



Normes minimales pour la formation à la sécurité dynamique

Groupe d'intérêt spécial de l'EPTA



www.epta.info

Normes minimales pour la formation à la sécurité dynamique

Le présent rapport a été rédigé par Laura Kikas (Centre estonien de formation aux sciences de la sécurité, Collège de justice), Jean-Philippe Koopmansch (Services pénitentiaires, Belgique), Henrik Linderborg (Agence des sanctions pénales, Finlande) et Ole Stageberg (Collège universitaire des Services correctionnels norvégiens)

dans le cadre du groupe d'intérêt spécial (SIG) de l'EPTA sur les formations à la sécurité dynamique. Ce rapport a été examiné par les membres du Comité directeur de l'EPTA Mikael Hurtig (Services pénitentiaires et de probation suédois), John Flavin (Collège de l'Administration pénitentiaire irlandaise) et Lisanne Veldt (Comité Helsinki des Pays-Bas (NHC)). Le processus a globalement été facilité par le NHC.

Le présent document est publié et produit avec le soutien financier du programme Justice de l'Union européenne (2014-2020) dans le cadre du projet visant à « combler les lacunes de la coopération transfrontalière des écoles de formation pénitentiaire », coordonné par le NHC. Le contenu du rapport relève de la responsabilité des auteurs et ne représente que leur point de vue. La Commission européenne rejette toute responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

Les demandes de renseignements doivent être adressées à secretariat@epta.info.

Première publication en 2021.
Conception graphique par Stephan Csikós.
www.stephancsikos.nl

Traduction par Livewords.

Le réseau européen des centres de formation des personnels pénitentiaires (EPTA)

Le réseau de l'EPTA a été fondé en 2010 par les responsables des centres de formation des personnels pénitentiaires européens afin de fournir une structure qui favorise le partage des méthodologies et des contenus de formation à travers l'Europe.

L'EPTA a vocation à développer une coopération qui améliore la formation initiale et continue du personnel correctionnel et à sensibiliser davantage le personnel correctionnel au travail en milieu carcéral et de probation.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur www.epta.info.

Secrétariat de l'EPTA

L'organisation européenne des administrations pénitentiaires et correctionnelles (EuroPris) gère le Secrétariat de l'EPTA et peut être contactée via les adresses postales et de visite suivantes.

E-mail : secretariat@epta.info

Adresse postale : EuroPris

P.O. Box 13635
2501 EP La Haye
Pays-Bas

Adresse de visite :

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV La Haye
Pays-Bas

Le Comité Helsinki des Pays-Bas (NHC)

Le NHC est une organisation non gouvernementale dont l'objectif est de promouvoir un État de droit international et sociétal en vertu duquel les droits de l'homme peuvent être pleinement réalisés. Le NHC a vocation à renforcer et à soutenir les activités des organisations internationales et nationales, gouvernementales et non gouvernementales, en matière de prévention des conflits, de protection des droits de l'homme, du respect de l'État de droit et de la promotion de la démocratie dans l'ensemble de l'espace de l'OSCE.

Au nom de l'EPTA et en coopération avec le comité directeur de l'EPTA, le NHC coordonne le projet financé par l'UE qui vise à « combler les lacunes de la coopération transfrontalière des académies de formation pénitentiaire ». Le projet entend créer un réseau EPTA durable, professionnel et actif, en mesure de combler les lacunes de la coopération transfrontalière en stimulant la participation et les échanges au sein d'un réseau élargi. Le projet a démarré en 2018 et sera finalisé en 2021.

Le NHC coordonnera également un projet de suivi financé par l'UE à compter de 2021. Ce projet continuera à renforcer le réseau, contribuera à sa durabilité et permettra un partage plus approfondi des informations sur les enjeux actuels du secteur pénitentiaire.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur www.nhc.nl.



Co-funded by
the European Union



Sommaire

Introduction	5
Droits de l'homme et dignité humaine	5
Sécurité des détenus et du personnel :	
La hiérarchie des besoins selon Maslow	6
Engagement professionnel	7
Relations souhaitées entre le personnel et les détenus	11
Infrastructures et activités significantes	13
Évaluation des risques	14
Qualité des formateurs et méthodologie	15
Conclusion	17
Abréviations	18
Bibliographie	18



Introduction

Ce rapport décrit les exigences minimales en matière d'éducation et de formation des personnels pénitentiaires à la sécurité dynamique. Établir la sécurité dynamique en tant que concept et méthode de travail aura une incidence sur l'ensemble de l'organisation et sur ses valeurs, ses objectifs, sa structure et ses méthodes. Fixer des normes minimales peut donc s'avérer relativement complexe. Les sujets liés à la sécurité dynamique étant nombreux, ce rapport présente les questions considérées comme les plus essentielles pour réussir la mise en œuvre d'une bonne sécurité dynamique et qui relèvent des règles et des directives internationales.

