



Meilleures pratiques de formation à la gestion de détenus difficiles

Groupe d'intérêt spécial de l'EPTA



Seirbhís Phríosúin
na hÉireann
Irish Prison Service



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Énap
École nationale
d'administration
pénitentiaire



SISEKAITSEAKADEEMIA
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



www.epta.info

Meilleures pratiques de formation à la gestion de détenus difficiles

Le présent rapport a été rédigé par Hugues Belliard (avec l'appui de Cédric Le Bossé, École nationale d'administration pénitentiaire – ENAP, France), Constantin Cazac (Unité nationale de réduction de la violence – NVRU, administration pénitentiaire irlandaise), Aare Jamnes (Centre estonien de formation aux sciences de la sécurité, Collège de justice), Clare Kambamettu (NVRU et prison de Portlaoise, administration pénitentiaire irlandaise) et Iva Prskalo (Centre de formation, Direction Système pénitentiaire et Probation, Croatie).

Les auteurs ont élaboré ce rapport dans le cadre du Groupe d'intérêt spécial (SIG) de l'EPTA sur la formation à la gestion de détenus difficiles. Ce rapport a été relu par les membres du comité de pilotage de l'EPTA Kirsten Hawlitschek (EuroPris), Ana-Maria Sandu (École nationale de formation des agents pénitentiaires de Târgu Ocna, Roumanie) et Lisanne Veldt (Comité Helsinki des Pays-Bas – NHC). Le processus a globalement été facilité par le NHC.

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

Les demandes de renseignements doivent être adressées à secretariat@epta.info.
Première publication en 2021.
Conception graphique par Stephan Csikós. www.stephancsikos.nl
Traduction par Livewords.



Co-funded by
the European Union



Le Comité Helsinki des Pays-Bas (NHC)

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

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

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

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



Sommaire

Introduction	5
Public cible	5
Définition	5
Présentation des meilleures pratiques nationales	6
Centre de formation du personnel pénitentiaire, Croatie	6
Communication et réduction de l'agressivité	6
Comment faire face à des incidents critiques	7
Autres initiatives de formation à la gestion de détenus difficiles	8
Collège de justice, le Centre estonien de formation aux sciences de la sécurité	9
À propos de l'unité de haute sécurité	9
L'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP), France	11
Au sujet des UDV	11
Personnel des UDV	12
Le Collège de l'Administration pénitentiaire irlandaise (IPS)	14
Au sujet de la NVRU	14
Conclusion	16
Abréviations	17
Bibliographie	18



Introduction

Il existe des disparités entre les pays quant à leurs connaissances, leurs approches et leurs opinions en matière de gestion de détenus difficiles dans les établissements pénitentiaires et quant à la formation appropriée pour les agents qui travaillent avec ce groupe cible. Il a dès lors été estimé nécessaire de définir une orientation et une approche claires à cet égard, c'est pourquoi un groupe d'experts européens (groupe d'intérêt spécial – SIG) a été créé dans le cadre du projet financé par l'Union européenne « Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies » (« Comblent les lacunes de la coopération transfrontalière des écoles de formation pénitentiaire »). Le présent document vise à exposer les meilleures pratiques nationales appliquées par différentes juridictions européennes en matière de formation du personnel chargé de la gestion de détenus difficiles au sein d'unités spécialisées.

Aux fins du présent document, les termes « détenus » et « prisonniers » seront utilisés indistinctement pour désigner des personnes placées en détention dans une prison ou un établissement pénitentiaire. Quant aux termes « agents pénitentiaires », ils renvoient aux agents (en uniforme) responsables de la gestion de personnes écrouées dans l'attente d'un procès ou dans le cadre d'une peine à purger en milieu fermé.

Public cible

Le premier public cible du présent rapport sont les centres de formation pénitentiaire impliqués dans la formation d'agents pénitentiaires qui travaillent avec des détenus difficiles.

Définition

Les détenus difficiles forment un groupe particulier de personnes qui posent de sérieux problèmes pour la gestion carcérale, le personnel pénitentiaire, les autres prisonniers et eux-mêmes en raison d'un comportement violent (répété). Sont ciblés les détenus qui montrent un tel niveau de violence qu'ils doivent être soustraits de la population générale et placés dans un lieu plus sécurisé avec des effectifs plus nombreux, et ce, dans le but de remédier à leur comportement violent et perturbateur.

Présentation des meilleures pratiques nationales

Centre de formation du personnel pénitentiaire, Croatie

En raison de sa relativement faible population carcérale, la Croatie n'a pas de programmes de formation spécifiquement axés sur le travail avec des détenus difficiles. Cependant, plusieurs programmes de formation existants abordent certains aspects en la matière et peuvent être utilisés à des fins de formation pour les agents pénitentiaires qui doivent gérer des détenus difficiles.

Communication et réduction de l'agressivité À propos de la formation

Le programme de formation « Communication et réduction de l'agressivité » est l'un des trois groupes de base des activités proposées dans le cadre du projet : (2008) MATRA programmes bilatéraux d'aide technique à la préadhésion au nom du Ministère néerlandais des Affaires étrangères, programmes de projets de préadhésion MATRA-EVD (FLEX et MPAP).

De 2008 à 2010, tous les agents pénitentiaires de Croatie ont suivi la formation « Communication et réduction de l'agressivité ». La réussite du programme a été contrôlée par l'analyse de cinq types d'incidents liés à la situation sécuritaire générale dans les prisons, les établissements pénitentiaires et les établissements d'enseignement :

- 1) Conflit physique entre détenus ;
- 2) Agression contre des agents pénitentiaires par des détenus ;
- 3) Automutilation ;
- 4) Utilisation de moyens de contrainte ;
- 5) Suicides (détenus).

