HAL
open science

Gouverner la prison.De la normalisation à la rationalisation de la gestion carcérale : une mise en perspective entre la France et l'Espagne

Valérie Icard

To cite this version:

Valérie Icard. Gouverner la prison.De la normalisation à la rationalisation de la gestion carcérale : une mise en perspective entre la France et l'Espagne. Science politique. Université Paris-Saclay, 2022. Français. NNT : 2022UPASU001 . tel-03966876

HAL Id: tel-03966876

https://theses.hal.science/tel-03966876v1

Submitted on 1 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Gouverner la prison

De la normalisation à la rationalisation de la gestion carcérale : une mise en perspective entre la France et l'Espagne

Governing prison

From the normalisation to the rationalisation of prison management: a French and Spanish perspective

Thèse de doctorat de l'université Paris-Saclay

École doctorale n° 629 Sciences sociales et humanités (SSH)
Spécialité de doctorat : science politique
Graduate school : Sociologie et science politique. Référent : Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Thèse préparée au **CESDIP** (Université Paris-Saclay, UVSQ, CNRS, ministère de la Justice, CY Cergy Paris Université).
sous la direction de **Jacques de Maillard**, professeur des universités

Thèse soutenue à Paris-Saclay, le 07 janvier 2022,
par Valérie ICARD

Composition du Jury

Pierre-Yves BAUDOT Professeur des universités, Université de Paris Dauphine/PSL, IRISSO	Président
Anne-Cécile DOUILLET Professeure des universités, Université de Lille, CERAPS	Rapporteure et examinatrice
Corinne ROSTAING Professeure des universités, Université Lumière Lyon 2, Centre Max Weber	Rapporteure et examinatrice
Dan KAMINSKI Professeur ordinaire, Université Catholique de Louvain, CRID&P (Belgique)	Examinateur
Grégory SALLE Directeur de recherche au CNRS, CLERSE	Examinateur
Jacques de MAILLARD Professeur des universités, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, CESDIP	Directeur de thèse

THÈSE DE DOCTORAT

NNT : 2022UPASU001

ÉCOLE DOCTORALE
Sciences Sociales et Humanités (SSH)

Titre : Gouverner la prison. De la normalisation à la rationalisation de la gestion carcérale : une mise en perspective entre la France et l'Espagne

Mots clés : prison, comparaison France/Espagne, politiques de normalisation carcérale, rationalisation, personnel de surveillance, maintien de l'ordre carcéral

Résumé :

Dans cette thèse, nous proposons d'analyser les politiques contemporaines de réforme de la prison, à partir d'une approche de sociologie politique et de sociologie carcérale.

À l'appui d'enquêtes sociologiques dans quatre établissements pénitentiaires en France et en Espagne, est étudié le processus de « normalisation carcérale » dont l'objectif est de rapprocher la vie en détention de celle à l'extérieur. Trois modalités de normalisation retiennent l'attention : la transformation de la relation entre personnes détenues et personnel de surveillance (notamment via la sécurité dynamique), l'amélioration des conditions matérielles de détention et la responsabilisation des personnes incarcérées (notamment promue dans un nouveau régime de détention, les modules de respect). Nous souhaitons comprendre comment la normalisation carcérale et les objectifs sécuritaires et disciplinaires s'articulent dans les réformes contemporaines. L'ambition de cette thèse est de démontrer que le processus de normalisation constitue un levier de rationalisation de la gestion carcérale, en explicitant les reconfigurations des logiques professionnelles, organisationnelles et institutionnelles à l'œuvre.

Proposant une sociologie politique des réformes carcérales dans deux cadres nationaux différents, la thèse s'organise autour de trois grands axes de questionnements. Nous analysons tout d'abord les différentes configurations d'action publique dans l'impulsion et les appropriations des politiques de normalisation carcérale. Ensuite, nous en observons les conséquences organisationnelles et professionnelles au sein des établissements. Plus spécifiquement, il s'agit d'examiner, en France et en Espagne, l'influence des politiques de normalisation sur l'évolution des pratiques du personnel de surveillance, les ressorts de son autorité et la relation qu'il entretient avec les personnes détenues. Enfin, à partir de l'analyse de la différenciation des régimes de détention et de l'introduction d'un objectif de responsabilisation, sont étudiées les transformations des modalités de production de l'ordre et d'assujettissement des personnes détenues.

Nous mettons ainsi en évidence les reconfigurations contemporaines des modalités de gouvernement de la prison contemporaine, en analysant les transformations de l'autorité du personnel de surveillance, le traitement différentiel des personnes détenues et le recours à des stratégies incitatives et d'activation. Dans cette perspective, l'enjeu analytique de notre thèse consiste à expliciter ce que l'on entend par la rationalisation de l'action publique carcérale, en soulignant la sophistication du pouvoir institutionnel dans la production de l'ordre carcéral.

ÉCOLE DOCTORALE
Sciences Sociales et Humanités (SSH)

Title: Governing prison. From the normalisation to the rationalisation of prison management: a French and Spanish perspective

Keywords : prison, comparison France/Spain, prison normalisation policies, rationalisation, prison officers, prison order maintaining

Abstract:

In this thesis, we propose to analyse contemporary prison reform policies from a political sociology and prison sociology approach.

Based on comparative monographs on four prisons in France and Spain, we investigate the process of "prison normalisation", which aim is to make life in detention more similar to life outside. Three modalities of normalisation are examined: the transformation of the relationship between prisoners and prison officers (notably via dynamic security); the improvement of the material conditions of detention; and the accountability of prisoners (notably promoted in a new detention regime, the Respect modules). We wish to understand how prison normalisation, and security and disciplinary objectives are articulated in contemporary reforms. The ambition of this thesis is to demonstrate that the process of normalisation constitutes a lever for rationalising prison management, by focusing on the reconfigurations of professional, organisational and institutional logics at work.

The thesis proposes a political sociology of prison reforms in two different national contexts and is organised around three main lines of questioning. First, we analyse the different configurations of public action in the impetus and appropriation of prison normalisation policies. Secondly, we observe the organisational and professional consequences within the institutions. More specifically, we examine, in France and Spain, the influence of normalisation on the evolution of the prison officers' practices, the sources of their authority, and their relationships with prisoners. Finally, based on the analysis of the differentiation of detention regimes and the introduction of the objective to make inmates aware of their responsibilities, we study the transformations of the modalities to maintain order and subjectivise prisoners.

