine et d'accompagnement socio-éducatif, de leurs connaissances en criminologie et selon les besoins particuliers des personnes confiées, ils concourent à la préparation et à la mise en œuvre des mesures d'insertion et des dispositifs de prévention de la récidive prévus par les lois et règlements. [...] »

39 Op cit note 24

autour d'un axe central : la prévention de la récidive.

Pour autant, la réforme menée en 1999 demeure inaboutie quant à la définition du cœur de métier des personnels d'insertion⁴⁰. Cet élément brouille les pistes⁴¹ et crée une certaine instabilité pour le personnel⁴². De la même façon, l'impact de l'affaire Pornic en 2011 a contribué à réinterroger le fonctionnement des SPIP, à travers les différents groupes de travail mis en place à cette occasion.

C'est dans ce contexte qu'il faut envisager les conséquences de la SE sur la pratique professionnelle des CPIP et ainsi l'identité professionnelle de ce corps.

2. L'influence de la SE sur l'évolution des pratiques professionnelles des CPIP

Dès l'adoption de la loi de 1997, elle a fait l'objet de résistances⁴³ idéologiques de la part des travailleurs sociaux.

Celles-ci se fondent tant sur des causes individuelles que collectives, politiques, à raison des méthodes mises en place pour inscrire le changement dans les services. Il a donc été important pour les cadres de bien identifier la nature de ces causes, qui reposent sur trois éléments qui fondent la compétence professionnelle : les connaissances, le savoir-être, et le savoir-faire.

Ainsi, le manque de motivation, d'habileté, l'incapacité, l'incertitude, la rupture ou la remise en cause des pratiques professionnelles, l'absence de consultation, d'implication, le manque d'informations sont autant d'éléments qui ont pu et peuvent encore expliquer ces résistances.

Concrètement, l'apparition de nouvelles technologies a fait craindre un risque de déshumanisation des suivis.

40 Op cit note²

41 Langlet M., « CPIP en quête d'identité », Dossier, Lien social n°968, 8 avril 2010, p°10 et suiv

42 Razac O, « Le placement sous surveillance électronique mobile : un nouveau modèle pénal ? »,2011, p°194 et suiv, sur la question de la torsion du travail social, des conflits identitaires des CPIP

43 Définition de la notion de résistance : « *des forces qui s'opposent à la réorganisation des conduites et à l'acquisition des nouvelles compétences ou, en d'autres mots à des forces restrictives.* »

Bareil C, *La résistance au changement : synthèse et critique des écrits*, HEC Montréal, Centre d'étude en transformation des organisations, n°4-10, août 2004

De même, le caractère stigmatisant⁴⁴ du bracelet a été un argument contre une telle modalité, ainsi que la question des risques psychologiques⁴⁵ pour le placé. L'intrusion dans la sphère privée a suscité un certain nombre de réserves, en ce que la SE touche le placé mais également son entourage. Le bracelet a d'ailleurs pu être comparé à un boulet de bagnards⁴⁶.

Pour autant, ces premières critiques ont pu être contrebalancées par le caractère novateur d'un tel aménagement, par les avantages d'un tel dispositif notamment pour des primo délinquants.

Cependant, aujourd'hui encore des critiques perdurent. Ces dernières se fondent sur la remise en question des missions du CPIP, à travers l'augmentation du flux de mesures prononcées, et non sur la mesure en elle-même, véritable mesure d'individualisation de la peine. Ainsi, la question même de la pratique professionnelle pour les équipes est au cœur des préoccupations. Le risque relevé par les agents est cette disparition de la mission d'insertion pour une fonction de probation.

« On entend souvent parler du glissement sémantique d'insertion à probation. A mon sens, les deux doivent trouver un juste équilibre. Pour autant dans ma pratique, j'ai parfois l'impression que c'est cette fonction d'agent de probation qui prime dès lors que le suivi se met en place. »

Entretien CPIP

De plus, les CPIP peuvent faire état d'une difficulté pour ce qui est du repérage⁴⁷ du public, lequel doit être en mesure de supporter les contraintes inhérentes au port du bracelet⁴⁸. En la matière, il appartient aux CPIP d'évaluer en amont la capacité de la personne à tenir la mesure, véritable gage de réussite.

Avec la disparition de la visite systématique au domicile du placé, au terme de l'enquête

44 Kensy A., Pitoun A., Levy R., Tournier P-V., *Sous surveillance électronique. Mise en place du bracelet électronique en France 2000-2002*, p°170

45 Bougeard N., « Le bracelet électronique, une liberté très surveillée », Dossier PSE, *Lien Social* n°887, 5 juin 2008, p°8 et suiv

46 Froment J-C, « le pouvoir souverain, la peine le corps », *Elements pour un philosophie pénale de la surveillance électronique*, *revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 1996, n°37, p°27 s'agissant du PSE, l'auteur l'analyse comme un « retour de la peine dans le corps »

47 Casadamont G., « Placements sous surveillance électronique, propos croisés, (in)certitudes, constats », *Cahier d'études pénitentiaire et criminologiques*, mai 2009, n°30

48 Sur la récidive des placés : Benaouda A, Kensey A, Lévy R, « La récidive des premiers placés sous surveillance électronique », *Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques*, mars 2010, n°33

de faisabilité⁴⁹, cette évaluation s'avère plus difficile. De plus, il a été constaté qu'au delà de 6 mois, il est très compliqué pour le placé de supporter le cadre de la mesure. Cette difficulté repose aussi sur le fait que la PPSMJ, au dépôt de sa requête en aménagement de peine, ne mesure pas toujours les inconvénients, mais aussi le stress que peut représenter un tel dispositif. Aussi, il est important de leur rappeler que « la prison à domicile n'est rien d'autre que la prison, le PSE reste une mesure d'enfermement, seul le lieu d'exécution de la peine est modifié.⁵⁰ »

De plus, il est ressorti de certains entretiens que les CPIP n'étaient pas toujours en mesure d'utiliser toute la souplesse qu'offre une telle mesure. En effet, après un temps d'observation et de respect des règles, les PIP peuvent préconiser dans leur rapport au magistrat mandant, un élargissement des horaires, ou des permissions de sortir. L'exécution de la mesure peut donc se faire de manière progressive, ce qui n'est pas toujours le cas.

Cette difficulté s'explique par la submersion de demandes de modifications horaires, de violation d'alarme, l'urgence se substituant à un véritable suivi de la mesure.

Toutefois, il est important de relever que dans la pratique les PIP sont particulièrement attentif à donner du sens et du contenu à ce PSE. A ce titre, ils veillent à l'inclusion de temps pour la réalisation de soins, de démarches socioprofessionnelles, et ce dans une perspective de réinsertion.

Concernant le PSEM, les équipes restent frileuses quant au concept de dangerosité⁵¹. En effet « *Les objectifs du PSEM sont de contribuer à la réinsertion de personnes majeures réputées dangereuses tout en permettant aux services pénitentiaires compétents, mandatés par l'autorité judiciaire, un suivi, une localisation continue de celle-ci, adaptées à leur personnalité.* ⁵² » Dans la pratique, le PSEM s'avère très lourd en termes de gestion, parce que prioritaire, avec de nombreuses pertes de réseaux GPS⁵³ notamment.

49 Cette enquête regroupe un aspect technique et social.

Note DAP du 13 juillet 2010 sur les visites à domicile.

50 Benghozi M., « L'assignation à domicile sous surveillance électronique », *Déviance et société*, 1990, Vol. 1, N°1, p°59

51 Bourgeard N, Entretien avec Olivier Razac, Dossier PSE, *Lien social* n°887, 5 juin 2008, p°15
« Le PSEM entretiens des difficultés particulières pour le travailleur social »

52 Présentation du PSEM, Site de la DAP par la MAPSE, Mission de développement des aménagements de peine et du placement sous surveillance électronique.

53 Si le GSM prend le relais, il reste moins fiable en terme de localisation de l'individu.

Ainsi, les CPIP ont parfois le sentiment que la mise sous PSE s'inscrit seulement dans une logique de contrôle de la personne, et que dans ces conditions, il n'y a pas ou peu de place à une prise en charge globale de la personne, à un véritable accompagnement socio-éducatif. Pourtant ce suivi est indispensable à la réussite de la mesure au regard des objectifs de lutte contre la récidive et de réinsertion de la personne, au cœur de l'intervention du SPIP.

Dans la pratique, on relève une pluralité de modalités de prises en charge. Le suivi peut être intensif, espacé, administratif et parfois absent (passif).

Si parfois, le suivi peut se retrouver limité par des considérations liées à la durée de la mesure, à une insuffisance des moyens ; de manière globale, le suivi mis en place s'avère très satisfaisant, parce que la conscience professionnelle des agents est très présente. Ils ont su intégrer ces mutations identitaires à la pratique.

Qu'en est-il des personnels de surveillance en SPIP ?

Section 2 : L'introduction d'une nouvelle identité professionnelle dans les SPIP à raison de ce flux très important : les agents PSE

De manière générale, le manque d'identification est également marqué chez les PS, souvent confrontés à cette ambiguïté professionnelle⁵⁴ qui oscille entre des fonctions sécuritaires et des missions de réinsertion ; deux éléments constitutifs de leur culture professionnelle qui ne sont pas toujours évident à concilier⁵⁵. Il ressort dès lors un risque de conflit de rôle pour ce personnel.

L'exemple du développement de la SE illustre parfaitement cette problématique, et ce dès les débuts de la SE, mais également à l'arrivée des agents PSE dans les SPIP (I). L'évolution de leur champ de compétence traduit également ce phénomène (II).

54 Sitot M., *Personnel de surveillance : quelles missions pour quelle identité professionnelle ? Bilan et perspective*, rapport, année 2012, p°36

55 Gras L., *Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, Dossier thématiques, CIRAP, 2011, p°25

A la question : selon vous, quelle est la mission première du surveillant ? 39% des élèves répondent maintenir le calme contre 14% pour la réinsertion en début de formation, puis 4% après 4 années dans l'administration pénitentiaire.

1. Une évolution du cœur de mission en deux temps

« Le surveillant chargé du PSE assure le bon déroulement de la mise en place de cette mesure [PSE]. Il participe à la mise en œuvre des objectifs d'individualisation de la peine et de réinsertion. Il prend en charge le contrôle technique et la télésurveillance. »⁵⁶

Au premier temps de la SE, il existait deux catégories de surveillants répartis de la façon suivante : les ACP étaient chargés du suivis des alarmes, des enregistrements des données au sein de l'établissement pénitentiaire⁵⁷, et les agents PSE intervenaient sur le terrain, avec la pose et la dépose du matériel.

Cette intervention hors la détention pouvait se faire en collaboration avec le CPIP chargé du suivi de la mesure. Cette évolution dans la pratique professionnelle du surveillant a été notable. En effet, ce dernier qui concourait ainsi à la mise en place d'un tel dispositif, agissait alors en complémentarité avec le CPIP. Toutefois, ces agents restaient sous l'autorité du chef d'établissement (CE).

Un tel glissement était tout à fait envisageable au regard du statut⁵⁸ des surveillants.

Cette première expérience d'un travail en commun, s'est amplifiée avec l'introduction de ces agents dans les SPIP dès mars 2010⁵⁹. Cela constitue une évolution sensible, modifiant de manière singulière l'identité professionnelle de ces derniers.

56 ENAP, Ministère de la justice, « Surveillant chargé du PSE », *pratique de références opérationnelles (PRO), Axe métier*, mis à jour mars 2008

57 Seul ces derniers restent affectés aux établissements pénitentiaires. Ils travaillent au sein d'un pôle de centralisation situé dans chaque direction inter régionale et sont chargés de la saisine dans le logiciel de surveillance des données relatives à l'ensemble des placés de la DI dès réception de toute décision de justice. Il assure le suivi de toutes les alarmes, techniques ou de violation et le cas échéant répercutent celles-ci selon un schéma bien identifié celles-ci aux personnels qualifiés.

