

Les modules de respect, un nouvel ordre carcéral ?

Christophe Faget
Jacques Faget

Association GERICO



Collection Travaux & Documents



Les modules de respect, un nouvel ordre carcéral ?

Travaux & Documents n° 87



Sommaire

Introduction	P. 9
Méthodologie	P. 15
Chapitre 1 : Les métamorphoses de la vie en détention	P. 21
A. Le modus vivendi	P. 22
B. L'apaisement du climat de la détention	P. 27
Chapitre 2 : Les métamorphoses du travail en détention	P. 31
A. Les métamorphoses de la communication	P. 31
1. Les relations internes aux corps professionnels	P. 31
2. Les relations entre surveillants et détenus	P. 32
3. Les relations entre surveillants et CPIP	P. 35
B. Les métamorphoses des rôles professionnels	P. 36
1. L'évolution du rôle des gradés et des surveillants	P. 37
2. L'évolution du rôle des CPIP et des psychologues	P. 39
3. L'évolution du rôle des autres personnels	P. 40
Chapitre 3 : A la recherche d'un sens à la peine	P. 43
A. Les outils de la recherche de sens	P. 43
1. L'individualisation des programmes	P. 43
2. La contractualisation	P. 44
3. L'activation des détenus	P. 45
4. La fonction structurante des sanctions	P. 46
B. Les entraves à la recherche de sens	P. 48
1. Les biais de la sélection	P. 48
2. Un travail psychique trop superficiel	P. 49
3. Les failles de la contractualisation	P. 51
4. Des activités pas toujours adéquates	P. 53
5. Les malentendus du système de gratification	P. 54
6. Les tensions générées par la juxtaposition de deux modèles de détention	P. 55

Chapitre 4 : Douze recommandations	P. 59
Conclusion	P. 65
Bibliographie	P. 69

Introduction

Les utopies pénitentiaires construites au 19^{ème} siècle et dans la première moitié du 20^{ème}, la rédemption, la correction, la réhabilitation, se sont peu à peu effondrées. La prison contemporaine apparaît essentiellement pour le public comme un lieu de neutralisation d'individus indésirables ou dangereux ou pour un courant important de la criminologie, notamment nord-américaine, comme une « industrie de la gestion des déchets » (*waste management vision of corrections*)¹. Car la plupart des recherches montrent qu'elle est un instrument de production de la récidive et de construction des milieux délinquants.

Pourtant le temps n'est plus (référence faite aux courants abolitionnistes des années 1970-1980) chez les criminologues, de rêver, faute de mesures alternatives suffisamment efficaces et sûres, à la suppression de la prison. Le propos dominant est maintenant réductionniste, limiter l'emprisonnement aux cas qui le nécessitent vraiment, et animé par le souci, au-delà de sa fonction expiatoire et de vengeance sociale, de donner un sens à la peine. Cette préoccupation est relayée par la politique pénale française récente qui met l'accent sur le souci de prévenir la récidive.

Le mode de fonctionnement des établissements pénitentiaires est naturellement touché de plein fouet par cette perte du sens de la peine. Toutes les recherches montrent que les impératifs de sécurité l'emportent sur toute autre raison réformiste ou éducative, que le temps carcéral est vide². Les objectifs de responsabilisation sont laminés

¹ J. Simon, *Governing through crime : how the war on crime transformed American democracy and created a culture of fear*, New York, Oxford University Press, 2007.

² G. Chantraine, *Par-delà les murs. Expériences et trajectoires en maison d'arrêt*, Paris, PUF/le Monde, 2004.

par la dépendance dans laquelle les détenus sont installés. Plongés dans un univers de violence et de peur³, privés de toute initiative, ils sont assujettis à un ordre formellement intransigeant qui aggrave l'image déjà détériorée qu'ils ont d'eux-mêmes et érode leurs habiletés sociales. Les initiatives de comités de détenus fleurissant dans quelques pays, les efforts méritoires des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) qui accompagnent les détenus, les quelques psychothérapies et groupes de parole entrepris, les animations socio-culturelles organisées, la lente amélioration de la protection des droits des détenus, l'organisation d'unités de vie familiales qui permettent de maintenir le lien des prisonniers avec leur famille, apportent sans doute un peu d'humanité dans un univers impitoyable mais ne suffisent pas à transformer les logiques d'une institution dont les exigences organisationnelles l'emportent toujours, en fin de compte, sur le souci de l'individu. Même le fonctionnement des établissements privatifs de liberté pour mineurs pourtant récemment conçus pour mieux associer les nécessités d'un projet éducatif avec celles de la contention, se révèle, en France, surdéterminé par les impératifs de sécurité⁴.

La volonté de réformer l'univers pénitentiaire se heurte à de nombreux obstacles. On peut en citer trois parmi d'autres.

- Il n'est d'aucun apport électoral d'investir dans l'amélioration du sort des détenus. Il est de ce point de vue bien plus rentable de se préoccuper de leurs victimes.
- Lorsque les gouvernements s'efforcent, dans un souci de protection des droits humains ou pour éviter les foudres de la communauté internationale, de proposer quelques aménagements humanistes, il est fréquent qu'ils se heurtent à des résistances dont celles des mouvements syndicaux pénitentiaires sont les plus virulentes. Dans une curieuse logique de mimétisme avec les prisonniers, les personnels de surveillance

³ A. Chauvenet, « Les longues peines : le « principe » de la peur », *Champ pénal/Penal field* [En ligne], Vol. VI | 2009.

⁴ G. Chantraine, N. Sallée, « Eduquer et punir. Travail éducatif, sécurité et discipline en EPM », *Revue Française de Sociologie*, n°4, 2013. F. Bailleau, N. Gourmelon, P. Milburn, Les établissements privatifs de liberté pour mineurs : entre logiques institutionnelles et pratiques professionnelles, Mission de recherche Droit et Justice, CESDIP, Etudes et données pénales n° 112, 2012.

ont le sentiment d'être dévalorisés et oubliés par la société. Aussi toute réforme à destination des prévenus est-elle vécue comme injuste et motive de leur part une revendication symétrique. La nature de ces relations a fait l'objet de minutieuses observations d'où il ressort que le rapport entre le détenu et ses gardiens ne sont pas seulement basé sur la contrainte mais sur un échange de dons et de contre-dons permettant de maintenir un ordre toujours précaire⁵. Parmi d'autres facteurs, cette logique de négociation montre que les trajectoires des individus dans l'univers carcéral sont plus différenciées qu'il y paraît⁶.

- L'évolution de la place de la prison dans la régulation des désordres sociaux représente un autre obstacle. Bernard Harcourt observant des chevauchements significatifs, bien que non massifs, entre l'évolution des populations psychiatriques et carcérales aux Etats Unis, parle d'interdépendance et considère qu'il faut « repenser le carcéral à travers le prisme de l'institutionnalisation »⁷. Ainsi par exemple en France la réticence progressive des psychiatres à utiliser la procédure des placements d'office, la disparition des centres d'hospitalisation fermés ont rejeté vers la prison une population très déstructurée dont les transgressions ne sont le plus souvent que le symptôme d'un délabrement psychique. La réponse à cette évolution par la création de services médicaux et psychiatriques dans les établissements pénitentiaires fut salutaire mais insuffisante. Car la prison (il faudrait distinguer selon le type d'établissement) remplit aujourd'hui, pour reprendre la terminologie de Michel Foucault, une « fonction asilaire » et devient du coup un lieu extrêmement difficile à gérer (violences, comportements imprévisibles, tendus, pathologies diverses...) dans lequel le sens de la peine est difficile à percevoir tant aux yeux des détenus qu'à ceux de l'ensemble des intervenants. Ce climat général suscite un malaise profond chez ces derniers et surtout chez les personnels de surveillance qui sont au contact permanent de ces populations déstructurées.

⁵ A. Chauvenet, F. Orlic, G. Benguigui, *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF, 1994.

⁶ Chantraine op.cit., 2004

⁷ B.E. Harcourt, « Repenser le carcéral à travers le prisme de l'institutionnalisation : Sur les liens entre asiles et prisons aux Etats-Unis », *Champ pénal/ Penal field* [En ligne], Vol. V | 2008.

C'est dans ce contexte général que prend place l'expérience du « module de respect », que nous avons évalué. Ses objectifs affichés sont à la fois de répondre à la violence qui vient d'être évoquée et au souci criminologique concomitant de donner un sens à la peine dans une perspective bien comprise de prévention de la récidive. Ce programme fut expérimenté pour la première fois en 2001 au Centre Pénitentiaire de Léon avant d'être généralisé progressivement à tous les établissements pénitentiaires espagnols. Il suscita l'intérêt de certains membres de l'Administration pénitentiaire française qui, en 2008, 2010 et 2014, dépêcha quelques-uns de ses représentants pour visiter ce programme. Il sut les séduire suffisamment pour motiver, après de nombreuses réunions de cadrage, la mise en œuvre par la délégation inter-régionale des services pénitentiaires d'Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes, le lancement d'une expérience le 5 janvier 2015 au centre pénitentiaire de Mont de Marsan. Elle n'est pas la réplique exacte du modèle espagnol, du fait des caractéristiques culturelles et juridiques du contexte ibérique, mais s'en inspire largement. Puis cette initiative fut répliquée au centre pénitentiaire de Neuvic puis dans quelques autres sites.

Les objectifs proclamés par les promoteurs de cette expérience sont essentiellement internes et se focalisent sur le climat de l'établissement et le travail des surveillants:

- Diminuer les violences
- Apaiser le climat en détention
- Définir de nouvelles règles de respect des personnes et de la vie en détention
- Redonner du sens aux métiers pénitentiaires
- Intégrer le surveillant dans une équipe technique de détention.

La question du sens de la peine n'apparaît que de façon allusive dans une perspective comportementaliste ou à travers le terme de responsabilité référé simplement à la vie en détention (et non pas à un processus de responsabilisation plus large) alors que l'argumentaire espagnol parle explicitement de développement personnel :

- Modifier le comportement des personnes détenues (respect des règles de vie en collectivité, hygiène, bruit, violence)
- Rendre la personne détenue responsable de sa vie en détention.

Cette façon de présenter le programme est probablement stratégique et vise à renforcer l'adhésion des personnels d'encadrement et de surveillance sans laquelle il ne pourrait être mis en œuvre. Car la lecture du projet montre à l'évidence que la problématique est plus ambitieuse. Rendre les détenus actifs (versus oisifs), responsables (versus dépendants), coopératifs (versus compétitifs), développer leurs habiletés sociales, leur sens de l'organisation, de l'altérité, leur capacité de choisir, d'agir, de s'impliquer, restaurer leur image d'eux-mêmes représente un magnifique projet éducatif qui ne dit pas son nom (la diversité des ateliers organisés dans la détention en est la trace).

Ce qu'exprime un tel projet c'est que l'efficacité de la lutte contre la violence interne aux établissements passe au moins autant par l'*empowerment* des individus que par leur soumission à un ordre imposé. Mettre en œuvre un principe disciplinaire horizontal (les détenus sont volontaires pour participer à l'expérience, doivent autogérer certaines tâches, sont placés dans un rapport contractuel donnant-donnant, sont « acteurs » de leur détention...) à côté de la logique verticale traditionnelle qui les infantilise s'inscrit dans les évolutions de la post-modernité qui demandent de plus en plus aux citoyens de consentir aux obligations qu'on leur impose⁸ voire de choisir les chaînes qui les entravent⁹.

L'expérience du « module de respect », représente donc une contre-culture par rapport au fonctionnement traditionnel des établissements pénitentiaires et pose du coup la question de l'articulation dans un même lieu (l'expérience n'est pas généralisée à l'ensemble des deux établissements mais concerne deux unités sur 4 à Mont-de-Marsan et une sur 3 à Neuvic) de deux ordres de normativité relativement opposés même s'ils peuvent s'avérer complémentaires dès lors que l'accession ou le retour dans l'un est le fruit d'un bon ou d'un mauvais comportement dans l'autre. D'une part un ordre carcéral vertical, imposé, dont les objectifs sont essentiellement sécuritaires, d'autre part un ordre carcéral contractuel, plus horizontal, dont les objectifs sont plus éducatifs. Ces

⁸ A. Giddens, *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994.

⁹ J. Faget, *Médiations. Les ateliers sielncieux de la démocratie*, Toulouse, Erès, 2015.

deux systèmes formels sont naturellement traversés d'informalité, il faut du consentement, de la négociation, pour pouvoir assurer l'ordre dans le premier¹⁰, il faut du jeu avec le contrat dans le second pour assurer la paix dans l'établissement et pérenniser le travail éducatif entrepris. Car dans les deux cas le système pénitentiaire ne repose pas sur une application stricte de règles formelles. Mais malgré ces porosités nous nous trouvons bien en présence de deux ordres de normativité aux philosophies bien distinctes dont il est intéressant d'évaluer les tensions dynamiques qui les traversent, qui les opposent et qui les lient. On peut dès lors se demander si la juxtaposition de ces deux modèles conduira à une césure carcérale nette ou à l'inverse à une conception plus hybride, par osmose progressive entre les deux modèles, de la réponse carcérale. L'avenir nous le dira.

Les moyens affectés à cette recherche exploratoire ne permettront pas d'analyser en profondeur ces différentes dimensions et d'organiser une étude comparée de l'impact du module de respect (MDR) à la fois sur la vie carcérale et sur le devenir social des détenus et notamment sur leur récidive¹¹. On pourra cependant ouvrir quelques pistes de réflexion utiles pour la réplication de cette expérience sur d'autres sites.

¹⁰ Rostaing Corinne, «L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire», *Droit et société*, 2/2014 (n° 87), p. 303-328.

¹¹ A. Kensey, *Prison et récidive*, Paris, Armand Colin, 2007.

Méthodologie

Après les prises de contacts nécessaires avec les autorités nationales, régionales et locales, nous avons réalisé une série d'entretiens semi-directifs auprès d'un échantillon important et très représentatifs d'acteurs du module de respect ainsi que des observations de pratiques formelles (CPU, commissions pluridisciplinaires uniques, et commissions techniques hebdomadaires) et informelles (vie du module). L'essentiel de ces investigations s'est effectué au centre pénitentiaire de Mont de Marsan pendant une période de deux mois et de deux journées au centre de détention de Neuvic.