We thus highlight the contemporary reconfigurations of the means used to govern contemporary prisons, by analysing the transformations of the authority of surveillance staff, the differential treatment of prisoners and the use of incentive strategies. In this perspective, the analytical challenge of our thesis consists in clarifying what is meant by the rationalisation of prisons' public policies, by highlighting the sophistication of institutional power in the production of order.

REMERCIEMENTS

Avant tout, je tiens à remercier mon directeur de thèse, Jacques de Maillard. Je lui suis infiniment reconnaissante pour son accompagnement infaillible, sans lequel cette thèse n'aurait peut-être pas abouti. Je voudrais qu'il existe une centaine de synonymes du mot « merci », afin de lui témoigner ma gratitude. Je le remercie pour ses relectures systématiques et rigoureuses, ses conseils scientifiques toujours pertinents, sa confiance en mon travail, sa patience mise à rude épreuve, sa bienveillance, son soutien moral et son amitié. C'est l'un des avantages d'une thèse qui prend son temps : elle permet de nouer de belles relations amicales.

Merci beaucoup à celles et ceux qui m'ont apporté leur aide et leur soutien dans les derniers moments difficiles de l'écriture de ce manuscrit et dans la préparation de la soutenance : un immense merci à Jacques, Xavier, Camille, Marie, Émilie, Ileyk, Sarah, Gabriel, Emmanuel, ma sœur et ma mère. Je tiens également à remercier Marie-Thérèse Le Guern pour son aide logistique !

Cette thèse n'aurait pas existé sans la parole de celles et ceux qui ont permis de nourrir ma réflexion. L'enquête de terrain implique que des personnes consentent à ce qu'un regard extérieur se pose sur leurs conditions de travail, parfois leurs conditions de vie ; qu'elles acceptent de se livrer, de partager leurs ressentis, leurs difficultés et leur vision des choses. Je suis donc extrêmement reconnaissante envers chacune des personnes rencontrées sur mes terrains d'enquête : merci de m'avoir accordé leur confiance. J'espère ne pas trahir leurs propos et je m'excuse des imperfections dans la reproduction des mots.
Je remercie également les personnes qui m'ont permis de mener à bien des enquêtes empiriques dans les institutions carcérales. Merci à Annie Kensey, Karine Lagier et Isabelle Géry en France. Merci à Andréa Gimenez-Salinas de m'avoir aidée dans mes démarches en Espagne, merci également à Angel Lara. Un immense merci à Lourdes et à Jésus, qui m'ont guidée dans mes premiers pas au sein des prisons espagnoles [Gracias a Andréa Gimenez-Salinas por ayudarme en España, y a Ángel Lara. Un enorme agradecimiento a Lourdes y a Jesús, que me guiaron en mis primeros pasos en las cárceles españolas].

Mon parcours de doctorante, s'étalant sur quelques années, m'a offert la chance de multiplier les rencontres professionnelles, devenues parfois amicales.
Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à Daniel Gaxie, qui m'a donné le goût de la recherche et m'a orientée vers cette voie. Je remercie également Brigitte Gaïti, dont les retours sur mon mémoire m'ont rassurée et encouragée à me lancer dans l'aventure. Je tiens aussi à remercier Fabienne Brion qui, sans le savoir, à l'occasion d'un passage éclair à Louvain-la-Neuve, m'a passionnée dans un cours de sociologie des institutions pénales. Ce cours a définitivement nourri mon envie de travailler sur ces institutions qui mettent au ban.

J'ai bénéficié de financements durant cette thèse et je suis consciente qu'il s'agit d'une chance qui n'est pas donnée à toutes et tous, malheureusement. Je remercie le laboratoire CESDIP, qui m'a soutenue dans mon projet doctoral et m'a donné la possibilité de m'inscrire dans un collectif de travail. Un très grand merci à toutes et tous mes collègues du CESDIP. Je remercie Mathilde Darley, Valérian Benazeth, Nora Chudik, Claude Couture, Xavier Crettiez, Aline Daillère, Dominique Duprez, Nicolas Fischer, Alice Gaïa, Carole Gayet-Viaud, Fabien Jobard, Annie Kensey, Bénédicte Laumond, René Lévy, Valérie Martin, Shaïn Morisse, Christian Mouhanna, Fréderic Ocqueteau, Pierre Pozzi, Aurélien Restelli, Marie-Nicole Rigon, Caroline Touraut, Alexia Venouil et Renée Zauberman qui m'ont apporté, d'une manière ou autre, de l'aide ou leur soutien durant cette thèse. Pensées spéciales pour Manon Veaudor, Océane Perona, Xavier de Larminat, Adrien Maret, Rita Carlos avec qui j'ai partagé de très bons moments ! Et un merci tout particulier à Emmanuel Blanchard, qui m'a accompagnée dans mes premiers pas au CESDIP, puis dans l'enseignement et a été à mes côtés depuis les débuts de cette thèse.

Je tiens également à remercier mes collègues du PRINTEMPS pour nos échanges durant ces premières années de thèse, et tout particulièrement Sbeih Sbeih, Julie Minoc, ma chère amie, Ruggero Iori, Rémi Habouzit et Romain Juston.

J'ai eu la chance d'enseigner grâce à deux postes d'ATER durant ma thèse. À ce titre, je tiens à exprimer tous mes remerciements aux équipes pédagogiques du département de science politique de l'université de Picardie Jules Verne et du département de science politique de l'université de Versailles Saint-Quentin.

Un immense merci à mes collègues d'Amiens : Pierre-Yves Baudot, Barbara Ameye, Myriam Bachir, Julien Beaugé, Stéphanie Guyon, Laurence Jourdain, Patrick Lehingue, Sébastien Vignon et Lisa Verbuecken ; ainsi qu'à celles et ceux de Saint-Quentin : Emmanuel Blanchard, Ivan Chupin, Kathia Khelladi, Clément Petitjean, Aurélien Restelli et Sofia Wickberg.

Enseigner a fait partie des plus beaux moments de cette thèse. Je remercie à ce titre tous les étudiants et toutes les étudiantes que j'ai rencontrés durant ma thèse. Les accompagner dans leurs études et leur parcours a toujours été un réel plaisir. Leur faire découvrir comment la science politique et la sociologie offrent des outils indispensables à la compréhension de la réalité sociale m'a comblée. J'adresse une pensée spéciale à Dikra Saadi, dont les retours sur ma façon d'enseigner m'ont profondément touchée et confirmée que je ne pouvais pas envisager mon métier sans échanger avec des étudiants et des étudiantes.