58 Décret n°2006-441 du 14 avril 2006, portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, article 3

Les PS : « [...] maintiennent l'ordre et la discipline, assurent la garde et la surveillance de la population pénale, et **sont associés aux modalités d'exécution de la peine et aux actions préparant la réinsertion** des personnes placées sous main de justice. »

59 [Http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/premiers-pse-places-par-les-surveillants-du-spip-16-36030-html](http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/premiers-pse-places-par-les-surveillants-du-spip-16-36030-html) « accueil des personnels de surveillance dans les SPIP », 1er avril 2010

Cette possibilité d'affecter des surveillants en SPIP a fait l'objet de vives discussions⁶⁰, mais ne posait pas de difficultés en pratique.⁶¹

« Avec le développement de la SE, il était vraiment opportun que les agents PSE soient positionnés au niveau des SPIP. D'ailleurs, on fait partie de la même administration, alors la pluridisciplinarité au sein des SPIP ça commence par là. » Entretien DPIP

Cette évolution s'est inscrite de manière plus large dans le cadre d'une réflexion sur l'organisation des SPIP entreprise à partir de 2009. A cet égard, elle a fait l'objet d'une phase test, avec l'expérimentation du segment 1 et du PSE en SPIP dès le 29 mars 2010.⁶² La généralisation du déploiement des agents en SPIP s'est effectuée à partir de 2011 à la suite de recommandations sur les méthodologies de travail dans les SPIP rendues par LEMAIRE et CAMUS⁶³.

A l'automne 2011, ils étaient près de 150 surveillants affectés en SPIP⁶⁴.

2. Élargissement du champ de compétence de ces personnels : de l'agent de contrôle vers un agent de suivi

Du point de vue de l'identité professionnelle des PS, leur mission première repose avant tout la garde et la sécurité.

Celle-ci n'est pas sans créer de malaise au sein du corps des surveillants, lesquels font état d'un manque de reconnaissance de leur fonction. Il est vrai que l'image du simple porteur de clé, est aujourd'hui encore véhiculée.

Cette difficulté d'identification a pu expliquer l'évolution du métier pénitentiaire et la recherche pour l'agent d'un véritable projet professionnel orienté sur la mission

60 Chef de projet PSE dès 2001, SNEPAP-FSU, Comité de Suivi - Protocole SPIP, article du 8 avril 2010

61 Fumalle P., *Le placement sous surveillance électronique : quelles répercussions sur les personnels pénitentiaires*, Mémoire, 2001, p°41

62 Expérimentation menée dans un premier temps dans 11 sites pilotes dont la Charente et la Gironde

63 Recommandation n°19 « généraliser la présence de personnels de surveillance dans les SPIP dans le cadre développement de la surveillance électronique et de la prise en charge des mesures du segment 1 »

64 *Rapport sur l'amélioration du fonctionnement des services pénitentiaires d'insertion et de probation*, Mai 2011

d'insertion. Cela s'inscrit d'ailleurs dans un mouvement général qui tend à replacer le détenu au cœur du dispositif, sous l'impulsion notamment des Règles Pénitentiaires Européennes (RPE)⁶⁵ et de la loi pénitentiaire de 2009.

Concernant les motivations évoquées par les agents PSE au cours des entretiens : la majeure partie invoque en premier lieu la volonté d'un renouveau dans leur carrière professionnelle. Cette possibilité est vue comme une source d'enrichissement de la profession, et ce dans la lignée même de la spécialisation⁶⁶ des fonctions de surveillant pénitentiaire à l'heure actuelle. De même, certains, mettent en avant leur attrait pour la question de la réinsertion, se qualifiant parfois même de « *CPIP contrarié* ». Il arrive que certains justifient leur choix par le sentiment d'utilité.

Cependant, la volonté de s'extraire de la pression du travail en milieu carcéral justifie également un tel changement, de même que le confort des conditions de travail en SPIP.

Toutefois, comment peut-on caractériser cette nouvelle fonction ? Est-ce l'abandon de la fonction sécuritaire ?

Pour certain auteurs, il s'agit là d'une fonction de contrôle à portée éducative.

Ainsi, l'agent PSE peut être chargé de la gestion des alarmes techniques et d'incident en mode dégradé, du suivi du segment 1 dans le cadre du DAVC.

Quant au segment 1, les agents PSE sont alors chargés de contrôler le respect des obligations, par la production de justificatifs par le placé. Ce type de prise en charge est en amont déterminé par le CPIP référent et validé par le cadre⁶⁷. En l'espèce, il est proposé pour des situations qui ne nécessitent pas un accompagnement de l'évolution de l'individu, mais un simple suivi régulier de la personne.

De la même façon, dans certains SPIP, le choix a été fait d'un suivi par les agents PSE des PPSJM placées pour une durée inférieure à 3 mois.

65 Conseil de l'Europe, Règles Pénitentiaire Européenne, du 11 janvier 2006

66 Pour une illustration : voire la liste des guides - pratiques de références opérationnelles, axe métier du Ministère de la Justice

67 DAP, *Mémo SPIP n°14 Organisation des SPIP*, 18 mai 2010

Enfin en termes d'identification, la question de l'uniforme a par exemple fait l'objet d'un certain nombre de controverses. En effet, beaucoup d'agents PSE étaient favorables à l'abandon du port de l'uniforme. Cela se justifiait pour des raisons de sécurité, avec notamment des risques d'agression envers ce personnel identifié, ou encore pour des risques d'utilisation de ces agents à des fins d'assurer la sécurité en SPIP. Mais également la notion d'intégration était un argument en faveur de l'abandon de l'uniforme. D'autres en revanche, l'envisageaient comme un abandon de leur statut. Ces différents points de vue ont été partagés par les personnels et les cadres.

Aussi la DAP⁶⁸ s'est clairement positionnée sur cette question, en rappelant d'une part le principe du port de l'uniforme du fait du statut spécial des corps du personnel de surveillance et en permettant d'autre part à ces agents d'y déroger de manière exceptionnelle lors de placements dits sensibles au domicile de la personne.

« Si au départ je me suis positionnée en faveur de l'abandon par ce personnel de l'uniforme en SPIP, pour des raisons liées à la place que je voulais qu'ils occupent au sein du service, et pour faciliter leur intégration avec le reste de l'équipe, actuellement j'envisage de revenir sur ma position. En effet, je trouve important que du point de vue des placés, le rôle de chacun soit clairement affiché, évitant ainsi des confusions par le placé sur les missions des agents. Le port de l'uniforme lorsque l'agent reçoit le placé au SPIP confère une symbolique à mon sens indispensable. Cet agent représente et assoit de cette manière l'autorité de l'état, ce qui confère plus de poids à la mesure et à ce qui est attendu de la personne. » Entretien DPIIP

Enfin la difficulté qui a pu apparaître dans le cadre de l'installation de ces agents dans les SPIP concerne l'utilisation d'APPI.

En effet, ces derniers en plus du logiciel GIDE, GLOBE, peuvent également être emmenés à saisir des notes partagées relatives à un incident dans le déroulement de la

⁶⁸ Note DAP du 16 mai 2011 *relative au port de l'uniforme par les personnels de surveillance affectés dans les SPIP*

mesure. La multiplication des outils est consommatrice de temps et crée un risque de perte d'informations.

A l'occasion de mon stage, en appui technique aux agents PSE, nous avons mis en place un document avec des liens visant ainsi à reporter automatiquement la saisie de certaines données et ainsi à réduire certaines manipulations.

Enfin en terme d'analyse de l'arrivée des PS dans les SPIP, il est important de relever que « l'affectation du personnel de surveillance dans les SPIP, en charge du PSE et dans certains services, du contrôle de certaines mesures résultant d'une évaluation réalisée par le CPIP dans le cadre de la démarche de suivi différencié est une satisfaction à plusieurs niveaux : mise en œuvre optimisée du PSE, effectivité du contrôle et de la surveillance, évolutions du métier de surveillant pénitentiaire et son corollaire l'affirmation du métier de CPIP »⁶⁹

La SE a induit des questionnements en matière d'identité professionnelle, mais également des évolutions dans les pratiques, elle a également pu être à l'origine de certaines tensions dans les SPIP.

⁶⁹ Camu J-M., *Le service pénitentiaire d'insertion et de probation en milieu ouvert, contribution lors de la conférence de consensus sur la prévention de la récidive*, 2013

Chapitre 2 : La SE créatrice de tensions au sein des SPIP, source d'un besoin important en accompagnement

L'impact de la SE dans les SPIP s'analyse tant du point de vue des relations entre les agents (Section 1) que dans les relations avec la hiérarchie et de manière plus prégnante avec le DPIIP (Section 2). Une fois encore ces tensions révèlent les difficultés des équipes et leurs attentes de réponses par le DPIIP.

Section 1 : Impact de la surveillance dans les rapports entre les PIP et les agents PSE

Si l'arrivée des nouveaux personnels dans les SPIP a pu présenter des difficultés (I), il en ressort cependant une certaine complémentarité des agents au service des missions du SPIP (II).

1. L'arrivée des PS dans les SPIP : source de frictions relationnelles

Pour comprendre ces causes de frictions, il est important de s'intéresser avant tout à la relation PIP/surveillant avant même leur arrivée dans les SPIP.

Traditionnellement, cette relation est alimentée de représentations⁷⁰ justifiées par une méconnaissance réciproque du cœur de métier de chacun, et le poids des pairs dans les discours⁷¹. Ces représentations peuvent également être fondées par une mise en compétition de ces personnels, qui peut se dégager de l'existence de cultures professionnelles en contradiction.

Ainsi, il ressort des discours de certains PS que les CPIIP sont avant tout « pro-détenus ». Leur efficacité est souvent remise en cause par ces personnels.

Inversement, le surveillant est souvent identifié par le corps d'insertion et de probation

70 Abric J-C., professeur de psychologie sociale, *Les représentations sociales*, L'Harmattan 1999

« la représentation sociale est l'ensemble organisé et hiérarchisé des jugements, attitudes, et des informations qu'un groupe social donné, le sujet, élabore propos d'un objet »

71 Querel C., *La relation CIP-Surveillants : une question de représentation*, Mémoire, 2003

par sa mission de sécurité. L'opposition entre personnel d'exécution et de réflexion est à l'image de la distance culturelle, et professionnelle de ces personnels qui sont pourtant issus de la même administration. Ces conflits traditionnels fondés sur des conflits de groupe mais également des conflits interpersonnels, reposent sur la base d'intérêts divergents.

Pour autant, cette vision manichéenne se doit d'être nuancée. Depuis quelques années, et ce avec l'arrivée de nouvelles générations, une plus grande lisibilité des missions de chacun se dessine, contribuant ainsi à réduire ces représentations. Mais également, il est indispensable de rappeler que la mission de lutte contre la récidive est propre aux deux corps. Ces personnels sont donc emmenés à travailler en bonne intelligence.

L'arrivée des PS dans les SPIP a eu le mérite de réduire cette méconnaissance, en s'écartant de la relation traditionnelle PIP du MF et surveillant.

Désormais, le surveillant est en lien avec l'ensemble des agents du SPIP, incluant ainsi des PIP travaillant en milieu ouvert (MO). Une fois encore, l'activité professionnelle de ces derniers n'est pas bien connue des surveillants. Les PIP quant à eux parfois totalement coupés du milieu fermé (MF), ont pu réactiver certaines représentations ou caricatures.

De plus, les PIP ont pu évoquer le manque de transparence sur le mode de recrutement de ces agents PSE, leur motivation étant questionnée par les PIP.

