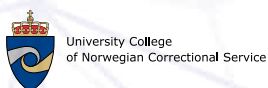




Manuel de formation à la sécurité dynamique

Groupe d'intérêt spécial de l'EPTA



www.epta.info

Manuel de 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 Lianne 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
Développer un esprit et une culture de sécurité dynamique : le dialogue socratique	7
Engagement professionnel	10
Éthique	10
Éthique, expérience vécue et conséquences de l'incarcération	11
Gestion des relations risquées avec les détenus	13
Sensibilisation à la diversité	13
Relations souhaitées entre le personnel et les détenus	14
Évaluation des risques	19
Qualité des formateurs	21
Conclusion	23
Abréviations	24
Bibliographie	24



Introduction

Ce manuel a pour objet d'illustrer la possible contribution de la formation du personnel à la réalisation de l'esprit et de la culture nécessaires à l'établissement de pratiques de sécurité dynamique dans les services correctionnels. Ce manuel sert en outre de guide pour l'établissement d'un programme de formation comportant des éléments, des sujets et des méthodes de formation pertinents et efficaces pour la sécurité dynamique.

Tout d'abord, un programme de formation devrait décrire la manière dont le processus d'apprentissage devrait avoir lieu. Les objectifs d'apprentissage énoncés sont atteints en appliquant différentes méthodologies. Celles-ci peuvent inclure des travaux pratiques, des activités physiques, des observations écrites, une participation à des séminaires et à des groupes de travail, des présentations orales et un feedback sur le travail des autres étudiants. Les outils numériques et une plateforme d'apprentissage électronique peuvent être de bons outils pour faciliter le processus d'apprentissage.

Les programmes de formation peuvent être élaborés à l'aide d'un modèle didactique composé d'une introduction et de six éléments clés (Hiim & Hippe, 2006) :

Introduction : En quoi est-ce pertinent ?

Conditions préalables des participants et groupe cible : Qui compose le groupe cible et quelles sont les conditions préalables à l'apprentissage ? Qu'ont-ils besoin d'apprendre et que savent-ils déjà ?

Objectifs d'apprentissage : Quels sont les objectifs réalistes de l'enseignement ? Quels sont les objectifs souhaités de l'apprentissage ? Ces objectifs comprennent-ils des connaissances, des attitudes et/ou des compétences ? Est-il important que les participants fassent l'expérience de la cohésion de groupe pendant la formation ?

Sommaire : Le contenu peut être compris par rapport aux objectifs d'apprentissage et aux conditions préalables à l'apprentissage de la personne ou du groupe cible. Le contenu doit permettre d'atteindre les objectifs dans le cadre existant.

Méthodologie (approche pédagogique) :

Quelles méthodes sont les mieux adaptées pour atteindre les objectifs formulés avec le cadre existant ? Est-il plus utile de rassembler des personnes en groupes ou plutôt de les rencontrer individuellement ? Le dialogue et l'échange d'expériences sont-ils importants ou les conférences sont-elles mieux adaptées ? Est-il utile d'utiliser des histoires, des jeux de rôle, des activités, des images, des films ou d'autres méthodes et outils éducatifs ? Le point de vue de chacun sur l'apprentissage aura probablement un impact sur le choix de l'approche, des méthodes et des outils pédagogiques.

Évaluation : Les objectifs d'apprentissage ont-ils été atteints ? Comment les méthodes ont-elles fonctionné par rapport aux objectifs formulés, aux cadres et au groupe cible ?

Facteurs de cadre : Quelles sont les opportunités et les limites liées à un sujet spécifique ? Où la formation devrait-elle avoir lieu : à l'école et/ou en prison ? Quel type d'assistance technique et autres supports d'apprentissage sont nécessaires ? Quelles ressources professionnelles doivent être disponibles et combien de temps les formateurs peuvent-ils consacrer à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de l'enseignement ou de la supervision ?

Ce manuel formule des suggestions pour les facteurs ci-dessus sur un certain nombre de sujets clés pour la sécurité dynamique. Toutefois, avant de mettre au point des formations à la sécurité dynamique, il est essentiel de procéder à une évaluation appropriée des besoins afin d'identifier plus largement les besoins en sécurité dynamique au sein d'un établissement correctionnel. Cela permettra d'éclairer le développement de la formation et d'en assurer

l'efficacité. Un autre élément clé d'une formation à la sécurité dynamique efficace est bien entendu le personnel de formation. De quelles compétences ont-ils besoin pour transmettre correctement des connaissances et des compétences aux participants à la formation ?

Développer un esprit et une culture de sécurité dynamique : le dialogue socratique

La sécurité dynamique est un objectif à atteindre et à maintenir de façon quotidienne. Cette nouvelle méthode de travail diffère de la culture carcérale qui valorise la surveillance statique et un nombre limité d'activités et d'interactions avec les détenus. Pour faire évoluer une telle culture ou changer totalement de culture, l'organisation doit travailler à établir un nouvel esprit et de nouvelles pratiques. Le type de culture présent est principalement démontré par nos pratiques et comportements.

Pour que des pratiques de sécurité dynamique soient mises en œuvre, elles doivent faire partie de la culture et être déployées par chacun des acteurs de l'organisation. Bien que la principale responsabilité du développement et du changement réside dans l'autorité et le management, l'histoire montre également qu'une évolution culturelle se produit principalement lorsque les individus d'une organisation en assument eux-mêmes la responsabilité. Cela nécessite que l'organisation et son personnel voient et comprennent quels seront les avantages du changement. Ce processus peut être difficile, surtout dans les régimes susceptibles d'être coincés dans d'anciennes traditions.

Comment une formation peut-elle contribuer à un tel changement d'état d'esprit et de culture ? Les normes minimales pour la formation à la sécurité dynamique décrivent ce processus en citant Schopenhauer :

« 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, par lesquelles passe également sa mise en œuvre. Le changement culturel et le positionnement professionnel du personnel n'y font pas non plus exception. 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 « dialogue socratique » est une méthode de groupe qui peut être utilisée dans le cadre d'une formation pour voir et comprendre le monde d'une nouvelle manière.

Conditions préalables des participants et groupe cible

Le groupe cible pour le dialogue socratique comprend l'ensemble du personnel et de la direction d'une unité donnée. Toute personne qui influence la culture organisationnelle d'une unité doit suivre cette formation afin de comprendre et de contribuer au changement. La condition préalable à l'apprentissage exige de préférence que vous ayez une certaine expérience pratique, mais il est également possible pour le personnel nouvellement recruté de compléter la formation. Les participants eux-mêmes doivent apprendre à contribuer avec des histoires relevant de leur propre expérience afin d'éviter les discussions abstraites sur des sujets généraux.

Objectifs d'apprentissage

L'objectif est que les participants s'impliquent dans le développement et la mise en œuvre de pratiques de sécurité dynamique. La formation devrait contribuer au développement des compétences de jugement et de dialogue, donner aux participants une expérience de la philosophie et fonctionner comme un outil efficace pour le développement de l'organisation, de l'équipe, et d'une compréhension et d'une culture communes. Un objectif important de la formation porte sur la capacité à influencer les comportements lorsque les participants font l'expérience de la cohésion de groupe.