J'exprime toute ma reconnaissance également à Anne Wuilleumier et Nacer Lalam, qui m'ont accueillie si gentiment dans leur équipe et m'ont permis d'élargir les horizons. Je tiens également à les remercier de m'avoir encouragée dans la finalisation de cette thèse, en m'offrant les conditions pour cela. Merci à Pierre-Alain pour son accueil sympathique. Merci à Jacques de m'avoir emmenée sur ses thématiques de recherche et pour ces belles (et parfois amusantes) expériences de terrain partagées.

Le chemin de cette thèse a été ponctué par de riches collaborations scientifiques, qui ont nourri mes réflexions et permis de belles rencontres. Même si le parcours a été solitaire — sur les terrains et dans les bibliothèques — le collectif professionnel n'était jamais très loin.
Je tiens à remercier chaleureusement les membres du groupe Traitements et Contraintes, qui s'est avéré être un environnement particulièrement bienveillant dès les débuts de ma thèse. Je remercie notamment Camille Lancelevée, Elsa Besson, Corentin Durand, Manon Veaudor, Julie Minoc, Xavier de Larminat, Barbara Bauduin, Louise Tassin et Alice Gaïa, pour les échanges et les bons moments partagés. La coordination du groupe avec Corentin Durand, ainsi que l'organisation d'une journée d'étude ont été de belles expériences et je lui en suis sincèrement reconnaissante. Mes remerciements sont adressés également à Claire de Galembert et Marie-Sophie Devresse, qui m'ont donné la chance de publier mon premier article. J'exprime ici toute ma reconnaissance à Natacha Chetcuti-Osorovitz, qui m'a fait découvrir un espace scientifique bienveillant — le séminaire genre et monde carcéral — que nous coordonnons ensemble depuis deux ans, avec le soutien de la MSH Paris Saclay. Je tiens également à remercier chaleureusement Barbara Bauduin, Anne-Emmanuelle Demartini, Corentin Durand, Nicolas Fischer, Laurence Franchiset, Alice Gaïa, Carole Gayet-Viaud, Olivier Milhaud, Julie Minoc, Patrizia Pacini, Sandrine Sanno, David Scheer, Hugues de Suremain, Manon Veaudor, Alexia Venouil, Anne Wuilleumier et les membres de l'OIP pour les échanges et réflexions partagés à l'occasion de nos projets communs (j'espère n'avoir oublié personne : pardon si c'est le cas !).

Cette thèse comporte de nombreux défauts, mais ils auraient été infiniment plus nombreux sans l'aide de mes relecteurs et relectrices. Mes remerciements s'adressent donc à toutes les personnes qui m'ont relue durant cette thèse et m'ont fortement incitée à leur envoyer des chapitres, malgré mes réticences !
Un merci tout particulier à Grégory Salle qui m'a suivie et subtilement conseillée dès les prémices de cette thèse. J'exprime également toute ma gratitude à Céline Braconnier et à Pierre-Yves Baudot pour leur soutien ces dernières années de thèse.
Un grand merci à ma sœur, ma relectrice depuis les débuts, au regard avisé et intelligent. Tous mes remerciements à Camille Lancelevée, Océane Pérona (avec toujours le mot pour rire), Pierre-Yves Baudot, Céline Braconnier, Emmanuel Blanchard, Joël Charbit, Émilie Petit et Ileyk El Mellah pour leurs remarques judicieuses, leurs conseils précautionneux et leur relecture soigneuse. Je tiens à leur exprimer toute ma gratitude pour leur soutien, si précieux. Merci également à Anne-Laure pour ses relectures en anglais !

Je tiens également à exprimer tous mes remerciements à chacune et chacun des membres du jury pour leur participation à mon jury de thèse : Pierre-Yves Baudot, Anne-Cécile Douillet, Dan Kaminski, Corinne Rostaing et Gregory Salle. J'espère qu'ils et elles trouveront un peu de plaisir à la lecture et à la discussion de ma thèse. Je souhaite également les remercier a posteriori *pour les échanges que nous avons eus durant la soutenance, qui ont été particulièrement*

stimulants intellectuellement. Ce moment m'aurait presque donné l'envie de renouveler l'expérience !

Mes remerciements s'adressent évidemment à mes chers amis et mes chères amies.
À Rabah, pour son amitié. Puisse le temps passer vite.
À Toto et Lucien, pour les moments, les rires et les réflexions partagés.
À ma très fidèle amie Émilie, pour son soutien indéfectible et sa douceur. Pour nos échanges et ces moments partagés, dans les rires, dans la fête et, parfois, dans les pleurs (mais jamais dans la modération).
À mon amie depuis toujours, Marion, pour ce que nous avons vécu et traversé ensemble, telles deux sœurs. Pour son écoute, pour sa force qui m'impressionne.
À mes amis et amies de la Drôme, pour m'avoir offert le bonheur de trouver une autre petite famille. À Ileyk, pour nos envolées musicales et nos câlins ; à Lucie, pour son amitié et sa force de vivre ; à Alice, pour nos rires et pour ces moments importants partagés ; à Antoine, pour sa profonde gentillesse et son sens de la propreté ; à Caliméro, pour son côté décalé et sa douceur ; à Kron, pour ses cabrioles et sa finesse et à Nico, pour sa bienveillance. Une pensée pour Catherine et Pierre-Marie, que je remercie pour leur accueil à bras ouvert et leur gentillesse.
À mon amie Marie, pour ces rires pendant les apéros train de retour d'Amiens. Pour sa bienveillance et sa douceur. Pour son soutien dans les derniers moments de cette thèse, qui a beaucoup compté.
À mon amie Sarah, pour ses mots rassurants et confiants. Pour sa façon de voir les choses et sa grande force, inaltérables, malgré toutes les épreuves traversées. À sa petite fille, Sofia, véritable petit rayon de soleil.
À mon cher ami Joël, pour sa douceur et sa profonde gentillesse, pour notre amitié inébranlable.
À mes amis et amies du point QG pour ces discussions passionnantes (!), ces soirées tardives, mais également leur soutien précieux : Xavier, Julie, Adrien et Aurélie. Un grand merci à Xavier pour ses mots rassurants et son amitié et une pensée spéciale pour Julie que je retrouverai, comme promis, sur le haut de la montagne.
À mes amis et amies du Liban, pour ces souvenirs gravés à jamais et ces amitiés qui perdurent : Lorraine, Gaby, Simon, Nisrine, Mathilde, Simon, Joe, Céline, Dalila et Xavier. À Paul, à qui je tiens si fort encore.
À Hugo, avec qui j'ai grandi. À Julie, pour ces souvenirs de jeunesse. À Claire, qui est toujours restée à côté. À Joachim, pour m'avoir aidé à grandir.
À Murielle P., pour son accompagnement.
À toutes les personnes qui ont pu, même par petites touches, m'apporter de la légèreté ces dernières années.