Étant donné les résultats positifs de ce cours, le programme a été intégré dans la formation de base des agents pénitentiaires afin que tout nouvel engagé dispose des compétences supplémentaires qu'offre cette formation.

Contenu de la formation :

- Bases de la communication – verbale/non verbale, directe/indirecte, troubles de la communication ;
- Compétences de conversation : écouter, poser des questions, résumer, réagir ;
- Conflits : latent/manifeste, origines du conflit, sensibilité institutionnelle au conflit, styles de conflit ;
- Réduction de l'agressivité : types d'agressivité, réactions naturelles à un comportement agressif, réaction professionnelle à l'agressivité.

Méthode de formation

Durée :

Trois jours (24 heures) dans le cadre des quatre mois de formation de base.

Fréquence :

Une à deux fois par an (en fonction du nombre d'agents pénitentiaires recrutés).

Public cible :

Agents pénitentiaires en formation de base.

Nombre de participants :

Travaux en petits groupes afin de garantir la meilleure formation possible – environ 10 agents pénitentiaires stagiaires

Type :

La formation se compose de modules théoriques et pratiques.

Évaluation :

Des questionnaires d'évaluation sont distribués aux participants dans la foulée de la formation. Les résultats sont indiqués sur une échelle de cinq (avec des questions ouvertes). Ce cours ne constitue qu'une partie de la formation de base et est évalué par le feed-back du formateur. Les stagiaires sont filmés lors des exercices pratiques portant sur le contenu de la formation et reçoivent ensuite un feed-back fondé sur la vidéo. Ce cours est intégré dans la formation de base et n'est pas évalué de la même manière que le reste de celle-ci.¹

¹ Les agents pénitentiaires sont constamment évalués tout au long de la formation de base et l'évaluation finale se déroule en deux parties, l'une théorique et l'autre pratique. Des mentors suivent et évaluent les agents dans la partie pratique de la formation de base.

Comment faire face à des incidents critiques

Durée du projet :

18 mois (7 mars 2016 – 9 septembre 2017)

La formation « Comment faire face à des incidents critiques » est l'un des six programmes de formation destinés au personnel pénitentiaire et créés dans le cadre du projet « Support to the prison system of the Republic of Croatia » (Appui au système pénitentiaire de la République de Croatie – CRO PRISYS)². À la suite d'une analyse des programmes de formation existant pour le personnel chargé du traitement psychosocial des mineurs, un rapport contenant des recommandations d'amélioration a été publié, conformément aux meilleures pratiques de l'UE. Ces recommandations ont été harmonisées en fonction des besoins spécifiques et des possibilités objectives en vue d'être mises en œuvre dans le système croate de traitement psychosocial des mineurs.

Partenaires :

- Fondation allemande de coopération juridique internationale (IRZ), République fédérale d'Allemagne ;
- Ministère des affaires intérieures – Secrétariat général des institutions pénitentiaires (SGIP), Royaume d'Espagne ;
- Fondation internationale et ibéro-américaine pour l'administration et les politiques publiques (FIIAPP), Royaume d'Espagne ;
- Ministère de la Justice, République de Croatie.

L'objectif principal du projet consistait à développer les compétences professionnelles du système pénitentiaire croate et à contribuer à la mise en œuvre des dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales concernant les systèmes pénitentiaires. La législation nationale en la matière est la loi sur l'exécution des peines d'emprisonnement (Zakon o izvršavanju kazne zatvora, 1999).

À propos de la formation

Ce programme est basé sur la prévention des conflits et des incidents critiques ainsi que sur l'autonomie des agents pénitentiaires. Ce cours visait à apprendre comment prévenir les conflits ou incidents grâce aux compétences de communication et comment gérer correctement les niveaux de stress par la suite.

Travailler avec des délinquants mineurs implique de prendre en compte le fait que les mineurs ne sont pas aussi stables dans leurs modèles comportementaux que les adultes et qu'ils peuvent toujours être davantage influencés par des traitements psychosociaux.

Le personnel pénitentiaire (qui comprend tant le personnel de sécurité que le personnel responsable du traitement) offre aux détenus mineurs un modèle en termes de communication non violente, de relation permanente et d'accords fiables.

Dans le cadre du travail très intensif mené avec des délinquants mineurs, les conflits peuvent prendre une autre dimension et dégénérer car les mécanismes de maîtrise de soi des jeunes ne sont pas encore pleinement développés et ceux-ci ne peuvent pas encore gérer leur comportement de la même manière que les adultes. Les mineurs se montrent souvent plus impulsifs, incontrôlés et dépendants d'influences externes. Les conflits sont importants et sont souvent l'occasion de réfléchir à la relation entre le personnel responsable du traitement et le détenu.

Cependant, le risque existe que les conflits dégénèrent et amènent le personnel pénitentiaire dans une situation critique dans laquelle il ne se sent pas à l'aise et peut parfois être effrayé. Il peut s'agir d'une agression par un délinquant mineur ou d'une agression entre deux détenus, par exemple. Ces situations peuvent constituer des incidents critiques et requérir une intervention de crise de la part du personnel pénitentiaire en vue de protéger sa santé et de gérer la situation critique de manière professionnelle. Ce programme de formation inclut aussi des conseils sur la prévention des conflits inutiles.

Le suicide ou la tentative de suicide d'un délinquant mineur constitue également un incident critique qui doit être géré par des professionnels. Au préalable, le personnel responsable du traitement devrait reconnaître les alertes de jeunes risquant de faire une tentative de suicide afin d'éviter le passage à l'acte.