Contenu

Le « dialogue socratique », dont le nom fait référence au philosophe grec Socrate, est une forme de dialogue collectif inventé par le philosophe allemand Leonard Nelson. Dans un « dialogue socratique », on aborde la réponse à une question générale à travers des cas concrets que l'on a vécus, avant de parvenir à nouveau à un consensus sur une nouvelle cognition générale commune. L'enseignant ou la personne qui dirige le groupe est le modérateur et l'animateur du dialogue. Le point de départ de ce dialogue est souvent une question d'ordre général et ouverte, du type « Qu'est-ce que ... ? » Par exemple : « Qu'est-ce que le bien-vivre », « Qu'est-ce que le professionnalisme ? » ou « Qu'est-ce que la justice ? » Cette question peut alors être suivie de questions plus fermées.

En ce qui concerne la sécurité dynamique, plusieurs indicateurs clés peuvent donner un aperçu du niveau de sécurité dynamique dans une prison. Pendant la formation, ces indicateurs sont transformés en questions qui peuvent ensuite être utilisées dans le dialogue. Exemples de questions importantes :

- Qu'est-ce qui vous fait vous sentir en sécurité au travail ?
- Qu'est-ce qui, selon vous, contribue à la sécurité des détenus dans l'unité ?
- Qu'est-ce qui contribuera à la sécurité de votre famille, compte tenu de votre travail dans les services correctionnels sur le court et le long terme ?
- Que signifie faire du bon travail dans le domaine pénitentiaire ?
- Combien d'heures par jour les détenus sont-ils enfermés dans leurs cellules ? Quel en est le résultat ?
- Combien d'interactions, autres que logistiques ou liées aux déplacements, le personnel a-t-il avec les détenus pendant son poste de travail ?
- Combien d'incidents violents se produisent par semaine ou par mois ? Il peut s'agir de violences contre le personnel, mais aussi entre détenus, de tentatives de suicide ou de mutilations.
- Quels sont les facteurs importants pour une bonne évaluation des risques ?
- Le personnel a-t-il régulièrement des conversations avec les détenus ? Quels avantages y a-t-il à les connaître individuellement ?

Méthodologie (approche pédagogique)

Un « dialogue socratique » peut être mené en groupes de 5 à 15 participants. Il dure généralement entre deux et six heures. Le groupe est animé par un enseignant qui distribue la parole et facilite le dialogue.

Le point de départ du « dialogue socratique » est l'expérience vécue plutôt que la théorie. Les participants eux-mêmes contribuent avec des histoires relevant de leur propre expérience afin d'éviter les discussions abstraites sur des sujets généraux. La nature même du dialogue veut qu'il est tout aussi important de savoir écouter les points de vue des autres que de faire ses propres déclarations. C'est l'une des raisons pour lesquelles le dialogue socratique peut contribuer au développement des compétences de jugement et de dialogue, donner aux participants une expérience de la philosophie et fonctionner comme un outil efficace pour le développement de l'organisation, de l'équipe, et d'une compréhension et d'une culture communes.

Le dialogue en lui-même consiste à inviter chaque participant à donner un bref aperçu d'une expérience qu'il a vécue et qui peut contribuer à répondre à la question posée. Le fait que les participants se soient préparés pour le thème et que tout le monde y contribue ne peut qu'être un avantage. Si ce n'est pas le cas, les participants devraient disposer de quelques minutes pour réfléchir aux cas pertinents.

Ensemble, les participants conviennent d'approfondir leur réflexion sur l'un des récits, qui sera souvent celui qui décrit le mieux le problème ou le phénomène général ; quelque chose de reconnaissable, quelque chose de précieux, quelque chose qui éclaire la question.

Le cas choisi est développé par la personne qui l'a présenté, tandis que le philosophe ou l'animateur écrit des mots clés que tout le monde peut voir. Les autres participants sont encouragés à donner leur point de vue et à poser des questions sur l'histoire et à indiquer quels éléments de l'histoire répondent à la question.

Enfin, sur la base du récit élaboré, le groupe essaie de formuler une réponse commune à la question de départ.

Il est recommandé de définir certaines règles du jeu pour le dialogue :

- Tout d'abord, les définitions existantes sont mises de côté pour que de nouvelles définitions soient préparées en fonction des expériences des participants ;
- La conversation philosophique est fondée sur la réciprocité et sur l'échange de réflexions, d'idées et d'opinions entre les participants, ainsi que sur un examen personnel de ses pensées ;
- Le groupe devrait parvenir à une compréhension commune de ce qui a été dit ;
- Selon la nature du dialogue, il est tout aussi important d'écouter les points de vue des autres que de présenter le sien ;
- Il est essentiel que chaque participant pense par lui-même ;
- Chaque participant présente ses propres expériences et réflexions ;
- Les participants devraient s'abstenir de se référer aux autorités et/ou aux faits et statistiques ;
- Il est important de réfléchir ensemble et que chacun enrichisse la réflexion de l'autre ;
- Le processus progresse étape par étape et de manière logique ;
- Il est important de réfléchir de façon concrète ;
- Les participants se rapportent à la réalité concrète donnée de l'expérience.

Facteurs de cadre

Ce sujet et la méthode recommandée nécessitent l'intervention d'un animateur ou d'un enseignant ayant de bonnes compétences de supervision et sachant diriger les processus de groupe. Bien sûr, connaître les services correctionnels est un avantage, mais ce n'est pas indispensable. Vous avez en outre besoin de salles avec des chaises confortables où les membres du groupe peuvent se réunir et utiliser un genre de tableau. Il n'est pas recommandé d'utiliser cette méthode en ligne car vous perdez alors trop de la communication qui a lieu entre les participants, ce qui entraîne un manque d'unité et d'appartenance qui est crucial pour un bon dialogue fructueux.

Évaluation

Il est recommandé de démarrer le processus d'évaluation dès la session de groupe. Le groupe peut résumer les nouvelles connaissances acquises ensemble et la façon dont il pense qu'elles peuvent être mises en pratique. Sinon, cette formation peut également contribuer à l'auto-évaluation des attitudes et des comportements par rapport à l'emploi.

Engagement professionnel

Le principal objectif du développement de l'engagement professionnel est qu'à la fin de la formation initiale, les agents de première ligne doivent avoir bien compris ce qu'est une détention sûre et humaine et être en mesure de travailler de manière autonome sur le terrain. Cette approche de l'engagement exige plus que l'acquisition de compétences pratiques. Elle doit traduire le corpus de valeurs que le personnel de première ligne doit partager et incarner dans le cadre de ses fonctions afin de mettre en place la sécurité dynamique avec efficacité. En plus des compétences pratiques et du savoir-faire, nous ajoutons l'être et les compétences sociales. Cette question des valeurs, de l'être et des compétences sociales introduit une vision téléologique nécessaire du travail que chaque agent de première ligne doit intégrer et embrasser.

Pour ce faire, quatre principes de base représentent les fondations de cette formation orientée vers une pédagogie de la réussite :

- La formation initiale ;
- L'acquisition de compétences génériques ;
- L'alternance théorie / pratique et le transfert de compétences ;
- L'encadrement.

Pour l'application de pratiques de sécurité dynamique efficaces et consciencieuses, l'éthique doit être ancrée dans la formation du personnel pénitentiaire. Il existe néanmoins différentes façons d'intégrer l'éthique dans les cours de formation. Quelques exemples en sont donnés ci-dessous, des cours axés sur l'éthique en général aux cours associant l'éthique à des situations ou à des thèmes spécifiques.