Entretiens

Ces entretiens individuels ont porté sur les représentations qu'ont de l'expérience les divers acteurs engagés dans le projet. Naturellement nous avons construit un guide d'entretien spécifique pour chacune des professions concernées. Pour avoir une vision systémique de l'expérience et la replacer dans le contexte plus large de l'établissement, nous avons organisé des entretiens avec les participants au module *respecto* (baptisé ainsi par les acteurs du fait de son origine espagnole) mais aussi avec les personnels travaillant dans des bâtiments non concernés par l'expérience (baptisés *restricto* par plusieurs interviewés). Ceci afin d'avoir une vision comparative des différentes pratiques et d'évaluer l'impact du module sur l'ensemble du fonctionnement du centre et sur les dynamiques professionnelles engendrées entre les acteurs.

Au total nous avons réalisés 71 entretiens plus ou moins approfondis selon le contexte et la population concernée (ils ont duré entre 15 minutes pour le plus court et près d'une heure et 15 minutes pour le plus long). Ainsi les entretiens en bureau auprès de professionnels

intensément investis dans l'expérience ont-ils été plus longs que ceux réalisés avec des personnels dont le rôle est plus périphérique ou avec des détenus rencontrés au fil des interactions dans la détention. Les entretiens réalisés au centre de Mont de Marsan où notre présence a été fréquente ont été plus nombreux (50) et approfondis que ceux réalisés à Neuvic (21) où notre séjour a été bref. Ces entretiens ont été réalisés pour deux tiers d'entre eux à l'aide d'un magnétophone et pour le reste retranscrits, soit pour éviter des risques de blocage de la parole, soit du fait des conditions matérielles quand l'entretien s'est fait debout à l'extérieur d'un bureau. Tous ont fait l'objet d'une analyse de contenu. Les propos les plus significatifs seront fidèlement reproduits tout au long de notre propos.

Le tableau suivant rend compte de l'ensemble des entretiens réalisés en distinguant selon les catégories d'acteurs : personnel de direction, gradés MDR, gradés non MDR, gradés affectés à un dispositif transversal (Quartier Arrivant ou QA, parloir, Parcours d'exécution des peines ou PEP), surveillants MDR, surveillants non MDR, responsables syndicaux (UFAP, SPS, CGT, FO), détenus MDR, détenus non MDR, CPIP du SPIP, psychologues et personnel sanitaire, autres personnels (responsable local d'enseignement ou RLE, visiteur, chef de travail, professeur de yoga, aumônier, responsable Sodexo Qualité de vie, paysagiste). Les conditions de rencontre avec les détenus, dans des endroits aléatoires, et le souci, pour favoriser la spontanéité et la sincérité des propos, de ne pas poser de questions sur les caractéristiques personnelles ou judiciaires, nous ont conduit à ne pas prendre en compte des variables individualisées. Si nous avons recueilli ces informations pour les autres intervenants professionnels (ancienneté, carrière, âge, syndicalisation...) elles ne figurent pas dans ce rapport car elles ne nous ont pas paru significatives.

Tableau des entretiens

<i>Acteurs</i>	<i>Mont-de-Marsan</i>	<i>Neuvic</i>	<i>Total</i>
Direction	3	2	5
Gradés R	3	2	5
Gradés NR	3	1	4
Surveillants R	7	4	11
Surveillants NR	4	4	8
Surveillants transv.	3	-	3
Syndicats	4	-	4
Détenus R	7	3	10
Détenus NR	1	2	3
SPIP	5	1	6
Psy et sanitaire	3	1	4
Autres	7	1	8
Total	50	21	71

Observations

Nous avons assisté aux différentes réunions relatives au fonctionnement du module de respect sur les deux sites. Les CPU ou commissions pluridisciplinaires uniques et les commissions techniques. Les CPU ont un large champ de compétences :

- l'examen de la situation des personnes détenues arrivantes à l'issue de la phase d'accueil, notamment l'évaluation de leur dangerosité et de leur vulnérabilité, cet examen précède l'affectation de chaque personne détenue arrivante dans le secteur d'hébergement qui lui semble adapté,
- le suivi de l'évaluation de la dangerosité et de la vulnérabilité des personnes incarcérées,
- l'examen de la situation des personnes détenues préalable aux décisions de classement au travail ou à la formation ainsi que, le cas échéant, d'accès aux activités,

- la prévention du suicide,
- l'identification des personnes détenues dépourvues de ressources suffisantes susceptibles de bénéficier d'aides en nature ou en numéraire,
- l'examen de la situation des personnes condamnées préalable aux décisions de réaffectation dans un nouveau régime de détention. Acceptation ou refus d'intégrer un détenu volontaire au sein du module de respect,
- l'examen des parcours d'exécution de peine des personnes détenues condamnées.

Ces CPU sont composées de trois groupes distincts :

- un « noyau dur » de membres, dont la présence est obligatoire, est composé du chef d'établissement (en sa qualité de président de la CPU), du directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP) et du responsable du secteur de détention de la personne détenue dont la situation est examinée.
- Un deuxième groupe, systématiquement convoqué aux réunions de la CPU, comprend les représentants du service du travail, du service de la formation professionnelle ainsi que le représentant du service d'enseignement (et notamment le responsable local de l'enseignement). Ils apprécient, en fonction de l'ordre du jour, si leur présence à la réunion de la commission est nécessaire.
- Un troisième groupe constitué du psychologue chargé du parcours d'exécution de la peine et du représentant des équipes soignantes de l'unité de consultations et de soins ambulatoires, est convié à assister aux réunions en fonction de l'ordre du jour.

Les commissions techniques sont composées de surveillants gradés et non gradés, de psychologues et de conseillers pénitentiaires de l'insertion et de probation. Elles évaluent et sélectionnent les dossiers des détenus, reçoivent les détenus soit pour des « recadrages » dans le cas de mauvais comportements, voire d'exclusions, soit pour des encouragements et même des félicitations dans le cas de bons comportements. Les détenus peuvent alors recevoir des récompenses sous forme de « Kit Hygiène » ou de « Kit Sport » (survêtement, Tee-shirt, basket).

Tableau des observations

Sites	CPU	Commissions techniques
Mont de Marsan	3	4
Neuvic	1	-

En dehors de ces moments institutionnels nous avons observé, de façon non systématisée, la vie du module. Si nous avons bénéficié de la plus grande liberté sur le site de Neuvic où nous avons pu nouer des contacts spontanés avec les détenus, notamment en participant activement avec eux à l'atelier musique, l'observation montoise fut beaucoup plus contrainte car nous avons toujours été accompagnés dans nos déplacements et les entretiens n'ont pu se réaliser que sur rendez-vous.

L'ensemble des informations recueillies au cours de nos entretiens et de nos observations (nous ne distinguerons pas par établissement) nous permet d'affirmer que le module de respect a eu des effets transformatifs. Ces métamorphoses concernent la vie des détenus en détention **(I)** mais également celles du travail, à la fois la communication entre tous les acteurs et la transformation de leurs rôles professionnels **(II)**. Elles touchent également le sens donné à la peine même si cet objectif ne semble pour l'instant qu'en partie atteint **(III)**. Mais l'expérience n'en est qu'à ses débuts et un certain nombre d'ajustements pourraient, semble-t-il, en améliorer le fonctionnement **(IV)**.

Chapitre 1

Les métamorphoses de la vie en détention

L'expérience du MDR a bénéficié d'un bon accueil de la part de la plupart des acteurs impliqués, membres de la direction, gradés et surveillants, CPIP et intervenants divers.

Les propos d'un représentant syndical illustrant l'avis général des surveillants, « *le Respecto correspond à notre identité à la CGT, identité du multi-catégoriel, du pluridisciplinaire et de l'alternative à la peine. Ca nous semblait donc logique pour désengorger les prisons de trouver une alternative. C'est le moyen de préparer de manière intelligente la sortie du détenu pour qu'il ne soit pas un ancien détenu mais un futur citoyen... Nous on voit ça comme un outil de prévention de la récidive. On y est allé par curiosité et on est en phase avec ce que nous proposons à la CGT depuis de nombreuses années... La responsabilisation du détenu est à 70% source de non récidive et en tout cas source de moins de tension pour les collègues à l'intérieur* ». Le seul son de cloche hostile recueilli fut apporté par deux surveillants travaillant en détention normale et qui n'ont pas souhaité intégrer l'expérience car ils considèrent que « *ce n'est pas notre vision de la détention. Ce n'est pas le fonctionnement normal d'une détention, je ne vois pas pourquoi les détenus seraient récompensés* ».

Bien que n'étant pas vraiment associés à la conception du MDR, les CPIP y étaient favorables. Leur responsable l'exprime clairement : « *j'étais à 100% favorable. L'intérêt pour nous c'est la préparation de la sortie* ». Elle apporte cependant un bémol à cet engagement « *le reste, la gestion de la violence ou l'organisation du service ne nous intéressent pas* ». Ce que confirme un autre CPIP « *si c'est avant tout un mode de gestion de la détention alors ce n'est pas pour nous une priorité, on n'est pas forcément investis* ».

L'adhésion massive des personnels, malgré quelques nuances, a permis la mise en place sans problème majeur de la vie en détention (A) et ce nouveau *modus vivendi* a contribué à un apaisement du climat dans les bâtiments concernés (B).

A. Le *modus vivendi*

La présentation du module de respect se fait au quartier arrivant. La durée de séjour moyen dans ce quartier est de 6 jours. Un livret d'information est distribué aux personnes détenues. Ce livret présente l'organisation de la vie quotidienne avec les avantages liés à ce module ainsi que les obligations auxquelles elles devront se soumettre. Il précise aux détenus qu'ils seront occupés toute la journée dans le but de **travailler à leur avenir**, en respectant les temps de repos et de loisirs.

Les avantages du MDR

L'accès aux cours de promenade est libre de 8h30 à 17h30. Les portes des cellules restent ouvertes toute la journée pour toutes les personnes détenues appartenant au MDR. L'accès au gymnase et au terrain de sport est libre le week-end (les samedis après-midi, dimanches et jours fériés ces espaces leur seront exclusivement réservés). L'accès au quartier SOCIO (ex Bibliothèque) dans le cadre d'activités est également libre. L'usage des cabines téléphoniques est facilité de 8h30 à 18h00.

Les détenus ont la possibilité de bénéficier de parloirs prolongés supplémentaires et pour les condamnés placés en MDR, soit en maison d'arrêt, soit en centre de détention, de bénéficier de 3 visites par semaine. Ils peuvent procéder à des achats collectifs de matériels de cuisson et ont la possibilité de prendre des repas en commun (peu pratiqué en réalité).

Il est précisé que l'intégration dans les dispositifs MDR constitue un élément supplémentaire d'appréciation, qui sera pris en compte par les Juges de l'Application des Peines au titre de l'examen des Réductions Supplémentaires des Peines (R.S.P.), des permissions de sortir et des mesures d'aménagement des peines.

Les obligations du MDR

En contrepartie de ces avantages, le règlement exige des détenus qu'ils soient attentifs à leur aspect. Leur tenue vestimentaire doit être en adéquation avec chaque situation et chaque activité. Le port du bonnet et de la casquette sont autorisés uniquement à l'extérieur des bâtiments. La douche quotidienne est obligatoire ainsi que le change quotidien des sous-vêtements.

Chaque cellule reste ouverte et interdiction est faite aux détenus d'entrer dans une autre cellule sans l'accord de son occupant. Dès le signal sonore du matin, les détenus doivent se lever, se préparer et nettoyer leur cellule qui doit être propre et bien rangée, le lit bien fait, les vêtements pliés. Le linge ne pourra être étendu que sur un étendoir. Il est interdit de jeter des détritiques par terre ou par la fenêtre, ainsi que des mégots, de poser les pieds sur les murs et de cracher. Les photos et posters doivent être placés sur le panneau d'affichage.

Les détenus sont tenus de saluer et de respecter les professionnels et les autres personnes détenues, de respecter les tours établis pour l'utilisation du téléphone, les entretiens, et de façon générale les horaires des activités. Les fumeurs ne pourront fumer que dans les locaux autorisés. Il est formellement interdit de posséder ou de consommer des drogues ou de l'alcool.

Si les détenus sont intéressés par le MDR ils formulent alors une demande qui sera examinée par la CPU. Tous ses membres donnent leur avis. D'après notre observation le processus est à peu de choses près le suivant : un surveillant explique d'abord quelles sont les raisons de la détention. Puis un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP) et un psychologue font état de l'évaluation individuelle des délinquants. Ils s'appuient pour ce faire sur une grille actuarielle du type Risque-Besoin-Réceptivité. Elle permet d'évaluer les besoins des délinquants (alcoolisme, toxicomanie, violence...) et leur niveau de réceptivité (d'où l'exigence d'une adhésion de la personne, le contrôle des motivations pour lesquelles le détenu veut participer au MDR). Le service sanitaire donne un compte-rendu sur l'état psychologique et les

motivations du détenu. Le responsable local d'enseignement (RLE) fait un état des lieux de la formation et du niveau d'éducation du demandeur. Un surveillant présente l'historique des antécédents judiciaires, le comportement dans d'éventuels établissements pénitentiaires que le détenu aurait préalablement fréquenté. Si un détenu a une obligation de soin pour une addiction et qu'il refuse de se soigner, c'est un motif de rejet pour intégrer le MDR. Le principe posé par le code de procédure pénale qu'on ne peut pas obliger un détenu à se soigner contre sa volonté n'est pas ici respecté. Un débat terminal a lieu entre tous les participants et en cas de divergence de points de vue c'est le directeur qui prend la décision finale.