Droits de l'homme et dignité humaine

Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (Nations Unies, 1948/2015, p.12). Tous les détenus sont traités avec le respect dû à la dignité et à la valeur inhérentes à la personne humaine. Aucun détenu ne doit être soumis à la torture ni à d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, et tous les détenus sont protégés contre de tels actes, qui ne peuvent en aucun cas être justifiés par quelque circonstance que ce soit. La sûreté et la sécurité des détenus, du personnel, des prestataires de services et des visiteurs doivent être assurées à tout moment (Nations Unies, 2015, p. 2).

Il est absolument essentiel de sauvegarder les droits de l'homme et la dignité humaine dans le cadre de toute approche liée au travail avec des personnes (détenues). La Déclaration universelle des droits de l'homme (Nations Unies, 1948/2015) et l'Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela) (Nations Unies, 2015) doivent faire partie des connaissances de base de tous ceux qui travaillent dans le système pénitentiaire, et devraient par conséquent être intégrées au tout début de leur éducation.

L'une des difficultés qui se présentent au personnel pénitentiaire lorsqu'il rencontre des détenus est l'attitude et les points de vue intériorisés et/ou culturels sur les détenus dans les différents régimes. Il est important que le personnel soit en mesure de voir les personnes derrière les actes et de les considérer non comme des criminels mais plutôt comme des personnes qui ont commis des actes criminels. Ces personnes devraient être considérées et traitées comme ayant les mêmes droits et les mêmes exigences de dignité humaine et de respect ordinaire que tout un chacun. Le personnel devrait par ailleurs être en mesure de voir et de comprendre la relation de pouvoir asymétrique qui existe entre le personnel et les détenus. Ce déséquilibre du pouvoir peut entraîner des tensions et des conflits si le personnel ne sait pas comment le gérer de manière appropriée et décente (Liebling et al., 2011). Selon Liebling et al. (2011), des « relations appropriées » entre les détenus et le personnel sont essentielles pour éviter les conflits potentiels inhérents à l'inégalité de ces relations. Les relations souhaitées sont respectueuses, ont des frontières claires, sont cohérentes, reconnaissent les déséquilibres de pouvoir dans les prisons, traitent les conflits de manière appropriée plutôt que de les éviter, et reflètent les écarts par rapport à la norme (Liebling et al., 2011). Ce savoir est crucial pour le personnel pénitentiaire, et il convient de le préconiser dans leur éducation.

Sécurité des détenus et du personnel : La hiérarchie des besoins selon Maslow

Un autre facteur nécessaire au succès du travail avec les détenus est que chacun se sente en sécurité. Pour atteindre un tel objectif, les détenus comme le personnel doivent sentir qu'ils évoluent dans un environnement sûr. La hiérarchie des besoins selon Maslow est une théorie universelle et claire de la façon dont les besoins humains sont liés (McLeod, 2018). Les besoins de base et le besoin de sécurité doivent être présents avant de pouvoir développer des relations et un environnement social positifs, et de favoriser la croissance des individus. Cet objectif est particulièrement difficile à atteindre dans le milieu carcéral. La sécurité dynamique est un moyen de créer le sentiment de sécurité nécessaire pour les détenus comme pour les employés car elle contribue à des relations professionnelles positives et respectueuses entre le personnel pénitentiaire et les détenus. Il est également important de noter que les relations entre le personnel et les détenus dépendront beaucoup de la présence à tout moment de suffisamment de membres du personnel dans les espaces de détention et les lieux fréquentés par les détenus pour leurs activités (normes du CPT). Toutefois, une compréhension et des connaissances de base des besoins humains doivent être incluses dans l'éducation du personnel pénitentiaire.

Engagement professionnel

L'éthique peut être comprise comme une vision commune, au sein d'un groupe professionnel, sur la question de ce qui est bien et de ce qui est mal, et de ce qu'il convient de faire et de ne pas faire. L'éthique est bien plus qu'un véritable engagement en faveur d'une culture professionnelle. Malheureusement, il n'est pas rare d'observer encore aujourd'hui dans les prisons des pratiques (culturelles) qui peuvent être considérées comme contraires à l'éthique. Cela peut se produire dans toute administration pénitentiaire, même si elle a pris soin de définir ses attentes et ses règles éthiques. Il est du devoir de chaque membre du personnel d'être conscient de sa responsabilité personnelle dans le traitement des situations « risquées » sur le plan comportemental. Maintenir des relations professionnelles entre les détenus et le personnel est une tâche difficile. Le personnel qui interagit avec les détenus doit avoir conscience que cela peut impliquer de s'exposer à des risques, mais dans le même temps, cette réalité permet au personnel de mieux voir et détecter les risques avant qu'ils ne se développent. Cela nécessite l'application de normes éthiques et déontologiques strictes et impératives dont chaque membre du personnel doit avoir connaissance et qui doivent être rappelées chaque jour. C'est pourquoi une formation de qualité est nécessaire.

Des exemples de sujets qui devraient être couverts par un code de déontologie sont donnés par l'Association internationale des affaires correctionnelles et pénitentiaires (ICPA, n.d.) :

- 1) Le respect des citoyens et de la réputation de l'organisation ;
- 2) Les devoirs d'obéissance, de rendre compte et d'efficacité ;
- 3) Le devoir de diligence ;
- 4) La transparence ;
- 5) La confiance dans le service ;
- 6) La conduite professionnelle et l'indépendance.