Éthique

Un cours sur l'éthique peut être divisé en deux parties. La première partie, consacrée à la théorie (déontologie :¹ généralités), a lieu au début du programme afin que l'agent puisse agir conformément aux règlements lorsqu'il est sur place. La deuxième partie, dispensée comme une journée de perfectionnement six mois environ après la première, explorerait l'éthique de la théorie à la pratique.

Objectifs d'apprentissage

À la fin de ce cours, les participants seront en mesure d'agir avec respect, impartialité, conscience et loyauté.

Contenu

Le cours pourrait comprendre une analyse du cadre juridique éthique (au niveau national et international, y compris un code de déontologie spécifique), une étude du droit national traitant des principes fondamentaux concernant les prisons et l'emprisonnement, et une analyse d'une situation concrète liée au contexte du travail dans un établissement pénitentiaire.

Compétences attendues :

- Faire preuve de respect pour les autres (détenus / collègues / hiérarchie / visiteurs, etc.), conformément aux règles de déontologie ;
- Mettre en œuvre les décisions prises par la hiérarchie même si l'on n'y adhère pas soi-même ;
- Suivre le chemin hiérarchique pour les comptes rendus ;
- Suivre correctement les règles et les instructions de l'organisation ;
- Questionner les collègues en cas de dysfonctionnement et avertir la hiérarchie si la situation ne s'améliore pas ;
- Canaliser les frustrations et les critiques en les traitant de façon rationnelle ;
- Assumer la responsabilité de ses propres tâches et résultats.

Méthodologie (approche pédagogique)

Les présentations théoriques devraient être les principaux outils utilisés pour l'acquisition des compétences mentionnées ici. Dans l'idéal, elles

¹ En philosophie morale, la déontologie est la théorie normative et éthique selon laquelle l'action elle-même est juste ou pas selon les règles et les principes qui sous-tendent toute activité humaine.

sont complétées par des scénarios fictifs ou par le partage d'exemples réels au cours desquels les participants discutent des différents déterminants d'une situation afin de trouver la réponse la mieux appropriée dans le cas considéré. Ce partage de cas réels sera encore plus efficace s'il peut avoir lieu dans un cadre confidentiel qui aura été préalablement spécifié. Le dialogue socratique, mentionné plus haut, en est un exemple.

Évaluation

Les participants devraient être évalués par écrit et par le biais d'un questionnaire composé de questions ouvertes visant à faire réfléchir aux situations problématiques. Exemple de situation pouvant être évoquée : « Vous soupçonnez votre collègue de faire du trafic de substances illégales pour un détenu. Vous n'en avez aucune preuve et vous ne connaissez pas la nature du trafic. Que devriez-vous faire ? Expliquez votre choix. »

Exigences minimales à respecter : connaître ses droits, ses devoirs, les interdictions générales (interdiction de fumer, de consommer des boissons alcoolisées au travail, etc.) et la façon d'appliquer un comportement approprié vis-à-vis de ses collègues, de la hiérarchie, des détenus et des détenus libérés.

Éthique, expérience vécue et conséquences de l'incarcération

Objectifs d'apprentissage

À la fin de ce cours, les participants seront en mesure d'identifier les différentes conséquences de l'incarcération sur les personnes détenues ainsi que les spécificités de notre contexte professionnel et leurs conséquences sur les membres du personnel. Cette capacité aidera les participants à mieux comprendre les situations qu'ils rencontreront en milieu carcéral et à réagir de manière appropriée.

Contenu et méthodologie (approche pédagogique)

L'apprentissage d'un positionnement professionnel qui tient compte des risques liés à l'incarcération devra multiplier les méthodes et les moyens pédagogiques employés. Un corpus de connaissances théoriques devra initier le processus, tant au niveau juridique que psychosocial. Le travail personnel complétera idéalement la réflexion et l'engagement vis-à-vis des supports d'apprentissage en plus d'être un soutien à l'évaluation. Plus que pour tout autre sujet, l'approche d'apprentissage mixte

aura un sens ici. Le sujet devra inévitablement être expérimenté autant qu'appris. Une attention particulière sera accordée à la capacité des nouveaux membres du personnel d'appliquer leurs connaissances sur le terrain ainsi qu'aux difficultés et à la résistance rencontrées.

Le cours en deux parties est décrit ci-dessous.

Partie 1 : Conséquences de l'incarcération sur les détenus

a) Conséquences négatives de l'incarcération observées sur les détenus

- Privations majeures (Sykes, 2007) ;
- Psychose carcérale ;
- Comportement suicidaire ;
- Troubles de l'alimentation ;
- Troubles du sommeil ;
- Troubles anxieux ;
- Troubles sensitifs.

b) Effets positifs de l'incarcération observés sur les détenus

- Apprentissage de compétences sociales ;
- Accès à des connaissances académiques et professionnelles ;
- Modification de l'échelle des valeurs ;
- Reprise des relations familiales et sociales ;
- Gestion médicale ;
- Soins psychosociaux ;
- Diminution de l'agitation.

Partie 2 : Le comportement du personnel et des détenus dans le système pénitentiaire

L'expérience du travail en milieu carcéral montre que la connaissance théorique du cadre juridique et réglementaire qui régit la profession, enseignée dès le début du programme de formation, ne suffit pas à empêcher les comportements problématiques et ce, tant chez le personnel que chez les détenus. Étant donné que ce sujet est sensible et peut potentiellement générer de fortes réactions de rejet de la part des participants, parce qu'il touche à leur positionnement (déontologique et éthique) dans leur environnement professionnel, le choix de la pédagogie du détour est un atout. En d'autres termes, les participants sont conduits, par un exercice d'observation suivi d'un jeu de rôle, à identifier eux-mêmes les différentes causes d'un comportement contraire à l'éthique. Vous trouverez ci-dessous un exemple d'un tel cours basé sur l'expérience de Stanford sur la prison.

a) Support pédagogique : L'expérience de Stanford sur la prison

Avant de regarder ce film sur l'expérience menée par le professeur Zimbardo à l'Université de Stanford, il convient d'expliquer le but de cette étude et les moyens développés pour la réaliser. Ces explications sont suivies par des instructions sur les exercices et le jeu de rôle.

L'objet de l'étude et les conditions de participation sont les suivants : L'université recrute des bénévoles pour une étude sur la vie en prison. Les candidats sont soumis à un test destiné à sélectionner ceux qui ne présentent aucun trouble psychologique. Ils sont également recrutés à condition de ne pas avoir d'antécédents psychiatriques et/ou médicolégaux. Deux groupes sont ensuite désignés au hasard : les détenus et les agents pénitentiaires. Ces derniers ne reçoivent qu'une instruction de la part des expérimentateurs, celle de ne jamais céder à la violence.

Il est alors demandé aux participants de se diviser en quatre groupes : détenus, agents, expérimentateurs et commission d'enquête.

- Le groupe « détenus » est invité à observer les actions et attitudes des détenus, puis à les expliquer ;
- Le groupe « agents » est invité à observer les actions et attitudes des agents pénitentiaires, puis à les expliquer ;
- Le groupe « expérimentateurs » est invité à observer les actions et attitudes des expérimentateurs, puis à les expliquer ;
- Le groupe « Commission d'enquête » est invité à identifier tout dérapage / débordement.