² Ce programme de formation n'était pas spécifiquement destiné aux agents pénitentiaires qui travaillent avec des détenus violents. Toutefois, certains modules peuvent être utilisés dans ce but.

Contenu de la formation :

Premier module (2 jours)

- Spécificités des mineurs ;
- Connaissance de soi ;
- Stress ;
- Structures de stress ;
- Défis que représente le travail dans le système pénitentiaire et de probation (conflits, incidents, incidents critiques) ;
- Psychosomatique ;
- Aspects psychologiques du risque de suicide chez les mineurs ;
- Le travail d'équipe lors d'incidents ;
- Responsabilité = défi + obligation ;
- L'équipe de crise psychologique comme forme de soutien pour les agents pénitentiaires et de probation (sensibilisation).

Deuxième module (2 jours)

- Obstacles liés au fait de travailler avec des mineurs dans le système pénitentiaire et de probation ;
- La rétroaction comme stratégie dans la prévention des conflits/incidents ;
- Les conflits et incidents dans le cadre du travail avec des mineurs ;
- Perspective du deuxième angle (traitement psychosocial/sécurité/probation) ;
- Exemples de bonnes pratiques ;
- Travailler sur la santé mentale dans le cadre de sa responsabilité ;
- Le travail d'équipe comme base de la prévention.

Méthode de formation

Durée :

Premier module de formation : deux jours (16 heures) ;

Deuxième module de formation : deux jours (16 heures).

Fréquence :

Une fois par an.

Public cible :

La formation est destinée à tout le personnel chargé du traitement psychosocial et à tous les agents pénitentiaires et de probation qui travaillent avec des délinquants mineurs.

Nombre de participants :

Environ 15 participants (travaillant en petits groupes afin de garantir la meilleure formation possible).

Type :

La formation se compose de parties théoriques et pratiques. Une méthodologie pratique et active est utilisée afin de favoriser la dynamique de groupe, les discussions, les jeux de rôles et l'analyse de situations réelles.

Pendant la formation, priorité est donnée à l'analyse de situations réelles et de cas représentatifs de la pratique quotidienne des participants en vue de maximiser la généralisation de l'apprentissage par rapport à l'environnement de travail réel.

Évaluation :

Des questionnaires d'évaluation sont distribués aux participants dans la foulée de la formation. Les résultats sont indiqués sur une échelle de cinq (avec des questions ouvertes).

Résultats et enseignements tirés

Lors de l'application des méthodes apprises, un esprit d'équipe moindre a été observé en raison du fait que seuls les agents responsables du traitement psychosocial étaient impliqués dans le programme de formation. Les autres agents pénitentiaires et agents de probation en formation ont dès lors ensuite été inclus afin de s'assurer que toutes les catégories de personnel collaborent entre elles (personnel responsable du traitement psychosocial, agents pénitentiaires et agents de probation).

La formation était initialement destinée uniquement aux agents du système pénitentiaire travaillant avec des mineurs. Cependant, il s'est avéré plus tard qu'elle était également applicable à tous les agents pénitentiaires.

Autres initiatives de formation à la gestion de détenus difficiles

Équipe d'intervention de crise psychologique

Dans le système pénitentiaire et de probation croate, lorsqu'un incident se produit, les agents pénitentiaires et de probation peuvent demander l'aide de l'équipe d'intervention de crise psychologique pour assurer leur bien-être.

L'équipe d'intervention de crise psychologique aide les agents pénitentiaires et de probation après des événements très stressants et potentiellement traumatiques. Elle mène également des activités de prévention et autres qui améliorent la préparation mentale des employés dans l'exécution de leur travail.

Supervision

Chaque agent pénitentiaire et de probation a en outre la possibilité d'obtenir un soutien dans le cadre de la supervision. La supervision est assurée une fois par mois en vue d'améliorer la qualité du travail avec des détenus exigeants, de renforcer les compétences des employés et d'apporter un soutien professionnel. Les superviseurs sont des collaborateurs externes et des experts qui travaillent au sein du ministère de la Justice (dans les établissements pénitentiaires, de probation, etc.).

Collège de justice, le Centre estonien de formation aux sciences de la sécurité

L'Administration pénitentiaire estonienne (EPS) s'engage à :

- réinsérer les détenus et à les guider vers un comportement respectueux des lois ;
- assurer le respect de l'ordre et du droit public.

À propos de l'unité de haute sécurité

En 2008, lors de l'ouverture de la deuxième prison moderne de type cellulaire (cellules fermées) en Estonie, l'EPS a créé une unité spéciale destinée aux détenus violents et perturbateurs. Le principal objectif de celle-ci est de réinsérer les détenus à hauts risques et d'assurer leur supervision. La différence principale entre cette unité et les autres unités de l'EPS réside dans le fait que des programmes de travail et de formation sont proposés dans l'environnement fermé de l'unité dans le but de répondre aux besoins des détenus à hauts risques.

L'unité de haute sécurité est plus petite que les autres unités ouvertes et peut encore être divisée en sections pour une sécurité accrue. Elle est gérée par un responsable d'unité qui dirige une équipe de gestionnaires de cas, de psychologues, de travailleurs médicaux, d'agents pénitentiaires, etc. Tout le personnel pénitentiaire de l'unité dispose d'un niveau supérieur de connaissances en matière de gestion de détenus difficiles et doit passer des tests physiques d'un niveau plus élevé.

Contenu de la formation

À l'instar d'autres juridictions (comme l'Irlande), tous les agents ont suivi une formation poussée en sécurité et en psychologie. L'objectif est de les préparer à travailler avec des détenus violents et souvent intelligents et/ou très manipulateurs.