Si les détenus sont admis dans le module MDR ils ont alors une dizaine de jours pour choisir un programme individuel d'activités qu'ils définiront avec l'équipe technique. Les activités obligatoires du module sont l'entretien des lieux de vie, la distribution des repas, la participation aux quatre commissions comprenant des personnes détenues (Activités, Accueil, Hygiène, Conflit). Des activités complémentaires sont à choisir dans la liste des activités proposées dans le module. Elles peuvent varier en fonction des ressources locales d'un site à un autre. Pour Mont de Marsan les ateliers et animations disponibles sont les suivants :

Vidéo
Analyse de l'image cinéma et TV
Photo/Graphisme sur la liberté d'expression
Pratique de la musique (pour les personnes initiées à confirmées)
Du son à l'être (expression sonore pour débutants)
Arts Plastiques
Dessin
Théâtre/Expression
Atelier d'écriture
Atelier Voyages...Ecrire et Dire
Informatique
Histoire du Moyen Orient (tous les 15 jours)
Yoga

Jeux Anciens
Brevet de secourisme (croix rouge)
Atelier Citoyenneté
Discussions sur les violences intrafamiliales
Discussions sur la famille (Planning familial)
Accès aux droits (Infodroits)
Thèmes : Véhicule, Travail, Logement, Famille, Budget.
Préparation à la sortie (interventions sur les CV, lettres motivation, entretiens...)
Bibliothèque

Les détenus devaient, à l'origine, proposer un programme d'activités hebdomadaire. Mais compte-tenu du déficit de personnel pour en contrôler l'effectivité, ce programme est mensuel. Pour que le suivi soit plus intense il eut été nécessaire, d'après nos interlocuteurs, d'avoir un ratio d'un surveillant pour 5 détenus.

Mais un deuxième cas de figure est possible. Des détenus placés depuis un temps variable en centre de détention ou en maison d'arrêt non MDR peuvent demander leur intégration dans le MDR. Il y aurait à Mont de Marsan environ 4 demandes de ce type par semaine. La CPU se réunit pour évaluer ces demandes en suivant peu ou prou le même processus que celui décrit précédemment mais en introduisant dans la délibération des éléments relatifs à la détention dans l'établissement (analyse du comportement en détention, du compte rendu d'incident). La commission peut refuser, accepter, ou demander un temps d'observation supplémentaire selon le comportement ou la gravité des incidents signalés. En cas d'acceptation, l'équipe technique aide le détenu à construire son programme d'activité.

La surveillance dans le MDR

Chaque bâtiment « Respecto » est géré par 3 surveillants îlotiers qui peuvent circuler dans tout le bâtiment, auxquels s'ajoute un agent qui reste au poste de contrôle. D'après nos interlocuteurs la surveillance d'un bâtiment classique nécessite de doubler cette présence humaine.

A Mont de Marsan, le système de surveillance est le même en maison d'arrêt et en centre de détention.

L'évaluation des détenus

Les détenus sont évalués par une commission technique soit à leur demande soit sur convocation. Cette équipe pluridisciplinaire composée de surveillants, de psychologues et de CPIP, évalue les dossiers et assure le suivi du dispositif. Elle reçoit les détenus et peut procéder à des « recadrages » ou bien leur décerner des encouragements et des félicitations. Elle applique un système de points pour objectiver son appréciation. Les raisons des points en moins peuvent être multiples et découlent du non-respect des obligations. A la fin de chaque trimestre les compteurs sont remis à zéro et le détenu récupère la totalité de ses points. Les incidents ou fautes qui justifient une exclusion immédiate sont : un fait de violence, des insultes, un manque de respect flagrant envers un agent, le trafic, le racket, la détention de stupéfiant, de téléphone, de clé USB. En 14 mois d'expérience sur le site de Mont de Marsan, 140 détenus ont été exclus du module. Une fois exclus ils doivent attendre un délai de 4 mois pour demander à réintégrer le module de respect. Cette réintégration est soumise à l'avis des surveillants « non respecto » qui gèrent le détenu depuis son exclusion.

L'organisation est quelque peu différente à Neuvic qui est uniquement un centre de détention. Sur les 3 bâtiments un seul, le C, est en MDR. Le quartier arrivant se trouve dans le bâtiment B. Le projet de l'établissement est de créer sur ce bâtiment un étage d'observation pour les détenus arrivant et s'étant portés volontaires pour intégrer le MDR et qui ne peuvent le faire à court terme, faute de place dans le bâtiment C. On note également la volonté de créer une unité de réhabilitation pour les usagers de drogues dont le fonctionnement s'inspirera du modèle de respect. Dans les deux cas, les détenus sont regroupés au sein d'un bâtiment pour participer à un projet communautaire et peuvent en être exclus s'ils ne respectent pas les règles fixées.

Le système de point est sensiblement différent à Neuvic. Le détenu part avec un capital de 10 points. Il perd un point pour le non-respect des règles classiques qui sont identiques à celles de Mont-de-Marsan. Mais il peut en perdre 3 d'un coup pour deux fautes identiques constatées coup sur coup. Même s'il n'épuise pas la totalité de ses dix points le détenu peut être exclu si 5 fautes sont réalisées la même semaine ou 6 fautes dans le même mois. La période de référence est comme à Mont de Marsan le trimestre, mais celui-ci est « glissant ». Le trimestre se décale à chaque fois d'un mois, ce qui a pour effet de ne pas remettre le compteur à zéro pour les points perdus les deux derniers mois et de « maintenir la pression » sur le détenu comme nous le dit un surveillant du module de respect. Les raisons des exclusions immédiates sont exactement les mêmes qu'à Mont-de-Marsan. Mais ici le détenu exclu peut postuler à nouveau pour réintégrer le module au bout de 2 mois seulement.

B. L'apaisement du climat de la détention

L'ensemble des personnes rencontrées, du haut de la hiérarchie jusqu'en bas, fait le constat d'un apaisement de la vie en détention. Les intervenants extérieurs, notamment les visiteurs de prison ou les animateurs d'ateliers constatent eux aussi que « *les détenus sont plus apaisés* ». Il y a bien sûr quelques échecs sanctionnés par des exclusions, car « *il y a des personnes qui ne tiennent pas* ».

Cette impression peine à être corroborée par des éléments tangibles. Les seuls chiffres probants font apparaître cinq tentatives de suicide commises en 2014 en détention classique, tandis que depuis janvier 2015, date de l'instauration du module de respect, aucune n'a été constatée. Un chef de bâtiment nous dit : « *Il n'y a pas ou pratiquement plus de conflits entre personnels et détenus, même si Mont de Marsan n'est pas réputé pour des agressions sur le personnel. On n'a tout de même pas la même population carcérale qu'en banlieue parisienne. Mais même la violence verbale a baissé. Avant il y avait 5/6 incidents mensuels, maintenant c'est 5/6 incidents annuels.*»

Aux dires de la direction mais également des gradés cet apaisement se traduit par une chute des comportements violents et des incivilités, ces petites transgressions de la vie quotidienne qui perturbent, par leur répétition plus que par leur gravité intrinsèque, le climat général. Les répercussions de ce nouvel état d'esprit se font ressentir à deux niveaux, tout d'abord à celui du bruit, qui se révèle nettement plus faible que dans la détention normale, mais aussi en terme d'hygiène, à la fois sur la propreté des locaux et au niveau de la présentation de soi. Le service médical atteste d'une baisse sensible de la consommation de médicaments dans le MDR comparativement aux autres bâtiments.

Ces constats ont des effets directs sur les surveillants qui travaillent « en respecto ». Alors qu'ils étaient « *fatigués de la violence avec les détenus et des difficultés relationnelles rencontrées avec les collègues* », une gradée souligne que « *l'envie de travailler existe réellement en MDR. On ne va plus au travail avec la boule au ventre. Il y a de meilleures relations avec les détenus et une meilleure collaboration avec les collègues. Il y a beaucoup plus d'assiduité et d'implication au travail* ». Un officier corrobore ce sentiment « *ça a redonné du baume au cœur des surveillants. Ils se sentent mieux dans leur travail, ils ne sont pas là seulement pour se faire insulter, dénigrer* ». La psychologue souligne « *la souffrance des agents en centre de détention 2 car les détenus sont très difficiles. Je constate un vrai épuisement psychologique. Il y a 4 arrêts maladie d'un mois en ce moment* » tandis qu'elle note qu'en MDR « *les agents se sentent mieux. Ils sont très contents d'y être. On note moins d'absentéisme et plus d'implication au travail* »

Cette amélioration du bien-être professionnel s'accompagne aux dires des personnels de direction et des gradés d'une baisse considérable de l'absentéisme chez les surveillants Respecto. Comme le dit un surveillant : « *En détention classique les surveillants parlent de ce qui va mal. En MDR ils parlent seulement du positif. Les surveillants travaillent en groupe, ils sont moins isolés qu'en détention classique. Ils sont autonomisés, écoutés, responsabilisés donc valorisés. Le surveillant peut animer des activités, faire du sport avec les détenus, les arbitrer, parfois il « tombe l'uniforme » et un autre type de relation se crée entre le surveillant et le détenu* ».

Ces propos sont dans l'ensemble corroborés par les détenus. L'un d'entre eux, pourtant placé en centre de détention 1, alors qu'on le verra la maison d'arrêt 2 connaît un climat meilleur, nous a dit : « *La détention classique est un enfermement psychologique qui favorise la violence. Ici il y a moins de violence. Les relations entre détenus sont plus respectueuses, il y a moins d'animosité* ». Mais il introduit une nuance quand il considère que « *le contrat de confiance entre détenus et surveillants demande de la maturité. Les jeunes ne se rendent pas compte de la chance qu'ils ont* ».

Toutefois cet apaisement reste encore précaire. Plusieurs indices le montrent. Ainsi des représentants syndicaux nous affirment qu'il y a « *toujours du caïdat en Respecto surtout en CDI, pas en MA2* ». Ces propos sont confirmés par d'autres acteurs qui stigmatisent aussi la survivance de petits trafics.

D'ailleurs l'engagement des détenus n'est pas sans calcul. Comme le dit un membre du personnel de direction « *les détenus font semblant d'être respectueux de toutes les règles, mais dès qu'ils le peuvent, ils transgressent... Ils n'adhèrent pas toujours aux valeurs véhiculées par ce module, ce qu'ils veulent c'est y rester le plus longtemps possible car la vie y est plus douce* ».

Et pourtant ceux qui sont sélectionnés pour participer à l'expérience auraient des profils de « gentils ». Les CPIP confessent que « *sur les arrivants on s'est mis d'accord sur un profil. C'est les primaires qui sont privilégiés* » ou encore « *au début on a repéré les profils les plus compatibles, basés sur le calme de la personne, la docilité, le respect des consignes et des règles, le respect des personnes* ». Un débat existe entre certains acteurs qui préfèrent s'en tenir aux profils les plus adaptés et d'autres qui voudraient ouvrir le module à des individus ayant besoin d'être stimulés. Car pour un membre du personnel soignant, il semble que les plus calmes et les plus vieux aient la priorité. Ce biais de sélection, bien compréhensible en phase expérimentale, conditionne naturellement les « *bons résultats* » observés. Mais il semble, d'après les propos d'un psychologue, que les choses se passent différemment à Neuvic où le critère principal serait « *la motivation. Est-ce que c'est factice ou sincère, une vraie envie d'autre chose, de faire autrement ?* »

L'idée qu'il faudrait maintenant « après 16 mois de fonctionnement prendre plus de risques en prenant des profils plus limites » semble faire son chemin au sein de la direction car « *il y a des détenus qui pourraient être intégrés dans le MDR mais qui sont invisibles. Il faudrait que le personnel fasse du repérage pour repérer les profils qui pourraient intégrer le MDR. Mais les plus discrets, les silencieux on les oublie* ».

Les raisons d'un tel apaisement paraissent claires pour tous. Elles sont la conséquence directe du « *fait de ne plus être enfermé, d'avoir des relations sociales* ». Un visiteur nous a dit « *la détention ouverte est très bénéfique sur le mental des détenus. Une vraie délivrance pour certains, qui se sont remis, à sourire, parler, plaisanter, meilleur sommeil, faire des projets pour l'avenir* ». Ce que confirment les CPIP pour lesquels « *la mise en lien avec d'autres plutôt que l'isolement protège sans doute mieux la santé mentale* ».

Chapitre 2

Les métamorphoses du travail en détention

L'introduction du modèle de responsabilisation a transformé profondément la vie de tous les acteurs, leurs façons d'entrer en relation, de développer de nouvelles formes de communication et de travail qui transforment leur identité professionnelle. Ces mutations sont sensibles à l'intérieur des corps considérés mais comme le dit un responsable syndical des surveillants « *là où on a le plus gagné c'est le rapport entre les corps... il y a une meilleure communication, une meilleure entente. Les agents ont envie de bien faire. Toute la chaîne de la hiérarchie se sent concernée. Quand on redonne du sens à son travail, tout le monde s'implique davantage. On a gagné même plus de liens entre le personnel de détention et le personnel administratif. Avant ils ne se connaissaient pas, maintenant ils sont amenés à se parler* ».

A. Les métamorphoses de la communication

La manière de travailler des différents intervenants, notamment leur participation aux différentes commissions leur a permis de mieux se connaître. Les effets de cette organisation se font sentir entre les corps mais également au sein d'un même milieu professionnel.

1. Les relations internes aux corps professionnels

D'une part, l'organisation du travail conduit les surveillants à communiquer mieux entre eux. On nous en a donné deux illustrations : « *les ilotiers sont trois au rez-de-chaussée et c'est tout. Avant il y en avait un au rez-de-chaussée, un au 1^{er} étage et un au 2^{ème} étage. Ils étaient isolés les uns des autres. Aujourd'hui ils travaillent ensemble* » ou encore « *nous travaillons dans un bureau unique. Toutes les informations transitent par ce bureau. Avant nous étions seuls à notre étage et échangeons beaucoup moins avec nos collègues* ».

Mais par-delà ces effets mécaniques un officier chef de bâtiment constate que « *le MDR a uni et solidifié l'équipe parce que les agents sont plus détendus, plus volontaires et acceptent mieux les remarques qu'on peut leur faire. Les agents sont tous volontaires et ne sont pas là pour contrer l'officier et n'ont pas de réticences à faire partie de ce système. Ils vont accepter les remarques pour s'améliorer, ce qui n'est pas le cas en détention classique où il va y avoir beaucoup plus de résistance voire de rébellion. Ces bonnes relations avec les agents viennent aussi du fait qu'ils ont été profilés, choisis en fonction de leur rigueur professionnelle, de leur bon esprit* ».

Les CPIP qui ont tendance à se répartir les dossiers et à les traiter de manière individualisée sont tenus, par le fait qu'ils doivent assister à tour de rôle aux commissions d'avoir une approche plus collective de leur tâche. Ils doivent en effet se transmettre des informations à propos des dossiers qu'ils ne suivent pas et qui doivent être abordés lors de la commission.