Jeu de rôle : la commission d'enquête a pour mission de questionner chaque groupe sur les raisons de ses actions, d'établir la responsabilité de chaque groupe pour les excès observés, et de proposer des moyens d'améliorer la relation entre les détenus et les agents pénitentiaires.

b) Partage des observations

Après s'être mis « dans la peau » de chacun des groupes, tous les participants sont invités à identifier ce qui peut avoir causé les actions inappropriées observées.

c) Lier le contenu avec les théories sur les phénomènes de groupe

Conformisme : L'expérience d'Asch (Asch, 1951) montre que le membre d'un groupe tend à agir comme une personne anonyme

et non comme une personne à part entière (désindividualisation, perte de la pensée critique).

La dilution de la responsabilité personnelle : plus le groupe est grand, moins l'individu se sent responsable (voir le film « 38 témoins » (Belvaux, 2012).

Obéissance à l'autorité : L'expérience de Milgram (Milgram, 1974) souligne la propension à agir tant que les actes sont garantis, encouragés et couverts par l'autorité.

L'effet Lucifer (Zimbardo, 2008) : un système, en raison de son fonctionnement, peut pousser un individu ordinaire (doté de valeurs morales) à devenir un « bourreau ». Ce phénomène est appelé « décrochage du sens moral ».

Autres éléments explicatifs :

- La première mesure prise sans réfléchir : il s'agit de la première action engagée qui, à première vue, ne semble pas avoir de conséquences mais qui peut générer un climat de frustration propice à l'escalade de la violence entre les détenus et les agents ;
- L'asymétrie des relations entre les agents et les détenus ;
- L'effet « uniforme » (Zimbardo, 2008) ;
- L'effet « Golem » (Babad et al., 1982) ;
- La banalisation de la violence ;
- La déshumanisation ;
- Les conséquences de ce qui se passe « derrière une porte fermée ».

d) Partage des réflexions sur les mécanismes de prévention

Plusieurs mécanismes peuvent être discutés, tels que l'importance de règles claires définies par l'autorité, les rappels réguliers du cadre réglementaire, la connaissance de l'effet Lucifer et de ses conséquences, l'écoute d'opinions divergentes, une auto-réflexion critique régulière et oser avoir et exprimer sa propre opinion.

Évaluation

Ce cours serait évalué (indirectement) par l'observation du stagiaire sur le terrain, en fonction des affectations de travail personnelles et lors des jeux de rôle.

Gestion des relations risquées avec les détenus

Objectifs d'apprentissage

L'agent doit comprendre le bon niveau de distance qu'il devra mettre entre lui et le détenu, compte tenu également des différentes personnalités des détenus rencontrés.

Compétences attendues

À la fin de ce cours, les participants sauront :

- Établir une relation strictement professionnelle avec les détenus ;
- Aider un collègue s'il constate que ce dernier a des difficultés relationnelles avec un détenu ;
- Communiquer à leurs supérieurs des renseignements sur les comportements inappropriés de détenus ;
- Identifier les conséquences d'une relation qui dépasse le cadre professionnel et montrer activement l'exemple.

Contenu

- Description du poste des agents de première ligne ;
- cadre et mission ;
- définition de « relations et proximité » ;
- types de risques ;
- scénarios situationnels ;
- diffusion d'un ou deux extraits de film (« Le Boulet » et « Prison Break ») ;
- illustrer les dangers d'une relation trop proche et faire le lien avec la réglementation.

Évaluation

Ce cours devrait être évalué indirectement par l'observation du stagiaire sur le terrain et lors des jeux de rôle.

Sensibilisation à la diversité

Pendant la formation, le stagiaire a déjà pu avoir une idée de la diversité (sexe, origine, culture, etc.) des personnes avec qui il travaille. Il est par conséquent très intéressant pour le participant de partir de son expérience de ses premières semaines sur le terrain et de sa vision du travail avec les détenus et ses collègues.

Objectifs d'apprentissage

À l'issue de ce cours, les participants seront en mesure d'utiliser les règlements sur la discrimination pour éviter les comportements discriminatoires, identifier les préjugés et les stéréotypes, tant dans leur discours que dans celui de leur milieu professionnel, de s'en libérer et de détecter les difficultés personnelles qu'ils peuvent rencontrer avec certains groupes de personnes.

Contenu

- Présentation et définition des différentes notions liées à la diversité : culture, religion, nationalité, sexe, handicap, etc. ;
- Définition des cercles de diversité ;
- Définition des notions de stéréotypes et de préjugés + exercices pratiques ;
- Discrimination (définition, conséquences et cadre juridique).

Capacités ciblées :

- capacité à agir loyalement envers l'administration, conformément à ses attentes et en respectant les règles et les valeurs éthiques de la profession ;
- capacité à se comporter avec respect envers tout le monde ;
- capacité à faire preuve de créativité pour rencontrer les autres et à se questionner en fonction des différences ;
- capacité à regarder au-delà des faits et à remettre les situations dans leur contexte ;
- capacité à appréhender une situation qui pourrait devenir conflictuelle en développant des moyens d'accès aux différences de l'autre ;
- capacité à évaluer les situations de reconnaissance mutuelle.

Évaluation

Ce cours peut être évalué par l'observation du stagiaire sur le terrain et lors des jeux de rôle.

Relations souhaitées entre le personnel et les détenus

Dans la plupart des pays, le cadre connecté et la réflexion sur la sécurité technique, basés sur le modèle de confinement (Logan, 1992), sont encore principalement suivis dans les programmes de formation du personnel de sécurité plutôt que dans l'approche de réhabilitation psychosociale axée sur les compétences relationnelles et de communication.

La réflexion sur le confinement se reflète dans la communication des agents pénitentiaires avec les détenus. L'idéal est que le personnel pénitentiaire ait une communication claire, concise et efficace pour que les détenus sachent ce que l'on attend d'eux. La communication entre agents pénitentiaires et détenus dans le modèle de confinement est essentiellement unidirectionnelle et concentrée sur le maintien de l'ordre, la transmission d'instructions pratiques et des conseils formels sur les horaires quotidiens (temps de loisirs, heures des repas, etc.).

De bonnes relations respectueuses entre le personnel et les détenus sont nécessaires pour créer un environnement favorable à la mise en œuvre de pratiques de sécurité dynamique. L'harmonie des relations entre le personnel et les détenus est au cœur du travail de sécurité dans les prisons (Liebling & Arnold, 2004). La formation devrait donc mettre l'accent sur la façon dont les pratiques de sécurité dynamique peuvent bénéficier de bonnes relations de travail entre le personnel et les détenus. La formation aux relations personnel-détenus souhaitées doit comprendre tous les éléments qui, selon les données de recherche, se sont montrés efficaces dans la formation d'un terreau fructueux pour le développement de pratiques de sécurité dynamique.

Groupes cibles et conditions préalables à l'apprentissage

La formation aux relations personnel-détenus porte sur plusieurs thèmes qui concernent en particulier les agents pénitentiaires de première ligne. Les catégories concernées sont 1) tout le personnel concerné par la sécurité (agents pénitentiaires, officiers pénitentiaires, officier pénitentiaire principal), 2) le personnel de réhabilitation et d'éducation (conseillers

en réhabilitation et toxicomanie, conseillers professionnels et éducatifs, psychologues, travailleurs sociaux, certains représentants du personnel de santé) et, 3) les cadres supérieurs et intermédiaires. La direction d'une prison est dans une position clé pour adopter de nouvelles façons d'exécuter les tâches et les procédures liées à la sécurité afin qu'elles répondent aux critères de bonnes pratiques selon les principes de l'approche de sécurité dynamique. La direction définit également l'orientation du fonctionnement de la prison et le type de culture professionnelle nécessaire pour remplir les critères de sécurité dynamique.