Une pensée pour cette petite ville espagnole – ses montagnes, sa lumière, sa bibliothèque, sa piscine et ses habitants et habitantes - qui m'a accueillie des mois durant et qui a représenté un

véritable havre de paix dans les débuts de l'écriture. Je remercie affectueusement les personnes que j'ai croisées sur les chemins espagnols et qui ont rendu l'expérience encore plus belle : Fidel, Maria, Ramiro, Santiago, Antonio, Anne-Laure, Rosi, Idoïa, Fernando & Antonio. Une pensée pour Sebastián également. [Un pensamiento para aquella pequeña ciudad española - sus montañas, su luz, su biblioteca, su piscina y sus habitantes - que me acogió durante meses y que representó un verdadero remanso de paz en los primeros tiempos de la escritura. Me gustaría dar las gracias cariñosamente a las personas que conocí en España y que hicieron que la experiencia fuera aún más amena e inolvidable : Fidel, María, Ramiro, Santiago, Antonio, Anne-Laure, Rosi, Idoïa, Fernando y Antonio. Un pensamiento cariñoso para Sebastián también].

Enfin, pour clore ces pages, je souhaite exprimer tous mes remerciements à ma famille.
À Anne-Marie, partie trop vite.
À ma mère et à mon père qui, en dépit de mes nombreux errements, ont toujours été présents. Pardon pour les inquiétudes causées. Merci pour leur confiance, alors même qu'il y avait de quoi douter quant à ma capacité à finir « mon mémoire » ! Merci pour leur profonde gentillesse. Je leur dois tant.
À ma sœur, sans qui ce serait impossible. Merci pour son amour. Merci d'avoir toujours su trouver les mots justes pour m'apaiser dans les moments de doute. Merci d'être ma compagne sur les chemins de la vie.
À Aloïs, petit chat, pour la joie qu'il a apportée dans notre famille. Merci d'être parmi nous. Merci de rappeler avec vigueur et de manière épurée les choses essentielles, quand je les ai trop souvent oubliées.

À Rabah.
À ma grand-mère, pour ce qu'elle a fait pour mon père.

* *
*

AVERTISSEMENT À L'ATTENTION DES LECTEURS ET DES LECTRICES

Certaines parties de cette thèse ayant été rédigées il y a (trop) longtemps, je n'étais pas familiarisée avec l'utilisation de l'écriture non discriminatoire du genre féminin. J'ai tâché, dans les parties reprises et écrites plus récemment, d'y remédier.

Je regrette cependant de n'avoir pu reprendre la totalité du manuscrit dans les délais impartis de sa finalisation ; cela, d'autant plus que, ces deux dernières années, mes collaborations scientifiques et mes perspectives de recherche m'ont aidée à mieux saisir l'importance des enjeux de genre dans les rapports sociaux. Je tiens donc à m'excuser auprès des lecteurs et des lectrices pour l'utilisation persistante de la règle grammaticale du masculin dominant dans les développements qui suivent.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS **4**
AVERTISSEMENT À L'ATTENTION DES LECTEURS ET DES LECTRICES **9**
SOMMAIRE **10**
ACRONYMES ET SIGLES **12**
LISTE DES ENCADRÉS **14**
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES **15**
LISTES DES ANNEXES **16**
INTRODUCTION **17**
1. La normalisation carcérale : élément de cadrage 18
2. La normalisation carcérale, un nouvel axe de réforme de l'action publique ? 33
3. La normalisation carcérale : enjeux d'analyse 43
4. Terrains d'enquête, méthodologie et retour sur la démarche comparative 69
5. Annonce du plan de la thèse 98
CHAPITRE 1. LE PERSONNEL DE SURVEILLANCE DANS LES CENTRES TYPES ESPAGNOLS : SURVEILLANCE À DISTANCE ET PRÉSERVATION DU POUVOIR COERCITIF **100**
1. Les « surveillants de la cabine » : personnel effacé et travail effectué à distance 103
2. Une position à la marge : déterminants normatifs, organisationnels et professionnels 115
3. Un ordre sans surveillant ? Reconfigurations du pouvoir et affirmation de l'autorité statutaire 127
Conclusion 145
CHAPITRE 2. UNE SÉCURITÉ DYNAMIQUE IMPOSSIBLE ? RÉSISTANCES ORGANISATIONNELLES ET PROFESSIONNELLES EN FRANCE **148**
1. Refermer toutes les portes : l'ouverture sous tension d'une maison centrale sécuritaire 152
2. Les stratégies locales pour reprendre la main sur la détention : la sécurité dynamique, une solution idoine 156
3. « Un retour au naturel » : l'abandon progressif des mesures de sécurité dynamique 163
Conclusion 174
CHAPITRE 3. VERS UN NOUVEAU MODÈLE DE PRISON ? LES MODULES DE RESPECT ESPAGNOLS **177**
1. Les MdR : des espaces ordonnés et des corps disciplinés 180
2. Naissance et diffusion des MdR : entre orientations nationales et autonomie locale 187
3. Les « vrais » et les « faux MdR » : les appropriations disparates du système infra-disciplinaire 201
Conclusion 212
CHAPITRE 4. LES MODULES DE RESPECT EN FRANCE : UNE SOPHISTICATION DU POUVOIR INSTITUTIONNEL INCARNÉE PAR L'AUTORITÉ DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE **215**
1. Un projet construit sur le ralliement du personnel de surveillance 219
2. Un nouveau rôle construit sur l'infra-disciplinaire 225
3. L'infra-disciplinaire, instrument de pouvoir discrétionnaire et de consolidation de l'autorité 237
4. Les reconfigurations de la relation carcérale et des logiques d'incitation dans les MdR 249
Conclusion 255
CHAPITRE 5. CATÉGORISER ET SÉPARER. LES RÉGIMES DIFFÉRENCIÉS COMME OUTIL DE RATIONALISATION DE LA GESTION CARCÉRALE **257**
1. Affecter et sélectionner les détenus : les logiques de répartition dans les régimes de détention 262
2. Séparer pour contrôler : les reconfigurations du maintien de l'ordre 281