La première condition pour pouvoir travailler en tant qu'agent pénitentiaire au sein de cette unité est d'avoir étudié pendant un an au Centre estonien de formation aux sciences de la sécurité (Estonian Academy of Security Sciences – EASS). Les diplômés de ce cursus sont capables d'occuper des postes correspondant au niveau professionnel d'agent pénitentiaire de

classe II (agent pénitentiaire, agent d'escorte). Une fois engagé dans un établissement pénitentiaire, il est possible d'obtenir le niveau professionnel d'agent pénitentiaire de classe I (agent pénitentiaire senior, agent d'escorte senior). Par ailleurs, avant de pouvoir travailler au sein de l'unité de haute sécurité, les agents doivent acquérir de l'expérience dans d'autres unités.

L'EPS divise les agents qui travaillent avec des détenus en deux groupes : les gestionnaires de cas et les agents pénitentiaires.

Les agents pénitentiaires suivent une formation spéciale en sécurité et moyens de contrainte, ainsi qu'en travail d'équipe. L'accent est également mis sur l'Enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère (CLIL) dans le cadre duquel un sujet particulier est enseigné en langue étrangère avec la participation d'enseignants de la spécialité et de professeurs de langue. En outre, tout le personnel pénitentiaire est formé aux premiers secours pour les cas d'urgence.

Pour les gestionnaires de cas, l'EASS a développé une formation spécialisée, lors de laquelle les étudiants acquièrent des connaissances et des compétences spécifiques qui contribuent à diminuer la récidive à l'aide d'interventions basées sur le groupe cible (jeunes détenus présentant des troubles mentaux, détenus étrangers, détenus liés au crime organisé) en prison. Ce cours est accessible aux étudiants qui ont une orientation pénitentiaire, un diplôme d'enseignement secondaire, trois ans d'expérience professionnelle dans un établissement pénitentiaire ainsi qu'une compétence EQF de niveau 4 minimum. À la fin de la formation, les diplômés sont capables de travailler comme gestionnaires de cas avec des groupes de détenus spécifiques.

Méthode de formation pour les agents pénitentiaires

Durée :

Le programme de formation des agents pénitentiaires dure un an et correspond à 60 crédits ECTS. Ce programme offre aux participants la formation spéciale requise pour travailler comme agent pénitentiaire avec des détenus difficiles. Ces agents suivent régulièrement des programmes de formation continue.

Fréquence :

Deux fois par an (début en septembre et en février).

Nombre de participants :

L'EASS forme 65 agents pénitentiaires par an, mais seuls un ou deux travailleront finalement au sein d'une unité de haute sécurité.

Type :

La formation se compose des six modules suivants :

- Bases : p. ex., éthique de l'organisation, structure et traditions ;
- Droit pénitentiaire : p. ex., compréhension et application du droit pénitentiaire, lien entre le droit pénitentiaire et les tâches quotidiennes ;
- Communication et réinsertion sociale : p. ex., comportement humain (facteurs biologiques, sociaux et psychologiques), communication conflictuelle, théories de criminologie, objectifs et mesures de réinsertion ;
- Sécurité et surveillance : p. ex., tâches quotidiennes d'un agent, documentation, transfert de détenus, premiers secours ;
- Auto-défense et première ligne : p. ex., test physique, usage de différentes armes, mesures d'auto-défense ;
- Stage.

Évaluation :

Les agents sont constamment évalués tout au long du programme de formation. L'évaluation finale se déroule en deux parties : une théorique et une pratique.

Méthode de formation pour les gestionnaires de cas

Durée :

Six mois et 30 ECTS.

Fréquence :

En fonction des besoins (pas plus d'une fois par an).

Nombre de participants :

12-15 agents.

Type :

La formation se compose des quatre modules suivants :

- Jeunes détenus présentant des troubles de santé mentale : p. ex., comment travailler avec de jeunes détenus présentant des troubles de santé mentale, évaluation des

risques de ce groupe spécifique, coopération avec d'autres spécialistes (psychologues et personnel médical, par exemple) ;

- Détenus étrangers : p. ex., différences dans le cadre du travail avec des détenus étrangers, réfugiés ;
- Détenus liés au crime organisé : p. ex., évaluation des risques spécifiques des détenus liés au crime organisé, communication avec des détenus très criminogènes ;
- Stage ;
- Examen final.

Évaluation :

Les agents sont évalués en fin de stage par l'évaluation des tâches accomplies pendant leur stage.

Résultats et enseignements tirés

De manière générale, la qualité de la formation tend à s'améliorer lorsque différents enseignants organisent ensemble des programmes de formation et lorsque différents sujets sont enseignés de manière pluridisciplinaire (comme CLIL). Par ailleurs, il est important d'aborder le processus d'enseignement sans préjugés, afin que les agents puissent être plus indépendants. Toutefois, trouver la bonne combinaison de personnel expérimenté/qualifié peut être un défi et exige une plus grande réflexion.

L'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP), France

La présente section décrit la formation donnée aux agents pénitentiaires qui travaillent au sein des unités pour détenus violents (UDV).

Au sujet des UDV

Face à la hausse de la violence en détention, le programme de gestion des détenus violents a été revu sur la base de deux objectifs principaux :

- Élaborer un cadre spécifique pour les détenus violents afin de répondre aux besoins de gestion d'après-crise et d'éviter des incidents agressifs et violents en détention ;
- Prendre en charge les détenus violents sur une période de neuf mois dans le but de faciliter un retour à la détention normale sans risque d'actes de violence.