Sur le plan juridique et réglementaire, la situation diffère d'un pays européen à l'autre. Alors que certains pays ont déjà adopté un code de déontologie spécifique pour le personnel pénitentiaire, d'autres appliquent un ensemble de règles de déontologie communes à tous les employés du secteur public.

En matière d'éthique, il existe toutefois au niveau européen des règles et des recommandations qui devraient servir de lignes directrices pour une base professionnelle commune. Ces lignes directrices sont directement liées aux exigences des compétences interpersonnelles nécessaires à une politique de sécurité dynamique efficace.

Nous tenons notamment à souligner que le Conseil de l'Europe a publié des Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation (Adams & Carr, 2019), qui nous rappellent des règles simples mais essentielles dans le secteur pénitentiaire :

Les services pénitentiaires et de probation devraient disposer d'un code de déontologie à l'usage de leur personnel, accessible au public, et qui devrait faire partie intégrante de la formation initiale et continue du personnel. Le respect devrait être apprécié dans le cadre des procédures d'évaluation. [...] Le code devrait servir de base aux politiques et directives, aux règles et règlements, aux protocoles et aux procédures, qui devraient être tous respectés et utilisés dans le travail quotidien du personnel. Il devrait incarner des valeurs fondamentales comme le respect de la loi, la

sincérité, la prudence, le respect des droits de l'homme afin de faciliter la réinsertion sociale des délinquants et d'assurer la sécurité publique (Adams & Carr, 2019).

Les Services pénitentiaires doivent veiller à ce que les lignes directrices et les principes européens communs en matière d'objectifs généraux, de fonctionnement et de responsabilité du personnel pénitentiaire lui soient enseignés afin d'assurer la sécurité et le respect des droits de la personne dans des sociétés démocratiques régies par le principe de la prééminence du droit. Il est recommandé aux États membres de s'inspirer, dans leurs législations et pratiques internes et dans leurs codes de conduite pour le personnel pénitentiaire, des principes énoncés dans le modèle du Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire (CM/Rec (2012) 5) (Comité des Ministres, 2012).

En particulier, la Recommandation CM/Rec (2012) 5 sur le Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire souligne que l'exécution des peines privatives de liberté et la prise en charge des détenus nécessitent la prise en compte des impératifs de sécurité, de sûreté et de maintien de l'ordre, et doivent, en même temps, garantir des conditions de détention qui ne portent pas atteinte à la dignité humaine mais qui offrent des occupations constructives et une prise en charge des détenus les préparant à leur réinsertion dans la société (Comité des Ministres, 2012).

Selon la Recommandation, le personnel pénitentiaire doit notamment veiller à ce que tous les détenus soient en sécurité et incarcérés dans des conditions conformes aux normes internationales, et en particulier aux Règles pénitentiaires européennes (Comité des Ministres, 2012). Rappelons ici que les termes sûreté et sécurité doivent être compris dans un contexte de sécurité dynamique. Nous garderons également à l'esprit que le personnel pénitentiaire doit s'efforcer de maintenir de bonnes relations professionnelles avec les

détenus et les membres de leurs familles (Comité des Ministres, 2012).

Il est important de pouvoir faire référence à un cadre juridique formel et strict existant. Plus important encore, au-delà de ce cadre juridique formel, il est important que chaque employé puisse se référer à un cadre de valeurs qui serait explicite et largement appliqué au sein de l'organisation. Pour que la loi (au sens strict du terme) trouve une véritable application au sein de l'établissement, il est nécessaire que la loi (au sens large, c'est-à-dire la culture d'entreprise de l'établissement) soit en mesure de refléter ces valeurs. Les énoncer et les répéter clairement et avec conviction est une condition préalable pour toute organisation qui veut créer un véritable engagement professionnel.

L'une des difficultés liées à de valeurs et à un code de déontologie mis par écrit et préconisés au sein d'une organisation est leur mise en pratique. Comment observer leur mise en œuvre dans les actions des hommes et la structure des prisons ? Voilà une autre clé pour parvenir à une sécurité dynamique qui devrait donc être soulignée et faire partie de la formation du personnel.

Une formation continue est nécessaire pour intégrer correctement des codes de conduite et des idées sur la déontologie qui informent les pratiques de sécurité dynamique au sein de l'organisation. Les prisons font toujours partie d'un continuum sociétal, et les personnes présentes dans les prisons, qu'il s'agisse des détenus ou du personnel, sont avant tout des membres de la société. La société doit se préoccuper des prisons et les prisons se préoccuper de la société. Pendant trop longtemps, comme de nombreuses institutions « totales » selon Goffman (1961), la prison a été un lieu de rupture avec la société, qui provoque des stratégies d'adaptation de la part des détenus comme du personnel. De part et d'autre, ces stratégies d'adaptation doivent être considérées pour ce qu'elles sont devenues au fil du temps et ce, depuis leur profond enracinement dans les murs des bâtiments : des obstacles culturels à la mission d'une institution moderne et humaine. Il convient néanmoins que la conduite du personnel soit conforme à cette mission. Cette mission est traduite en codes de conduite et de déontologie.