« S'ils sont là c'est parce qu'ils ont été écartés de la détention »

Entretien CPIP

Parallèlement, les surveillants ont pu craindre un mauvais accueil en SPIP. Cette crainte a pu être levée dans certaines situations. Dans d'autres hypothèses, cette crainte fondée, trouve son explication dans le mauvais accompagnement des équipes par les cadres, le manque d'information à destination du personnel, l'absence de préparation en amont de l'arrivée des agents PSE.

Pour autant, un bilan positif se dégage de cette intégration des PS dans les SPIP.

2. La relation PIP/Agent PSE : une relation au service des missions du SPIP

Une fois l'introduction de ces personnels acquise, quelques difficultés perdurent à l'heure actuelle en terme relationnel. Celles-ci concernent avant tout la délimitation du champ d'action des agents, la question de la légitimité et de la compétence.

Il s'avère en effet, que la problématique de la différence de langage et d'outils, et la question de la communication peut constituer un frein à la relation PIP/Agent.

Ainsi, à titre d'exemple, l'absence de formation de certains PS à l'utilisation du logiciel APPI est source de tension, suscitant d'une part l'incompréhension des équipes auxquelles sont sensibilisées à son utilisation, d'autre part des difficultés pratiques pour les agents PSE. Il peut d'ailleurs arriver que des PIP ne soient pas informés de la survenue d'un incident. De la même façon, les agents PSE peuvent revendiquer la mauvaise utilisation d'APPI par les PIP.

« La direction nous a demandé d'utiliser APPI, moi je ne veux pas mettre le doigt dedans. D'autant que les CPIP ne remplissent pas toujours correctement APPI, et quand nous avons besoin des informations relatives à la personne, on ne trouve pas toujours les éléments. Alors je ne vois pas pourquoi nous devrions utiliser APPI si les CPIP ne le font pas." Entretien Agent PSE

S'il existe une confrontation de logiques, tant identitaire que statutaire entre ces deux corps, il est important de relever que ce rapprochement des pratiques a permis de dépasser ces représentations et les appréhensions de chacun.

Dans l'ensemble, les équipes reconnaissent la nécessité d'une telle complémentarité, et les avantages que confère la proximité dans les relations professionnelles, notamment dans le cadre d'une visite à domicile. Il s'avère également que des relations informelles ont pu permettre au quotidien d'organiser les placements en tenant compte des impératifs de chacun. Il n'est donc pas question d'un abandon par les PS de leur identité

de corps, même si un bouleversement de leur pratique professionnelle a eu lieu⁷². Cette pluridisciplinarité a permis de réinterroger le positionnement et les pratiques de chacun. Pour autant, il est important d'inscrire cette diversité dans la logique de fonctionnement du service et d'établir très clairement les frontières entre les différents champs professionnels.

La SE a eu également un impact dans les relations des agents avec la hiérarchie.

Section 2 : Impact de la SE dans les rapports entre l'équipe et la direction

En raison des évolutions liées à la SE, des tensions entre la direction et l'équipe ont pu apparaître. Il arrive que les politiques de service soient contestées par les agents (I), comme le démontre par exemple la mise en place de nouvelles procédures (II).

1. Des politiques de services remises en question par les équipes

Il appartient au DPIP en tant que corps intermédiaire⁷³ d'impulser au niveau de son équipe les orientations de la DAP et de mettre en place de manière opérationnelle les dispositions législatives et réglementaires.

A ce titre, il suffit d'analyser le projet annuel de performance⁷⁴ de l'administration pénitentiaire pour comprendre la place de la SE. En effet, une partie des objectifs et indicateurs de performance annexés à ces derniers sont tournées vers la SE.

72 A titre d'exemple : l'abandon du port de l'uniforme

73 Décret n°2010-1640 du 23 décembre 2010 portant statut particulier du corps de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation

Art 1 : « Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation [...] exercent des fonctions d'encadrement, de direction, de conception, d'expertise, de contrôle de leurs services et d'évaluation des politiques publiques en matière d'insertion et de probation. Ils sont chargés de coordonner et de piloter le travail des équipes pluridisciplinaires placées sous leur autorité[...] »

74 **Objectif n° 3 : Prévenir la récidive et accompagner les PPSMJ**

-**Indicateur** : % des PPSMJ et bénéficiant d'un aménagements de peine (PSE, PE, SL) :

En 2011 : 18. Prévision 2013 → 22 ; Cible 2015 → 25.

-**Indicateur de contexte** :

- % de PSE dans le nombre total d'aménagement de peine : 2011→71 ; Cible 2015 →79.2

- % de SEFIP dans le nombre total de personnes condamnées et hébergées dont le reliquat de peine à purger est égal ou inférieur à 4 mois : Prévision 2013 → « à la hausse »

- % de propositions d'aménagement de peine avec avis favorable du SPIP

Prévision 2013 → 58,5 ; Cible 2015 → 59,7

L'indisponibilité de moyens est souvent un frein pour l'équipe dans le déroulement du suivi, de même que la charge de travail des PIP induit de facto une réduction du temps consacré à chaque personne.

Pour illustrer cette logique gestionnaire, il est important de comprendre que le coût journalier d'une journée en détention est en moyenne de 93,92€, contre environ 10,43€ pour un PSE⁷⁵.

La logique gestionnaire est donc très prégnante en SPIP dans un contexte de restriction budgétaire. Alors que l'Assemblée Nationale⁷⁶ parlait de « *l'insertion parent pauvre de l'administration pénitentiaire* », qu'en est t-il aujourd'hui tant du point de vue des moyens budgétaires que des moyens en ressources humaines ?

Au 1er janvier 2011, 2 716 CPIP suivaient 239 996 PPSMJ, soit un ratio de 88,4 dossiers par CPIP⁷⁷. L'étude d'impact annexée à la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 estimait nécessaire de réduire de 80 à 60 le nombre de dossiers suivis par chaque CPIP, ce qui supposait la création de 1 000 postes supplémentaires.

Les effectifs semblent pour l'heure insuffisant, et la volonté clairement affichée de développer la SE par Madame La Garde des Sceaux, laquelle souhaite à l'occasion de ce quinquennat dynamiser le nombre de placements, risque de placer les équipes en grande difficulté.

Mais également l'irrégularité des suivis au sein du service est questionnant pour un DPIP et les risques de voir engager la responsabilité du service à l'occasion d'un incident sont forts.

L'exemple des nouvelles procédures illustre parfaitement ce paragraphe.

75 <http://www.senat.fr/rap/a12-154-12/a12-154-121.pdf> p°30 et suivantes

Fenech G., *Rapport sur le placement sous surveillance électronique mobile*, avril 2005, p°23
60 euros en 2005 contre 11€ pour le PSE

76 Assemblée Nationale, *La France face à ses prisons*, rapport d'enquête commission, juin 2000, p°179

77 Avis de la commission des lois présenté par le sénateur Lecerf J-R déposé le 22 novembre 2012 à l'occasion de l'examen du projet de loi de finance pour 2013 concernant la justice : administration pénitentiaire, n°154, Tome XII

2. Illustration à travers l'apparition des nouvelles procédures : PSAP/SEFIP

Avec l'introduction de ces nouvelles procédures, la pratique professionnelle en SPIP a été particulièrement touchée.

En effet, ces dernières induisent une implication plus importante du DFSP/IP, lui donnant un véritable rôle d'impulsion. De la même façon, l'intervention de tous les acteurs du SPIP quant à l'instruction de la mesure est nécessaire. En ce sens, le PA joue un rôle indispensable en matière d'articulation des acteurs, de suivi et traçabilité des dossiers, de centralisation des informations.

Il ressort des différents entretiens, que tous les SPIP n'ont pas entrepris de réflexion sur la question de la mise en place de ces procédures, notamment quant à l'élaboration de protocoles associant les autorités judiciaires, le JAP et désormais le Procureur pour la SEFIP, et le Chef d'établissement (CE).

Quant aux équipes il n'est pas toujours évident de s'approprier ces différentes procédures, d'identifier leurs éventuelles incompatibilités avec les dispositifs déjà en vigueur. Ces procédures sont d'ailleurs révélatrices d'une complexification des dispositifs, et de la nécessité d'un appui technique très présent, notamment pour orienter les PIP dans le choix⁷⁸ des procédures les plus adaptées à la situation de la personne. Ainsi l'appréciation de certains critères d'exclusion au moment de l'instruction peut s'avérer particulièrement compliquée pour les PIP.

Aussi, si la diversité des outils juridiques est essentielle et garant de l'individualisation de la peine, elle est aussi vecteur de d'incertitudes pour les équipes si l'accompagnement par le cadre n'est pas fait.

De la même façon, si les autorités judiciaires ne jouent pas le jeu, elles peuvent conduire à l'épuisement des équipes. A ce titre, « *en 2011, sur 18 881 dossiers PSAP instruits par les SPIP, seulement 2 232 ont fait l'objet d'une proposition au Parquet, soit 20% et 820 mesures seulement ont été accordées* »⁷⁹

78 Le choix peut se faire entre une demande d'aménagement de peine, à travers un débat contradictoire ou hors débat, à travers une PSAP, ou l'orientation vers une SEFIP compte tenu des délai peut être préféré.

79 Borvo Cohen-Seat N., Lecerf J-P., *Rapport Sénat, Loi pénitentiaire : de la loi à la réalité de la vie*

Si l'on prend l'exemple de la sefip⁸⁰, celle-ci n'est pas un aménagement de peine, mais une modalité d'exécution de la fin de peine sous le mode de la SE, et à doit donc demeurer subsidiaire.

Présentée comme innovante, le législateur entendait instaurer une automaticité de cette procédure, à partir du moment où la situation de la personne entrainait dans les critères légaux d'éligibilité.

La particularité de la mesure tient en ce qu'elle n'est pas conditionnée par l'existence d'un projet d'insertion. Les entretiens des PIP ont pu mettre en exergue l'absence de sens de cette mesure, laquelle ne s'inscrit pas avec leur cœur de mission. Le placement est donc de droit, seuls des critères d'exclusion⁸¹ peuvent justifier la non-proposition de la mesure par le DFSPIP. Il y a donc un premier travail à faire, pour démontrer que cette mesure peut aussi constituer un tremplin vers l'insertion⁸², luttant contre les effets néfastes d'une « *sortie-sèche* ».

De plus, quant à l'information des PPSMJ, le choix a été fait dans certains SPIP d'une information collective⁸³. Cependant, un retour à une information individuelle s'est justifié par une volonté de s'inscrire dans une démarche qualitative et non quantitative, permettant à la fois une meilleure compréhension de la mesure par la PPSMJ, des propositions mieux motivées, une plus grande cohérence dans l'articulation PSAP-SEFIP. Penser le dispositif c'est aussi analyser les demandes du personnel, lequel dans cette hypothèse tenait avant tout à se réapproprier cette modalité d'exécution de la peine.

Au regard de l'ensemble des éléments, se dessine la nécessité pour le DPIP, après un diagnostic de la situation, de mettre en place des actions adaptées en terme d'accompagnement du personnel.

carcérale, du 4 juillet 2012 p°60

80 Art 723-28 du Cpp, elle est réservée aux personnes condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à 5 ans lorsqu'aucun aménagement de peine n'a été prononcé dans les 6 mois avant la date d'expiration de la peine. Concrètement, le condamné exécutera le reliquat de sa peine (4 derniers mois), selon les modalités du PSE .

81 Impossibilité matérielle, refus de la mesure par la personne, incompatibilité entre la personnalité du condamné et la nature de la mesure, risque de récidive

82 DAP, Premier bilan sur la mise en place de la surveillance électronique de fin de peine, Lettre MAPSE n°1, juin 2011

83 Pour un exemple procédure de SEFIP – SPIP 91- Antenne de Fleury-Mérogis

Partie 2 : La mise en place de dispositifs adaptés par le DPIIP pour répondre aux besoins en accompagnement du personnel

Face à des équipes en demande, il est important pour le cadre de renforcer son accompagnement au profit de ces dernières, et ce dans le but même de parvenir à une véritable synergie au sein du service.