Ce programme concernant les individus violents en détention vise à créer des unités pour détenus violents (UDV) au sein de chaque direction interrégionale, conformément aux dispositions du Code de procédure pénale (2020). Avant d'être affecté à une UDV, le détenu est examiné par une commission pluridisciplinaire et un débat rigoureux a lieu concernant le caractère adéquat de son placement au sein d'une UDV (cet examen comprend un entretien avec le détenu afin de discuter des raisons de son placement, de ses droits et obligations et des objectifs du placement). Les détenus placés en UDV sont des personnes ayant commis des actes de violence après une sanction disciplinaire ou dont les antécédents en détention ou le comportement actuel indiquent l'imminence d'un acte de violence.

L'UDV examine les demandes de placement d'hommes adultes affectés à des maisons d'arrêt, des centres de détention et des prisons de sécurité. Une fois dans l'UDV, chaque détenu se voit attribuer une cellule individuelle dotée d'équipements spéciaux tels que des trappes dans les portes pour le menottage. Il est accompagné dans tous ses déplacements par plusieurs agents affectés à l'UDV.

À son arrivée dans l'UDV, le détenu est placé en observation pendant deux semaines. Chaque membre du personnel pluridisciplinaire (y compris les directeurs de prison, ainsi que les agents de réinsertion et de probation) dispose d'une grille d'évaluation propre à son domaine d'intervention. Chaque grille a été élaborée par la direction de l'Administration pénitentiaire (DAP) avec des contributions pluridisciplinaires dans des perspectives anthropologiques et psychologiques, outre la collaboration d'un directeur adjoint du Centre national d'évaluation. Ces grilles constituent des outils qui aident à déterminer le risque de violence d'un détenu et les stratégies de gestion appropriées.

À l'issue des deux semaines d'observation, le détenu est réévalué par la commission pluridisciplinaire d'évaluation et de gestion des détenus violents, qui est composée d'un membre du personnel de chaque discipline présente au sein de l'UDV. Les informations collectées sur la grille décrite ci-dessus sont analysées et une décision est prise quant à la poursuite ou non de l'hébergement du détenu dans l'UDV pour trois mois supplémentaires. Si le détenu reste dans l'UDV, un programme de traitement individualisé est élaboré afin de l'aider à réduire son comportement violent. Après cette période, le détenu est réévalué chaque mois. Il est à noter que la durée du placement en UDV ne peut excéder neuf mois conformément au jugement rendu par la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire Sanchez c. France de 2005 (Ramirez Sanchez c. France, 2006).

Le décret du 30 décembre 2019 (Ministre de la Justice, 2019b) a modifié le Code de procédure pénale français pour autoriser la création des UDV. Ce texte réglementaire fixe le régime de détention applicable au sein de ces unités ; il définit la procédure de placement et de renouvellement de placement des personnes détenues, la procédure d'urgence, les durées maximales de placement et traite de dispositions diverses relatives à la situation des personnes détenues.

Personnel des UDV

Les membres du personnel de l'administration pénitentiaire relevant de différentes disciplines peuvent postuler pour travailler au sein des UDV. Le personnel en uniforme est sélectionné à cette fin par la direction de l'établissement, tandis que le personnel sans uniforme est

recruté par le directeur pénitentiaire d'insertion et de probation. Tous les personnels des UDV (agents pénitentiaires, chefs d'équipe, agents seniors, directeurs de prison, personnel de probation et psychologues) doivent suivre un programme de formation de 14 jours sur la gestion de la violence en prison. Ce programme a été développé par l'ENAP et la structure doit être respectée afin d'assurer la cohérence au sein de toute l'administration nationale. En raison de la difficulté inhérente à leur rôle, les agents des UDV sont soutenus par des psychologues de l'administration pénitentiaire. L'objectif de ce soutien est d'aider les agents à conserver l'objectivité et l'intégrité requises par leur fonction.

Une description de la formation est donnée ci-dessous.

Contenu de la formation

UNITÉ DE FORMATION 1 : Maîtriser le cadre institutionnel et les procédures des UDV

- Doctrine des UDV et protocoles opératoires ;
- Rôle et obligations des membres d'équipe des UDV ;
- Comprendre le phénomène de la violence ;
- Prévenir la violence ;
- Les bases et la place centrale de la sécurité dynamique ;
- Observation et formalisation de la grille d'évaluation ;
- Échange et rôle de chaque professionnel au sein de la commission pluridisciplinaire ;
- Le programme de traitement pluridisciplinaire ;
- Les références de probation des pratiques opérationnelles sur l'approche collaborative et l'entretien motivationnel.

UNITÉ DE FORMATION 2 : Répondre aux comportements agressifs ou violents

- Cohésion d'équipe ;
- Gestion du stress ;
- Les éléments de la communication et la communication non violente ;
- Techniques de défense, d'intervention, de contrôle et de menottage ;
- Se positionner au sein d'une équipe d'intervention ;
- Intervenir en équipe dans une cellule en feu.

UNITÉ DE FORMATION 3 : Consolider les pratiques professionnelles de référence au sein de l'UDV

- Autoscopie³ et exploitation de vidéos des unités de formation 1 & 2 ;
- Tests sur le terrain / déplacements de détenus sur la base de protocoles et de notes opératoires ;
- Exercices de simulation aussi proches que possible des situations professionnelles complexes ou des situations d'urgence / simulations de terrain et analyse des pratiques professionnelles ;
- Autoscopie et analyse des vidéos des déplacements et simulations / évaluation et mise à jour des protocoles et notes opératoires ;
- Le protocole de briefing et débriefing / soutien du personnel ;
- Restaurer la communication après la crise ;
- Sensibilisation à la médiation ;
- Évaluation de la formation / Questionnaires de l'Observatoire de la formation / Identifier les besoins pour renforcer l'expertise du personnel et de l'équipe.