2. Les relations entre surveillants et détenus

Les relations entre les surveillants et les détenus semblent largement améliorées dans le cadre du MDR. Mais pour certains la proximité que les modes de vie en détention engendre n'est pas sans poser de problèmes

a. L'amélioration des relations entre surveillants et détenus

Nous avons entendu le malaise des surveillants quand ils décrivent la nature des relations qu'ils avaient avec les détenus dans la détention classique. Ils se disaient « *humiliés, rabaissés par les détenus* ». Un représentant syndical constate qu' « *on était arrivé dans une impasse, au bout du chemin dans le rapport de force entre les détenus et les surveillants, un rapport de force inégal entre les détenus et les surveillants, car l'administration pénitentiaire (AP) ne met plus les moyens depuis une quinzaine d'années en terme d'effectif. On perdait le pouvoir sur la détention* ».

Or, par comparaison, le MDR leur permet de reconquérir ce respect dont ils ont besoin pour accomplir leur travail dans de bonnes conditions. Un chef de bâtiment l'exprime ainsi : « *On a gagné le respect*

des détenus. On leur serre la main le matin, on se tutoie. Il paraît que c'est pas bien, mais moi je trouve que c'est mieux car ils se sentent considérés comme des personnes normales. Ils ne voient plus en nous l'uniforme, mais ils perçoivent la personne qu'il y a en dessous et nous respectent en tant que telle. Du coup il n'y a pratiquement plus de stress au travail ».

Un autre surveillant considère que le MDR « *améliore mon autorité. Par exemple il m'est impossible de faire respecter l'obligation de ne pas fumer sur la coursive en détention classique. Si c'est le cas on fait un CRI (compte rendu d'incident) qui est classé sans suite. Alors qu'en « respecto » on arrive à faire respecter cette obligation. En détention classique on n'a plus l'autorité nécessaire pour faire appliquer la moindre contrainte mais ici oui* ». Un autre encore insiste pour se dire « *plus humain* », « *avant on restait à notre étage. Aujourd'hui on peut se balader dans les étages, dans tous les ateliers et voir si les détenus y participent. On peut aiguiller les détenus vers tel ou tel atelier en fonction des places, des opportunités et donc assurer un meilleur suivi. Les détenus se rendent compte qu'on s'intéresse à eux. On les revalorise, on les amène à se poser certaines questions sur eux-mêmes* ». Et il conclut en constatant qu'il « *n'y a plus cette barrière entre les bleus et les détenus. On est plus sollicité maintenant qu'avant, car les détenus s'adressent d'abord à nous. Avant ils voulaient ne voir que le chef pour toutes demandes, ils nous ignoraient. On a toutes les réponses à leur question, car nous avons accès à leur fichier via les ordinateurs. Avant seuls les chefs avaient accès aux ordis* ».

Le respect est évoqué par la presque totalité des acteurs. Mais il n'a pas été facile dans les premiers temps d'en construire les marques comme en témoigne un surveillant : « *On a réinstauré le vrai respect entre les détenus et les surveillants. Et le respect entraîne le respect de la personne, de la politesse, des horaires, de l'hygiène... Il a fallu six mois pour que tout se mette en place et que le dispositif atteigne son rythme de croisière. Il y a eu un phénomène de décompression et beaucoup de détenus se sont permis tout et n'importe quoi au début croyant que tout ou presque leur était permis. Il a fallu être ferme et en exclure certains pour que ça serve d'exemple aux autres* ».

b. La difficulté des surveillants à trouver la bonne distance avec les détenus
 La proximité entre surveillants et détenus engendrée par ce nouveau type de vie en détention pose un certain nombre de problèmes et nécessite de l'avis général des ajustements. La direction en est consciente, « *il y a parfois trop de proximité entre les surveillants et les détenus et les modes de relations sont très différents d'un surveillant à l'autre. Il faudrait harmoniser les pratiques et mieux former le personnel pour avoir un mode de fonctionnement cohérent. Les détenus parfois doivent adapter leur comportement en fonction du surveillant qu'ils ont en face. Ce n'est pas normal* ».

Quelques surveillants font eux-mêmes ce constat. L'un, qui a connaissance du modèle espagnol, dénonce « *une trop grande proximité dans le système français entre les surveillants et les détenus. Les surveillants sont trop laxistes, ne se font pas respecter. Ils sont trop tolérants par rapport aux incivilités* ». Un autre évoque « *le copinage* » entre surveillants et détenus. Un gradé trouve que « *le personnel a tendance à faire trop confiance aux détenus, il y a parfois trop de proximité surtout après un long temps de détention. Il faut apprendre aux agents à continuer à se méfier des détenus. Il est facile de rentrer dans une routine et de leur faire trop facilement confiance. Il est facile de se laisser aller dans un contexte apaisé avec moins de contrôle* ». Nous avons pu observer que certains détenus appelaient certains surveillants par leur prénom, se montraient familiers avec eux. Selon un témoignage « *certaines surveillants leur serrent la main mais tous ne le font pas alors il y a eu une pétition de la part des détenus qui se sont plaints* ».

Une psychologue considère que les attitudes des surveillants peuvent être très variables : « *les pratiques sont très différentes d'un agent à l'autre. Certains sont très proches, trop proches des détenus, ce qui met en porte à faux ceux qui maintiennent une distance avec les détenus. Il y a un besoin urgent d'harmoniser les pratiques. Certains surveillants au bout d'un moment oublient les bases du métier. Ils deviennent plus laxistes, trop proches. Par exemple, ils ne font pas de CRI, pas de rapports, et on retrouve les faits plusieurs mois plus tard sur Facebook. Il serait donc bien soit de faire une analyse de pratique, soit quand on se relâche trop, de*

repartir sur des bâtiments classiques pour réapprendre les bases du métier ». Cette évolution de l'identité professionnelle des surveillants la surprend d'autant qu'elle provoque une inversion des rôles « je passe comme la casse-pied de service... c'est moi qui fait l'éduc en disant ça, ça se fait, ça, ça se fait pas... en demandant que l'on vouvoie les détenus. Au départ on était perçus, nous les psychologues ou les CPIP comme ceux qui excusent tout, qui sont dans l'empathie. Finalement on se trouve à être les personnes les plus cadrantes... c'est dingue je ne me reconnais plus ».

Cette problématisation de la bonne distance est en définitive à remettre en perspective avec la transformation du rôle des surveillants. L'éloignement relationnel en détention classique était corrélé avec une mission de contrôle. Dès lors que le sens de cette mission se transforme dans le sens d'un accompagnement vers l'autonomisation alors il est logique que cette distance se rétrécisse. C'est ce qu'exprime un surveillant quand il dit « je suis plus dans le préventif que dans le curatif. On n'est pas dans la sanction systématique, on prévient, on parle avec les détenus. Les relations sont changées avec les détenus. Il y a plus de communication ». Reste à déterminer le sens et les modalités de cette communication.

3. Les relations entre surveillants et CPIP

Un surveillant se réjouit du nouveau contexte de travail créé par la mise en place du MDR : « En commission technique on travaille en partenariat avec le chef, le SPIP, la psy, la surveillante PEP, je n'avais jamais connu ça auparavant. Avant on se cantonnait à leur ouvrir la salle dans laquelle ils avaient leur entretien avec le détenu et c'est tout. Nous ne parlions pas de travail. On est tous acteurs dans le Respecto ».

Une CPIP exprime de son côté la même satisfaction et mentionne les aspects positifs de cette nouvelle organisation du travail, souligne la meilleure connaissance du travail de chacun et le début d'apparition d'un esprit d'équipe alors que les tâches étaient jusqu'alors segmentées : « j'ai travaillé avec des surveillants comme j'avais jamais travaillé avant... on a pu échanger un peu plus sur le contenu des dossiers, parce que je ne vois pas les détenus autant qu'eux, ils les voient 24h sur 24... On a pu échanger sur le travail de l'un et de l'autre, ça permet d'enlever certains préjugés... ils avaient une méconnaissance de notre travail... et puis ça valorise leur

travail qui est perçu souvent de façon négative, comme des porte-clés, alors que la relation à l'autre débute avec eux ».

Toutefois un gradé chef de bâtiment n'a pas une vision aussi idyllique des relations. Pour lui les liens avec le SPIP restent quasi-inexistants : « *Ils sont 11 ou 12 CPIP à Mont-de-Marsan, ils ne sont donc pas en sous-effectif. Et malgré cela on ne les voit pas, du moins pas assez. Ils participent aux commissions techniques mais n'apportent rien. Ils n'ont pas été préparés au module de respect. Cela vient sûrement du fait qu'il y a eu beaucoup de précipitation dans la mise en place du MDR. Les différents intervenants n'ont pas été suffisamment préparés. Il y a urgence à mettre du contenu dans les relations avec les partenaires. Il y a bien des groupes de travail, mais ça n'a pas d'effet pratique sur la manière de travailler, et le lien est toujours insuffisant* ». Cette remarque est confirmée par un premier surveillant : « *Au début du MDR, on avait de meilleures relations avec les CPIP, puis ça s'est détérioré, car ils devaient s'investir beaucoup et finalement leur investissement est minime. Il faudrait un CPIP référent, le même sur 6 mois. Alors que là d'une semaine à l'autre ce n'est pas le même CPIP, il faut repartir à zéro, car ils se communiquent mal les informations entre eux. Il n'y a pas de continuité. C'est un frein à la bonne marche du module* ».

Et de fait un CPIP exprime clairement ses doutes : « *Pour nous l'embêtant c'est qu'on voulait que ce soit autre chose qu'un mode de gestion de la détention* ». Il a de surcroît l'impression que le fonctionnement du dispositif appartient aux surveillants et donc éprouve quelques réticences à s'y investir.

Ces différentes mutations engendrent naturellement une transformation des rôles et par conséquent de l'identité professionnelles des différents intervenants.

B. Les métamorphoses des rôles professionnels

Ces métamorphoses identitaires sont les plus palpables chez les gradés et les surveillants. Elles sont moins visibles pour les CPIP dont l'éthique professionnelle est plus structurante et l'investissement dans l'expérience probablement moins intense.

1. L'évolution du rôle des gradés et des surveillants

La nature des rôles attribués aux surveillants a été profondément transformée par le MDR. Un surveillant brigadier nous en parle ainsi : *« Avant j'étais surveillant d'étage, maintenant je suis surveillant de bâtiment, je fais de l'ilotage. On ne s'occupe plus des mouvements des détenus. Celui qui s'en occupe est dans le PIC (Poste d'information et de contrôle) du bâtiment, tout ce qui est sécuritaire, ouverture fermeture des portes, entrées et sorties du bâtiment. Le surveillant, lui, s'occupe des tâches administratives, la distribution du courrier, les fouilles, le change du linge, la distribution des cantines, mettre en place les activités des détenus, la gestion des matériels nécessaires. On vit dans notre bâtiment, on ne s'occupe plus de tout ce qui se passe à l'extérieur de bâtiment. On n'arrête pas de voyager dans notre bâtiment, on est sans cesse en mouvement plus les commissions à préparer et le contact à maintenir avec les détenus ».*

Pour la direction, en MDR, l'autorité est répartie différemment entre le gradé et les surveillants. Avant sa mise en place, toutes les demandes des détenus étaient reçues par les gradés. Aujourd'hui c'est par les surveillants qu'elles transitent. Ils se sentent valorisés par cette attribution de responsabilité : *« le porte clé s'est mué en « surveillant éducateur » ou en « surveillant animateur ». Il est celui qui impose la règle mais qui l'explique aussi ».* De leur côté les gradés sont satisfaits de faire un travail qui correspond mieux à leur grade et leur compétence.

Toutefois cette nouvelle attribution de rôle n'est pas sans poser de problème. Certains gradés se plaignent par exemple d'avoir plus (trop?) de responsabilités et face à cette surcharge de travail, car le travail administratif est toujours aussi abondant, de ne pas être suffisamment accompagnés par la direction. Ils admettent cependant que leur travail a changé. *« Avant je n'avais pas le temps de me consacrer aux avis sur les conditions d'application des peines, pour aller voir en détention, pour me promener, aller voir les détenus. Avant, on n'avait pas le temps pour tout ça. Aujourd'hui on a gagné du temps et de la qualité de travail. Ce à quoi je répondais avant, aujourd'hui les surveillants le font à ma place ».*

Les mêmes considèrent que l'expérience est surtout profitable aux surveillants « *il y a une bien meilleure collaboration avec les surveillants, une meilleure communication. L'information circule. Ils ont enfin envie de travailler et de s'impliquer dans leur tâche. Ils ont une meilleure connaissance des détenus et de leurs problèmes et de bien meilleures relations avec eux* ». Ce que confirme un officier chef de bâtiment, « *ils deviennent réellement le filtre des situations difficiles. Avant d'aller voir le gradé, les détenus passent d'abord par la case surveillant. Ce sont les surveillants qui ont le plus bénéficié du MDR. Ils font preuve d'une autorité intelligente. Notre place nous les officiers n'a pas changé dans la hiérarchie et nous ne sommes pas considérés autrement par la direction* ».

Cette opinion est largement confirmée par un représentant syndical des surveillants. « *Le surveillant est remis au centre du système avec la création d'une autre approche du travail. Les personnels sont impliqués dans l'organisation et le déroulement des activités. Ils ont un meilleur dialogue avec les détenus et entre collègues. Ils élaborent des fiches de synthèse hebdomadaires. Ils participent à des réunions et à différentes commissions ce qui les implique davantage dans le module. Bref ils sont les acteurs principaux du système. Le personnel a très vite adhéré à ce fonctionnement, certains d'entre eux sont très présents et actifs* ». Tant et si bien qu'un autre représentant syndical propose de changer la dénomination de leur fonction : « *Le terme surveillant n'est plus approprié aujourd'hui, car ça fait référence seulement à sa mission sécuritaire, il vaudrait mieux dire agent pénitentiaire. Le terme surveillant est réducteur, et la surveillance ne représente plus que 10% de notre rôle. Aujourd'hui on est dans l'accompagnement du détenu et plus dans la surveillance* ».