La politique de service impulsée au sein du SPIIP doit intégrer ces problématiques et concourir à la mise en place de réponses adaptées. Très concrètement, à l'occasion de la création du projet de service, il est indispensable de décliner les orientations nationales en tenant compte du contexte local, et en intégrant les nouvelles politiques pénales et les orientations budgétaires actuelles.

Pour le DPIIP, la mise en place opérationnelle de ce projet de service, et donc des dispositifs qui le soutiennent, s'inscrit directement dans l'application du management par objectif (MPO).

Véritablement développé dans l'administration pénitentiaire à partir de 2002⁸⁴, le MPO tend à la modernisation de la gestion publique. Ainsi le développement d'une culture des résultats, d'une recherche de performance⁸⁵, mais aussi de responsabilisation des acteurs dans le pilotage des moyens fondent le MPO. Parallèlement, il se construit à travers la valorisation des acteurs, contribuant ainsi au renouvellement de l'intérêt professionnel de ceux qui y concourent. Le MPO peut se définir comme « *la conduite d'un groupe professionnels vers des objectifs communs, convergents et conformes aux missions de l'organisation* »⁸⁶.

Du point de vue de la SE, ce type de management opérationnel va se traduire par la mise en place de dispositifs permettant tant d'accompagner les équipes à ce changement que de répondre à l'exigence qualitative et quantitative impulsée par les orientations de l'administration centrale. A ce titre, les outils seront axés sur l'organisation interne (Chapitre 1) mais intégreront également les partenaires extérieurs (Chapitre 2).

84 Circulaire du 31 juillet 2002, relative à la mise en œuvre du MPO dans l'administration pénitentiaire

85 Par performance, il faut entendre la maîtrise budgétaire et qualitative, cette démarche de performance se traduit par la mise en place d'un système d'indices mis en corrélation avec des objectifs à atteindre. La logique de performance a été très inscrite dans la Loi organique n°2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances (LOLF)

86 Biggio M-S, Deric J, Jegou-Neveu M et al., *L'accompagnement au changement par le DPIIP : un défi pour une gestion de service optimale*, MRAP, ENAP, Juillet 2012

Chapitre 1 : La mise en place par le DPIIP de leviers adaptés

Le DPIIP a un rôle important en matière d'appropriation par ces équipes des nouvelles technologies et de leur impact sur la pratique. Il s'agit pour le DPIIP de parvenir à mobiliser son équipe sur ces nouvelles évolutions législatives, en lui apportant des instruments adaptés qui peuvent être tournés sur le collectif (Section 2) ou sur l'individuel (Section 1). Il est indispensable de comprendre que si l'individu et l'équipe dans son ensemble n'est pas bien préparée, le risque de résistance au changement s'avère plus élevé⁸⁷.

Section 1 : Des outils tournés vers le collectif

Les réponses apportées par le DPIIP vont concerner tant l'oral (I) que l'écrit (II), et dans ces deux hypothèses, il s'agit de communiquer.

« La fonction de direction d'une équipe est pour une large part une fonction de communicateur. Elle comporte deux aspects : l'information et la négociation. La compétence à communiquer relève d'un ensemble de savoirs et de savoir-faire.⁸⁸ »

1. La place centrale de la communication orale

Accompagner, c'est être en mesure d'entendre les revendications de son équipe, d'identifier et d'évaluer ses besoins, mais également de communiquer⁸⁹ avec elle.

Cette communication va permettre dans un premier temps d'analyser la situation locale, les difficultés existantes et dans un second temps de mobiliser son équipe sur les changements qu'impliquent le développement de la SE. Nous avons pu voir que celle-ci impacte tant l'organisation des équipes à travers l'introduction de nouveaux agents, que la pratique des agents.

⁸⁷ op cit. note 29

⁸⁸ J. BEAUDICHON, La communication : processus, forme et applications, Armand Colin, Paris, 1999, p°42

⁸⁹ Définition de communication « *action, fait de transmettre quelque chose, faire d'être en rapport avec autrui, action de mettre e, relation, en liaison, en contact* », Larousse

Du point de vue des relations sociales, la promotion de la pluridisciplinarité au sein des SPIP a induit des changements dans les rapports sociaux entre les personnels. A travers sa mise en place, des difficultés ont pu apparaître. En effet, si la gestion par corps permet de respecter les identités professionnelles de chacun, elle peut néanmoins présenter des inconvénients, notamment la revendication, la conflictualité.

Le DPIIP se doit d'être un acteur central afin d'impulser une dynamique de collaboration. Bien connaître quels sont les leviers déterminant, sur lesquels il peut s'appuyer au sein d'une équipe reconfigurée est très important.

Le DPIIP peut donc s'appuyer sur la complémentarité⁹⁰ des actions de chacun. Ce premier élément de réponse, permet d'expliquer pourquoi des agents acceptent de travailler ensemble. A ce titre, le DPIIP a une véritable mission d'information et donc de communication sur le rôle de chacun et sur les enjeux du « travailler ensemble ». De la même façon, l'existence d'un projet commun ou de compétences collectives constituent un levier important pour le cadre.

Le cadre doit d'ailleurs tirer partie de cette diversité du personnel pour mener à bien les missions confiées au SPIP, et peut ainsi tenter d'unifier tout en préservant la diversité des agents, les équipes sur des valeurs communes, et notamment sur la valeur de service public.

Au regard de ses missions, le cadre a un véritable rôle d'explicitation des objectifs et des changements à l'égard du service, et peut ainsi lever les incompréhensions. Il doit apporter une véritable aide technique aux équipes, et notamment répondre aux questions des agents, ce qui implique évident une formation du cadre lui-même.

Par ailleurs, il doit parvenir à décliner les orientations de manière opérationnelle, tant par la mise en place de dispositifs formels qu'informels. Cela va se traduire concrètement dans le style de management adopté par le cadre. La communication peut passer tant par la réunion, l'instauration de groupes de réflexions par exemple, une discussion à la pause café.

Il est très important d'informer les agents sur les enjeux de la politique pénale actuelle. Avec le développement de la PSAP et de la SEFIP, certains agents ont pu faire remonter cette sensation de « politique du chiffre ». Les statistiques doivent clairement être

⁹⁰ Barth I., Falcoz C., *Le management de la diversité. Enjeux, fondements, pratiques.*, L'Harmattan, 2007, p°257

présentées comme un outil pour le cadre pour analyser la situation locale, mais peut également venir en appui sur une demande en ressources humaines.

Ainsi, le choix du type de réunion participe également à la bonne transmission des informations⁹¹. Il est indispensable de travailler les écarts entre l'application des textes, la définition par exemple des typologies de suivi pouvant déterminer la prise en charge par l'agent PSE uniquement, et leur appropriation par les équipes. Aussi des groupes de réflexions peuvent être mis en place, permettant ainsi de mobiliser les équipes, mais également de s'accorder sur les critères de mises en application des dispositions juridiques.

A ce titre, le rapport du Sénat déjà cité sur la loi pénitentiaire a réaffirmé qu'il était indispensable d'assortir le placement sous surveillance électronique d'un suivi socio-éducatif. Il a donc été envisagé dans certains SPIP d'associer l'équipe à une réflexion sur le contenu de ce suivi, et de faire ainsi remonter les difficultés rencontrées par les agents. Cela a également permis d'assurer une certaine convergence des pratiques.

Cela été l'occasion dans certains SPIP de redonner du sens à la prise en charge, de replacer l'usager au cœur du suivi, de laisser un temps à l'échange de pratiques, mais également de dégager de véritable moyens organisationnels pour que le suivi se mette en place, en déchargeant par exemple une partie du suivi administratif sur les agents PSE.

D'autres dispositifs peuvent d'ailleurs être utilisés, l'expérimentation, le dialogue social qui permet notamment de faire émerger les problématiques pesant sur les équipes. La mise en place de séances de supervision doit être envisagée par le cadre. Ces séances permettent par exemple aux agents qui se retrouvent confrontés à des situations particulièrement stressantes, de soumettre une situation à un psychologue et au reste de l'équipe. C'est le cas par exemple en matière de suivi PSEM, ARSEM.

Ainsi donc, il existe un grand nombre de dispositifs qui reposent sur la communication et qui peuvent être développés. Pour autant, la communication doit être parfaitement

91 A ce titre, il peut s'agir d'une réunion d'information descendante, réunion semi-directive.

dosée, trop de communication engendre un risque de perte d'informations, parce qu'elle repose d'une part sur l'oral mais également parce qu'une information importante peut se perdre. Enfin, il n'est pas toujours évident de réunir l'ensemble du personnel, il donc est important de veiller à ce que tous les agents prennent connaissances de ces informations.

Pour combler ces limites, il est nécessaire de s'appuyer sur des écrits, qui actent très clairement les décisions prises.

2. L'indispensable communication écrite

Dans une phase marquée par des évolutions législatives successives, il est important de donner aux équipes des outils écrits, qui leur permettront d'intégrer ses évolutions , de les orienter et de les sécuriser dans leur pratique professionnelle. D'autant que tous ne sont pas issus d'une formation juridique. Cette démarche peut s'orienter autour de la rédaction de fiches réflexes, de l'élaboration de protocoles, de trames d'entretien, de guides de bonnes pratiques.

La tendance actuelle est à la rédaction de protocole dans les SPIP, ce qui permet de traduire dans le temps de manière opérationnelle les différentes procédures issues des évolutions législatives. Le terme de protocole renvoie à la notion d'harmonie, d'accord et l'idée d'harmonisation des pratiques et d'égalité devant le service public se dessine.

A ce titre, il est indispensable qu'un travail s'engage dans les SPIP sur la protocolisation de la mise en œuvre du PSE, au sens où la diversité et la multiplicité de la SE nécessite des procédures clairement pensées et adaptées aux particularismes locaux. Pour les équipes, c'est l'occasion de déterminer le champ d'action de chacun. Ce phénomène est très prégnant en ce qui concerne la gestion des alarmes d'incident. Du fait de l'intervention de différents acteurs, PCPSE, agent PSE, PIP référent ou de permanence, le DPIP doit veiller à ce que tout s'articule correctement, de manière à ce que la responsabilité du SPIP ne puisse être engagée en cas d'incident. Il n'y a pas de place à l'erreur en la matière, au sens où actuellement les affaires judiciaires sont très médiatisées, et les incidents très mal tolérés par l'opinion publique et mal vécût par les équipes.

De la même façon, la déclinaison opérationnelle de la PSAP et de la SEFIP a été l'occasion de déterminer les démarches indispensables dans la procédure, les priorités de service, mais également de prévenir des risques de concurrence de procédures. Au terme de ces nouvelles procédures, les PA jouent un rôle centralisateur et d'orientation des dossiers. Il est donc indispensable de les associer à la réflexion, d'autant qu'ils sont souvent emmenés à renseigner les statistiques relatives à ces procédures.

Ces protocoles permettent aux équipes de comprendre les attentes de la direction, de faire un point également sur les conditions légales de mise en œuvre de la mesure mais également de réinterroger leur pratique.

En pratique, face à ces évolutions, la DAP, par l'intermédiaire de l'ENAP et des DISP a développé de nombreux outils intégrant ces évolutions. Tel est le cas du guide juridique⁹², des PRO⁹³, de brochures, protocoles type, référentiels⁹⁴. Il est indispensable de les rendre accessibles à son équipe, mais également de l'aider à s'en saisir, à l'adapter. L'écrit doit nécessaire s'articuler avec l'oral, l'un pouvant combler les limites présentées par l'autre. De manière générale, le DPIP doit s'intéresser au collectif, pour autant, il est important de prendre en considération les individualités au sein d'une équipe, aussi les réponses apportées doivent en tenir compte.