Chacun des groupes de personnel mentionnés ci-dessus a des besoins communs comme des besoins divergents en matière d'apprentissage et de formation.

Objectifs d'apprentissage

La formation a pour objectif d'acquérir des compétences en communication interpersonnelle et de savoir comment approcher les détenus pour créer une relation professionnelle qui contribue à la sécurité des détenus, du personnel et de la société. Les participants devraient savoir mettre en pratique le concept de sécurité dynamique dans leur quotidien et comprendre le sens plus large de cette approche de la sécurité pénitentiaire.

Contenu

Par rapport aux questions ci-dessus, les besoins en formation à la sécurité dynamique peuvent être présentés sous les titres suivants :

I Formation introductive ;

Celle-ci inclut les principes directeurs de l'approche de sécurité dynamique, ses objectifs et ses théories générales ainsi que ses applications pratiques. Elle aborde également

les éléments essentiels de l'approche de sécurité dynamique et ce que cela exige de l'environnement carcéral.

II Formation aux compétences de communication interpersonnelle ;

Le personnel de sécurité des prisons, notamment, a souvent besoin d'une éducation plus poussée sur les compétences en communication interpersonnelle afin de mieux développer son talent pour l'écoute, l'interrogation et la compréhension des détenus au lieu de se contenter de donner des ordres et des instructions. En d'autres termes, le personnel doit être en mesure de maintenir l'ordre et l'autorité non nécessairement sur la seule base de sa position officielle, mais plutôt de ses qualités professionnelles et de ses capacités à interagir avec les détenus d'une manière qui contribue aux objectifs de sécurité dynamique. Cela comprend une formation pour traiter les situations conflictuelles et apprendre à négocier pour éviter d'utiliser des mesures coercitives. Formation à la sensibilité et à l'empathie

La formation à l'empathie et à la sensibilité est étroitement liée à ce qui précède. Dans un contexte carcéral, cela signifie que le personnel est capable d'écouter attentivement et patiemment les problèmes des détenus et de montrer qu'il s'en soucie vraiment. L'empathie et la sensibilité à cet égard signifient également que le personnel est conscient des obstacles imposés par son rôle de professionnel et qu'il sait comment réduire au minimum les effets négatifs possibles de ces obstacles. Le personnel devrait apprendre à utiliser les pratiques émotionnelles dans le sens où « les émotions peuvent être définies comme étant des pratiques impliquant le soi (corps et esprit), le langage, les artefacts matériels, l'environnement et d'autres personnes » (Sheer, 2012, p. 193) [traduction libre].

À des fins d'éducation et de formation, avoir un impact sur la façon dont le personnel pénitentiaire se mobilise et nomme ses pratiques émotionnelles par rapport aux détenus dans le cadre de ses pratiques quotidiennes, communique et les régleme dans ses interactions avec les collègues et d'autres groupes de professionnels dans les prisons est extrêmement important et influence l'habitus du personnel pénitentiaire et l'expérience qu'il propose aux détenus. Cela crée également un cadre commun pour l'ensemble

des groupes professionnels du personnel de la prison. Par conséquent, il est également extrêmement important de discuter de ce que cela signifie pour la culture de chaque sous-groupe professionnel, de leur engagement en termes de travail émotionnel et de la façon dont cela sous-tend leur travail régulier tel que le travail de sécurité, par exemple.

III Formation aux compétences de modélisation pro-sociale et de motivation ;

Le personnel de sécurité des prisons a par ailleurs besoin d'une formation aux compétences de modélisation pro-sociale et de motivation plus axée sur la persuasion que sur la punition et la privation.

Les compétences qui renforcent les comportements pro-sociaux nécessitent que le personnel pénitentiaire apprenne des manières constructives de contester la pensée et les activités pro-criminelles. Le personnel devrait également apprendre à gérer les comportements indésirables dans un cadre positif, en montrant et en démontrant différentes façons d'adopter un comportement pro-social. À cet égard, il est également important de savoir renforcer les comportements positifs et d'aider les détenus à remodeler le cours de leur vie en leur présentant des alternatives et des stratégies favorisant une vie exempte de crime (Trotter, 2009, 144-146).

Un aspect important de la modélisation pro-sociale consiste à s'attaquer de manière constructive aux comportements indésirables afin de s'assurer que les conditions préalables à un changement positif et à la coopération ne se détériorent pas. La lutte contre les comportements antisociaux et violents est extrêmement importante dans le cadre de la sécurité dynamique. De toute façon, le personnel devrait donner la priorité au dialogue plutôt qu'à la confrontation et à l'utilisation unidirectionnelle de l'autorité (Trotter, 2009). Ainsi, pour résumer ce qui précède, les sujets d'apprentissage importants de cette rubrique sont les suivants :

- a) Le développement de la base de connaissances des différentes méthodes et pratiques qui aident le personnel à lutter contre les comportements indésirables de manière constructive ;
- b) L'acquisition de connaissances, si elles manquent, sur la manière de renforcer les comportements positifs en enseignant aux détenus un comportement pro-social

de manière cohérente et structurée et en établissant avec eux un code de conduite auquel ils peuvent se conformer et qu'ils trouvent légitime ;

- c) Enseigner différentes méthodes qui aident le personnel à jouer le rôle de mentors et d'instructeurs auprès des détenus ;
- d) Apprendre les méthodes d'interactions de motivation et de dialogue.

IV Réaliser les objectifs de sécurité dynamique grâce à la sécurité technique dans les prisons ;

Les agents en charge de la sécurité, mais aussi, dans la mesure du possible, d'autres groupes cibles, pourraient avoir besoin d'une formation aux méthodes et aux connaissances professionnelles sur la manière d'exercer la sécurité technique mise en œuvre dans le cadre de la sécurité dynamique. Les éléments ou problématiques essentiels à une formation pratique sont les suivants :

- a) Apprendre à apprécier, dans chaque situation de risque de sécurité spécifique, le niveau nécessaire pour maintenir la sécurité dans la prison dans le cadre de la sécurité dynamique ;
- b) Les principes et lignes directrices des procédures de sécurité (fouilles, dépistage de substances, etc.) pour satisfaire aux critères de sécurité dynamique. Exécuter les procédures de sécurité sans porter atteinte à la dignité ou l'intégrité des détenus ;
- c) Utiliser les équipements de surveillance technologique d'une manière qui ne soit pas contre-productive par rapport aux objectifs de sécurité dynamique. La technologie peut être utilisée en combinaison avec les méthodes et pratiques interactives dans le cadre des pratiques préventives à l'intérieur des prisons. La technologie doit être utilisée tout en préservant la confidentialité et la confiance entre le personnel et les détenus (par exemple, sans trop utiliser la technologie au détriment des interactions et du contact humains). Cette formation met l'accent sur la façon d'utiliser la technologie pour qu'elle ne déshumanise ou ne dépersonnalise pas les pratiques carcérales. Les technologies de surveillance doivent aider le personnel à maintenir l'ordre et la paix dans les prisons et de détecter les problèmes potentiels afin d'empêcher toutes sortes de comportements antisociaux contre-productifs.

V Compléter les objectifs de sécurité dynamique grâce à des procédures de sécurité.