La satisfaction exprimée par les surveillants est palpable partout mais surtout dans la maison d'arrêt 2 où l'épanouissement des personnels est considéré comme le meilleur, l'implication au travail remarquable et l'absentéisme très faible. Ce témoignage d'un surveillant l'exprime clairement : « *On se sent plus reconnu, écouté, gratifié, maintenant je suis vraiment bien dans mon métier* ». Un officier chef de bâtiment en centre de détention explicite, en faisant référence à sa carrière et à ses précédentes expériences, les motifs de sa satisfaction : « *ça fait 13 ans*

que je suis dans ce grade et 8 ans dans ce bâtiment. J'ai fait tous les styles d'établissement MC, MA, CD. J'étais arrivé au bout du système. Dans le système classique tout repose sur le gradé. Les détenus ne s'adressent qu'aux gradés, pas aux surveillants qui sont seulement considérés comme des porteclés. Les surveillants n'y font plus leur travail de surveillant, ils ne sont pas acteurs de la vie du détenu. En détention classique les détenus sont de plus en plus violents comme dans la société actuelle... Il fallait trouver un nouveau système pour subir moins de violence... où tout n'est pas axé sur le côté sécuritaire mais aussi sur le côté éducatif».

Nous laisserons sur ce point le dernier mot à la psychologue qui constate que le MDR « *ça change les regards, des surveillants sur les détenus et réciproquement, des surveillants sur les éducateurs et réciproquement... Les surveillants disent que les détenus ont changé... mais c'est leur regard qui a changé* ».

2. L'évolution du rôle des CPIP et des psychologues

Même si un CPIP considère qu'il a « *travaillé avec des surveillants comme jamais avant* », il semble que, pour l'instant, les CPIP n'aient pas suffisamment investi le MDR pour qu'on puisse noter un changement sensible de leur rôle professionnel. Le souhait formulé par un des promoteurs de l'expérience que « *les éducateurs soient des évaluateurs élaborant des programmes* » n'est pas encore réalisé.

Un personnel de direction confirme les propos que nous avons entendus dans la bouche des surveillants, « *le SPIP se plaint de ne pas avoir assez de place dans le MDR. Mais la place il faut se la faire, à eux de s'imposer* ». Un CPIP est bien conscient de cet engagement timoré de ses collègues, « *on tourne tous dans les CPU mais on est spectateurs, pas acteurs, on n'est pas force de proposition... il manque un cadre avec un objectif... c'est les collègues qui commandent. S'ils veulent pas y aller, ils y vont pas... on ne peut pas y être à moitié... je ne comprends pas qu'on veuille être quelque part et qu'on n'y travaille pas... Il faut une méthode de travail, des analyses, une méthodologie. C'est très beau si tous les agents sont motivés, là c'est pas le cas... le personnel est démotivé* ».

Les raisons de cette prudence tiendraient au fait d'une part que le

MDR est encore perçu par certains comme un mode de gestion de la détention et d'autre part du fait que le pouvoir de contrôle du dispositif soit considéré comme étant du côté des gradés et des surveillants : « *dans l'équipe technique, les éléments sont apportés plus par les surveillants que par les CPIP. J'avais demandé une présidence tournante pour que chacun puisse apporter des billes... pour mettre le SPIP à égalité avec les surveillants qui se sont emparés de ce module. Je trouve ça très positif car ils mettent le détenu au cœur de leurs propos mais on a l'impression d'un décalage et que le SPIP a été raccroché au projet mais pas à égalité* ».

Comme déjà dit, le rôle du psychologue est sensiblement transformé du fait de la proximité qui s'est créée entre surveillants et détenus qui l'oblige à adopter une fonction de cadrage qui leur était autrefois dévolue, « *finaleme nt on se trouve à être les personnes les plus cadrantes* ». Ce brouillage des identités peut évidemment se concevoir en période de rodage mais serait pernicieux s'il se pérennisait.

3. L'évolution du rôle des autres personnels

L'expérience MDR ne semble pas avoir fondamentalement transformé le travail des autres intervenants. Ils soulignent cependant quelques modifications dont ils se félicitent. Ainsi les responsables de l'enseignement notent une meilleure assiduité de la part des détenus et un peu plus d'implication du côté des surveillants à faire passer les informations aux détenus par rapport à la détention classique. Le fait que leurs élèves « respecto » et « non respecto » soient mélangés dans les ateliers d'enseignement ne leur pose pas de problèmes. Ils n'ont observé aucun conflit entre eux. Ce qu'ils regrettent, sans pour autant en faire porter la responsabilité au module, c'est que beaucoup de leurs étudiants sont transférés dans d'autres établissements en cours de formation, ce qui coupe leur élan et retarde voire interrompt par exemple l'acquisition de leur diplôme d'accès aux études universitaires, ou le passage de leur code de la route. « *Le temps qu'ils refassent une demande de formation dans les autres établissements, soit ils abandonnent, soit leur peine se termine avant que la formation ait pu se mettre en place* ». Les intervenants SODEXO constatent eux aussi que les détenus qui interviennent en cuisine ou en buanderie sont ponctuels et assidus.

Seul le rôle du chargé de la coordination semble affecté par le surplus de travail qui lui incombe. Plus encore qu'en détention normale toute l'organisation des activités semble reposer sur le dynamisme du coordonnateur. Or son rôle n'est pas bien perçu par tous. Ainsi un gradé mentionne que « *le coordinateur des activités est invisible. Il est semble-t-il dépassé... les détenus après avoir rendu leur planning attendent un mois et demi pour avoir accès à leur activité ! Or en Respecto c'est le nerf de la guerre les activités. Sans activité il est vidé de son sens!* ». Le coordonnateur des activités dit, de son côté, que les détenus sont beaucoup plus motivés en formation professionnelle mais que « *l'offre de travail est sous-dimensionnée par rapport à la demande* » ce qui crée de la frustration parmi les détenus. Le rôle du chargé des activités culturelles est également affecté par le MDR. Il doit faire preuve d'une grande créativité et doit travailler davantage que dans un contexte normal, du fait de la multiplication des activités, sur le lien avec tous les partenaires. De son point de vue l'adhésion des détenus aux multiples activités culturelles proposées, assistance à des spectacles, concerts, participation à des ateliers d'écriture, musique... peut devenir vite épuisante pour les animateurs face au surinvestissement d'un public « *très en demande* ». Mais ceux que nous avons rencontrés sont satisfaits de cet investissement.

Chapitre 3

A la recherche d'un sens à la peine

L'un des objectifs de l'expérience du MDR est d'en finir avec une conception de la détention analysée par les chercheurs comme un « temps vide » pour en faire un temps utile pour la transformation des individus et de leurs trajectoires sociales. A cette fin un certain nombre d'outils sont mis en œuvre dont, d'après les témoignages recueillis, certains ne remplissent pas de manière satisfaisante leur office.

A. Les outils de la recherche de sens

Pour les besoins de la présentation, nous distinguerons ici, car ces outils doivent être considérés comme un tout, l'individualisation des programmes, la contractualisation de la vie en détention, l'implication des détenus dans les activités, l'ensemble étant structuré par un jeu de sanctions et de gratifications.

1. L'individualisation des programmes

La sélection des participants au MDR s'appuie sur une évaluation individuelle faite par un psychologue et un CPIP à l'aide, comme déjà mentionné, d'une grille actuarielle. Elle prend par exemple en compte les besoins des délinquants en matière d'alcoolisme, de toxicomanie, de gestion de la violence... et leur niveau d'adhésion au dispositif. Leur sélection débouche sur l'élaboration d'un programme individualisé dont les personnels de surveillance seront les garants. Il comprend des activités obligatoires correspondant aux besoins (suivi sanitaire par exemple) et des activités à la carte.

Cette « scientification » des diagnostics est cependant marquée par les logiques habituelles des réponses pénales. Tous les intervenants constatent que, indépendamment des critères présentés ci-dessus, les

délinquants primaires ont davantage de probabilités de bénéficier du programme.

2. La contractualisation

Un membre de la direction a parfaitement résumé le contexte et la philosophie de ce processus : « *tout est organisé dans le système pénitentiaire autour du détenu réputé le plus dangereux. Toute initiative est annihilée par le poids des dispositifs de sécurité. Aujourd'hui nous assistons à un changement de paradigme. Tout est pensé autour du contenu et du projet. C'est une démarche programme* ». Cette expérience s'appuie sur la loi pénitentiaire de 2009 dont un article pose le principe d'une obligation d'activité. Dans cette perspective, les détenus doivent s'engager sur un contrat clair qui stipule qu'ils sortiront de leur cellule de telle heure à telle heure et qu'ils s'engageront pour réaliser 25 heures d'activité. Ils remplissent leur planning d'activité pour une durée d'un mois. Le système est le même à Mont de Marsan et à Neuvic.

Sur le principe un membre de la direction nous précise que les détenus « *n'ont rien à gagner* ». On sort de la logique traditionnelle de la prison qui pour avoir la paix octroie des récompenses (réductions de peine, permissions de sortie). « *Le but n'est pas de gratifier les bons comportements dans la prison mais de transformer les individus en donnant un sens positif à leur peine. Bien sûr les juges d'application des peines peuvent être réceptifs au bon comportement des détenus pour accéder à leurs demandes mais cela ne dépend pas de l'AP. D'ailleurs les juges n'ont pas été associés à ce travail pour qu'il n'y ait pas de confusion* ».

On peut donc considérer qu'un contrat de confiance est passé entre les détenus et l'administration. Ils deviennent responsables de leurs actes et connaissent avec précision quelles peuvent être les conséquences de leur irrespect des clauses du contrat. Un visiteur de prison se réjouit de cette initiative. Pour lui l'élément le plus saillant de cette responsabilisation du détenu est l'obligation de se prendre en charge (se lever, tenir propre sa cellule, participer à des activités et à des corvées) et « *l'obtention de la clé de leur cellule qui a été vécue, pour la plupart, comme un moment de « réhumanisation » : leur cellule devenait leur « chez soi » et, plus que tout peut être, on leur faisait confiance* ».

3. L'activation des détenus

Les détenus doivent choisir de s'impliquer dans des commissions au nombre de quatre : Hygiène, Accueil, Régulation des Conflits, Activités. Elles existaient avant la création du MDR, mais la différence c'est que leur participation n'est pas rémunérée alors qu'elle l'est dans le régime normal de détention. Malgré ce désavantage leur implication est très forte et l'établissement a augmenté le nombre d'activités comparativement avec la détention normale. Ainsi on nous cite l'activité potager, l'accès aux tables de ping-pong, au jeu de badminton, la possibilité de faire du sport le week-end et les jours fériés et pas seulement du lundi au vendredi comme dans les autres bâtiments, une promenade dédiée au sport avec des paniers de basket, des tables de pique-nique en bois, un terrain de pétanque, l'organisation de tournois de cartes, d'échec, de football.

Ce qui est nouveau c'est que dans ce module les détenus peuvent proposer des activités ou les animer pour d'autres détenus. C'est ainsi que des détenus sont responsables d'ateliers cuisine, jeu d'échec, anglais, espagnol, arts plastiques, jeux vidéo, informatique, théâtre, modélisme... D'après un responsable de l'enseignement les détenus disent « *qu'ils sont en contact avec la vraie vie* ». En MA2 un journal mensuel a été créé par les détenus intitulé « Journal du Respecto » qui parle de leur quotidien, de leurs activités. Un détenu nous dit avec fierté avoir dirigé des ateliers « premiers secours ».

Cependant d'après un représentant syndical, cette implication ne serait pas aussi forte que dans le modèle espagnol dont le principe de base est de créer des activités pour les détenus par les détenus donc avec une dépense minimale en budget. A son avis, ce n'est pas le cas en France car « *nos SPIP trouvent inconcevable de ne pas mettre d'intervenant à la tête de ces activités* ».

Cette implication des détenus s'accompagne en miroir de celle des surveillants qui peuvent aussi sortir de leur rôle traditionnel et animer des activités. C'est le cas d'un grand jeu d'échec situé dans la cour ou encore d'un surveillant qui a organisé une formation à l'arbitrage en football pour socialiser les individus au respect des règles. Il n'est d'ailleurs pas rare que les surveillants jouent au football avec les détenus.

4. La fonction structurante des sanctions

Comme nous l'avons expliqué le comportement des détenus et le respect de leur contrat est sanctionné positivement par des gratifications, par exemple la remise de petits cadeaux comme un kit hygiène ou un kit sport, ou bien de simples félicitations. Il est parfois réprouvé sous la forme de retrait de points à l'image du système mis en place pour le permis de conduire, qui, à certains égards, peut paraître paradoxal dans un tel régime de confiance.

Ce système de points est en effet parfois critiqué au motif qu'il serait arbitraire ou infantilisant. Un intervenant en dénonce l'arbitraire car *« les surveillants mettent les plus et les moins de façon subjective. Les détenus peuvent ressentir des injustices car les surveillants n'ont pas les mêmes seuils de tolérance »*. Un CPIP est à peu près du même avis *« les détenus peuvent ressentir des injustices car les surveillants n'ont pas les mêmes seuils de tolérance. Les surveillants mettent les plus et les moins de façon subjective. Ils ne sont pas accompagnés par la direction. Ils n'en discutent pas pour définir des critères. Quand les TS ne sont pas d'accord ils ne disent rien car ils donnent la responsabilité aux surveillants qui sont les témoins directs des actes »*. Mais ce propos est infirmé par un surveillant brigadier qui affirme qu'un *« agent ne va pas prendre la décision de mettre un point positif ou négatif tout seul, il va en référer à ses collègues qui sont présents sur le bâtiment et la décision sera prise collectivement »*. Un détenu trouve que *« ça fait maternelle »*. Ce propos est repris par un CPIP pour lequel *« le permis à point est un peu infantilisant, c'est comme à l'école. Il faudrait affiner le système, faire des paliers, travailler sur les aptitudes »*.

Pourtant, dans l'ensemble et faute de mieux, il recueille l'assentiment quasi général. Un CPIP nous dit *« on a cherché la meilleure méthode, on l'a pas trouvée... pour eux c'est parlant »*. La psychologue est du même avis *« j'aime pas ce système de notation mais j'ai rien de mieux à proposer... c'est la prison qui les infantilise... c'est un faux problème, il ne faut pas accorder trop d'importance à ce système... ça change pas la logique de l'institution, carotte et bâton »*. Pour une surveillante principale *« il est important de gratifier un détenu quand il se porte volontaire pour, par exemple, réaliser un inventaire avec un surveillant sans qu'il ait été sollicité. Les plus et les moins, ça permet d'avoir une traçabilité pour évaluer un comportement »*.