Le phénomène de l'acculturation du personnel pénitentiaire n'est pas un point de référence adéquat s'il repose uniquement sur la culture professionnelle de la prison en question. Une institution doit faire preuve d'une grande force pour forger une véritable culture autour d'un code de conduite et de déontologie pouvant évoluer avec le temps. Malheureusement, les prisons manquent souvent de cette force. Le personnel et les détenus restent alors coincés dans leurs stratégies d'adaptation à l'institution historique elle-même (l'institution « totale », Goffman, 1961) et ce qui devrait être considéré comme un véritable professionnalisme au service de la société n'est pas considéré comme significatif. Car en effet, le professionnalisme est confronté à une véritable difficulté : il doit être significatif. Il peut être détaillé dans un cadre très précis et explicite, mais il restera une coquille vide s'il n'a pas de sens pour les personnes concernées. Cette signification doit également être assez puissante pour devenir évidente et renverser les vieilles conceptions et stratégies d'adaptation que nous pouvons encore observer dans nos prisons. La sécurité dynamique dépend principalement de la qualité des relations établies entre le personnel et les détenus. Cet aspect relationnel est toutefois souvent confondu à tort avec la familiarité, voire même avec une forme de faiblesse envers les détenus. Confondre la qualité de relations humaines bienveillantes et respectueuses avec la faiblesse est néanmoins une grave erreur. La frontière entre des relations humaines bienveillantes et respectueuses d'une part et la dérive que constitue la faiblesse ou la familiarité d'autre part s'appelle le professionnalisme. Ce professionnalisme est une approche volontaire du personnel pour se conformer aux règles de sa profession, en respecter l'éthique et la déontologie et, enfin, adopter une approche active en faveur de sa formation continue.

Le changement culturel nécessaire pour s'assurer que les normes éthiques et les codes de conduite sont bien ancrés dans les cultures carcérales requiert que les administrations pénitentiaires adoptent de nouvelles conceptions de la sécurité dynamique.

Schopenhauer déclare que « toute vérité franchit trois étapes : d'abord, elle est ridiculisée. Ensuite, elle subit une forte opposition. Puis, elle est considérée comme ayant toujours été une évidence. » La sécurité dynamique ne fait pas exception à ces trois étapes de vérité, clairement illustrées dans la manière dont les pratiques

de sécurité dynamique sont mises en œuvre à travers l'Europe. Ici et là, il est inimaginable que les détenus puissent avoir certaines choses dans leurs cellules ou être autorisés à pratiquer certaines activités alors que, dans d'autres systèmes, ces droits sont devenus fondamentaux.

Les codes de conduite ne font pas non plus exception à ces trois étapes. Peu importe en effet qu'une règle soit bien écrite, elle peut être ridiculisée et ignorée. Elle peut également faire l'objet d'une opposition farouche. Le plus grand paradoxe de la sécurité dynamique est peut-être celui-ci. La manière dont elle doit être mise en œuvre (par son ouverture, ses activités significatives et ses nombreuses interactions avec le personnel) soulève une opposition qui peut devenir dangereuse. Dans la culture carcérale classique, ces pratiques ne sont pas synonymes de sécurité mais de menace. C'est ici que l'enjeu du sens de la règle prend toute son importance. Pour contribuer efficacement à la sécurité et devenir une vérité en soi, la sécurité dynamique et ses pratiques doivent clairement donner un sens au travail du personnel, un sens évident, incarné et incontestable.

Ce sens qui motive l'engagement professionnel et le besoin de sécurité dynamique devient évident lorsque nous acceptons deux idées simples mais puissantes :

Tout d'abord, outre les arguments évidents en faveur de la réduction de la récidive et de l'emprisonnement, le coût en est très élevé. Il n'est agréable pour personne de voir ses impôts augmenter. Tout le monde, y compris le personnel pénitentiaire, aimerait payer le moins d'impôts possible et tout le monde aspire à ce que nos gouvernements soient efficaces dans la gestion de l'argent public. L'idéal ne serait-il pas d'avoir le moins de récidivistes possible ?

Deuxièmement, notons que l'un des principaux objectifs devrait être de réintégrer les détenus dans la société le mieux possible. Pour presque tous les détenus, la prison prendra fin un jour et ils seront libérés. Cette personne libérée devra inévitablement aller vivre quelque part, mais où ? La question à se poser, y compris en tant que membre du personnel pénitentiaire, est alors la suivante : suis-je en mesure de contrôler qui décide de venir vivre à côté de moi ? Et bien évidemment, la réponse est non. Le mode de fonctionnement des prisons a un impact important sur le genre de personnes

qui pourraient devenir nos voisins et ceux de nos enfants, parents ou amis. Toute la question de la signification du positionnement et de l'implication professionnelle est résumée dans cette dernière question : quel genre de voisins voulons-nous avoir ? L'évidence et le sens sont ici étroitement liés : la prison libère des personnes destinées à devenir nos voisins. La prison est essentiellement un lieu sûr, en termes d'infrastructure, d'équipement et de processus. Les membres du personnel renforcent la sécurité par leur posture, leur éthique et leur déontologie professionnelles, et en veillant au facteur humain que représentent les relations interpersonnelles. Ces relations interpersonnelles seront celles qui pourront subsister dans les futures relations de la personne qui sera un jour libérée pour devenir un bon voisin. La dernière évidence de l'engagement professionnel du personnel pénitentiaire en matière de sécurité dynamique est ici.