Le personnel de sécurité, notamment, mais aussi d'autres groupes cibles, ont besoin d'une formation sur la façon de mettre en œuvre des pratiques procédurales d'une manière favorable à la sécurité dynamique. Les dispositions procédurales (procédures de sécurité) comprennent l'ensemble des pratiques et des processus qui visent à organiser les opérations quotidiennes / de routine et les horaires de la prison et à assurer la sécurité physique des détenus et du personnel. Elles comprennent également toutes les pratiques destinées à gérer la population carcérale, à prévenir les évasions et à identifier les différents risques. La manière dont les visites, les sorties et autres privilèges sont autorisés et organisés et dont les activités quotidiennes et les possibilités de participer aux différents types d'activités de réhabilitation sont mises en place sont des exemples de procédures de gestion des risques. Les activités procédurales ont pour objet de faire en sorte que les activités et opérations déployées quotidiennement dans une prison puissent avoir lieu sans perturbations et qu'il soit possible de mettre en place différentes activités de réhabilitation. Les principales problématiques de l'apprentissage pratique sont par conséquent les suivantes :

- a) Renforcer la connaissance pratique des pratiques procédurales de sécurité par rapport à la théorie de la sécurité dynamique ;
- b) Approfondir la compréhension de la façon dont la sécurité procédurale peut contribuer à la sécurité physique et à la sécurité dynamique ;
- c) Apprendre à appliquer des outils de contention, de sécurité et de gestion des risques de manière proportionnée et équilibrée avec les activités de réhabilitation ainsi que des lignes directrices en matière de sécurité dynamique adaptées aux prisons ;
- d) Apprendre les approches coopératives avec d'autres groupes professionnels dans les prisons afin de façonner des pratiques de travail procédurales qui contribuent à maintenir la sécurité dans les prisons.

La formation décrite ci-dessus pourrait également bénéficier au personnel de réhabilitation ainsi qu'aux cadres supérieurs et intermédiaires. Une formation collaborative avec différents groupes de personnel crée de meilleures possibilités de développer une

compréhension commune de la bonne manière d'interagir avec les détenus. Participer à une formation collaborative aide également le personnel à élaborer des procédures de travail et un cadre communs pour la sécurité dynamique en milieu carcéral.

Le personnel en charge de la surveillance et de la sécurité connaît déjà les questions de sécurité physique et de sécurité procédurale ainsi que les lois et règlements qui s'y rapportent. En tout état de cause, il pourrait être bénéfique pour eux de discuter de ces questions dans le cadre d'une approche coopérative et commune des questions de sécurité dynamique dans les prisons. Il est par conséquent difficile de définir exactement ce que le personnel de sécurité devrait apprendre ou non.

Les autres groupes cibles, le personnel de réhabilitation et la direction peuvent avoir des besoins de formation divergents selon leur position au sein de l'organisation pénitentiaire.

Le personnel de réhabilitation pourrait bénéficier d'une formation de base sur les questions de sécurité physique et de sécurité procédurale : ce dont il s'agit et de quels types de pratiques, de lois, de règlements et de lignes directrices il s'agit. Le personnel de sécurité, pour sa part, pourrait bénéficier d'une formation axée sur les questions de réhabilitation et de désistance. La direction d'une prison est dans une position clé pour élaborer des politiques et des stratégies de mise en œuvre de nouvelles pratiques. Il est par conséquent important que la direction connaisse bien l'approche de sécurité dynamique et le type de ressources et de compétences dont elle a besoin dans les prisons. De cette façon, elle peut mieux planifier les activités et tenir compte de la manière dont les ressources humaines et autres seront allouées et ciblées.

Méthodologie (approche pédagogique)

La formation combine conférences théoriques, travail d'équipe et supervision individuelle. Différents types de méthodes créatives et dialogiques peuvent en outre être appliqués. Par exemple, le théâtre et le jeu de rôle peuvent être utilisés pour permettre au personnel de différents postes de changer de rôle et de renforcer leur expérience. Une méthode intéressante consiste également à rédiger des essais sur les approches de sécurité dynamique afin d'apprendre à conceptualiser cette méthode. Chaque élément de la formation comprend une composante théorique obligatoire qui fournit

un cadre conceptuel et une vue d'ensemble des sujets et des questions de base ainsi que leurs fondements en matière de sécurité dynamique. Les composantes théoriques sont toujours combinées à l'apprentissage dans des contextes pratiques (apprentissage contextualisé), y compris les éléments théoriques / de réflexion sous la direction d'un superviseur ou d'un mentor individuel. Ce type de formation aide les participants à connecter l'approche théorique de la sécurité dynamique au contexte du monde réel, ce qui leur permet également de la re-conceptualiser et de réfléchir à leurs propres méthodes de travail. La formation doit être axée sur les problèmes et les activités pratiques quotidiennes utilisées comme matériel d'apprentissage. La formation aux compétences relationnelles doit donc inclure un élément d'apprentissage distinct où le personnel peut gérer des situations pratiques et réfléchir ensuite au degré de conformité de son mode d'action avec les principes de sécurité dynamique. Dans chaque composante, il est également possible d'utiliser des méthodes de formation audio-visuelles et artistiques (théâtre, séances vidéo enregistrées, etc.), d'apprentissage en atelier et de rétroaction individuelle.

Évaluation

Une évaluation est nécessaire pour déterminer dans quelle mesure les stagiaires ont atteint les objectifs de la formation et adopté les connaissances professionnelles et théoriques nécessaires qui sous-tendent l'approche de sécurité dynamique ainsi que les compétences méthodologiques et pratiques qu'elle comporte.

Cette évaluation devrait fournir des outils qui permettent d'évaluer la capacité des stagiaires à développer leurs compétences et connaissances professionnelles. Elle peut être continue et suivre le perfectionnement professionnel des stagiaires au cours de la composante. En ce sens, l'évaluation ne doit pas être formelle, fondée sur des notes, sur le classement ou sur des déclarations écrites formelles relatives aux performances des stagiaires. Le feed-back devrait en être donné directement aux stagiaires lors de séances individuelles et constructives afin que le stagiaire ait un aperçu de ses connaissances professionnelles.

L'évaluation peut être incluse parmi les composantes de la formation en tant que procédure d'auto-évaluation, par le stagiaire, de ses performances ou de ses progrès sur la

base d'un ensemble de critères. Cette auto-évaluation doit être discutée avec le formateur ou le superviseur lors de chaque réunion de supervision.

Facteurs de cadre

Afin de mettre en place une formation efficace qui couvre les questions liées aux relations personnel-détenus, un certain nombre de facteurs-cadres devraient être pris en considération.

Les sujets susmentionnés offrent la possibilité de créer un cadre multiprofessionnel et relationnel commun pour tous les groupes de personnel pénitentiaire. Si elle réussit, la formation peut créer une base professionnelle commune pour l'ensemble des activités de la prison. L'un des risques est cependant que la formation devienne plus superficielle. Tous les sujets doivent couvrir un large éventail de sous-sujets et de questions connexes, par exemple une formation à l'empathie et la sensibilité. Une formation courte ne peut pas couvrir toutes les questions nécessaires de manière appropriée.

Étant donné qu'une formation porte à la fois sur la théorie et la pratique, elle devrait avoir lieu à l'école et sur les lieux de travail où les éléments d'une théorie sont mis en pratique. Les interactions et le dialogue devraient être continus entre les éléments théoriques et les éléments pratiques de la formation afin que les étudiants développent leur identité professionnelle.