Méthode de formation

Public cible :

Agents pénitentiaires qui ont réussi la formation initiale et sont en passe d'être affectés à une UDV.

Durée :

Tutoriels d'autoformation et formation de 14 jours en présentiel.

Évaluation :

Des questionnaires doivent être complétés par les stagiaires sur la plate-forme (au début et à la fin de la formation).

Modalité d'enseignement :

- Combinaison de formation en présentiel et hors classe (apprentissage et formation en ligne) ;
- Interventions de professionnels et de spécialistes ;
- Cours par groupe de 20 personnes maximum ;
- Formation basée sur l'action et axée sur le savoir-faire et, en particulier, les compétences (interpersonnelles) de savoir-être. La formation de la troisième semaine est dès lors consacrée aux simulations et aux débriefings.

Matériel de support pour les formateurs :

Textes réglementaires, expériences internationales, matériel vidéo, fiches récapitulatives, un guide d'analyse de la pratique professionnelle, présentations spécialisées sur des programmes éprouvés.

Résultats et enseignements tirés

Si la formation est avant tout destinée aux personnels qui interviennent au sein d'une UDV, elle devrait être étendue, dans la mesure du possible, aux autres personnels qui travaillent dans le milieu carcéral. Il est prévu que ce module de formation évolue au fil du temps en fonction des retours d'expériences du personnel qui travaille dans les UDV et qu'il soit à terme intégré dans la formation plus large dispensée par l'ENAP à l'intention du personnel de surveillance et d'encadrement, ainsi que du personnel d'insertion et de probation. Ces nouvelles UDV peuvent faire l'objet d'un contrôle, en particulier par la section de contrôle interne de la direction de l'Administration pénitentiaire (DAP). Un comité national de suivi a été mis en place en 2019 en vue d'évaluer l'activité des UDV. Il est dirigé par les services centraux de la DAP ainsi que des représentants de l'ENAP et de chaque discipline pratiquée par le personnel travaillant au sein des UDV. Ce comité se réunit tous les six mois pour évaluer le nouveau système et assurer la cohérence entre les différentes procédures et pratiques professionnelles.

Par ailleurs, le décret du 23 décembre 2019 autorise, à titre expérimental, jusqu'au 5 février 2022, les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire à procéder à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions à l'aide de caméras individuelles (Ministre de la Justice, 2019a). Cet enregistrement poursuit trois finalités : la prévention des incidents et des évasions ; le constat des infractions et la poursuite de leurs auteurs (par la collecte de preuves) ; la formation du personnel. Par conséquent, les données peuvent être utilisées dans le cadre de la formation des agents pour autant qu'elles soient anonymisées. Ces données constituent une précieuse ressource supplémentaire qui permet à l'ENAP de se faire une meilleure idée du travail des UDV et des besoins en formation continue du personnel.

De plus amples informations sur la formation sont disponibles en français et en anglais sur demande.

³ L'autoscopie utilise l'enregistrement vidéo effectué pendant la formation. Il s'agit d'une analyse en classe destinée à vérifier si les gestes et les comportements ont bien été compris. Cette technique permet à l'agent d'analyser lui-même sa pratique et au groupe d'évoluer.

Le Collège de l'Administration pénitentiaire irlandaise (IPS)

L'Administration pénitentiaire irlandaise (IPS) s'engage à :

- protéger le personnel et d'autres personnes contre les détenus qui ont des antécédents d'actes de violence et sont considérés comme présentant un risque élevé de causer de graves blessures à autrui ;
- utiliser des pratiques qui ont fait leurs preuves pour intervenir auprès des détenus considérés comme violents et perturbateurs en vue de réduire leur risque de violence en prison et après leur libération.

Au sujet de la NVRU

Le 4 juillet 2016, l'Administration pénitentiaire irlandaise a mis en place un dispositif national, l'unité nationale de réduction de la violence (National Violence Reduction Unit – NVRU), dans le but de mieux gérer le faible nombre de détenus violents et perturbateurs. Établie à la prison de Midlands, cette unité a ouvert ses portes le 1er novembre 2018. Elle est, comme la formation dispensée à son personnel, organisée sur la base des meilleures pratiques internationales et de directives factuelles.

Parmi les directives consultées, citons :

- Règles pénitentiaires irlandaises (Prison Rules, 2007) ;
- Règles pénitentiaires européennes (Comité des Ministres, 2006) ;
- NICE Guidance (NICE, 2017) ;
- Règles Mandela (Nations Unies, 2015) ;
- Lignes directrices du Conseil de l'Europe pour le recrutement et la formation du personnel (Adams & Carr, 2019) ;
- ONUDC, 2016, *Handbook on the Management of High-Risk Prisoners*, Office des Nations Unies, Vienne : Autriche (Atabay & Bryans, 2016) ;
- Coyle, A., 2009, *Gérer les prisons dans le souci du respect des droits de l'homme*, International Centre for Prison Studies, Londres : Royaume-Uni (Coyle, 2009) ;

La NVRU a été créée spécifiquement à cette fin et est dirigée et gérée conjointement par des responsables clinique et opérationnel, à savoir un directeur adjoint et un psychologue senior. Fonctionnant conformément à la politique

de l'IPS, l'unité s'assure que des stratégies de sélection, de sécurité et d'intervention sont bien établies afin d'offrir au détenu la possibilité de développer des stratégies d'adaptation non violentes.