3. L'INSTITUTIONNALISATION D'UNE GESTION DIFFÉRENTIELLE 294
CONCLUSION 308
CHAPITRE 6. « DES DÉTENUS VOLONTAIRES POUR MARCHER DROIT » : LES RECONFIGURATIONS DU GOUVERNEMENT DES CONDUITES 310
1. L'INSTITUTIONNALISATION D'INSTANCES DE PARTICIPATION DANS LES MDR : CONTRÔLE INSTITUTIONNEL ET AUTONOMIE (TRÈS) RELATIVE 313
2. LES « FAUX MDR » ESPAGNOLS : UNE DÉLÉGATION DE POUVOIR INFORMELLE DANS LE MAINTIEN DE L'ORDRE 329
3. VERS DES « USAGERS CONTRAINTS PRO-ACTIFS » ? LES RECONFIGURATIONS DU GOUVERNEMENT DES CONDUITES 342
CONCLUSION 367
CONCLUSION : DE LA NORMALISATION À LA RATIONALISATION DU GOUVERNEMENT DE LA PRISON 369
1. LES APPROPRIATIONS DU PRINCIPE DE NORMALISATION DANS LES PRISONS FRANÇAISES ET ESPAGNOLES 375
2. VERS UNE RATIONALISATION DU GOUVERNEMENT CONTEMPORAIN DE LA PRISON 377
3. APPORTS, LIMITES ET PISTES OUVERTES PAR LA THÈSE 384
BIBLIOGRAPHIE 392
ANNEXES 430
TABLE DES MATIÈRES 497

ACRONYMES ET SIGLES

ACAIP : *Agrupación de los cuerpos de ayudantes de instituciones penitenciarias* (groupement des corps d'assistants des institutions pénitentiaires)

ATIP : *Asociación de técnicos de instituciones penitenciarias* (association des techniques [du personnel technique] des institutions pénitentiaires)

CD : Centre de détention

CGLPL : Contrôleur général des lieux de privation de liberté

CGT : Confédération général du travail (pénitentiaire)

CNCDH : Commission nationale consultative des droits de l'homme

CommDH : Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe

CPIP : Conseiller ou conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation

CPT : Comité pour la prévention de la torture et des traitements inhumains ou dégradants

CPU : Commission pluridisciplinaire unique

CRI : Compte-rendu d'incident (disciplinaire)

CSIF : *Central sindical independiente y de funcionarios* (Centrale syndicale indépendante et des fonctionnaires)

CT : Commission technique (des modules de respect)

DAP : Direction de l'administration pénitentiaire

DSPIP : Direction de services pénitentiaire d'insertion et de probation

ENAP : École nationale de l'administration pénitentiaire

ETA : *Euskadi Ta Askatasuna*

FIES : *fichero de internos de especial seguimiento* (fichier de détenus avec un suivi spécial)

FO : Force ouvrière Justice

ISP : Inspection des services pénitentiaires

JAP : Juge de l'application des peines

LOGP : *Ley orgánica general penitenciaria* (loi organique générale pénitentiaire)

MA : Maison d'arrêt

MC : Maison centrale

MdR : Module de respect

OIP : Observatoire international des prisons

PEP : Parcours d'exécution des peines

PP : *Partido popular* (parti populaire)

PSOE : *Partido socialista obrero español* (parti socialiste ouvrier espagnol)

RPE : Règles pénitentiaires européennes de 2006

SGIP : *Secretaría general de las instituciones penitenciarias* (secrétariat général des institutions pénitentiaires)

SIEPSE : Sociedad de infraestructuras y equipamientos penitenciarios y de la seguridad del Estado (société des infrastructures et équipements pénitentiaires et de la sécurité de l'État)

SPIP : Service pénitentiaire d'insertion et de probation

SPS : Syndicat pénitentiaire des surveillant(e)s

UCSA : Unité de consultations de soins ambulatoires

UFAP-Unsa : Union fédérale Autonome Pénitentiaire

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1. Les trois significations courantes de « normaliser » 19

Encadré 2. La normalisation carcérale : une fausse question ? 22

Encadré 3. L'objet « prison » dans la sociologie et la science politique espagnoles 44

Encadré 4. La « culture carcérale » comme concept de sociologie carcérale 63

Encadré 5. Une proportion élevée de personnes de genre féminin dans les prisons espagnoles 75

Encadré 6. La « rédemption de peine par le travail » : un héritage franquiste 76

Encadré 7. Les régimes de détention différenciés en France et en Espagne 81

Encadré 8. Impartiale ? Retour réflexif sur la façon dont les caractéristiques sociales des personnes ont pu influencer notre positionnement 89

Encadré 9. Les surveillants en Espagne : le « personnel qu'il ne faut pas déranger » ... 101

Encadré 10. « La voix » des surveillants espagnols 114

Encadré 11 : Des surveillants espagnols inclus dans l'équipe technique des MdR ? Un flou qui persiste 185

Encadré 12. Des directions d'établissements politisées en Espagne ? Les différences avec l'administration pénitentiaire française 194

Encadré 13. Les MdR en France, levier de préparation à la sortie ou outil de gestion de la détention ? Une problématique imposée par le terrain 216

Encadré 14. Les procédures d'évaluation et les sanctions dans le système infra-disciplinaire des MdR français 226

Encadré 15. Les MdR : une mise en perspective à partir de l'histoire récente des régimes différenciés en France 260

Encadré 16. Le module 14 (communauté thérapeutique-éducative) à Pleasantville, « un monde à part » (sous-directrice du traitement) 285

Encadré 17. Le rapport Clément-Petremann relatif aux « lignes directrices relatives aux régimes de détention » (Clément-Petremann, 2016) 287

Encadré 18. Précision méthodologique sur le statut des détenus coordinateurs 329

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

TABLEAUX

Tableau 1. Éléments de distinction entre les systèmes disciplinaire et infra-disciplinaire (source : élaboration propre) 62