En termes de matériel et de ressources, la formation physique et procédurale nécessite certains matériels et manuels de formation technologique. Des vidéos et autres équipements technologiques nécessaires aux travaux de sécurité en prison devraient également être disponibles pour la formation. L'utilisation du système de surveillance de la prison devrait par ailleurs bénéficier d'une assistance technique démontrant comment le travail de sécurité a été réalisé et comment il pourrait être modifié dans le cadre de la sécurité dynamique.

En général, différents types de matériel de formation (manuels, documentation, documents et matériels d'exercices, équipements pour la vidéoconférence de groupe, matériel audiovisuel pour la formation pratique) devraient être disponibles.

Le temps consacré à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la formation dépend beaucoup du temps disponible pour chacun des membres du personnel de la formation. Quoiqu'il en soit, le personnel de formation devrait pouvoir y consacrer un laps de temps prédéfini, par exemple 30 % de son temps de travail.

Évaluation des risques

Pour réussir à mettre en place une bonne sécurité dynamique, il est essentiel que les détenus et le personnel se sentent en sécurité. L'évaluation des risques est l'outil le plus important pour trouver les bonnes mesures qui permettront d'assurer la sécurité des détenus et du personnel à tout moment. Pour réaliser des évaluations des risques de bonne qualité, il est important que le personnel de première ligne qui connaît les conditions et les détenus participe au travail d'évaluation. Ils doivent par conséquent être en mesure d'utiliser et de comprendre les méthodes d'évaluation des risques et peuvent appliquer des mesures de réduction des risques appropriées, seuls et en coopération avec d'autres.

Groupes cibles et conditions préalables à l'apprentissage

Le groupe cible est le personnel de première ligne et/ou le personnel en contact direct avec les détenus. Avoir un minimum de l'éducation requise est une condition préalable à cette formation. Cela peut signifier que les agents présentent des degrés d'éducation différents, mais qu'ils ont une expérience pratique limitée, voire aucune, dans les services correctionnels. La formation présuppose que les participants n'ont pas de connaissance ou d'expérience en matière d'évaluation des risques. Ils auront besoin d'une formation sur les éléments et les connaissances importants pour l'évaluation des risques et d'une introduction à l'utilisation des méthodes utilisées par les services correctionnels.

Objectifs d'apprentissage

L'objectif est d'enseigner aux étudiants la capacité de prévenir et de gérer les événements indésirables en analysant et en comprenant les risques potentiels d'une situation, en mettant l'accent sur la sécurité statique, la sécurité organisationnelle et la sécurité dynamique, et la capacité d'identifier les caractéristiques des détenus qui représentent un risque pour eux-mêmes et pour les autres. De plus, découvrir les besoins personnels des détenus peut permettre de leur porter assistance dans le cadre du processus de réhabilitation.

Connaissances : Le stagiaire connaît le rôle et les tâches de routine déployées par l'agent pénitentiaire en termes d'évaluation quotidienne des risques pour assurer la sécurité des détenus, du personnel et de la société.

Compétences : Le stagiaire sait faire différents types d'évaluations des risques et les communiquer aux parties concernées, oralement et par écrit.

Contenu

Le contenu de la formation est étroitement lié à la méthodologie de formation puisqu'elle comprend des éléments théoriques et pratiques. Le contenu est par conséquent divisé entre ce qui est enseigné au centre de formation (théorie) et ce qui est enseigné à l'établissement pénitentiaire (pratique) :

Au centre de formation :

- Introduction théorique aux méthodes d'évaluation des risques appliquées par le service correctionnel ;
- Formation aux études de cas et à l'application des méthodes, individuellement et en groupes ;
- Réflexions théoriques et collectives sur les facteurs importants dans une évaluation des risques et sur les mesures de réduction des risques qui peuvent être utilisées dans les services correctionnels ;
- Formation à la communication des évaluations des risques et des mesures proposées aux collègues et à la direction.

À l'établissement pénitentiaire :

- Réalisation pratique, sous la supervision d'un mentor, d'évaluations des risques de cas sélectionnés ;
- Test méthodologique pratique impliquant la planification, l'évaluation des risques, la

réalisation et l'évaluation d'une activité. Ce test implique de procéder à une évaluation des risques de l'activité elle-même et des détenus qui y participent. L'étudiant rédige ensuite un rapport sur l'activité et ses différents éléments.

Méthodologie (approche pédagogique)

Il est avantageux d'utiliser des exemples pratiques pour appliquer les méthodes d'évaluation des risques. L'une des pédagogies du centre de formation consiste à passer d'un travail individuel à un travail de groupe. Il peut également être utile d'avoir une séquence dirigée par l'enseignant pour, par exemple, l'introduction et la synthèse d'un travail.

Dans le cadre de la formation pratique, exécuter des essais pratiques et méthodologiques sur la capacité de l'étudiant à réaliser des tâches d'évaluation des risques spécifiques est une approche efficace.

Évaluation

Une méthode d'évaluation de la théorie et de la pratique consiste à procéder à une évaluation continue tout au long de l'étude. En cours de route, l'étudiant reçoit des tests qu'il doit réussir. Il peut s'agir de tests écrits, pratiques, ou d'une combinaison des deux. Certains doivent être résolus individuellement et d'autres peuvent être résolus en groupes. S'il y a des tests à réaliser lors de la partie pratique de la formation dans la prison, ils devraient être dirigés par un superviseur afin que la sécurité soit assurée et que le traitement des détenus soit conforme aux règles en vigueur. Une évaluation peut consister à faire rédiger à l'étudiant une réflexion sur son propre apprentissage tout au long de son éducation. Cette approche permet de démontrer dans une plus grande mesure le degré de développement des étudiants et ce qu'ils ont compris et acquis comme connaissances.

Facteurs de cadre

La formation aux évaluations des risques peut et devrait avoir lieu dans plusieurs domaines. Une formation qui combine théorie et pratique sera un grand avantage à cet égard. Au centre de formation, il peut s'agir d'une introduction théorique sur les méthodes et les éléments qui doivent faire partie de l'évaluation afin de créer une image des risques la plus précise possible. Les évaluations des risques devraient également faire partie des principaux éléments de la formation pratique où les étudiants évaluent eux-mêmes les situations et les

détenus sous le contrôle d'un mentor ou d'un superviseur. Les ressources professionnelles du centre de formation doivent être expertes en gestion des risques et, de préférence, avoir des connaissances sur les services correctionnels. Une collaboration entre le centre de formation et le lieu de formation pratique en milieu carcéral contribuera à renforcer la qualité de la formation. L'avantage de cette approche est que l'étudiant est en mesure de faire le lien entre la théorie et la pratique. Un environnement d'apprentissage ouvert est essentiel pour permettre au candidat de réfléchir à la relation entre compétences professionnelles, expérience et connaissances fondées sur la recherche.

Qualité des formateurs

Selon un nouveau dicton, quiconque possède un téléphone portable se prend pour un photographe. *Dans le domaine des formations*, quiconque possède de bonnes compétences en communication et connaît bien le contenu pourrait se prendre pour un formateur. Et s'il est vrai que des compétences en communication et une connaissance du contenu sont les compétences de base de tout bon formateur, y compris en sécurité dynamique, cela signifie-t-il que la formation atteint automatiquement ses objectifs de cette façon ? Ce questionnement vaut surtout pour les formations en sécurité dynamique, qui visent à établir une nouvelle façon de réfléchir et de travailler, et requièrent des compétences spécifiques. Certaines des compétences clés des formateurs à la sécurité dynamique sont énumérées ci-dessous.