Section 2 : Des actions centrées sur des besoins individuels

A raison des individualités et de la diversité du potentiel humain qui constitue une équipe, des difficultés et des besoins différents peuvent apparaître. Aussi, des actions centrées sur les besoins individuels doivent se développer. L'une des premières et peut-être des plus difficiles à mettre en place à l'heure actuelle concerne la formation (I). Pour autant, d'autres dispositifs peuvent répondre aux attentes du personnel (II).

92 DAP, Guide juridique du placement sous surveillance électronique mobile postsentenciel, actualisé au 16 août 2010

93 Op cit. Note 51

94 Op cit. Référentiel des méthodes d'intervention des SPIP, « le rôle du SPIP dans la mise en œuvre et le suivi des mesures de placement sous surveillance électronique. »

1. La formation : une première clé d'accompagnement

La formation du personnel pénitentiaire est indispensable, elle a été réaffirmée à l'occasion des RPE⁹⁵, de la loi pénitentiaire, mais également au regard des dispositions statutaires propres à chaque agent, et au terme de la mise en place du droit individuel à la formation (DIF).

Elle fait souvent l'objet d'une demande très importante de la part des équipes. Si la formation est un droit en principe, j'ai pu constater en pratique la réticence de certains cadres quant à l'octroi du bénéfice de la formation, en ce qu'elle peut constituer un facteur de désorganisation du service, en raison de l'absence de l'agent au SPIP. Les cadres invoquent souvent des difficultés en ressources humaines, et le principe de continuité du service public.

Pour autant, ces formations représentent un véritable atout professionnel pour l'agent et le service. Il peut ainsi échanger avec d'autres professionnels, confronter sa pratique au discours d'un intervenant. Cela contribue ainsi à sécuriser l'agent et à rompre son isolement. Aussi, pour concilier ces deux aspects, il est important de bien analyser si la demande est en adéquation avec les besoins de l'agent et ceux du service.

Concernant le plan de formations, il existe deux types de formation, la formation initiale et la formation continue, c'est-à-dire tout au long de la carrière de l'agent. Les formations peuvent être dispensées au sein même du service, à la DI, avec des formations propres à chaque corps, mixte, inter-justice, interministérielles, mais aussi à l'ENAP.

La question de la formation des agents PSE s'est posée à l'occasion de l'arrivée de ces derniers dans les SPIP et notamment au regard de l'évolution de leur champs de compétences. Une formation d'adaptation à l'ENAP avait été envisagée à l'égard de ces derniers, mais ce sont les DPIP dans un premier temps qui ont procédé à cette formation. Elle s'est par exemple centrée sur l'utilisation du logiciel APPI, mais aussi sur la thématique de l'entretien en face à face. En effet, les cadres ont pu relever que les agents PSE n'étaient pas forcément à l'aise avec ce type de rapport avec la PPSMJ.

⁹⁵ Règle 81.2 « l'administration doit faire en sorte que, tout au long de sa carrière, le personnel entretienne et améliore ses connaissances et ses compétences professionnelles en suivant des cours de formation continue et de perfectionnement organisés à des intervalles appropriés »

Pour autant, il était important de dispenser une formation plus complète. La DISP de Lyon a par exemple mis en place une formation d'adaptation des personnels de surveillance affectés en SPIP.⁹⁶

« A l'heure actuelle, la formation d'éco-conduite doit être dispensée à tous les agents amenés à faire un grand nombre de km par an au terme des orientations actuelles de la DAP. Dans les faits, nous n'avons pas encore réussi à toucher les agents PSE. En effet, il n'est pas toujours évident de les faire venir jusqu'à la DI, et encore moins jusqu'à Agen, mais qui plus est nous sommes confrontés aux refus des cadres. » Formateur DISP

La formation doit également être envisagée à l'égard des PIP lesquels sont en demande d'actualisation de leur connaissance. A ce titre, les équipes de cadres ont élaboré un remarquable travail dans la plupart des SPIP, concernant l'intégration pratiques des procédures PSAP et SEFIP dans les services. Mais également le personnel administratif doit être intégré à ce plan de formation, parce dans de plus petit SPIP il peut être isolé. Au-delà de droit à la formation, droit dont le DPIP est aussi bénéficiaire, il existe d'autres outils individuels qui peuvent être mis en place.

2. D'autres outils individuels :

La fiche de poste est à mon sens un élément indispensable dans la clarification des missions de chacun et s'avère sécurisante pour le personnel. En effet, au terme de la pluridisciplinarité dans les SPIP il est nécessaire de clairement identifier la répartition du champ de compétence et de formaliser l'action de chacun.

Pour autant, j'ai pu constater son manque de renouvellement, d'actualisation voir son absence pour certains personnels, ce qui pouvait susciter des tensions.

A mon sens, ce phénomène est peut-être plus présent chez les agents PSE, même si l'ENAP a pu transmettre des fiches de fonction-type⁹⁷. Aujourd'hui encore, ces fiches qui

⁹⁶ DI Lyon, *Catalogue inter régional de la formation continue : formation d'adaptation des personnels de surveillance affectés en SPIP*, 2013. La formation d'une durée de 3 jours, a pour objectifs de faire découvrir le fonctionnement des SPIP, le logiciel APPI, le matériel de surveillance, la procédure d'écrou, d'acquiescer des positionnement professionnel vis-à-vis du public placé et des familles.

⁹⁷ Fiche de fonction-type FF17, *Agent en charge de la surveillance électronique*, juin 2011, version 1

doivent tenir compte du particularisme du SPIP, font l'objet de négociation entre les agents et les cadres. Au terme de cette négociation, il a par exemple été décidé que pour la gestion des alarmes d'incident, les agents PSE étaient en mesure de rédiger une note partagée à l'attention du SPIP et du JAP sur la gestion de cet incident.

Ces fiches de postes constituent un véritable appui quant à la pratique professionnelle des agents, et quant à ce qui est attendu d'eux par le DPIP et le DFSPIP dans le cadre de leur évaluation annuelle. Très modulable, elle permet de formaliser les objectifs individuels de performance. Parallèlement, elle constitue pour le DPIP un véritable outil de gestion des ressources humaines. La fiche de poste s'intègre parfaitement dans le MPO.

A ce titre, l'entretien annuel est un marqueur temporel important d'accompagnement. Il permet de flécher les attentes de la direction. Ce temps de pointage des difficultés de l'agent, permet également un repérage des besoins en formation, en accompagnement de la personne pour l'année suivante. Ce dispositif permet d'évaluer l'action de l'agent, ce qui peut être très mal vécu par certains agents. Pour d'autres en revanche, il constitue un moyen de reconnaissance de sa compétence.

Il est important de relever que désormais les agents PSE, étant sous l'autorité hiérarchique du DFSPIP sont évalués par ce dernier, et non par le chef d'établissement. Pour autant, cet entretien garde les spécificités d'évaluation propre au corps de surveillant.

Enfin, d'autres dispositifs peuvent être mis en place pour valoriser l'agent, notamment le témoignage officiel de satisfaction (TOS)⁹⁸, à l'occasion par exemple d'une très bonne gestion d'une situation complexe par un agent.

Parce que le SPIP est en contact direct avec d'autres acteurs, l'accompagnement des équipes ne peut se faire sans les inclure. Ils peuvent parfois être à l'origine des difficultés rencontrées par les équipes, et dans cette situation accompagner son équipe c'est intervenir auprès de ces derniers. Dans d'autres cas, ils peuvent être une solution d'accompagnement, et le rôle du DPIP est de les mobiliser.

98 Décret n° 66-874 du 21 novembre 1966 portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, Art 83

Chapitre 2 : Des éléments de réponse tournés vers l'extérieur

Du fait de l'essor significatif du PSE, il est indispensable pour le DPIIP de mener un travail en lien avec les partenaires. En effet, la mission du SPIIP s'inscrit de manière plus large à travers l'action de ces partenaires privilégiés. Il est donc important à la fois de les associer, de les sensibiliser à ces évolutions. (Chapitre 1)

Il est par ailleurs nécessaire de donner un véritable contenu à cette mesure, notamment en matière d'insertion sociale et professionnelle, et pour ce faire le développement du partenariat est indispensable (Chapitre 2).

Section 1 : L'accompagnement du personnel dans les relations avec les partenaires institutionnels extérieurs

Parce que nous dépendons de ces partenaires institutionnels que sont les autorités judiciaires (I) et les chefs d'établissement (II), il est important de les associer aux réflexions liées au développement de la SE. En effet, il est indispensable d'articuler/coordonner l'action du SPIIP dans un cadre plus général avec l'action de ces autres acteurs.

1. Les rapports SPIIP - magistrats

En matière de politique pénale, les autorités judiciaires jouent un rôle décisif. A ce titre, l'action du SPIIP, doit nécessairement prendre en compte les orientations générales impulsées par la juridiction, même si le SPIIP n'est plus hiérarchiquement sous la dépendance du JAP. Il est donc primordial pour l'administration pénitentiaire de communiquer sur les nouveaux dispositifs, leur fiabilité, la réactivité des agents.

Pour prendre un exemple, en matière de SEFIP, les DPIIP ont été invités à se rapprocher des autorités judiciaires, et plus particulièrement, du Procureur de la République, en ce qu'il peut refuser la proposition du DFSPIIP. A ce titre, il peut tout à fait fonder son refus

sur d'autres critères que ceux énoncés dans la loi. Aussi, pour éviter la présentation de dossier inutilement, il est important de déterminer avec le Procureur la nature de ces critères.

De plus, expliquer la nature du suivi mis en place a pu permettre de lever les craintes et résistances des autorités en matière de SEFIP⁹⁹.

En matière de PSAP, il est important pour la cohérence du travail, de réunir les différents acteurs, dont le JAP, pour envisager la mise en œuvre de cette procédure. Cela permet en effet d'éviter d'engager un travail trop important de la part des équipes si le JAP oppose un refus systématique d'homologation de la proposition, parce que non fondée sur un débat contradictoire, comme ça a pu être le cas dans certaines juridictions. De la même façon, pour le 723-15, il est nécessaire d'impliquer la juridiction dans l'élaboration d'un protocole de manière à ne pas faire d'impasse, et de répondre aux délais convenus pour rendre l'enquête au magistrat mandant.

Il est donc indispensable de se coordonner, pour donner du sens à l'action du SPIP, mais aussi pour le DPIIP de défendre des positions de service devant les magistrats.

De plus, en matière d'accompagnement des équipes, une présentation des agents PSE aux magistrats a été envisagée dans certains SPIP.

Enfin, prendre en compte ces autorités s'avère essentiel au regard du récent arrêt du Conseil d'État¹⁰⁰, en matière d'instruction particulière¹⁰¹. Ce dernier annule les dispositions relatives à la détermination de la fréquence des convocations de la circulaire du 16 décembre 2011¹⁰², en ce qu'elles méconnaissent les dispositions de l'article D577 du Cpp, au terme du considérant n°14 « la détermination de la fréquence des convocations des PPSMJ devant un personnel du SPIP constitue l'une des

99 Bergeaud E, Fernandez A, Leseigneur H, Mahfoudi B, Piriou S, *La maîtrise des nouvelles technologies dans le suivi des PPSMJ : un enjeu managérial pour le DPIIP*, Mémoire de recherche et d'application, Octobre 2011, p°44

Sur 1200 dossiers proposées, seules 30 SEFIP ont été prononcées au titre de l'année 2012 sur la DISP de LYON.