L'accumulation de moins permet de recevoir un détenu et de faire le point avec lui sur son état et d'identifier ce qui ne va pas. C'est l'occasion de créer plus de communication et d'obtenir plus d'informations qui expliqueraient une détérioration de son comportement, rupture amoureuse, problèmes familiaux... ». Le système objective, en les graduant, selon les domaines d'approbation ou de réprobation, l'ensemble du comportement du détenu. Ils y sont très sensibles car pour eux, dit un surveillant, « la perte d'un point est très mal vécue ». Un visiteur de prison souligne que les détenus « acceptent les sanctions telles qu'elles sont définies. Ils savent que s'ils dérogent aux règles ils retournent dans l'ancien système et ne le prennent pas comme une menace mais comme une reconnaissance de leur comportement. S'ils sont là et qu'ils y restent c'est qu'ils le méritent ».

Cette logique produit des effets de réalité puisqu'on nous signale que 140 détenus ont été exclus depuis la mise en place du module janvier 2015. Mais ceux-ci peuvent y être réintégrés après 4 mois (2 mois à Neuvic) si leurs motivations semblent le justifier. Les exclusions sont en général motivées par des problèmes considérés comme graves tels que la détention de téléphone, de cannabis ou de clé USB (ces trois motifs représentent 90% des exclusions). Une psychologue dans l'un des établissements témoigne que l'exclusion est prononcée pour « *les profils psychologiques non équilibrés, la non compréhension des consignes, pour des personnes ancrées dans un système de rapports de violence verbale ou physique* ». Il y a en revanche partout plus de tolérance pour les petites incivilités. C'est à leur propos (environ 10% des cas où l'exclusion est prononcée pour accumulation de points négatifs) qu'il y a débat car pour un éducateur « *faut savoir ce qu'on juge... pas seulement ce qui est visible... y a des choses plus importantes que d'autres. Tout le monde est d'accord pour sanctionner d'exclusion les comportements d'irrespect violents. Pour les autres ça peut se travailler... ce qui est discuté ce sont les gens à la limite. Il faut tout prendre en compte le comportement mais aussi le projet et les activités* ». La logique qui se met empiriquement en place est de procéder à un « recadrage » de l'individu en commission à partir du palier moins 3 puis au-delà de procéder au cas par cas plutôt que d'exclure systématiquement à moins 5. On retrouve donc ici les logiques de négociation mises en œuvre dans le système carcéral

traditionnel¹² mais leurs enjeux sont différents dans un régime de défiance et dans un régime de confiance et ne s'inscrivent pas dans le même type de relation entre surveillants et détenus. Notre observation des commissions nous a permis de noter que ce principe de négociation n'avait cédé que pour un détenu auquel il était reproché la non-participation à une activité, un réveil tardif mais surtout une insulte proférée à l'encontre d'une intervenante à travers une fenêtre. Cette faute, dénoncée par les codétenus vaut en effet, à elle seule, l'exclusion.

B. Les entraves à la recherche de sens

Nous évoquerons cinq obstacles à l'ambition de donner plus de sens à la détention : tout d'abord les biais de sélection, puis la superficialité des effets psychologiques produits, la mise en œuvre erratique du principe contractuel, l'existence de malentendus sur le sens du module entre l'administration et les détenus et enfin les difficultés de juxtaposer dans un même établissement des bâtiments qui appliquent le MDR et d'autres qui obéissent à un fonctionnement normal.

1. Les biais de la sélection

Nous l'avons déjà évoqué dans le premier chapitre, pour les représentants du SPIP, l'expérience ne prend pas de risque et fonctionne avec des « gentils ». La psychologue note que les individus relativement âgés et qui paraissent les plus calmes sont majoritairement sélectionnés. Comme le dit un animateur « tout le monde a intérêt à maintenir la vitrine ». Une des raisons expliquant la surreprésentation des « gentils » tiendrait au fait, plusieurs fois mentionné, que les détenus les plus vulnérables ont peur du MDR. Ils se sentiraient plus protégés en milieu fermé normal que dans le système plus ouvert du MDR qui nécessiterait davantage de compétences relationnelles et de capacité à résister aux influences des pairs.

Deux CPIP aimeraient « qu'il y ait davantage de prises de risque, il faudrait oser plus ». Ils citent l'exemple d'une personne en voie de radicalisation pour laquelle le diagnostic faisait apparaître la nécessité

¹²Rostaing Corinne, « L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire », *Droit et société*, 2/2014 (n° 87), p. 303-328.

de ne pas rester seule et de communiquer avec les autres afin de « sortir de son monde », et qui, du fait du contexte politique, n'a pas été sélectionnée et a sombré dans la radicalité.

Pourtant cette vision ne fait pas l'unanimité comme le montre ce commentaire d'un surveillant lors d'une commission technique se plaignant que « la direction nous impose des profils « border line » qui contaminent négativement les autres. Le recrutement ne se fait pas sur les qualités des détenus mais sur leur absence de défaut, ce qui n'est pas la même chose ».

2. Un travail psychique trop superficiel

Nous avons plusieurs fois entendu des commentaires du type « *il faudrait être plus précis et cohérent dans le discours de présentation. Car certains viennent là pour « passer le temps », avec une préférence pour le jardinage, la muscu ou la pétanque* ». Un membre de la direction n'est pas dupe car « *même si ça se passe bien globalement, les détenus font « semblant » d'être respectueux de toutes les règles, mais dès qu'ils le peuvent, ils transgressent* ».

Dans l'ensemble c'est le comportement, les capacités d'adaptation de l'individu au système proposé, qui sont prises en compte. Mais un des apports considérables de l'expérience réside dans la transformation du regard des personnels de surveillance sur le cheminement des détenus. Ainsi un premier surveillant exprime que « *c'est le jour et la nuit pour certains. J'ai l'exemple d'un détenu qui était très introverti, très timide, qui restait 23h30 sur 24 dans sa cellule fermée. Il ne voulait pas rester dans le MDR au départ. Les surveillants ont insisté pour qu'il reste et l'ont accompagné en douceur progressivement vers les activités. Il lui a fallu un an pour s'adapter mais aujourd'hui il travaille en cuisine, va au scolaire, il a des activités. Il a eu un diplôme. Les surveillants et gradés sont fiers de cette évolution et considèrent que c'est un succès. Ils sont fiers de leur travail. C'est nouveau dans ce métier. Mais ils craignent pour ce détenu quand il sera remis en liberté, il va être totalement perdu. C'est la personne type à qui il faudrait un module intermédiaire entre le MDR et la liberté totale, afin qu'il apprenne à se prendre en main seul* ». Un tel témoignage souligne le changement paradigmatique complet dans la définition du travail de surveillant ou tout au moins dans la représentation que les acteurs s'en font.

Ce regard à dominance « comportementaliste » se retrouve également chez d'autres personnes dont par exemple un visiteur de prison. *« J'ai vu des détenus changer radicalement de comportement du jour où ils sont passés en MDR. Sourire, plaisanter, parler de l'avenir »*. Le MDR a été pour certains une *« vraie délivrance, beaucoup moins de tensions, un meilleur sommeil et le point de départ de projets pour leur vie à la sortie. De là à dire que le MDR est un outil de prévention de la récidive c'est un pas que je ne franchirai pas car on les perd de vue à leur libération ou après un transfert. Mais le début de réconciliation avec la société (on leur fait à nouveau confiance) qu'on entrevoit dans les MDR semble porteur d'espoirs »*.

On peut alors se demander si, au-delà des apparences comportementales, le MDR est susceptible d'engager les sujets dans une dynamique psychique. Car un éducateur regrette le nombre écrasant d'activités occupationnelles *« qu'est-ce que ça leur apporte ? C'est ça qui manque, le contenu... Qui on y envoie, pourquoi et comment ?... Il faut du sens »*. Les activités ne seraient pas toujours adaptées aux besoins psychiques des détenus car *« on les oriente un peu comme ça selon le ressenti de chacun »*. Ce qui conduit un psychologue à dire *« il faut être exigeant sur le type d'activité pour que ça marche, sur le travail sur le sens de la peine, sur l'angle de la socialisation, l'intégration des normes et des valeurs... »*. L'ambition de transformation psychique des individus ne pourrait être envisagée que grâce à la mise en place de suivis plus individualisés que les animateurs d'ateliers disent ne pas pouvoir faire, *« aujourd'hui on fait plus de la gestion de groupe que de la formation individuelle »*.

Malgré ces limites, qui ne pourraient être dépassées que par la multiplication des ateliers exigeant un travail sur soi (groupes de parole, cercles de dialogue restauratifs, psychothérapies individuelles et de groupe, ateliers de gestion du stress, de développement de l'intelligence émotionnelle, de développement des habiletés sociales...) et par la multiplication corrélative des intervenants psychologues et psychothérapeutes, on note un satisfecit général sur les effets du dispositif. Les propos d'un psychologue l'illustrent bien : *« Le module a un apport très important dans une reprise de rythme, une forme de norme sociale, éducative, des arrêts de comportement violent, certains ont ainsi »*

cessé de petits trafics... Et on voit aussi l'évolution des agents... c'est le bonus, c'est très satisfaisant de voir des agents s'assouplir dans les représentations qu'ils ont de la population pénale. Ils sont beaucoup mieux et le public aussi. En termes de prévention de la récidive on leur dit vous avez le droit de parler, de ramasser des radis, vous n'êtes pas juste des délinquants et des criminels vous êtes des personnes entières et vous avez des capacités. Donc il y a un rapport différent qui se fait avec le système et par là on peut les réaffilier à la société... on répare des liens entre le système et leur système et on peut apaiser des relations... on les réaffilie avec le système commun ».

3. Les failles de la contractualisation

Tous les intervenants constatent que la mise en œuvre par les détenus de plannings d'activité de 25 heures est impossible à réaliser. Les raisons de cette ineffectivité contractuelle sont de plusieurs ordres. Un détenu dit qu'il s'est inscrit à tous les ateliers proposés par le SPIP et arrive péniblement à réaliser 10h/semaine. Son explication est organisationnelle « *il y a beaucoup d'ateliers à la même heure ! Il y a 10 détenus maximum par atelier. Il y a donc des listes d'attentes énormes. Le contrat de 25 heures proposé est d'une ambition trop grande. Dans l'état actuel des choses, il est impossible de le respecter* ». Le témoignage d'un autre détenu va dans le même sens « *il faut en moyenne attendre 4 mois pour accéder à une activité, car il y a beaucoup de volontaires. Je suis arrivé il y a 4 mois et je n'ai pas encore commencé d'activités. Je vais à la bibliothèque, mais je la trouve pauvre en livre. Le contrat de 25 heures par semaine est impossible à tenir par manque d'activités* ».

La direction est parfaitement consciente de la situation « *personne n'est en capacité d'offrir assez d'activités pour respecter ce contrat entre le détenu et l'AP. Il faudrait du plein emploi, mais c'est impossible à réaliser. Cependant beaucoup d'activités supplémentaires ont été créées par le SPIP... La difficulté réside également dans la capacité de contrôler le planning de chaque détenu. Il faudrait le réaliser de manière hebdomadaire, mais c'est fait au mieux de manière mensuelle. Nous sommes confrontés à un manque de moyens humains. Il y a beaucoup de commissions auxquelles les surveillants sont invités à participer, mais elles sont très chronophages et ils ont moins de temps pour le travail de terrain* ». Ce constat est partagé par un officier chef de bâtiment pour lequel « *il est impossible de faire un*

suivi personnalisé pour savoir s'ils font réellement les heures d'activités qu'ils se sont engagés à réaliser. Maintenant il faudrait un surveillant pour cinq détenus si on veut rentrer dans une logique de réinsertion et assurer un bon suivi. Ce suivi ne peut pas être fait pour l'instant. Le but serait d'arriver à réaliser un suivi hebdomadaire de chaque détenu. En Espagne, il y a un bon suivi car toutes les activités sont au rez-de-chaussée des bâtiments. Il est facile de voir si tel ou tel détenu est présent ou pas. Ici les activités sont disséminées sur tout l'établissement. La réussite de l'expérience est conditionnée aussi à l'organisation spatiale des activités. Le MDR est installé dans des bâtiments qui n'ont pas été bâtis en tenant compte de ça, qui finalement ne sont pas adaptés ».

Pour un surveillant, l'institution « *ferme les yeux sur ce problème car c'est la vitrine de Mont de Marsan... il faut embellir le projet* ». Que cette assertion soit vraie ou fausse, on note une grande souplesse dans l'application du contrat exigé des détenus. Ainsi nous avons observé que la commission technique confrontée à l'inactivité d'un détenu qui restait toute la journée dans sa cellule lui avait enjoint de proposer un planning réaliste de 15 heures. Dans un autre cas, c'est un planning de 10 heures qui est envisagé comprenant des activités compatibles avec l'état de santé du détenu qui accepte. Un autre détenu encore ne réalise que 5h d'activités par semaine au motif qu'il ne « *se tient pas sur les genoux* » sans être exclu du dispositif. Ces exemples, qu'on pourrait multiplier, révèlent une volonté d'individualiser le principe contractuel initial.

Cette volonté d'individualiser les approches ne recueille pas un assentiment général. Ainsi pour une intervenante « *la discipline n'est pas assez tenue en respecto. On n'applique pas les règles... le contrat n'est pas respecté... le respecto c'est pas le club mèd* ». Pour un surveillant cette individualisation serait biaisée par le fait qu'il n'y a pas assez de place en détention et qu'on rechigne du coup à exclure les détenus du MDR. Mais pour un éducateur elle présente parfois des vertus car « *ceux qui ont échoué repartent dans leur bâtiment avec un sentiment d'échec... alors comment on construit un accompagnement éducatif avec ça ?* »

Cependant les marges de négociation des détenus ne sont que relatives et doivent s'accompagner par ailleurs d'un comportement acceptable de la personne. Il se peut aussi que des intervenants (psychologues ou éducateurs) exigent l'intégration d'activités non choisies par les détenus et adaptées à leur problématique.