Bonne connaissance du contenu : Un bon formateur doit avoir une connaissance approfondie du sujet auquel il entend former, et comprendre tous les détails de l'environnement carcéral. Que signifie le fait de verrouiller une cellule, de dire « non » aux détenus ou de motiver quelqu'un afin qu'il se comporte différemment ? Une bonne connaissance du contenu ne peut être obtenue qu'en travaillant en prison pendant un certain temps. Sinon, le sujet reste trop théorique. S'il ne comprend pas le contenu, le formateur n'est pas en mesure de simplifier le contenu en blocs d'informations auxquels il peut se référer et qu'il peut enseigner.

Il est essentiel de **comprendre la situation dans son ensemble**. Les formateurs devraient avoir une connaissance approfondie de l'éthique, de la morale et des valeurs, du comportement humain et de la psychologie, et des facteurs de risque liés à la contention, à la sécurité et aux procédures. Le formateur doit par ailleurs être capable de comprendre la façon dont tous les sujets mentionnés sont liés les uns aux autres dans l'environnement carcéral. Afin de comprendre la vue d'ensemble dans le domaine enseigné, y compris de la sécurité dynamique, le formateur doit pratiquer l'apprentissage tout au long de sa vie. Des connaissances à jour des nouvelles approches, des recherches et des derniers développements dans le domaine (y compris l'évolution du droit et les tendances à la Cour européenne des droits de l'Homme) ou de nouvelles possibilités méthodologiques sont essentielles pour enseigner la sécurité dynamique au fur et à mesure de l'évolution

constante des idées. L'apprentissage tout au long de la vie a également comme avantage de permettre au formateur de mieux s'adapter à ses élèves. Enfin, les formateurs devraient être à l'avant-garde du changement. Les idées sur la façon de traiter les détenus et les meilleures pratiques correspondantes ne cessent d'évoluer. Les formateurs en sécurité dynamique doivent concentrer leur énergie sur la manière de proposer de nouvelles approches, plutôt que de les ignorer.

D'excellentes compétences en communication sont essentielles pour tout formateur. Après tout, c'est à eux de s'assurer que les apprenants comprennent le matériel de formation. La communication n'est pas seulement une question de langue ou de vocabulaire, elle consiste également à engager les apprenants dans la discussion et à développer une voie de communication bidirectionnelle. Cela permet au formateur de transmettre des informations facilement et précisément et de répondre correctement aux questions ou commentaires. La communication est également nécessaire pour créer une atmosphère de partage sans obstacles afin que les apprenants n'hésitent pas à partager des problèmes et à communiquer leurs commentaires. **Une bonne écoute et de la patience** sont également des compétences essentielles. La capacité à écouter, à poser les bonnes questions et à comprendre les besoins de l'apprenant est fondamentale. Un formateur doit être en mesure d'écouter attentivement ce dont son public cible pense avoir besoin afin de déterminer ce dont il a réellement besoin.

Ses valeurs personnelles fondamentales doivent être conformes au concept de la sécurité dynamique. Si le formateur lui-même ne croit pas aux possibilités que la sécurité dynamique peut offrir dans un milieu carcéral, la formation n'a aucune utilité. **Les formateurs doivent être des modèles,** fixer les règles et encourager certains comportements en faveur du développement des étudiants. Les formateurs qui appliquent les comportements qu'ils demandent à leurs étudiants sont plus susceptibles d'aider ceux-ci à cultiver des habitudes et comportements souhaitables. Les étudiants observent et apprennent une façon de parler, d'agir, de traiter les autres et adoptent de nouveaux comportements de développement. Modéliser des comportements de patience, de compréhension, d'empathie et de communication peut encourager les étudiants à développer ces mêmes compétences essentielles en matière de sécurité dynamique. Si, de son côté, le formateur crée un environnement honnête, il peut influencer les étudiants à évaluer leurs propres intentions et leur impact sur les autres, et ainsi renforcer l'empathie et l'honnêteté. Telle est l'essence de la sécurité dynamique.

Conclusion

L'établissement de pratiques de sécurité dynamique nécessite un certain état d'esprit et une certaine culture. Le personnel doit être formé à de nombreux sujets différents pour développer cette culture. Ce manuel sert de guide pour l'établissement d'un programme de formation qui comporte des éléments, des sujets et des méthodes de formation pertinents et efficaces pour la sécurité dynamique.

Ce manuel fournit des suggestions de programmes de formation sur plusieurs thèmes clés de la sécurité dynamique. Toutefois, le manuel décrit également l'importance d'une évaluation des besoins avant de mettre au point des formations à la sécurité dynamique afin d'identifier plus largement les besoins en matière de sécurité dynamique dans un établissement correctionnel.

Les compétences nécessaires aux formateurs en sécurité dynamique ont également été décrites, car les formateurs compétents sont des plus divers. Ce rapport décrit certaines des compétences clés indispensables pour transmettre correctement ses connaissances et ses compétences aux participants à la formation.

La sécurité dynamique est essentiellement une nouvelle culture carcérale qui doit être fondée sur des réalisations théoriques et comportementales. La formation du personnel à des sujets pertinents contribue à ces réalisations. Les programmes de formation à la sécurité dynamique peuvent être développés à partir de ce manuel.

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

Bibliographie

- Asch, S. E. (1951). Effects of Group Pressure on the Modification and Distortion of Judgments. Dans *Groups, Leadership and Men* (pp. 177–190). Carnegie Press.
- Babad, E. Y., Inbar, J., & Rosenthal, R. (1982). Pygmalion, Galatea, and the Golem: Investigations of biased and unbiased teachers. *Journal of Educational Psychology*, 74(4), 459–474. <https://bit.ly/2PXuPcp>
- Belvaux, L. (Réalisateur). (2012). *38 témoins*. Diaphana Films.
- Hiim, H. & Hippe, E. (2006). Praksisveiledning i lærerutdanningen. En didaktisk veiledningsstrategi. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Liebling, A., & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*. Oxford University Press.
- Logan, C. H. (1992). Well Kept: Comparing Quality of Confinement in Private and Public Prisons. *The Journal of Criminal Law and Criminology (1973-)*, 83(3), 577. <https://bit.ly/3te6PQx>
- Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Harper and Row Publishers.
- Scheer, M. (2012). Are Emotions a Kind of Practice (and is that what makes them have a history)? A Bourdieuan Approach to Understanding Emotion. *History and Theory*, 51(2), 193–220. <https://bit.ly/3eycUmY>
- Sykes, G. (2007). *The Society of Captives: A Study of a Maximum Security Prison*. Princeton University Press.
- Trotter, C. (2009). Pro-Social Modelling. *European Journal of Probation*, 1(2), 142–152. <https://bit.ly/38z3Gmy>
- Zimbardo, P. G. (2008). The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil. Dans *Google Books*. Random House. <https://bit.ly/3crUml1>



EPTA Secretariat

The European Organisation of Prison and Correctional Services (EuroPris) manages the EPTA Secretariat and can be reached via the following postal and visiting addresses.

Email: secretariat@epta.info

Postal address

EuroPris

P.O. Box 13635
2501 EP The Hague
The Netherlands

Visiting address

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV The Hague
The Netherlands



University College
of Norwegian Correctional Service



SISEKAITSEAKADEEMIA
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



RISE
CRIMINAL SANCTIONS AGENCY



Service public fédéral
Justice



www.epta.info