Tableau 2. Degré de classification et type de régime pénitentiaire (source : élaboration propre avec les données statistiques de Ministerio del Interior, SGIP, 2019, p. 33). 79

Tableau 3. Critères de classification des personnes détenues (source : élaboration propre à partir de l'article 63 de la LOGP et l'article 102 du RP de 1996) 80

Tableau 4. Les critères légaux et organisationnels de répartition des détenus dans les modules (source : élaboration propre à partir d'une norme de la direction de Pleasantville) 264

Tableau 5. Éléments synthétiques de comparaison entre la France et l'Espagne (source : élaboration propre) 374

FIGURES

Figure 1. Évolution du pourcentage du nombre de personnes incarcérées dans des MdR (2004-2017) (source : A. Ballesteros-Pena, 2020, p. 386) 60

Figure 2. Evolution du taux de détention pour 100 000 habitants en Espagne (1980-2018) (source : Cid, 2020, p. 7) 73

Figure 3. Durée moyenne (en mois) des incarcérations en Espagne (1980-2018) (source : Cid, 2020, p. 17) 74

Figure 4. Schéma de la cabine des fonctionnaires de surveillance en Espagne (source : élaboration propre) 104

Figure 5. La « relation positive » dans la médiation relationnelle, telle qu'illustrée dans une brochure de l'École nationale de l'administration pénitentiaire sur la sécurité dynamique (source : ENAP, 2018, p. 9) 159

Figure 6. Hiérarchisation émique entre les modules (source : élaboration propre) 267

Figure 7. Moyens matériels pour la mise en place d'un MdR (source : Cendón Silvan et al., 2011) 315

LISTES DES ANNEXES

Annexe 1. Éléments de présentation du système pénitentiaire espagnol *430*
Annexe 2. Vue aérienne d'un centre type pénitentiaire espagnol *433*
Annexe 3. Schéma de la configuration spatiale de Pleasantville *434*
Annexe 4. « Place centrale » d'un centre type pénitentiaire espagnol *435*
Annexe 5. Intérieur d'un module (salle de vie d'un MdR espagnol) *436*
Annexe 6. « Contrat comportemental » du MdR 12 de Pleasantville *437*
Annexe 7. Contrat comportemental du MdR 5 de Smallville *438*
Annexe 8. L'infra-droit dans les MdR en Espagne (l'exemple de l'infra-droit dans un « vrai MdR », le MdR 12 à Pleasantville) *439*
Annexe 9. Infra-droit d'un « faux MdR » (l'exemple des normes du module 5 à Smallville *443*
Annexe 10. « Contrat d'engagement » dans les MdR à Batroun *445*
Annexe 11. Tableau des « récompenses » octroyées aux personnes détenues du 23.07.2015 au 10.12.2010 (Batroun) *446*
Annexe 12. Modèle de fiche d'exclusion du MdR (Batroun) *448*
Annexe 13. Grille d'évaluation du comportement par « points » dans les MdR français *449*
Annexe 14. Fiche pour les entretiens réalisés par l'éducateur ou l'éducatrice au quartier d'arrivées (Smallville) *450*
Annexe 15. Fiche pour les entretiens réalisés par l'éducateur ou l'éducatrice au quartier d'arrivées (Pleasantville) *451*
Annexe 16. Livret de présentation des MdR à Batroun : « avantages » versus « Règlement » *452*
Annexe 17. Récapitulatif des observations et échanges informels à Pleasantville et Smallville *456*
Annexe 18. Récapitulatif des entretiens à Pleasantville et Smallville *475*
Annexe 19. Récapitulatif des observations et échanges informels à Batroun *484*
Annexe 20. Récapitulatif des entretiens à Batroun *492*

INTRODUCTION

En 1973, une conférence organisée par la Fondation internationale pénale et pénitentiaire réunissait dix-huit administrations pénitentiaires nationales[1] autour de la question : « Faut-il démocratiser les prisons ? ». Georges Picca, magistrat français, en restitue les échanges dans la *Revue criminelle et de droit comparé* (Picca, 1973), en exposant les pistes envisagées pour moderniser la gestion carcérale. Il explique les réticences qui ont pu être opposées à l'utilisation du terme « démocratisation », du fait des risques que ce terme soit réapproprié à des « fins qui s'éloignent des préoccupations des administrations pénitentiaires ». Cela a conduit les membres de la conférence à lui en préférer d'autres, notamment celui de « normalisation » :

> « Certains ont craint, notamment, le retentissement d'un tel « slogan » [démocratiser les prisons] dans la population pénale, la presse et l'opinion, et son exploitation à des fins peut-être éloignées des préoccupations des administrations pénitentiaires. Aussi a-t-on proposé de lui préférer, au cours de la discussion, les termes de : libéralisation, normalisation ou participation, sans pour autant se dissimuler l'ambiguïté de ces mots qui correspondent à autant de concepts différents selon la langue, la culture ou l'État dans lequel ils sont utilisés. » (Picca, 1973, p. 927)

L'une des premières occurrences de l'objectif de « normalisation carcérale »[2] que nous ayons trouvées dans la littérature grise francophone date donc du début des années 1970, période marquée par un double contexte : la promotion de nouveaux standards pénitentiaires internationaux et des révoltes carcérales qui touchent plusieurs pays. Mot ambigu, selon G. Picca, « phrase peu élégante » selon R. D. King et R. Morgan (1980, p. 37), « concept fragile » selon D. Kaminski (2010), l'usage du terme « normalisation » s'est toutefois progressivement imposé dans le champ pénitentiaire (Salle, 2016). Cette thèse propose donc d'analyser les politiques publiques de normalisation carcérale, à partir d'une enquête de terrain sociologique menée en France et en Espagne.

[1] La France y participe, mais pas l'Espagne (encore sous le régime franquiste).

[2] Le terme sera utilisé ensuite sans guillemets.

1. LA NORMALISATION CARCÉRALE : ÉLÉMENT DE CADRAGE

Dans un premier temps de cette introduction, nous souhaitons présenter quelques éléments de cadrage qui permettent de mieux saisir ce qui est appelé la « normalisation carcérale ». Pour ce faire, nous distinguerons d'abord l'objet de notre thèse des différentes acceptions du terme « normalisation » que l'on trouve dans le langage commun et la littérature scientifique. Ensuite, nous proposons, par contraste avec la caractérisation de la prison comme une « institution totale » proposée par E. Goffman, de dresser le portrait idéal-typique de la « prison normalisée ».