Relations souhaitées entre le personnel et les détenus

Compétences requises de la part du personnel

Le concept et la pratique de la sécurité dynamique renvoient à un vaste éventail de pratiques et de dispositions architecturales, physiques et matérielles à l'intérieur de la prison et, notamment :

- 1) procédurales et organisationnelles, telles que les tâches de routine et les processus à suivre pour gérer la population de détenus et détecter et prévenir les risques ;
- 2) les facteurs de sécurité statique ou physique comprennent la forme des bâtiments de la prison, « la solidité des murs de ces bâtiments, les barreaux aux fenêtres, les portes et les murs des quartiers d'hébergement, les caractéristiques du mur et de la clôture d'enceinte, les miradors, etc. » (Bryans, 2015, p. 11), ainsi que l'éclairage et les équipements utilisés pour retenir les détenus si nécessaire.

Les facteurs susmentionnés constituent l'infrastructure nécessaire à l'ensemble du travail de sécurité dans les prisons. Ils demeurent néanmoins insuffisants sans les interactions humaines qui rapprochent et réconcilient les points de vue différents du personnel et des détenus (Bryans, 2015, p. 9-10).

Les interactions humaines sont un élément essentiel des pratiques de sécurité dynamique dans les prisons et nécessitent certaines compétences et capacités essentielles que le personnel pénitentiaire devrait posséder pour contribuer professionnellement à la sécurité dynamique dans les prisons. Le type de compétences et de capacités dont le personnel pénitentiaire a besoin est décrit plus en détail ci-dessous et tient compte de la façon dont les principes de sécurité dynamique sont mis en avant par l'Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Nations Unies, 2015) et la Recommandation Rec(2006)2 du Comité des Ministres aux États membres sur les Règles pénitentiaires européennes (Comité des Ministres, 2020).

L'approche de sécurité dynamique exige que le personnel adopte une attitude qui engendre la confiance des détenus. Gagner la confiance des détenus en tant que représentant du personnel

de sécurité nécessite des compétences relationnelles. Ces compétences peuvent être développées grâce à une formation axée sur les situations pouvant entraîner des tensions et des confrontations dans les interactions entre le personnel et les détenus. Ce type de formation peut être considéré comme une formation aux compétences relationnelles. Une formation aux compétences relationnelles devrait porter sur des principes et des normes de communication respectueuse avec les détenus et permettre au personnel de s'y exercer en tenant compte du besoin de dignité des détenus, en particulier dans les situations où le personnel doit intervenir dans leur sphère privée. (Liebling & Arnold, 2004). Les activités quotidiennes du personnel de la prison, en particulier celles du personnel de sécurité, consistent en un large éventail de tâches, qui peuvent constituer un obstacle aux principes de sécurité dynamique (Drake, 2012, pp. 23-24). Comme l'affirme Ben Crewe (2011, p. 513), « le potentiel coercitif de la prison passe toujours à l'arrière-plan » [traduction libre] lorsque le personnel s'acquitte de ses fonctions. L'une de ces fonctions consiste à vérifier régulièrement les cellules des détenus pour des raisons de sécurité. Le personnel doit visiter les cellules et faire des tests de dépistage de stupéfiants d'une manière qui peut menacer l'intégrité personnelle et l'intimité. À l'intérieur d'une prison, presque toutes les activités comprennent des mesures coercitives pouvant entraîner une utilisation abusive des méthodes disciplinaires ou restrictives au lieu d'une approche constructive de la résolution des problèmes (Drake, 2012). La façon dont le personnel de la prison s'adresse aux détenus et le type de langage corporel qu'il utilise devraient être mis en évidence dans une formation aux compétences relationnelles. Ces attitudes, mais aussi la façon et la fréquence auxquelles les fouilles au corps et autres mesures de contrôle portant atteinte à l'intimité et à la vie privée des détenus seront effectuées, auront un impact (Crewe, 2009). Il y a une différence majeure entre des perquisitions effectuées respectueusement et en tenant compte du besoin de dignité des détenus, et des perquisitions réalisées de manière dégradante, intrusive et irrespectueuse. Comme le confirment les recherches en criminologie de longue date axées sur

l'ajustement des détenus aux règles de vie en prison, la manière dont la légitimité s'est construite dans les interactions quotidiennes, les confrontations et les rencontres entre les détenus et le personnel pénitentiaire influent sur la façon dont les détenus se conforment aux règles et aux exigences de la prison et de la vie exempte de crime après avoir été libérés (Crewe, 2009 ; Liebling & Arnold, 2004 ; Liebling, 2011).