100CE, arrêt du 13/04/2013

101Art D577 Cpp : « Le juge de l'application des peines, le procureur de la République et les autres magistrats mandants communiquent, le cas échéant, pour chaque dossier dont le service est saisi, des **instructions particulières** relatives à la finalité de la mesure et au contenu des obligations à respecter. Le service pénitentiaire d'insertion et de probation définit **les modalités de la prise en charge** des PPSMJ et les met en œuvre, après en avoir avisé le magistrat mandant qui peut, le cas échéant, faire toutes observations utiles. »

102Circulaire JUSK1140065C du 16 décembre 2011 relative aux attributions respectives du JAP, des autres magistrats mandants et du SPIP et à leurs relation

caractéristiques essentielles de l'exécution des peines, qui relève, en dernier ressort, des juridictions de l'application des peines. »

Enfin, le DPIP a un véritable rôle dans l'hypothèse d'une surcharge de travail des équipes et notamment l'incapacité des agents PSE par exemple à satisfaire toutes les demandes de pose.

«A l'arrivée des agents PSE dans le SPIP, ils généraient un nombre important d'heures supplémentaires. Nous nous sommes aperçus qu'ils répondaient systématiquement à toutes les demandes de poses des autorités judiciaires. Nous avons donc organisé une réunion avec les autorités judiciaires pour rappeler que la pose doit intervenir au plus tard dans un délai de 5 jours, et donc avant l'expiration de ce délai, ce qui laisse un temps en terme d'organisation du service.»

Entretien DPIP

L'accompagnement du personnel dans la relation partenariale doit se faire également auprès du CE.

2. Les rapports SPIP - établissements pénitentiaires

Parce que la personne sous PSE est une personne sous écrou, la détention est très impliquée.

Pour les 723-15 par exemple, ces derniers ne sont pas détenus au moment du prononcé du PSE, aussi, l'écrou se fera alors à l'établissement le plus proche.

De la même façon, il est important d'associer la détention, dans les demandes d'aménagement de peine, et plus spécifiquement concernant les nouvelles procédures. Ainsi, au cours des entretiens, les DPIP ont pointé la nécessité de les protocoliser pour déterminer et acter le rôle du greffe de l'établissement pénitentiaire en matière d'édition et de fréquence de transmission des listes de personnes éligibles à la PSAP, à la SEFIP. A partir de ces dernières, on a pu relever l'absence de fiabilité des données, un travail avec les CE a ainsi été engagé de manière à affiner leur contenu. Mais également, le rôle

du greffe est très important en matière de transmission du casier judiciaire, ou encore en matière de notification des décisions de non-proposition par exemple. Enfin, en la matière, l'avis du CE est indispensable dans la constitution de tels dossiers, il est donc important de veiller à une bonne articulation afin que le dossier soit bien constitué.

Enfin, les dernières évolutions relatives à la mise sous écrou doivent être relevées, avec notamment la réalisation d'un écrou déporté¹⁰³. Il s'agit en l'espèce de la possibilité de procéder à la mise sous écrou non pas au sein de l'établissement pénitentiaire mais directement au SPIP. Cette évolution a fait l'objet de réticences de la part des CE, en ce qu'elle touche au greffe, « véritable poumon de l'établissement pénitentiaire ».

Au-delà de ces partenaires dits « traditionnels », l'enjeu actuel concerne le partenariat associatif, lequel constitue un élément de réponses pour faire face aux évolutions liées à la SE.

Section 2 : Donner à son équipe des outils clés en développant le partenariat

Concrètement, il s'agit avant tout de mettre à disposition des équipes des outils efficaces en matière de partenariat de manière à leur permettre à la fois de répondre à l'individualisation de la peine et de donner du contenu au suivi socio-éducatif.

Développer le partenariat, constitue l'une des préconisations du rapport¹⁰⁴ sur les pratiques professionnelles à l'épreuve du PSE et s'inscrit dans les missions du SPIP¹⁰⁵. En ce sens, le partenariat peut être axé autour des thématiques sociales, économiques, de santé. Il doit prendre en compte les difficultés actuelles rencontrées par le public « sortant de prison ». Ces difficultés concernent notamment l'insertion sociale et professionnelle. Ces éléments sont pris en considération dans le cadre d'une requête en

103 Le PSE en SPIP : préconisations pour le recueil déporté d'information (RDI) pour l'écrou et la levée d'écrou des PSE, juin 2011

<http://intranet.justice.gouv.fr/site/apnet/index.php?rubrique=2084&ssrubrique=8456&article=45544>

104 Giangreco L., *Le temps du placement sous surveillance électronique statique : les pratiques professionnelles à l'épreuve du PSE*, Rapport, 2007, p°85

105 Op cit note n°23

aménagement de peine.

Il est donc nécessaire pour le DPIIP de dynamiser le réseau partenarial et de le développer le plus largement possible en inscrivant son action dans le temps.

A titre d'exemple, travailler la question de l'hébergement s'avère primordial, en ce qu'il est une condition préalable à l'octroi d'un PSE.

Les SPIIP ont pu se tourner vers des associations qui souhaitent s'engager dans l'accueil de personnes sous PSE. Toutefois, cette volonté ne peut se passer d'un travail par le DPIIP ou son équipe, en termes de délivrance d'informations, d'élaboration d'outils à destination des acteurs participants.

Un guide pratique¹⁰⁶ a pu être élaboré en partenariat avec la DAP et le réseau FNARS à destination des associations en mesure d'accueillir des placés. Des conventions¹⁰⁷ locales ont été réalisées, visant notamment à définir le rôle et les missions respectives entre l'organisme d'accueil et le SPIIP, le public concerné par l'accueil, le déroulement de ce dernier, les modalités de contrôle et de suivi de la personne, le financement du dispositif et son évaluation.

Ainsi des conventions avec les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) ont été mises en places avec des thématiques spécifiques¹⁰⁸, au sein d'un grand nombre de SPIIP.

Mais également, il est tout à fait envisageable de travailler avec des structures de soins, des appartements thérapeutiques par exemple. Des chantiers écoles ont pu intégrer des personnes placées sous bracelet électronique.

Il est donc important pour le DPIIP de bien connaître le maillage partenarial et institutionnels sur son territoire, qui constitue une véritable ressource en termes de réponses aux difficultés rencontrés sur le terrain.

106DAP, FNARS, *Guide pratique : pour l'accueil en association des personnes placées sous surveillance électronique*, mai 2010

107 Exemple de modèle de convention

http://intranet.justice.gouv.fr/site/apnet/art_pix/ANNEXE_Guide_EXEMPLE_DE_CONVENTION.pdf - 83.6KB - administration centrale 2

108Pour un exemple : accueil de femmes seules ou avec un enfant, à Reims avec l'association « Jamais Seule » ou à Saint-Dizier avec l'association « SOS Femmes Accueil »

<http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/le-pse-outils-pratiques-et-documents-utiles-43741.html>

Conclusion :

Au terme de ce développement, il est important de relever que la surveillance électronique constitue un véritable bouleversement culturel pour le personnel en SPIP.

En effet, elle a pu induire des changements de pratiques, notamment pour les PIP, mais également des recompositions des équipes, inscrivant l'action du SPIP dans la pluridisciplinarité. Ces éléments doivent être pris en considération par le DPIIP, et constituent un véritable enjeu managérial.

Il est vrai que la SE a très clairement fait apparaître la nécessité pour le DPIIP de renforcer son rôle d'accompagnateur en mettant en place des dispositifs adaptés aux attentes de chacun. Ces derniers doivent intégrer la notion de service public¹⁰⁹, mais également les intérêts des professionnels, des partenaires, sans oublier d'inscrire au cœur du dispositif l'intérêt de la PPSMJ et de sa famille dans les réponses apportées.

Concernant ces réponses, il est toujours intéressant de se tourner vers les pratiques mises en place dans d'autres pays. Pour ce faire, la Conférence européenne de la probation¹¹⁰ est un temps d'échange à travers le recueil et la diffusion d'informations relatives à la SE dans différentes juridictions européennes. A ce titre, elle a indiqué dans son dernier rapport la nécessité de « personnaliser les programmes d'intervention en fonction du risque et des besoins des délinquants¹¹¹ ».

Il est donc primordial de prendre en considération l'impact du déploiement de la SE pour l'intégrer de manière opérationnelle dans les politiques de service.

109 Loi du 22 juin 1987, sur la notion de service public pénitentiaire « Il participe à l'exécution des décisions et des sentences pénales et au maintien de la sécurité publique. Il favorise la réinsertion sociale des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire. Il est organisé de manière à assurer l'exécution des peines. »

110 L'organisation européenne de la probation vise à promouvoir l'insertion sociale des délinquants à l'aide de mesures alternatives telles que la probation. A ce titre, des conférences sont organisées sur des thématiques spécifiques, notamment sur la SE tous les 2 ans.

<http://www.cepprobation.org/page/52/page-daccueil>

111 Nellis M, Torres Rosell N, « Surveillance électronique et probation : Réinsérer les délinquants et réduire la population carcérale », 7ème Conférence européenne sur la SE, 5-7 mai 2011, (Portugal)

A mon sens, la SE a contribué à un renouvellement des métiers pénitentiaires, en induisant tant des évolutions positives en termes de diversité de réponses pénales, que de difficultés en termes d'organisation et de suivi des PPSMJ.

Enfin, il est important d'avoir à l'esprit que « la surveillance électronique n'est pas une fin en soi, elle ne dispensera jamais d'une réflexion sur le sens de la peine et ce d'autant plus que le public des délinquants n'est pas celui que la société est la plus encline à protéger contre les tentations de contrôle qui s'apparenteraient à Big Brother. ¹¹²»

Il est donc important de repenser l'action du SPIP en intégrant ces évolutions, de déterminer les axes de travail qui doivent être envisagés avec les équipes, notamment sur le contenu du suivi. Pour ce faire, le développement du partenariat s'avère primordial, même s'il souffre lui-même de la conjoncture économique.

Pour conclure, il est à prévoir qu'avec la vitesse à laquelle évoluent les nouvelles technologies, les métiers pénitentiaires continueront à se transformer.

D'ailleurs, à l'aune des changements résultant de la conférence de consensus, le DPIIP devra encore être en mesure de répondre aux évolutions législatives et réglementaires à venir, et c'est d'ailleurs ce qui justifie l'intérêt de cette profession, qui nécessite dynamisme et réactivité.

Au titre des difficultés à venir, le déploiement du nouveau marché de la surveillance électronique va très certainement impacter à court terme l'organisation des SPIP, avec la nécessité de remplacer l'ensemble du matériel électronique par les agents PSE. A ce titre, ce déploiement débutera dès septembre à la DI de Lille, site pilote, puis se poursuivra dans les autres DI avec une date limite d'exécution fixée au 31 décembre 2013.