1.1. La « normalisation » : un terme polysémique

Le terme de « normalisation » existe dans le langage courant. Il est également un concept utilisé dans les travaux scientifiques, en référence aux analyses de M. Foucault, ce pour quoi il s'agit de s'arrêter dans un premier temps sur des enjeux de définition et de distinction sémantique.

La normalisation dérive du mot « norme », marqué par sa polysémie et son ambiguïté (tout comme le sont ses dérivés « normal », « normalité », etc.) (Lochak, 1983). L'étymologie latine de « norme » est le terme « *norma* », qui signifie équerre, règle, loi. Trois sens ont dérivé de cette racine latine. La norme peut d'abord désigner, « par référence à une moyenne statistique, généralement sans jugement de valeur un […] état habituel, régulier, conforme à la majorité des cas »[3], c'est-à-dire « ce qui se rencontre dans la majorité des cas d'une espèce déterminée ou ce qui constitue soit la moyenne soit le module d'un caractère mesurable » (Canguilhem, 2015 [1943]). Elle renvoie également à ce qui *doit* être, à un modèle construit au prisme d'un jugement de valeur. Pris dans cette acception, la norme est « un état régulier, le plus conforme à l'étalon posé comme naturel, et par rapport auquel tout ce qui dévie est considéré comme anormal »[4] ou encore une « règle, [un] principe auquel on doit se référer pour juger ou agir »[5]. D'après F. Ewald (1992, p. 201-203) qui retrace les évolutions des usages du terme, c'est le premier sens qui a primé au XIXe siècle, c'est-à-dire son acception en tant que moyenne. C'est à cette période que sont nés plusieurs termes

---

[3] Norme. Dans *Lexique du Centre national de ressources textuelles et lexicales en ligne*. https://www.cnrtl.fr/definition/norme.

[4] *Ibid.*

[5] *Ibid*.

dérivés, tels que « normalité » (1834), « normatif » (1868) ou encore « normalisation » (1920), repris ensuite par les sciences humaines, juridiques, économiques, mais également dans les domaines de l'industrie, de l'ingénierie, etc.

La normalisation, quant à elle, renvoie à « l'action de normaliser, au résultat de cette action » dans le langage courant. Les différents sens donnés au terme « normaliser », présentés ci-dessous (encadré 1), nous serviront à étudier la normalisation carcérale tout au long de cette thèse, car chacun d'entre eux pourra faire écho à notre analyse.

Encadré 1. Les trois significations courantes de « normaliser »[6]

1. Dans une acception technique, que l'on retrouve notamment dans le domaine industriel et technologique, il s'agit d'« appliquer une norme de manière à abaisser le prix de revient ou à faciliter l'utilisation généralisée. [Par exemple], normaliser les méthodes de travail, un produit, les outils, un procédé, la production d'un objet ». Il est intéressant de noter que, pris dans ce sens, les synonymes proposés sont « rationaliser », « standardiser », « systématiser », « unifier ». C'est de ce sens que dérivent les organismes de normalisation, chargés de la coordination des travaux d'élaboration et de diffusion des normes de qualité et de certification, tels que l'Organisation internationale de normalisation (ISO) ou encore l'Association française de normalisation (AFNOR).

2. Dans sa seconde acception, normaliser veut dire « ramener à la norme, à un état normal, habituel, régulier ce qui avait cessé de l'être ou rendre normal ce qui ne l'était pas encore ». Les synonymes ici mentionnés sont « équilibrer » ou encore « régulariser ». Lorsque le complément désigne des rapports entre des personnes ou entre des pays, cela prend le sens d'« établir ou rétablir des relations normales. [Par exemple], normaliser des rapports trop tendus entre des personnes ».

3. Enfin, dans un troisième sens, politique, cela signifie « rétablir, au besoin par la force, l'ordre, le *statu quo*, après une période d'agitation, de troubles ». Ici, les synonymes mentionnés sont « ramener au calme », « stabiliser ». Lorsque le complément désigne une personne ou un groupe de personnes, il s'agit de « faire rentrer dans le rang, mettre au pas ».

[6] Normaliser. Dans *Lexique du Centre national de ressources textuelles et lexicales en ligne*. https://www.cnrtl.fr/definition/normaliser.

Dans la littérature scientifique, le terme « normalisation » peut également se rencontrer : on parle ainsi de la « normalisation » de certaines approches théoriques, comme la sociologie du droit par exemple (Delpeuch, Dumoulin et Galembert 2014). La normalisation de certains faits sociaux, tels que la délinquance, est également évoquée par des auteurs (Crawford, 2001), au sens où ceux-ci font l'objet d'une acceptation sociale. Le terme sert aussi parfois à qualifier des processus de standardisation, reprenant le sens technique.

Mais arrêtons-nous plus longuement sur les analyses portant sur le champ pénitentiaire. Lorsque le terme est utilisé, il prend une connotation foucaldienne le plus souvent évidente. Il ne s'agit pas ici de proposer une analyse de ce concept, mais de bien distinguer les différents sens donnés à la normalisation dans les travaux sur la prison.

M. Foucault, à la toute fin de *Surveiller et punir*, explique dans une note de bas de page : « J'interromps ici ce livre qui doit servir d'arrière-plan historique à diverses études sur le pouvoir de normalisation et la formation du savoir dans la société moderne. » (Foucault, 1993 [1975], p. 360). Cet ouvrage propose une analyse de la réforme de l'économie des peines et de la punitivité. En s'intéressant à la naissance de la peine de prison, l'auteur propose un cadre de pensée afin d'appréhender le système carcéral dans son sens étroit (la prison), articulé à d'autres dispositifs carcéraux. Dans ce cadre, il explique comment le « pouvoir de la Norme » s'adjoint aux autres formes de pouvoir au XVIIIe siècle, c'est-à-dire à la fin de l'âge classique :

> « Apparaît, à travers les disciplines, le pouvoir de la Norme. Nouvelle loi de la société moderne ? Disons plutôt que depuis le XVIIIe siècle, il est venu s'ajouter à d'autres pouvoirs en les obligeant à de nouvelles délimitations ; celui de la Loi, celui de la Parole et du Texte, celui de la Tradition. […] Comme la surveillance et avec elle, la normalisation devient un des grands instruments de pouvoir à la fin de l'âge classique. […] En un sens le pouvoir de normalisation contraint à l'homogénéité ; mais il individualise en permettant de mesurer les écarts, de déterminer les niveaux, de fixer les spécialités et de rendre les différences utiles en les ajustant les unes aux autres. » (Foucault, 1993 [1975], p. 216)