Sur la base de ce qui précède, une formation aux compétences relationnelles devrait également porter sur la capacité à négocier avec les détenus dans des situations critiques. Le personnel devrait par ailleurs avoir la capacité de motiver les détenus à changer de comportement et à s'engager dans des activités pro-sociales. Le personnel devrait adopter une approche constructive plutôt que répressive dans sa gestion des différentes situations de conflit dans les prisons. En même temps, le personnel devrait également adopter une attitude cohérente à l'égard des comportements inappropriés et établir une ligne claire entre activités acceptables et activités inacceptables (Crewe, 2011 ; Liebling et al., 2011).

La pratique de la sécurité dynamique exige également que le personnel adopte une approche multiprofessionnelle et pluridisciplinaire dans son travail quotidien. Cela signifie que le personnel a la capacité de combiner ses compétences de travail relationnel et de réinsertion avec son travail de sécurité. Le personnel devrait connaître ses obligations en matière de sécurité ainsi que les pratiques nécessaires pour assurer la sécurité procédurale et physique dans la prison. Le personnel pénitentiaire devrait être parfaitement compétent et formé à la méthodologie et aux interventions du travail de réhabilitation et de soutien ainsi qu'à la pensée théorique qui les sous-tend. Le personnel devrait connaître les mécanismes qui se cachent derrière les comportements criminels et la désistance et les possibilités de promouvoir une vie exempte de crime.

Outre les compétences relationnelles, il est nécessaire de sensibiliser l'ensemble du personnel à la manière d'appliquer les différents instruments d'évaluation et administratifs (tels que les plans d'exécution des peines et de libération) qui ont un impact significatif sur le temps de présence des détenus dans les prisons et sur ce qu'ils prévoient pour leur libération (Crewe, 2011, p. 512). Crewe (2011, p. 513–514)

caractérise ces pratiques comme une forme de pouvoir pénal doux dont il peut être abusé ou qui peut être appliqué de manière manipulatrice. Par exemple, l'évaluation des détenus peut être effectuée sans porter beaucoup d'attention aux aspects individuels de l'histoire de leur vie et en les réduisant ainsi principalement à des « catégories psychologiquement gérables » (ibid., 515). Imposer aux détenus différentes activités de réinsertion et autres selon « les catégories globales de risques et de besoins » prive les détenus du sentiment de contrôler leur propre vie et augmente ainsi la douleur psychologique liée à l'emprisonnement (ibid.). Se référant à Rothman (1990), Crewe qualifie cette attitude de « réinsertion autoritaire » où « les interventions cherchent à remodeler moralement le délinquant selon une constellation prédéterminée de modèles comportementaux » (Crewe, 2011, p. 517) [traduction libre]. À l'opposé de cette réinsertion autoritaire, des « formes de traitement plus humanistes et plus axées sur les détenus » peuvent être appliquées (Crewe, 2011, p. 517). La discussion ci-dessus illustre bien la présence des aspects de la sécurité dynamique dans l'ensemble des pratiques carcérales. La mise en œuvre d'une approche de sécurité dynamique en tant que pratique vivante en milieu carcéral nécessite donc une formation qui combine toutes les pratiques carcérales avec l'approche de sécurité dynamique afin de promouvoir la conformité formelle et substantielle des détenus (McNeill & Robinson, 2013).

Infrastructures et activités significantes

À la base, les infrastructures des prisons étaient fondées sur les risques de sécurité directs. Avec le temps, ce point de vue a évolué vers un niveau minimum de confort qu'une cellule devrait offrir aux détenus. Il s'agit à l'évidence d'un pas en avant pour l'amélioration des conditions de détention, qui reste cependant insuffisant dans une approche de sécurité dynamique. La sécurité dynamique requiert des infrastructures qui permettent l'organisation d'activités significantes. Des activités significantes telles que le travail, l'éducation, des activités et programmes sportifs / de loisirs sont nécessaires dans un régime carcéral qui veut travailler en faveur de prisons plus sûres et réussir dans le travail de réhabilitation et de préparation des détenus à leur réintégration dans la société. Le personnel doit par conséquent disposer de compétences relationnelles et en animation d'activités. Il doit en outre être en mesure de guider et de motiver les détenus à modifier leurs comportements criminels et à adopter un mode de vie respectueux de la loi dans la société. Identifier les lieux de la prison où ces activités peuvent se dérouler, leur nombre, leurs équipements et leurs conditions d'accès, est une étape vers la sensibilisation au continuum de la sécurité dynamique. Trop peu de formations sont actuellement dispensées sur la simple question de l'architecture des prisons. Il est nécessaire que tous les membres du personnel soient conscients de ce qu'un bâtiment permet et de ce dont ils ont besoin pour apporter les changements nécessaires à cet axe important de la sécurité dynamique.