4. Des activités pas toujours adéquates

Si les activités ne sont pas assez nombreuses, occasionnant ainsi des listes d'attente plus ou moins longues, certains reproches sont faits à la nature de ces activités qui ne seraient pas toujours adaptées à la population. D'après certains, les activités occupationnelles prendraient le dessus sur celles qui exigent un travail sur soi exigeant. Ainsi pour un éducateur *« on peut se demander ce que certaines activités occupationnelles leur apporte, c'est ça qui manque, le contenu... »*. Un psychologue va dans le même sens : *« il faut exiger qu'ils participent à un maximum d'activités qui diffusent des valeurs de vivre ensemble, de solidarité, d'endurance à l'effort... c'est par cette participation qu'on peut travailler sur la prévention de la récidive, par les stages de citoyenneté »*.

Cette exigence qualitative est soulignée dans une perspective plus utilitariste par un visiteur de prison pour lequel *« il faut augmenter les mesures pouvant favoriser une bonne réinsertion des détenus en leur donnant plus facilement l'accès à des formations diplômantes et professionnalisantes »*. Ce que confirme une responsable d'activités relatant que *« les détenus se plaignent de ne pas avoir assez d'ateliers qui les préparent à la sortie. Ils en ont assez des ateliers d'arts plastiques... »*

Enfin, il serait nécessaire d'affiner le processus d'orientation des détenus vers les activités. Tous sont conscients en effet que les détenus développent des stratégies de contournement en ne choisissant que les activités qu'ils considèrent comme étant les plus ludiques et les moins exigeantes. La psychologue regrette que ces activités ne soient pas toujours adaptées aux détenus car *« on les oriente un peu comme ça selon le ressenti de chacun »*. Ainsi elle évoque le cas d'un détenu travaillant exclusivement en cuisine et pour lequel elle a proposé des activités plus socialisantes pour le sortir d'une routine abrutissante. Cette optique est partagée par un éducateur qui voudrait que pour chaque activité

se développe une réflexion collective pour définir « *qui on y envoie, pourquoi et comment...* ». Cependant un représentant syndical précise que cette démarche a des limites car « *les détenus ne sont pas obligés par exemple de traiter leurs addictions ou leur analphabétisme, ils y sont juste incités et il n'y a pas de sanctions s'ils ne le font pas* ».

5. Les malentendus du système de gratification

Les initiateurs de l'expérience stipulent que les détenus « *n'ont rien à gagner* ». On sort ici de la logique carcérale traditionnelle selon laquelle pour avoir la paix on octroie des récompenses sous la forme de réductions de peine ou de permissions de sortie. Le but du MDR n'est pas de gratifier les bons comportements dans la prison mais de transformer les individus en donnant un sens positif à leur peine. Bien sûr les juges d'application des peines peuvent être réceptifs au bon comportement des détenus pour accéder à leurs demandes mais cela ne dépend pas de l'administration, « *d'ailleurs les juges n'ont pas été associés à ce travail pour qu'il n'y ait pas de confusion* ».

Mais cette philosophie contre culturelle ne semble comprise ni par le personnel de surveillance ni par les détenus. Ce malentendu s'exprime dans les propos d'un chef de bâtiment : « *Au bout d'un moment le simple fait de pouvoir jouer à la pétanque quand on veut ne suffit pas. Les détenus se plaignent que leur bon comportement n'est pas pris en compte dans l'obtention de plus de permissions ou de réduction de peine* ». Une surveillante regrette que le système espagnol, rendant possible une de remise de peine en échange d'un bon comportement, n'ait pas été répliqué. Un détenu intégré dans le MDR depuis plus d'un an précise que l'expérience lui a été présentée comme un moyen pour bénéficier d'aménagements de peine et de permissions : « *Mais il ne se passe rien. Mes demandes ne sont pas prises en compte malgré mon bon comportement. J'ai eu une seule permission de trois jours depuis janvier 2015* ». Un autre regrette que tous les détenus exécutent leur peine indépendamment de leur comportement et que le JAP reste sourd à leurs demandes.

Nous avons précisé que les seules gratifications octroyées par l'administration étaient le maintien dans le module « respecto », perçu comme plus agréable que le régime normal et la remise de kits hygiène

ou sport. Ces récompenses paraissent dérisoires eu égard à l'attente des détenus en termes d'aménagement de peine ou bien de fourniture de travail. Il semble donc que la bonne vieille logique de la carotte et du bâton sature les représentations de tous les acteurs qui n'ont pas intégré la philosophie du MDR et éprouvent des difficultés à la transmettre aux détenus.

A Neuvic les acteurs ont identifié assez rapidement les limites du principe de la récompense individuelle. Une CPIP nous dit par exemple « *qu'il faut faire un travail plus approfondi sur les récompenses. Une gratification collective et pas seulement individuelle peut s'avérer être porteuse de sens* ». Un membre de la direction ajoute qu'au départ de l'expérimentation aucun système de gratification individuelle n'avait été prévu. « *La récompense permanente c'est d'être dans le module, et puis on a intégré peu à peu ce système de gratification même si maintenant on va s'orienter vers des récompenses collectives comme l'octroi de micro-ondes pour la cuisine ou de jeux supplémentaires* ».

6. Les tensions générées par la juxtaposition de deux modèles de détention

Comme nous l'avons déjà présenté, la particularité du centre de Mont de Marsan tient au fait que sur les 4 bâtiments qui le composent deux appelés « respecto » sont en MDR (un centre de détention CD1 et une maison d'arrêt MA2) et les deux autres (un centre de détention CD2 et une maison d'arrêt MA1) sous le régime de la détention normale, surnommés par les acteurs « restricto ». La juxtaposition de ces deux modèles de détention présente quelques avantages. Elle facilite les transferts des détenus de l'un à l'autre en cas d'élection MDR ou d'exclusion du module, et elle dégage du personnel pour la détention normale dans la mesure où la nature et l'organisation du travail dans le MDR produit des économies de personnel. Elle permet, d'après les observations d'un officier, une porosité bénéfique : « *il est important que les détenus respecto et non respecto puissent se croiser et faire des activités en commun, ça leur permet d'échanger sur leur mode de détention et ça permet de faire la publicité pour le respecto et d'inciter certains à se porter volontaire pour l'intégrer* ». Ces propos sont confirmés par une CPIP qui dit qu'il vaut mieux qu'un tel module vive dans un établissement

où cohabite deux modèles de détention. *« Il est important de mélanger le module de respect et la détention classique dans un même établissement. Cela peut avoir des impacts positifs sur les autres détenus et sur tout le personnel et leur donner envie de l'intégrer ».*

Mais cette proximité pose un certain nombre de problèmes qui ont été soulignés par nombre de nos interlocuteurs. Si les détenus de la MA2 dont le modèle d'emprisonnement est strict sont très motivés par les libertés que propose la MA1, par contre ils le sont moins pour aller du CD2 au CD1 dans la mesure où les régimes de détention ouverts y sont très proches. Du coup, il apparaît aux yeux de certains acteurs que si la maison d'arrêt « respecto » connaît un vif succès, ce dernier serait beaucoup plus discutable pour le centre de détention dont l'éventail d'activités n'est guère plus large que dans le « restricto ». Ceci est corroboré par les propos d'un gradé qui dit que *« le module de respect est fait pour être mis en place dans toutes les maisons d'arrêt, mais c'est un système qui n'est pas adapté dans les centres de détention. Les détenus y sont assez libres, ils ne voient pas l'intérêt d'intégrer le module. En plus, le travail n'est pas rémunéré, il y a pas mal de contraintes et pas beaucoup plus d'activités. »*

La situation dans les bâtiments « restricto » se serait dégradée du fait que s'y concentrent tous les problèmes liés à une population carcérale composée de ceux qui ne veulent pas aller dans le MDR ou qui n'ont pas les qualités requises pour y prétendre. Un syndicaliste commente *« l'ambiance y est explosive... les bâtiments non respecto ont été laissés à l'abandon. Le CD2 est une poudrière ou les détenus font ce qu'ils veulent ».* Un détenu parle d'un *« concentré de désavantages, de désolation où les détenus sont condamnés au pire d'eux-mêmes ».* Un surveillant nous confie qu'on *« entend dire d'un côté c'est Disneyland et de l'autre c'est Guantanamo ».* La distinction ainsi opérée entre bons et mauvais détenus, ces *« bad boys »* auraient, d'après un visiteur, un discours agressif contre des pratiques qu'ils jugent discriminatoires, rejaillirait sur l'image de ceux qui sont chargés de les surveiller. Ainsi, il y aurait aussi, par un effet d'homologie, de bons et de mauvais surveillants, des *« élus et des laissés pour compte »* engendrant chez ces derniers une frustration et un sentiment de dévalorisation. Cet état d'esprit serait de nature à créer

des tensions entre les deux catégories. Pour la direction, ces tensions se seraient apaisées mais on peut redouter les années futures si « *le système est verrouillé empêchant une rotation des effectifs* ». Un officier est du même avis : « *moi je préconiserais par souci d'équité entre les agents un turn over, une rotation, pour que les agents volontaires du non respecto puissent aller travailler en respecto. Ici on a l'impression d'être la dernière roue du carrosse, le cul de basse fosse, car on récupère les indésirables du CD1, les exclus* ».

De fait un représentant syndical des personnels de surveillance atteste d'un mieux-être au travail évident pour les agents « respecto » tandis que pour « *ceux des autres bâtiments c'est catastrophique* » car ils font « *la sale boulot* ». La frustration n'est évidemment pas perceptible chez ceux qui refusent la transformation de leur fonction et considèrent que la détention doit constituer une souffrance. Elle atteindrait son comble « *chez les surveillants du CD1 qui sont en liste d'attente pour intégrer le MDR et qui ne voient aucune place se libérer sauf en cas de mutation, ce qui n'arrive pas souvent* ». Ce constat est corroboré par le psychologue qui souligne « *la souffrance des agents car les détenus sont très difficiles. On constate chez eux un vrai épuisement psychologique. Ils se sentent oubliés. Ils sont épuisés et désengagés. Il y a 4 arrêts maladie d'un mois en ce moment* ».

La juxtaposition des deux systèmes et du coup de deux ordres de normativités, devrait, pour pouvoir être efficace, respecter plusieurs exigences.

a. Pour un représentant syndical « *le MDR ne peut être viable dans un établissement qu'à la seule condition que tous les autres bâtiments soient gérés en portes fermées* » afin de motiver les détenus dans un régime de type progressif. Il faudrait davantage de différence entre les centres de détention pour garder l'attractivité du CD1. Un gradé pense que « *pour les primaires il faudrait observer une période d'observation en détention classique pour qu'ils comprennent ce qu'est la prison* ».

b. Pour la psychologue la coexistence est possible à la condition « *d'accorder autant d'importance à tous les régimes. Pourquoi ne mettrions nous pas en place un système de rotation. Ce*

serait normal. Je ne pensais pas qu'il y aurait une telle différence entre les bâtiments. Il faut donner un message fort aux bâtiments restricto en proposant des projets innovants pour leur montrer qu'on s'intéresse à eux. Il faut travailler à l'harmonisation des pratiques ».

Chapitre 4

Recommandations

Nous le répétons, la grande majorité des acteurs exprime une grande satisfaction à participer au MDR. Toutefois certains d'entre eux sont conscients que cette expérience récente connaît quelques imperfections et qu'elle mérite, pour être pérennisée et approfondie, de subir quelques retouches. Nous présentons ici l'inventaire des propositions formulées par les acteurs rencontrés sans porter de jugement sur leur pertinence. Elles concernent la sélection des personnes, le suivi des détenus et le travail des surveillants. Nous en ajouterons, in fine, deux autres qui, bien qu'elles n'aient pas été précisément évoquées par les interviewés, nous semblent de la plus haute importance.

1. Améliorer la sélection des détenus

a. Prendre plus de risques

Pour un directeur, « *c'est le moment après 16 mois de fonctionnement d'aller plus loin dans l'expérience. Il y a des détenus qui pourraient être intégrés dans le MDR mais qui sont invisibles. Il faudrait que le personnel fasse du repérage pour repérer les profils qui pourraient intégrer le MDR. Mais les plus discrets, les silencieux on les oublie* ». Un responsable syndical envisage à moyen terme de « *mélanger les courtes et longues peines dans un même bâtiment respecto. Ce contrat moral peut s'appliquer à tous les types de peine* ». Il tempère cependant son propos, « *on aura du mal à mettre en place ce dispositif dans certaines régions où la voyoucratie est plus dure et qui est totalement allergique à toutes sortes d'uniformes. Mais il faut tenter tout de même pour tirer la détention vers le haut* ».

Un détenu tient des propos dithyrambiques sur le MDR et dit qu'il faut le généraliser à toutes les prisons. Pour lui, c'est un outil de prévention

de la récidive. « *Enfin les droits de l'homme sont entrés dans les prisons ! La détention classique c'est l'école de la récidive, l'école du crime* ». Ce qui le conduit à proposer son extension car « *c'est dans les endroits les plus durs que ça marchera le mieux* ».

b. Envisager un régime progressif pour les primaires

Un membre du personnel de direction suggère « *une période d'observation en détention classique pour que les primaires comprennent ce qu'est la prison* ». Car selon l'avis d'une gradée, « *pour les primaires le MDR est un système « trop cool », trop doux. Ils ne se rendent pas compte de ce qu'est la prison. Il faudrait mettre les nouveaux arrivants dans un quartier à part, ni respecto ni détention classique, un quartier d'observation pendant un mois pour bien évaluer la capacité des détenus à s'intégrer dans le MDR. Ce système a été proposé à la direction qui l'a refusé, arguant que ça créerait des embouteillages, ce serait donc ingérable* ».

Le principe d'un régime progressif est recommandé par une surveillante très attachée au modèle espagnol qu'elle a observé : « *Il y a des niveaux d'intégration progressifs. Un détenu devra d'abord respecter les règles d'hygiène dans un certain délai. Devra comme deuxième objectif respecter les règles de politesse et de ponctualité. Enfin, il devra être assidu au travail et respecter le planning fixé. Tout ne doit pas se faire en même temps, mais progressivement* ». Pour ce faire, il faudrait marquer plus fortement la différence entre MDR et autres régimes de détention. Un responsable syndical des personnels de surveillance, rejoint par d'autres témoins, regrette, comme nous l'avons déjà évoqué, qu'il n'y ait pas assez de différence de régime entre les deux centres de détention MDR et non MDR. La liberté d'aller et venir y serait, à peu de choses près, la même et la liste des activités à peine plus fournie en MDR. Pour lui, « *cela ne peut pas bien fonctionner* » car le MDR n'est pas assez attractif et du coup la sanction d'exclusion n'est pas aussi redoutée qu'il le faudrait.