La NVRU est une unité sécurisée de réinsertion où les détenus bénéficient d'un régime déterminé et sont aidés afin de remédier à leur comportement problématique avec une attention manifeste accordée aux progrès et à la réinsertion. L'unité met constamment l'accent sur le fait que le détenu assume la pleine responsabilité de ses actes et s'assure qu'il soit traité dans le respect de la dignité humaine. Le régime en place au sein de la NVRU est un environnement qui privilégie les perspectives pluridisciplinaires et où chaque détenu est géré de manière réactive et adaptée à son comportement, à ses risques et à ses besoins. Un niveau élevé de communication et de clarté entre le personnel et la direction est indispensable pour garantir un fonctionnement efficace.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'unité, il est essentiel de trouver l'équilibre entre le soutien clinique et la discipline. Le régime est basé sur une progression continue allant de l'isolement opérationnel initial à des résultats permettant d'étudier l'éventuelle sortie de l'unité. Chaque détenu est géré selon un régime qui repose sur une approche décrite comme une « stratégie de choix », qui lui rappelle que des options lui seront présentées, qu'il apprendra à accepter les conséquences de ses actes et à être responsable de ses choix.

Une commission indépendante de l'unité nationale de réduction de la violence (National Violence Reduction Unit Committee – NVRUC) a été créée afin de superviser la gestion de la NVRU et de garantir que les objectifs généraux et les résultats de l'unité soient atteints. La NVRUC comprend divers acteurs qui se rencontrent une fois par mois, tandis que les co-responsables clinique et opérationnel font remonter des informations sur le fonctionnement de l'unité.

Contenu de la formation

Tous les agents sélectionnés pour travailler au sein de la NVRU bénéficient d'une formation de haut niveau sur les plans opérationnel, sécuritaire et psychologique, afin qu'ils puissent gérer des détenus violents et perturbateurs de manière sûre et sécurisée.

D'un point de vue opérationnel et sécuritaire, l'accent est mis sur des modules couvrant le contrôle et la contrainte, les techniques d'intervention, la sécurité dynamique et le métier pénitentiaire (et ses compétences), les procédures administratives et informatiques, la législation et l'état de droit, les droits de l'homme, etc.

Sur le plan psychologique, le personnel est formé pour assurer une prise en charge qui tienne compte des traumatismes. La formation cible, plus particulièrement, les conséquences des expériences négatives de l'enfance (ACEs) sur le développement de comportements violents et antisociaux. Les agents sont formés afin d'être conscients de la manière dont les ACEs affectent négativement le développement neural et le développement de l'attachement, ce qui peut ensuite avoir une influence sur le contrôle des impulsions, le développement social, émotionnel et cognitif, ainsi que sur les compétences relationnelles et d'adaptation. L'approche basée sur le traumatisme souligne également l'importance du bien-être du personnel et vise à aider les agents à comprendre les conséquences liées au travail mené avec des individus traumatisés.

Méthode de formation

Durée :

La formation du personnel de la NVRU est divisée en deux modules distincts :

- Deux semaines de formation pratique en classe au Collège de formation de l'IPS ;
- Une semaine de formation expérientielle au sein de la NVRU (observation du personnel de la NVRU et analyse/apprentissage des protocoles et pratiques établis).

Fréquence :

Une fois par an ou plus souvent si des modifications apportées à la législation, aux politiques, aux procédures et aux pratiques exigent une formation complémentaire ; le programme de formation de la NVRU complète la formation initiale de base dispensée aux agents de l'IPS ainsi que la formation continue de développement professionnel accessible à tout le personnel de l'IPS.

Nombre de participants :

Il a été établi qu'afin de garantir la qualité de la formation, le nombre de participants ne pouvait excéder 12 agents par groupe.

Type :

La formation de la NVRU comprend un ensemble de modules théoriques et pratiques :

- Sécurité et opérations : p. ex., contrôle et contrainte, droits de l'homme et usage de la force, résolution de conflits, techniques de désamorçage, premiers secours en cas d'incident, gestion de l'information, procédures administratives, régimes encouragés (privilèges acquis) et gestion de détenus ;
- Travailler avec des comportements difficiles : p. ex., comprendre la violence et l'agressivité, prise en charge tenant compte des traumatismes, interventions basées sur la mentalisation, communication efficace, entretien motivationnel, comprendre les troubles de la personnalité, comprendre la psychopathie, conditionnement des comportements, résilience et autonomie du personnel, évaluation et gestion des risques de violence.

Évaluation :

Les agents sont constamment évalués tout au long du programme de formation par les responsables clinique et opérationnel qui déterminent leur aptitude à travailler au sein de l'unité. La fixation des critères d'aptitude est en cours d'évolution.

Supervision :

Les agents bénéficient d'une supervision psychologique individuelle une fois par mois et en groupe une fois par semaine.

Résultats et enseignements tirés

Afin de gérer en toute sécurité les détenus dans un environnement fondé sur la psychologie, des critères stricts doivent être appliqués lors de la sélection du personnel. La clé du succès des unités spécialisées telles que la NVRU consiste à les doter d'effectifs qualifiés et à prévoir un suivi/une évaluation permanent(e) de l'aptitude de ceux-ci à travailler dans un environnement aussi exigeant. Cependant, il peut être difficile de trouver la bonne combinaison de personnel expérimenté/qualifié et d'intégrer des méthodes de travail fondées sur la psychologie dans un environnement rigide. En particulier, lorsque les personnels regroupent différentes disciplines. Il est prévu de former un groupe de personnel qualifié au moins une fois par an, en espérant pouvoir étendre cette formation (ou une version réduite) à d'autres domaines de spécialisation de l'IPS.

Conclusion

Le présent document identifie des meilleures pratiques nationales utilisées par les juridictions européennes participantes dans le cadre de la formation du personnel chargé de la gestion de détenus difficiles. Si chaque pays fonctionne conformément à ses propres lois, les exemples individuels contenus dans le présent document démontrent que, de manière générale, toutes les juridictions associées à ce projet utilisent un certain nombre de meilleures pratiques internationales, de règles et de lois qui leur sont communes.