Évaluation des risques

Le personnel doit se familiariser avec les méthodes d'évaluation des risques et des besoins et être en mesure de les utiliser dans le contexte carcéral afin de contribuer à un changement positif et de détecter les risques. La sûreté et la sécurité nécessaires sont établies sur la base d'évaluations des risques qualifiées. Cela exige des compétences en gestion des risques et la capacité de maîtriser des méthodes d'évaluation des risques reconnues. L'élément le plus important de l'évaluation des risques est la connaissance du lieu ou de la personne à évaluer. La meilleure façon d'acquérir des connaissances sur les détenus est d'apprendre à les connaître. C'est là que réside la véritable clé de la sécurité dynamique. La sécurité se crée par le biais de la présence, des interactions et des activités avec les détenus. Cela crée une connaissance qui n'est autrement pas facilement observable et qui est importante pour une meilleure évaluation des risques. Vous serez par ailleurs bien mieux en mesure de diriger l'environnement dans une direction positive et de détecter les risques à un stade précoce.

Qualité des formateurs et méthodologie

Les Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation du Conseil de l'Europe (Adams & Carr, 2019) énoncent deux principes pertinents concernant la qualité de la formation et des formateurs :

- 1) Les formateurs devraient avoir une qualification professionnelle pertinente et une expérience de haut niveau, mais aussi être régulièrement évalués et recevoir une formation supplémentaire si nécessaire ;
- 2) Les formations devraient prendre la forme de cours en face à face. D'autres méthodes et outils de formation, tels que l'apprentissage interactif, l'apprentissage en ligne et l'apprentissage mixte, devraient également être utilisés.

La sécurité dynamique peut être considérée comme une combinaison multidimensionnelle de communication, de sécurité et de droit. Le personnel formé doit avoir la capacité de combiner ses compétences relationnelles et de réinsertion avec le travail de sécurité, tout en gardant à l'esprit les droits de l'homme et le droit applicable. Il s'agit là d'un large éventail de connaissances et de compétences. C'est la raison pour laquelle il est compliqué de fixer des normes minimales très concrètes sur les méthodes ou les antécédents des formateurs. Certaines pratiques sont néanmoins recommandées et,

notamment, de commencer par les **objectifs d'apprentissage fixés**. Un objectif d'apprentissage fixé doit décrire ce que les étudiants devraient savoir ou être en mesure de faire à la fin du cours et qu'ils ignoraient ou ne savaient pas faire avant. Les objectifs d'apprentissage fixés doivent être explicites et alignés sur les besoins spécifiques des prisons, ainsi que sur l'objet de la formation. Les objectifs d'apprentissage fixés doivent porter sur les performances des apprenants. L'apprentissage axé sur les étudiants améliorera la qualité de leur expérience et facilitera ainsi la réalisation des objectifs d'apprentissage fixés. Une condition préalable à la qualité est d'adapter le programme d'étude et les méthodes pédagogiques pour répondre aux besoins des étudiants et des services pénitentiaires.

Les qualifications, expériences et compétences nécessaires des formateurs s'éclaircissent sur la base des objectifs d'apprentissage fixés. D'une certaine manière, les objectifs d'apprentissage fixés établissent quel type de formateur est nécessaire. Le résultat peut être que plusieurs formateurs doivent combiner leurs connaissances et effectuer la formation ensemble (par exemple en combinant les thèmes tactiques et sur la sécurité, la communication, le droit, etc.).

Les méthodes d'enseignement dépendent également des objectifs d'apprentissage fixés. Compte tenu de la complexité de la sécurité dynamique, certaines méthodes sont spécifiquement recommandées :

- 1) Les activités pratiques quotidiennes peuvent être utilisées comme matériel d'apprentissage. Celles-ci comprennent : des éléments d'apprentissage expérientiel où les étudiants peuvent gérer des situations pratiques et réfléchir par la suite ;
- 2) des simulations des tâches des agents pénitentiaires dans un milieu d'étude pour les qualifier aux pratiques de sécurité ;
- 3) des périodes de stages supervisés en prison au cours de leurs études ;
- 4) des conférences sur des sujets pertinents devraient être incluses au niveau minimum ou combinées avec des séminaires, des leçons pratiques, etc.

Les méthodes suivantes peuvent également être envisagées :

- 1) un système d'apprentissage intégré. différents sujets enseignés ensemble en présence de tous les enseignants nécessaires pour superviser la situation ;
- 2) des opportunités d'apprentissage en ligne en soutien à la formation en face à face.

L'Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela) déclare qu'avant d'entrer en service, tous les membres du personnel pénitentiaire doivent suivre une formation générale et spéciale adaptée, qui tienne compte des meilleures pratiques existantes fondées sur l'observation des faits dans le domaine des sciences pénales. Seuls les candidats ayant réussi les épreuves

théoriques et pratiques sanctionnant cette formation sont autorisés à intégrer les services pénitentiaires (Nations Unies, 2015).