2. Assurer un meilleur suivi des détenus

a. Mieux individualiser le suivi

La direction souhaite un meilleur suivi/contrôle des programmes que les détenus s'engagent à réaliser. Ce dont est consciente une gradée pour laquelle « *il n'y a pas assez de personnel pour faire un travail efficace, pas assez de concertation avec les CPIP et la psy PEP* ». Pour une surveillante, « *on doit être bien plus exigeant avec les détenus respecto qu'avec les autres. Ici c'est le contraire qui se produit* ». D'un point de vue plus pédagogique, cet argument est mobilisé par un enseignant considérant qu'il « *faudrait mettre en place un suivi plus individualisé. Aujourd'hui on fait plus de la gestion de groupe que de la formation individuelle* ».

Un détenu se plaint lui aussi des carences du suivi en des termes peu positifs « *le MDR est une imposture absolue. Les conditions sont inférieures à ce qu'on propose partout ailleurs. Le service de PEP est inexistant. J'ai sollicité une formation universitaire et je ne l'ai pas eue. Je ne vois jamais la psy PEP ni la surveillante PEP. Le MDR est aussi « déshérité » que les autres bâtiments... Le MDR est un module trop lâche sans être vraiment souple puisqu'on peut n'y rien faire. On y abandonne les personnes en leur collant une étiquette respecto, mais c'est une coquille vide. Le respecto ne les engage pas à faire quelque chose de leur détention. S'ils le veulent, ils le feront qu'ils soient en respecto ou non* ».

L'amélioration de ce suivi passerait par un meilleur accès aux activités car tous les détenus rencontrés se plaignent des temps d'accès trop longs aux activités qui peuvent durer jusqu'à 4 mois et de l'impossibilité dans laquelle ils se trouvent parfois d'honorer leur contrat faute d'ateliers disponibles.

b. Homogénéiser les pratiques

Un membre du personnel de direction note « *trop de proximité entre les surveillants et les détenus et des modes de relations très différentes d'un surveillant à l'autre* ». Il faudrait selon lui « *harmoniser les pratiques et former le personnel pour avoir un mode de fonctionnement cohérent. Les*

détenus parfois doivent adapter leur comportement en fonction du surveillant qu'ils ont en face. Ce n'est pas normal ». Une surveillante exprime cette idée d'une autre manière « ici il n'y a pas de réelle organisation, chacun applique sa propre méthode dans son coin, il n'y a pas d'harmonisation des pratiques. L'évolution de chaque bâtiment dépend vraiment de la volonté et de l'implication du chef de bâtiment ». Cette position est corroborée par une psychologue qui redoute les effets du manque de personnel d'encadrement, « il faut des cadres sinon ça part dans tous les sens. Il y a des méthodologies différentes d'une équipe à l'autre, il faut un chef qui donne des consignes claires et fermes ».

3. Repenser le travail de surveillance

a. Eviter la fracture entre personnels des bâtiments « respecto » et « restricto »

Un représentant syndical considère que la rotation des surveillants permettrait de mieux répondre aux besoins institutionnels « sur un bâtiment respecto il n'y a plus que 4 surveillants contre 8 avant. Ce gain de personnel il faut le rebasculer sur les bâtiments de détention classique, ou il y a plus de problèmes. Il faut garantir ce gain d'effectif en permanence ce qui n'est pas fait actuellement. Le but c'est que tout le monde y gagne ».

Il considère également que cette rotation éviterait les tensions existantes entre personnels travaillant dans les établissements MDR et les autres: « Si on veut pérenniser le système il faut une rotation au niveau des agents. Il ne faut pas créer deux sortes de surveillants, il faut qu'ils soient tous concernés. Ils sont maintenant tous prêts à intégrer le respecto. Les lignes ont bougé et pas seulement au niveau des agents également dans la hiérarchie... Car on envoie de mauvais signaux aux autres bâtiments. On parle du respecto à grand renfort de communication, tous les crédits pour lutter contre la radicalisation sont souvent détournés au profit du respecto et rien pour la détention classique. Il faut montrer aux bâtiments de détention classique qu'on s'intéresse à eux ».

b. Renforcer l'esprit d'équipe

Le travail en équipe, à l'intérieur d'un même corps mais également entre les personnels de surveillance et les éducateurs et psychologues est une des plus-values essentielle du module. Toutefois pour certains cette dimension mériterait d'être approfondie car, par exemple, pour une éducatrice « *quand on arrive à les suivre en équipe ils peuvent pas jouer entre les différents acteurs* ». Pourtant le coordinateur des activités culturelles ayant un poste d'observation privilégié témoigne que « *la communication entre tout le monde est perfectible car c'est une grosse machine* » et une gradée regrette qu'il n'y ait « *pas assez de concertation avec les CPIP et la psy PEP* ».

A ces propositions énoncées par les quelques 70 personnes rencontrées sur les sites de Mont de Marsan et de Neuvic nous en ajouterons deux autres qui n'ont pas été abordées de front par nos interlocuteurs mais qui nous paraissent essentielles pour la généralisation de l'expérience et son efficacité.

c. Développer la formation préalable et continue

La formation spécifique de personnels peu préparés à cette logique de travail nous apparaît d'autant plus indispensable que la notion « d'esprit d'équipe » est loin d'être évidente malgré l'amélioration de la communication entre les personnels. Les indicateurs de cette absence de formation sont multiples et nous n'allons pas tous les reprendre ici, pensons seulement à la question fondamentale de la bonne distance entre les personnels de surveillance et les détenus. Il serait, à notre avis, pertinent que cette formation soit assurée par des organismes de formation extérieurs à l'établissement et aux corps professionnels impliqués et très bien documentés sur la réalité empirique des pratiques. Une analyse périodique des pratiques mises en œuvre par ces organismes indépendants serait également bénéfique aux acteurs car elle permettrait des réajustements périodiques évitant que s'enkystent les malentendus et les frustrations. Elle renforcerait l'idée d'un processus en construction permanente et en recherche d'adaptation aux spécificités locales.

4. Evaluer régulièrement le dispositif

Comme il est d'usage de le faire maintenant en matière pénitentiaire, un peu en France et surtout dans les pays anglo-saxons, il semble nécessaire de développer deux types d'évaluations complémentaires, la première sur le système d'action de manière à isoler ses vertus et ses dysfonctionnements, la deuxième sur les effets recherchés du module sur la population pénitentiaire. Dans cette optique, il serait souhaitable de développer des recherches quantitatives pour objectiver par exemple le degré de pacification de la vie en détention (nombre et nature des incidents et conflits signalés entre détenus, nombre et nature des conflits identifiés entre détenus et surveillants ou administration, taux de suicide, et dans une perspective longitudinale taux de récidive comparatif des détenus passés en MDR avec neutralisation des biais de sélection et détenus ne bénéficiant pas du MDR). Ces recherches devraient être complétées par des approches qualitatives sur la nature et la qualité des suivis éducatifs et psychologiques des détenus, sur leurs représentations du sens de la peine, et sur les effets sociaux de ces étayages.

Conclusion

Les incertitudes d'un ordre à construire

La problématique présentée dans l'introduction considère que l'expérience du « module de respect », constitue une contre-culture comparée au fonctionnement traditionnel des établissements pénitentiaires. La coexistence dans un même lieu de deux ordres de normativité opposés pose la question de leur articulation. Dans cette optique nous ne nous sommes pas contentés d'évaluer, d'après les représentations des acteurs, l'efficacité de l'expérimentation, nous avons aussi envisagé les tensions dynamiques et les interactions qu'elle engendre sur l'ensemble de la structure. De ce point de vue les acteurs du module de respect peuvent être vus comme des **aventuriers d'un ordre perdu à la recherche d'une nouvelle définition de l'ordre en prison**. Car la lutte contre la violence interne aux établissements, dont les personnels de surveillance ne cessent de stigmatiser l'accroissement dans les établissements classiques, n'est plus ici conçue seulement sur la base d'une soumission à un ordre imposé mais aussi sur celle d'un ordre négocié. La possibilité d'un ordre hybride mêlant des dimensions verticales et horizontales, est maintenant envisagée et testée.

Nous avons constaté que l'accueil réservé à l'expérimentation du module de respect est très favorable et certains acteurs en sont même d'ardents promoteurs même si les motifs de satisfaction sont différents selon les corps professionnels. Elle donne au travail des surveillants un sens nouveau et leur construit une identité professionnelle plus valorisante. Les autres personnels, quoique moins spectaculairement « impactés » par le changement de paradigme, ne voient également que des avantages à ce nouveau type d'organisation, tant pour eux-mêmes que pour les détenus. Ces derniers, à quelques nuances près, acceptent positivement cette initiative.

Restent cependant des zones d'incertitude dans l'organisation générale des établissements pénitentiaires observés. Elles proviennent d'une articulation loin d'être évidente entre deux types juxtaposés de détention et donc de normativités mais aussi de la sédimentation, dans les comportements et les discours des acteurs, de vieux réflexes issus de leurs pratiques antérieures. Ces flottements se rencontrent à plusieurs niveaux. En voici les principales illustrations :

1. La difficulté rencontrée par les surveillants à trouver la bonne distance avec les détenus. Ayant expérimenté antérieurement un type de relation basé sur le contrôle et la défiance, ils découvrent par tâtonnements un nouveau positionnement basé sur le soutien et la confiance qui complexifie l'exercice de leur autorité et les conduit parfois à des attitudes peu structurantes.

2. L'existence de malentendus sur le système de discipline à la fois chez les personnels de surveillance et les détenus. Tous les acteurs éprouvent de grandes difficultés à sortir de la logique pénitentiaire dominante « de la carotte et du bâton ». D'ailleurs l'institution octroie encore des récompenses qui sont d'ailleurs considérées comme dérisoires par les détenus. Toutes les représentations sont saturées par le principe d'un système vertical octroyant sanctions et gratifications. L'idée d'un profit personnel à moyen ou long terme prenant le visage de bénéfices immatériels de nature psychologiques ou collectifs est encore peu présent et seulement soutenu par quelques intervenants sociaux et psychologues.

3. Le glissement des rôles et de l'identité professionnelle des surveillants en interface fragile entre deux types de normativités verticale et horizontale bouscule le positionnement des autres acteurs, notamment sociaux. Ceux-ci doivent compenser par davantage d'autorité et de structuration psychique la difficulté des personnels de surveillance désormais orphelins de l'ordre perdu à occuper leurs nouvelles fonctions.

4. Enfin les frustrations exprimées par les personnels de surveillance de la détention classique éclairent de manière crue les difficultés de l'articulation entre ces deux mondes.

Si le fonctionnement interne du module de respect s'avère fécond sur tous les plans, il questionne cependant l'ensemble du système carcéral tant sur le plan organisationnel que sur celui de sa fonction sociale. Car il exprime, face aux postures pessimistes qui considèrent que la nature éliminatrice et dégradante du système pénitentiaire est au fondement de sa survie, la croyance qu'il existerait sinon une bonne prison tout au moins une meilleure prison. Grégory Salle en doute car pour lui ces « prisons modèles s'évertuent à raviver une utopie pénitentiaire moribonde », quand les discours qui en assurent la promotion « font miroiter la possibilité d'un enfermement enfin avantageux sinon salutaire »¹³. Et il fait la liste de tentatives qui, de par le monde, ont tourné au fiasco. Certes, la prison reste, en attendant que des technologies nouvelles n'en transforme probablement les modalités, le pivot de la gestion différentielle des illégalismes comme le disait Michel Foucault¹⁴. Mais des initiatives comme le module de respect ne seront pas vaines si, au-delà de l'apaisement de la vie en détention, elles ouvrent les portes d'une peine qui n'est plus un temps vide mais un temps d'apprentissage sur soi, d'acquisition de compétences sociales, techniques et relationnelles, qui grandit les individus et leur donne envie d'appartenir au monde.

¹³ G. Salle, *L'utopie carcérale. Petite histoire des « prisons modèles »*, Paris, éd. Amsterdam, 2016.

¹⁴ M. Foucault, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard, 1975.

Bibliographie

- F. Bailleau, N. Gourmelon, P. Milburn, *Les établissements privés de liberté pour mineurs : entre logiques institutionnelles et pratiques professionnelles*, Mission de recherche Droit et Justice, CESDIP, Etudes et données pénales n° 112, 2012.
- G. Chantraine, *Par-delà les murs. Expériences et trajectoires en maison d'arrêt*, Paris, PUF/le Monde, 2004.
- G. Chantraine, N. Sallée, « Eduquer et punir. Travail éducatif, sécurité et discipline en EPM », *Revue Française de Sociologie*, n°4, 2013.
- A. Chauvenet, « Les longues peines : le « principe » de la peur », *Champ pénal/Penal field* [En ligne], Vol. VI | 2009.
- A. Chauvenet, F. Orlic, G. Benguigui, *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF, 1994.
- J. Faget, *Médiations. Les ateliers silencieux de la démocratie*, Toulouse, Erès, 2015.
- M. Foucault, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard, 1975.
- A. Giddens, *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994.
- B.E. Harcourt, « Repenser le carcéral à travers le prisme de l'institutionnalisation : Sur les liens entre asiles et prisons aux Etats-Unis », *Champ pénal/Penal field* [En ligne], Vol. V | 2008.
- A. Kensey, *Prison et récidive*, Paris, Armand Colin, 2007.
- C. Rostaing, « L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire », *Droit et société*, 2/2014 (n° 87), p. 303-328.
- G. Salle, *L'utopie carcérale. Petite histoire des « prisons modèles »*, Paris, éd. Amsterdam, 2016.
- J. Simon, *Governing through crime : how the war on crime transformed American democracy and created a culture of fear*, New York, Oxford University Press, 2007.

Maquette : DAP/Département communication/Nicolas Chanod

Imprimerie :

ISBN : 978-2-11-131017-9

Réalisé en avril 2018

Collection Travaux & Documents n° 87
Direction de l'administration pénitentiaire
Département de la communication
13, place Vendôme
75042 Paris Cedex 01