Lors de la rédaction du présent document, les membres du groupe d'intérêt spécial ont clairement observé qu'il existe des divergences entre les juridictions participantes quant à leurs connaissances, leurs approches et leurs opinions en matière de gestion de détenus difficiles dans les établissements pénitentiaires. Il s'est en outre avéré que tous les pays impliqués dans ce projet ne disposent pas de programmes spécifiquement axés sur la gestion de ce groupe particulier de détenus. Cependant, dans certains cas, des programmes de formation développés pour le personnel pénitentiaire chargé de gérer d'autres catégories de détenus ont été identifiés comme potentiellement adaptés (le cas échéant) à la formation du personnel pénitentiaire qui gère des détenus difficiles.

Il ressort des différentes présentations individuelles que la sélection et la formation du personnel pénitentiaire, combinées aux exigences du travail dans un environnement souvent rigide tel que les établissements fermés, constituent un défi majeur dans toutes les juridictions participantes.

L'objectif est que les expériences partagées dans le présent document servent de base pour définir un ensemble de normes minimales, qui contribueront au développement de programmes de formation pour les agents pénitentiaires chargés de gérer des détenus difficiles dans les prisons européennes.

Abréviations

ACEs	Expériences négatives de l'enfance (Adverse Childhood Experiences)	NICE	Institut national pour la santé et l'excellence clinique (Royaume-Uni) (National Institute for Health and Care Excellence)
CLIL	Enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère (Content and Language Integrated Learning)	NVRU	Unité nationale de réduction de la violence (Irlande) (National Violence Reduction Unit)
CdE	Conseil de l'Europe	NVRUC	Commission de l'unité nationale de réduction de la violence (Irlande) (National Violence Reduction Unit Committee)
CRO		OSCE	Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe
PRISYS	Appui au système pénitentiaire de la République de Croatie (Support to the Prison System of the Republic of Croatia)	SGIP	Secrétariat général des institutions pénitentiaires (Espagne) (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias)
DAP	Direction de l'Administration pénitentiaire	SIG	Groupe d'intérêt spécial (Special Interest Group)
EASS	Centre estonien de formation aux sciences de la sécurité (Estonian Academy on Security Sciences)	UDV	Unités pour détenus violents (France)
ECTS	Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (European Credit Transfer and Accumulation System)	ONUDC	Office des Nations unies contre la drogue et le crime
ENAP	École nationale d'administration pénitentiaire (France)		
EPS	Administration pénitentiaire estonienne (Estonian Prison Service)		
EPTA	Réseau européen des centres de formation des personnels pénitentiaires (European Penitentiary Training Academies Network)		
UE	Union européenne		
EuroPris	Organisation européenne des administrations pénitentiaires et correctionnelles (European Organisation of Prison and Correctional Services)		
FIIAPP	Fondation internationale et ibéro-américaine pour l'administration et les politiques publiques (Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas)		
IPS	Administration pénitentiaire irlandaise (Irish Prison Service)		
IRZ	Fondation allemande de coopération juridique internationale (Deutsche Stiftung für Internationale Rechtliche Zusammenarbeit)		
NHC	Comité Helsinki des Pays-Bas (Netherlands Helsinki Committee)		

Bibliographie

Adams, T., & Carr, N. (2019). *Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation*. Conseil de l'Europe. <https://bit.ly/3qrbsF2>

Atabay, T., & Byans, S. (2016). *Handbook on the Management of High-Risk Prisoners*. Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. <https://bit.ly/2OylmHT>

Code de procédure pénale. (2020). <https://bit.ly/38lONnn>

Comité des Ministres. (2006). *Règles pénitentiaires européennes*. Conseil de l'Europe. <https://bit.ly/30n8h6J>

Coyle, A. (2009). *Gérer les prisons dans le souci du respect des droits de l'homme* (2e éd.). International Centre for Prison Studies. <https://bit.ly/38k3yad>

Conseil de l'Europe. (1950). *Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, telle qu'amendée par les Protocoles nos 11 et 14*. Extraits de <https://bit.ly/30kWrtZ>

Zakon o izvršavanju kazne zatvora, OG 128/1999 (1999). <https://bit.ly/3kUmwJL>

Ramirez Sanchez c. France (Cour européenne des droits de l'homme, 4 juillet 2006). <https://bit.ly/3qA9EKd>

Prison Rules, 252 www.irishstatutebook.ie (2007). <https://bit.ly/3kYGYcC>

Ministre de la Justice. (2019a). Décrets, arrêtés, circulaires. *Journal officiel de la République française*, 0298. Legifrance. <https://bit.ly/20ePEzx>

Ministre de la Justice. (2019b). Décrets, arrêtés, circulaires. *Journal officiel de la République française*, 0303. Legifrance. <https://bit.ly/38kuu9M>

NICE. (21 mars 2017). *Mental health of adults in contact with the criminal justice system*. www.nice.org.uk. <https://bit.ly/3cfwjWX>

Nations Unies. (2015). *Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela)*. Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. <https://bit.ly/38nt8LM>



Secrétariat de l'EPTA

L'organisation européenne des administrations pénitentiaires et correctionnelles (EuroPris) gère le Secrétariat de l'EPTA et peut être contactée via les adresses postales et de visite suivantes.
E-mail : secretariat@epta.info

Adresse postale :

EuroPris

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

Adresse de visite :

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV La Haye
Pays-Bas



Seirbhís Phríosúin
na hÉireann
Irish Prison Service



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Énap
École nationale
d'administration
pénitentiaire



SISEKAITSEAKADEEMIA
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



www.epta.info