Les procédures d'évaluation sont conçues pour mesurer la réalisation des objectifs d'apprentissage fixés si le programme est établi en fonction de ces objectifs. Des méthodes d'enseignement et de didactique peuvent être utilisées pour surveiller constamment si elles contribuent à la réalisation des objectifs d'apprentissage fixés. Il convient d'envisager des changements didactiques et méthodiques si les objectifs ne sont pas atteints par les étudiants. Les Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation du Conseil de l'Europe énoncent la nécessité d'évaluer régulièrement la qualification des formateurs (Adams & Carr, 2019). Si les objectifs d'apprentissage fixés ne sont pas atteints, il est approprié d'évaluer les qualifications des formateurs.

Conclusion

Établir la sécurité dynamique en tant que concept et méthode de travail aura une incidence sur l'ensemble de l'organisation et sur ses valeurs, ses objectifs, sa structure et ses méthodes.

Pour que la sécurité dynamique devienne une réalité, elle doit faire partie de la culture organisationnelle. Un ensemble de valeurs morales et éthiques appropriées de la part de l'organisation et de tous ses membres est essentiel pour y parvenir. De bonnes compétences en communication et en interaction sont généralement considérées comme les principales exigences de la sécurité dynamique, mais sans un ensemble approprié de valeurs éthiques, il est difficile de créer l'environnement souhaité. Une bonne compréhension des droits de l'homme et du cadre juridique est aussi importante que la connaissance des besoins humains et des interactions. Les compétences relationnelles ont une position de base dans la formation à la sécurité dynamique, et les capacités à évaluer les risques de sécurité et de sûreté doivent également être enseignées.

Enfin, les règles et lignes directrices internationales donnent à l'organisation le cadre de base nécessaire à la mise en place d'un environnement propice à la sécurité dynamique. Les Règles Nelson Mandela, les Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation du Conseil de l'Europe et le Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire établissent les principes importants en matière de pratiques de sécurité dynamique. La formation relative à ces pratiques doit couvrir toutes les compétences nécessaires par le biais de méthodes appropriées et de formateurs qualifiés.

Abréviations

EPTA	Réseau européen des centres de formation des personnels pénitentiaires (European Penitentiary Training Academy Network)
UE	Union européenne
EuroPris	Organisation européenne des administrations pénitentiaires et correctionnelles (European Organisation of Prison and Correctional Services)
NHC	Comité Helsinki des Pays-Bas (Netherlands Helsinki Committee)
OSCE	Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe
SIG	Groupe d'intérêt spécial (Special Interest Group)
ONU	Organisation des Nations Unies

Comité des Ministres. (2012). Recommandation CM/Rec(2012)5 du Comité des Ministres aux États membres sur le Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire. Conseil de l'Europe. <https://bit.ly/2Pe3fai>

Comité des Ministres. (2020). La Recommandation Rec(2006)2-rev du Comité des Ministres aux États membres sur les Règles pénitentiaires européennes. Conseil de l'Europe. <https://bit.ly/3uBw6pg>

Crewe, B. (2009). *The Prisoner Society: Power, Adaptation, and Social Life in an English Prison*. Oxford University Press. <https://bit.ly/3sBC0d9>

Crewe, B. (2011). Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(5), 509–529. <https://bit.ly/3rie5Ks>

Drake, D. (2012). *Prisons, Punishment and the Pursuit of Security. Critical Criminological Perspectives*. Palgrave Macmillan. <https://bit.ly/3uLbvz8>

Goffman, E. (1961). *On the characteristics of total institutions*. Holt, Rinehart and Winston. <https://bit.ly/20g5ppG>

ICPA. (n.d.). Code of Conduct. <https://icpa.org/code-of-conduct/>

Liebling, A., & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*. Oxford University Press.

Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2011). *The Prison Officer* (2nd ed.). Routledge.

McLeod, S. A. (2018). Maslow's Hierarchy of Needs. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

McNeill, F., & Robinson, G. (2013). Liquid legitimacy and community sanctions. *Legitimacy and compliance in criminal justice*, 116-137.

Nations Unies. (2015). Déclaration universelle des droits de l'homme. <https://bit.ly/3dT5N73> (œuvre originale publiée en 1948)

Nations Unies. (2015). Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela). Office des Nations Unies. <https://bit.ly/3bQz4xv>

Bibliographie

Adams, T., & Carr, N. (2019). Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation. Conseil de l'Europe. <https://bit.ly/37XVuMt>

Bryans, S. (2015). Manuel sur la sécurité dynamique et le renseignement pénitentiaire. Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. <https://bit.ly/3e4Wy4G>

Comité des Ministres. (2006). Règles pénitentiaires européennes. Conseil de l'Europe. <https://rm.coe.int/16806ab9b6>



Secrétariat de l'EPTA

L'organisation européenne des administrations pénitentiaires et correctionnelles (EuroPris) gère le Secrétariat de l'EPTA et peut être contactée via les adresses postales et de visite suivantes.

E-mail : secretariat@epta.info

Adresse postale :

EuroPris

P.O. Box 13635
2501 EP La Haye
Pays-Bas

Adresse de visite :

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV La Haye
Pays-Bas



www.epta.info