¹¹²CEP 2005, lettre PSE n°44 (12 juin 2005), <http://apnet.dap.intranet.justice.gouv.fr>, janvier 2007

Bibliographie :

• Ouvrages :

- Abric J-C., *Les représentations sociales*, L'Harmattan 1999
- Bareil C, *La résistance au changement : synthèse et critique des écrits*, HEC Montréal, Centre d'étude en transformation des organisations, n°4-10, août 2004
- Barth I., Falcoz C., *Le management de la diversité. Enjeux, fondements, pratiques.*, L'Harmattan, 2007, p°257
- Beaudichon J., *La communication : processus, forme et applications*, Armand Colin, Paris, 1999, p°42
- Direction des affaires criminelles et des grâces, *Guide juridique du placement sous surveillance électronique mobile postsentenciel*, version actualisée au 16 août 2010
- Dubar C., *La socialisation des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 2010
- Froment J-C et Kaluszynski M, *Justice et technologies : surveillance électronique en Europe*, PUG, 2006
- Taboada Leonetti I., *Stratégie identitaire*, PUF, 1990

• Articles/Revue :

- Benaouda A, Kensey A, Lévy R, « La récidive des premiers placés sous surveillance électronique », *Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques*, mars 2010, n°33
- Benghozi M., « L'assignation à domicile sous surveillance électronique », *Deviance* Déviance et société, 1990, Vol. 1, N°1, p°59
- Bougeard N., « Le bracelet électronique, une liberté très surveillée », Dossier PSE, *Lien Social* n°887, 5 juin 2008, p°8 et suiv
- Bougeard N, « Entretien avec Olivier Razac », Dossier PSE, *Lien social* n°887, 5 juin 2008, p°15
- Camu J-M., *Le service pénitentiaire d'insertion et de probation en milieu ouvert, contribution lors de la conférence de consensus sur la prévention de la récidive*, 2013
- Carder C, « Extension du domaine du PSE par les lois Perben I et II », *Doctrine, revue pénitentiaire et de droit pénal*, 2005, p°195
- Casadamont G., « Placements sous surveillance électronique, propos croisés, (in)certitudes, constats », *Cahier d'études pénitentiaire et criminologiques*, mai 2009, n°30
- DAP, FNARS, *Guide pratique : pour l'accueil en association des personnes placées sous surveillance électronique*, mai 2010
- DAP/SNEPAP-FSU, *Protocole relatif à la réforme statutaire des personnels d'insertion et de probation*, 9 juillet 2009
- DAP : DISP Lyon, Disp Paris, *Etat statistique du placement sous surveillance électronique fixe*, au 1er janvier 2012
- DAP, *Mémo SPIP n°14 Organisation des SPIP*, 18 mai 2010
- DAP, *Premier bilan sur la mise en place de la surveillance électronique de fin de peine*, Lettre MAPSE n°1, juin 2011
- DI Lyon, *Catalogue inter-régional de la formation continue : formation d'adaptation des personnels de surveillance affectés en SPIP*, 2013
- ENAP, Ministère de la justice, « Surveillant chargé du PSE », *pratique de références opérationnelles (PRO), Axe métier*, mis à jour mars 2008
- Froment J-C, « le pouvoir souverain, la peine le corps., Éléments pour un philosophie pénale de la surveillance électronique », *revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 1996, n°37, p°27
- Leu A, *Autonomie, à l'occasion d'une intervention sur l'autonomie du 13 juin 2002*, article rédigé le 21 septembre 2005, p°7

-Langlet M., « CPIP en quête d'identité », Dossier, *Lien social* n°968, 8 avril 2010, p°10 et suiv

• Rapports/Mémoires/Thèses :

- Assemblée Nationale, *La France face à ses prisons*, rapport d'enquête commission, juin 2000, p°179
- Bergeaud E, Fernandez A, Leseigneur H, et al., *La maîtrise des nouvelles technologies dans le suivi des PPSMJ : un enjeu managérial pour le DPIIP*, Mémoire de recherche et d'application, Octobre 2011, p°44
- Biggio M-S, Deric J, Jegou-Neveu M et al., *L'accompagnement au changement par le DPIIP : un défi pour une gestion de service optimale*, MRAP, ENAP, Juillet 2012
- Bonnemaison, *la modernisation du service public pénitentiaire*, rapport, 1989
- Borvo Cohen-Seat N., Lecerf J-P., *Rapport Sénat, Loi pénitentiaire : de la loi à la réalité de la vie carcérale*, du 4 juillet 2012 p°60
- Cabanel G-P, « *pour une meilleure prévention de la récidive* », rapport d'orientation au 1er ministre, 1995
- Cardet C., Frenot C., Pottier P., *Le placement sous surveillance électronique : quelles nouvelles pratiques, quelles nouvelles compétences pour les personnels de l'administration pénitentiaire*, CIRAP, ENAP, Mars 2003
- Fenech G., *Rapport sur le placement sous surveillance électronique mobile*, avril 2005, p°23
- Fumalle P., *Le placement sous surveillance électronique : quelles répercussions sur les personnels pénitentiaires*, Mémoire, 2001, p°41
- Giangreco L., *Le temps du placement sous surveillance électronique statique : les pratiques professionnelles à l'épreuve du PSE*, Rapport, 2007, p°85
- Gorce I., Trabut C., *Rapport sur le travail du Conseiller d'insertion et de probation*, 2008
- Gras L., *Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires*, Dossier thématiques, CIRAP, 2011, p°25
- Kensy A., Pitoun A., Levy R., Tournier P-V., *Sous surveillance électronique. Mise en place du bracelet électronique en France 2000-2002*, p°170
- Lecerf J-R, Avis de la commission des lois, examen du projet de loi de finance pour 2013 concernant la justice : administration pénitentiaire, avis déposé le 22 novembre 2012 n°154, Tome XII
- Querel C., *La relation CIP-Surveillants : une question de représentation*, Mémoire, 2003
- Rapport sur l'amélioration du fonctionnement des services pénitentiaires d'insertion et de probation*, Mai 2011
- Rapport IGF et IGSJ sur les services pénitentiaires d'insertion et de probation*, juillet 2011, p°3 et suivantes
- Sitot M., *Personnel de surveillance : quelles missions pour quelle identité professionnelle ? Bilan et perspective*, rapport, année 2012, p°36
- Warsman J-L, *Les peines alternatives à la détention, aux modalités d'exécution des courtes peines, à la préparation des détenus à la sortie de prison*, rapport de mission parlementaire auprès du Garde des sceaux, 2003

• Site web :

- Les chiffres clés de l'administration pénitentiaire, http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Chiffres_cles_2012.pdf, p°6
- Statistiques mensuelles de la population écrouée et détenue en France : situation au 1er janvier 2013 http://www.justice.gouv.fr/art_pix/mensuelle_inTERnet_janvier_2013.pdf
- <http://www.senat.fr/rap/a12-154-12/a12-154-121.pdf> p°30 et suivantes
- CEP 2005, lettre PSE n°44 (12 juin 2005), <http://apnet.dap.intranet.justice.gouv.fr>, janvier 2007
- [Http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/premiers-pse-places-par-les-surveillants-du-spip-16-36030-html](http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/ministere-38/premiers-pse-places-par-les-surveillants-du-spip-16-36030-html) « accueil des personnels de surveillance dans les SPIIP », 1er avril 2010

Table des annexes

Annexe 1 : Textes législatifs, réglementaires, décrets, circulaires, et notes relatifs à la surveillance électronique

Annexe 2 : Méthodologie et trames d'entretien

Annexe 3 : Fiche de fonction PS en SPIP

Annexe 4 : Formation d'adaptation des PS en SPIP

Annexe 1 : Textes législatifs, réglementaires, décrets et circulaires, notes relatifs à la surveillance électronique

x Généralités

- Loi pénitentiaire n°2009-1436 du 24 novembre 2009 relative au prononcé des peines et aux aménagements de peines
- Circulaire JUSD1028753C du 10 novembre 2010 relative à la présentation des dispositions de la loi pénitentiaire (modifie le code de procédure pénale et institue notamment dans le cadre présentiel l'assignation à résidence avec surveillance électronique)
- Note n° 000183 du 4 décembre 2009 du directeur de l'administration pénitentiaire relative aux aménagements de peine dans la loi pénitentiaire

x Textes de références PSE :

Articles :132-26-1 et suivant ; 723-7 et s. ; D118 et s. du CPP

- Loi n°97-1159 du 19 décembre 1997 consacrant le placement sous surveillance électronique comme modalité d'exécution des peines privatives de liberté (a introduit en France la possibilité d'exécuter une peine d'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à un an sous le régime de la surveillance électronique.)
- Décret n°2002-479 du 3 avril 2002 portant modification du cpp (généralise le dispositif)
- Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité (permet de prononcer le PSE *ab initio*. Cette loi a également retenu le PSE comme l'une des trois possibilités d'aménagement de peine pouvant être proposées par les directeurs fonctionnels des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP)
- Décret n°2004-243 du 17 mars 2004 relatif au placement sous surveillance électronique et modifiant le code de procédure pénale
- Circulaire JUSK0540103C du 23 décembre 2005 relative au placement sous surveillance électronique (vise à l'harmonisation des pratiques en la matière)

x Textes de références PSEM

- Loi n°2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales
- La loi n°2007-297 du 5 mars 2007 et le décret n°2007-699 du 3 mai 2007 relatifs au

renforcement de l'équilibre de la procédure pénale et à la prévention de la délinquance.
-Le décret n°2007-1169 du 1er août 2007 et le décret ,°2007-1627 du 16 novembre 2007 portant modification du CPP relatif au PSEM et renforçant le recours aux aménagements de peine et à la lutte contre la récidive.
-Loi n°2008-174 du 25 février 2008 relative à a rétention de sûreté et à la déclaration d'irresponsabilité pénale pour cause de trouble mental
-La circulaire JUSD0802234C du 28 janvier 2008 relative au placement sous surveillance électronique mobile.

x Textes de références ARSE/M

Articles 138 et 142-5 à 142-13 et D32-3 à D32-31 du CPP

-La loi n°2002-1138 du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice (étend le champ d'application de la mesure de PSE au stade présentenciel, dans le cadre du contrôle judiciaire)
-Décret n°2004-243 du 17 mars 2004 relatif au placement sous surveillance électronique et modifiant le code de procédure pénale
-Décret n°2010-355 du 1er avril 2010 relatif à l'assignation à résidence avec surveillance électronique et à la protection des victimes de violences au sein du couple.
-Circulaire JUSD1013203C du 18 mai 2010 relative à la présentation des dispositions sur l'assignation à résidence avec surveillance électronique

x Dispositif DEPAR

-Loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.
-Note DAP du 13 mars 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif anti-rapprochement

x Textes de références SEFIP

Articles : 723-28 et D147-30-19 à D147-30-61 du CPP

-Décret 2010-1278 du 27 octobre 2010 relatif aux modalités d'exécution des fins de peine en l'absence de tout aménagement de peine
-Circulaire DAP JUSK1140036C du 10 mai 2011 relative au développement de la SEFIP (elle établit un premier bilan de l'application des dispositions de l'article 723-28 du code de procédure pénale relatives à la surveillance électronique de fin de peine.)
-Circulaire DACG du 10 mai 2011 relative au premier bilan de la SEFIP

x Textes de références PSAP

Articles : 723-19 et suivants du cpp

- Décret 2010-1276 du 27 octobre 2010 relatif aux procédures simplifiée d'aménagement des peines et à diverses dispositions concernant l'application des peines
- Circulaire JUSD1031152C du 3 décembre 2010 relative à la présentation des dispositions de l'article 723-18 du Cpp
- Circulaire d'application JUSK1040026C du 10 décembre 2010 relative à la présentation des dispositions de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire et du décret n° 2010-1276 du 27 octobre 2010 relatives à la procédure simplifiée d'aménagement des peines
- Circulaire du 12 mai 2011 relative aux aménagements de peine des condamnées libres

x Divers

- Note DAP du 16 mai 2011 relative au port de l'uniforme par les personnels de surveillance affectés dans les SPIP
- Note DAP du 13 juillet 2010, relative aux visites à domicile

Annexe 2 : Méthodologie et trames d'entretien

- **recueil de données dans le domaine de la recherche** : textes juridiques, mémoires, rapports, doctrines, ouvrages
- **recueil de données sur le terrain professionnel** : observation directe, documents relatifs au PSE, fiches de postes, protocoles

démarche renforcée :

- par l'élaboration d'un protocole PSE au sein de mon stage, sur la base d'une trame, d'une étude des dispositions juridiques en vigueur, des notes de service, des dispositifs préexistants dans d'autres SPIP et sur la base des pratiques existantes.

- par une étude sur la PSAP et la SEFIP, afin de déterminer les écarts de pratiques, d'engager une réflexion sur le phénomène en association avec les équipes (CPIP, PA), élaboration d'une procédure type

- **réalisation d'entretiens individuels semi-directifs**

► à destination du personnel de surveillance

Quelles étaient vos motivations pour venir travailler en SPIP ?

Pensez-vous avoir été bien accueilli par les personnes du SPIP ?

Pensez-vous avoir été suffisamment formé pour réaliser les missions qui vous sont confiées ?

Avez-vous participé à l'élaboration de votre fiche de poste ?

Comment évaluez-vous votre relation avec les PIP ?

► à destination des PIP

Comment percevez-vous l'arrivée des agents PSE dans les SPIP ?

Cette arrivée a-t-elle été source de tension au sein du service, si oui pourquoi ?

Pensez-vous que vos champs de compétence soient clairement définis ?

Pensez-vous que ces personnels soient bien formés ?

Comment percevez-vous l'augmentation de la surveillance électronique sur vos pratiques ?

Que pensez-vous de la SEFIP et de la PSAP, quelles sont vos difficultés ?

► à destination des DPIP

Comment percevez-vous l'arrivée des agents PSE dans les SPIP ?

Avez-vous participé aux entretiens de sélection ?

Avez-vous mis en place des dispositifs particuliers à l'arrivée de ces nouveaux personnels ?

Le champ de compétence de ces personnels a-t-il évolué depuis leur arrivée ?

Comment les orientations actuelles en matière de surveillance électronique se traduisent-elles sur l'organisation du service ?

Pensez-vous que vos équipes soient à l'aise avec ce phénomène ?

Quelles dispositifs avez-vous mis en place en matière d'accompagnement ?

Annexe 3 : Fiche de fonction PS en SPIP

FICHE DE FONCTION

Personnel de surveillance chargé du suivi du PSE en SPIP

1- Identification de la fonction :

- **Intitulé de la fonction** : Personnel de surveillance en SPIP
- **Structure** : Service pénitentiaire d'insertion et de probation
- **Localisation géographique** : siège du SPIP

➤ Titulaire de la fonction :

- **Responsable hiérarchique** : Directeur des services pénitentiaires d'insertion et de probation

2-Présentation et dimensions de la fonction :

Le SPIP est notamment chargé du suivi, du contrôle et de la surveillance des mesures restrictives de liberté ou alternatives à l'incarcération des PPSMJ dans un objectif de prévention de la récidive. Il participe à l'individualisation des peines et à la préparation des décisions à caractère juridictionnel.

Le personnel de surveillance en SPIP est compétent pour la mise en œuvre matérielle de la surveillance électronique fixe et mobile (enquête technique, pose, dépose et suivi du matériel, astreinte...) sur le ressort du département.

3-Positionnement de la fonction dans l'organisation et son contexte :

- ◆ Le personnel de surveillance est placé sous l'autorité du DSPIP ou par délégation d'un directeur d'insertion et de probation.
- ◆ Il s'agit d'un poste fixe (35h50 hebdomadaire), les agents bénéficient du même régime indemnitaire qu'un poste fixe en établissement.
- ◆ Les agents portent l'uniforme lorsqu'ils sont en service au SPIP, ils peuvent en être dispensés lors de leurs déplacements

4-Domains d'activité de la fonction :

Le surveillant assure le bon déroulement de la mise en place de la mesure de surveillance électronique. Par son action, il vise à la mise en œuvre des objectifs d'individualisation de la peine et de réinsertion.

- ❖ Il réalise des enquêtes techniques.
- ❖ Il assure la gestion administrative et informatique des placements avec les outils informatiques utilisés par le service.
- ❖ Il assure la gestion et l'installation technique du matériel.
- ❖ Il participe aux actions d'information.
- ❖ Il assure les contrôles et la gestion des alarmes.
- ❖ Il peut assurer des astreintes.

5-Compétences requises :

◆ Savoir-faire

- Capacité à repérer, à l'occasion de contacts téléphoniques ou physiques rapides, les comportements inappropriés des PPSMJ
- Capacité d'alerte rapide de l'encadrement en cas de difficulté.
- Rendre compte par écrit et oralement.

◆ Savoir être

- Aptitude à l'écoute et au dialogue
- Aptitude à assurer l'interface entre les différents intervenants
- Fermeté et capacité à rappeler les règles définies aux PPSMJ
- Posture de résolution de problème / force de proposition
- Réactivité en cas d'incident
- Maîtrise de soi
- Capacité à organiser et à prioriser
- Capacité d'analyse
- Sens du travail en équipe

◆ Compétences techniques

- Connaissance des dispositifs de la surveillance électronique
- Connaissance des missions du SPIP, des mesures privatives ou restrictives de liberté
- Bonnes connaissances des publics
- Connaissance des logiciels et applications spécifiques à l'AP

◆ Formation

- Les agents bénéficient d'une formation d'adaptation à la fonction d'une semaine dispensée par les directions interrégionales

Annexe 4 : Formation d'adaptation des PS en SPIP

Session 2013

Période	Contenus de formation	Modalités pédagogiques	Intervenants
<p>Jour 1 : matinée Le cadre de fonctionnement des SPIP et les missions du personnel de surveillance au sein du SPIP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Historique, organisation, environnement (organigramme DAP/DISP) - Les différentes mesures prises en charge par le SPIP et leur fondement juridique - L'organisation des SPIP - Les autorités judiciaires (présentation des missions des magistrats en charge de l'application et de l'exécution des peines, procédures, liens avec le SPIP) - Les missions des PS affectés en SPIP (fiches de fonction) 	Séquence didactique	<ul style="list-style-type: none"> - DFPIP ou DPIP - magistrat (juge de l'application des peines ou magistrat du parquet)
<p>Jour 1 : après-midi PSE/PSEM Ecrou/levée d'écrou</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les dispositifs PSE-PSEM • Cadre légal • Modalités pratiques <ul style="list-style-type: none"> ○ Enquête de faisabilité ○ Procédure d'écrou / de levée d'écrou (procédures classiques), le logiciel GIDE, le rôle du greffe de l'établissement pénitentiaire Module optionnel : le RDI (recueil déporté des informations personnelles au SPIP, en lien avec l'établissement pénitentiaire). Concerne les DISP dans le ressort desquelles les SPIP l'ont mis en place ou souhaitent le mettre en place. 	Séquence didactique	<ul style="list-style-type: none"> - DPIP - Un PS déjà en poste dans un SPIP - Un formateur greffe
Jour 2 : Journée	L'organisation de ce	Format prévu par	- Officier

Formation pratique à l'utilisation du matériel de surveillance électronique (pose et dépose)	module repose sur les formations continues prévues avec le prestataire en application des marchés subséquents interrégionaux de la surveillance électronique	le marché national de la surveillance électronique	responsable du pôle centralisateur de surveillance - Groupement DATACET
Jour 3 : matinée La mise en œuvre et le suivi des mesures de surveillance électronique	- contexte d'intervention (domicile privé, zones rurales, zones urbaines, port de l'uniforme, etc) - réflexion sur le positionnement professionnel et approche des techniques d'entretien au travers de la prise en charge des publics et du dialogue avec les familles.	Mises en situation Echanges, débat	Binôme PS / cadre PIP
Jour 3 : après-midi Approche opérationnelle des pratiques professionnelles	- les situations d'incidents - analyse des rapports d'alarme - travail sur les écrits professionnels au travers du compte rendu d'incident et d'intervention - présentation des logiciels GIPSE et APPI (présentation générale du logiciel, information sur la création d'un profil d'accès pour les PS des SPIP)	Séquence didactique et cas pratiques	- présence du cadre PIP qui est intervenu le matin pour faire le lien - formateur des personnels - officier responsable du pôle
Jour 4 : matinée Pôle centralisateur de surveillance	- visite du pôle centralisateur de surveillance de la DISP		
Jour 4 : après-midi Le logiciel GLOBE	- formation à l'utilisation du logiciel GLOBE (Gestion Logistique des Bracelets Electroniques)	Séquence didactique et cas pratiques	Officier responsable du pôle centralisateur de surveillance

Table des matières

Glossaire :	4
Introduction :	5
Partie préliminaire : Étude du développement de la surveillance électronique.....	9
Chapitre 1 : Rappel historique	9
Section 1 : Présentation de la surveillance électronique.....	9
Section 2 : Les grandes étapes de développement de la SE.....	11
Chapitre 2 : L'impact de la montée en puissance de la surveillance électronique dans les SPIP.....	13
Section 1 : La SE, au cœur de l'activité du SPIP.....	13
Section 2 : Des données chiffrées : illustration de la montée en puissance de la SE	14
Partie 1 : Analyse des difficultés liées à l'augmentation de la SE : des équipes en demande, des cadres sollicités.....	17
Chapitre 1 : Des identités professionnelles à l'épreuve de la SE.....	18
Section 1 : Des logiques identitaires réinterrogées chez les CPIP.....	19
1.L'identité professionnelle des CPIP : une identité questionnée.....	19
2.L'influence de la SE sur l'évolution des pratiques professionnelles des CPIP	20
Section 2 : L'introduction d'une nouvelle identité professionnelle dans les SPIP à raison de ce flux très important : les agents PSE.....	23
1.Une évolution du cœur de mission en deux temps.....	24
2.Élargissement du champ de compétence de ces personnels : de l'agent de contrôle vers un agent de suivi.....	25
Chapitre 2 : La SE créatrice de tensions au sein des SPIP, source d'un besoin important en accompagnement.....	29
Section 1 : Impact de la surveillance dans les rapports entre les PIP et les agents PSE.....	29
1.L'arrivée des PS dans les SPIP : source de frictions relationnelles.....	29
2.La relation PIP/Agent PSE : une relation au service des missions du SPIP...31	
Section 2 : Impact de la SE dans les rapports entre l'équipe et la direction.....	32
1.Des politiques de services remises en question par les équipes.....	32
2.Illustration à travers l'apparition des nouvelles procédures : PSAP/SEFIP...34	
Partie 2 : La mise en place de dispositifs adaptés par le DPIP pour répondre aux besoins en accompagnement du personnel.....	36
Chapitre 1 : La mise en place par le DPIP de leviers adaptés.....	37
Section 1 : Des outils tournés vers le collectif.....	37
1.La place centrale de la communication orale	37
2.L'indispensable communication écrite	40
Section 2 : Des actions centrées sur des besoins individuels.....	41
1.La formation : une première clé d'accompagnement.....	42
2.D'autres outils individuels :	43
Chapitre 2 : Des éléments de réponse tournés vers l'extérieur.....	45
Section 1 : L'accompagnement du personnel dans les relations avec les partenaires	

institutionnels extérieurs.....	45
1.Les rapports SPIP - magistrats.....	45
2.Les rapports SPIP - établissements pénitentiaires.....	47
Section 2 : Donner à son équipe des outils clés en développant le partenariat	48
Conclusion :.....	50
Bibliographie :.....	52
Table des annexes.....	54
Annexe 1 : Textes législatifs, réglementaires, décrets et circulaires, notes relatifs à la surveillance électronique.....	55
Annexe 2 : Méthodologie et trames d'entretien.....	58
Annexe 3 : Fiche de fonction PS en SPIP.....	60
Annexe 4 : Formation d'adaptation des PS en SPIP	62

Mémoire
de recherche
et d'application
professionnelle

La surveillance électronique connaît aujourd'hui un véritable tournant en matière d'aménagement de peine, de modalité d'exécution de la peine. Renforcée par de nouvelles procédures, elle est au cœur de l'activité des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP).

Cette évolution induit des questionnements en termes d'identités et de pratiques professionnelles pour les personnels en SPIP, qu'ils soient CPIP, personnels administratifs ou agents PSE.

En ce sens, il est indispensable de prendre en considération l'impact de la montée en puissance de cette nouvelle technologie sur les équipes.

Cette problématique constitue donc un véritable enjeu managérial pour le DPIP quant à l'accompagnement du personnel.

Il s'agira pour le cadre de mettre en place des dispositifs adaptés aux difficultés rencontrées par les équipes.

Concepts clés :

Surveillance électronique – Accompagnement –
Management – Pluridisciplinarité –
Partenariat

Juin 2013