En s'appuyant sur les travaux de G. Canguilhem, M. Foucault (1993 [1975], p. 216) montre comment le « pouvoir de la Norme » s'impose, par la prolifération de normes dans le monde social, notamment avec la naissance des écoles normales, la standardisation des procédés et des produits industriels, la définition de normes hygiéniques, etc. C'est à partir de cette analyse qu'il propose le concept de

normalisation, très étroitement associé à la discipline que l'on rencontre dans les dispositifs carcéraux (la prison évidemment, mais également l'école, l'hôpital, etc.). En jouant sur la polysémie du terme, M. Foucault explique comment se « normalise » le pouvoir de normalisation des comportements, par la multiplication de dispositifs carcéraux et des techniques disciplinaires dans la société :

> « La pratique qui normalise de force la conduite des indisciplinés ou des dangereux peut être à son tour, par une élaboration technique et une réflexion rationnelle, "normalisée". La technique disciplinaire devient une "discipline" qui, elle aussi, a son école. [...] C'est l'émergence ou plutôt la spécification institutionnelle et comme le baptême d'un nouveau type de contrôle — à la fois connaissance et pouvoir — sur les individus qui résistent à la normalisation disciplinaire. [...] Les supports institutionnels et spécifiques de ces procédés [les contrôles de normalité] se sont multipliés depuis la petite école de Mettray[7] ; leurs appareils ont augmenté en quantité et en surface ; leurs attaches se sont multipliées, avec les hôpitaux, les écoles, les administrations publiques et les entreprises privées ; leurs agents ont proliféré en nombre, en pouvoir, en qualification technique ; les techniciens de l'indiscipline ont fait souche. Dans la normalisation du pouvoir de normalisation, dans l'aménagement d'un pouvoir-savoir sur les individus, Mettray et son école font époque. » (Foucault, 1993 [1975], p. 347)

Dans le concept foucaldien, on retrouve l'idée de rendre conforme à une norme, de « mettre au pas », mentionnée dans les différentes définitions du terme présentées *supra*. Ici, la dimension politique fait absolument sens, puisque la normalisation est appréhendée comme un instrument de pouvoir contemporain, qui opère *via* des dispositifs disciplinaires et qui vise à rendre conforme à la norme. Mais chez M. Foucault, la normalisation s'applique à des personnes : on normalise, on dresse et on discipline des comportements et des individus. Or, notre thèse porte sur un objet différent, moins parlant en sciences humaines, dénommé la « normalisation de la prison ». Il s'éloigne en substance du concept foucaldien, comme nous allons l'expliquer.

1.2. Portrait idéal-typique d'une prison normalisée

La normalisation carcérale est en effet un « objectif politique » (Kaminski, 2010, p. 200) qui peut s'appréhender de deux façons. Caractérisée de manière positive, il s'agit d'aligner la vie en prison sur la vie à l'extérieur. Le changement porte donc ici sur une

[7] Il s'agit d'une colonie pénitentiaire pour enfants. M. Foucault ouvre son chapitre en en décrivant le fonctionnement disciplinaire.

situation et ses modalités : l'emprisonnement carcéral. De manière négative, la normalisation renvoie à l'idée selon laquelle la peine d'emprisonnement ne consiste « qu'en la privation d'aller et de venir »[8]. Ici, la normalisation ne s'applique pas seulement à une situation, mais concerne également la définition même de la peine de prison : les personnes détenues[9] ne doivent être privées « que » de leur liberté d'aller et venir. En considérant l'une ou l'autre définition, la normalisation carcérale peut surprendre, voire apparaître presque absurde dans un univers anormal (Rutherford et *al.,* 1985 ; Rostaing, 2021). Comment pourrait-on imaginer une prison où les conditions de vie ressemblent à celles de la vie libre, puisqu'il s'agit d'un lieu *par définition* séparé de la société, où l'on met à l'écart certaines personnes ? Comment penser une peine d'enfermement dont la dimension punitive se limiterait à la seule privation de la liberté ? La connaissance du milieu carcéral, même parcellaire (et plus encore pour ceux et celles qui en font l'expérience), sape rapidement l'idée d'une possible normalisation de la prison. Et pourtant, il s'agit d'un nouvel axe que l'on identifie de plus en plus dans les ambitions et les discours contemporains portant sur le changement de la prison. Réfléchir à cet objet se justifie donc pleinement (encadré 2), du fait des contradictions qu'il soulève.

Encadré 2. La normalisation carcérale : une fausse question ?

On doit ici souligner deux précautions relatives à notre objet et à son inscription dans la littérature qui traite des droits en prison. La première concerne ce que l'on entend par la notion de « droits » appliquée au contexte carcéral. L'une des problématisations les plus courantes de la question carcérale met la focale sur les conditions matérielles de détention. Dans une perspective progressiste, les divers scandales qui éclatent autour des conditions de détention et de l'insalubrité des prisons relaient cette construction sociale du problème. Dans une logique opposée, le spectre de la prison « cinq étoiles » ou « club Med » – agité dans de nombreux discours – témoigne de cette même vision des choses. Nous n'embrassons évidemment pas cette conception restrictive de la question des droits en prison et réaffirmons, à la suite d'autres, que celle-ci ne se saurait être réduite à un problème de confort en détention. Selon D. Kaminski (2002a), elle en est même absolument dissociée : il

[8] Nous utilisons des guillemets, car l'utilisation de la forme négative « ne … que » peut laisser supposer que la peine réduite à cette dimension serait facilement supportable.

[9] Les différents termes utilisés pour qualifier les personnes qui sont enfermées peuvent être connotés politiquement et sémantiquement. Dans cette thèse, nous utiliserons la catégorie institutionnelle « personne détenue » et le terme « détenu » à des fins pratiques, en ayant conscience des problèmes que cela peut poser (Chauvenet, 2010).

soutient que les droits sont des « rapports » et non pas des « offres » et met en garde les chercheurs et chercheures contre une assimilation hâtive entre droits et confort.
La seconde précaution s'adresse aux perspectives critiques à l'égard de toute politique de droits en prison, dénonçant leur instrumentalisation à de seules fins de relégitimation de l'institution. Ici, il existe un écueil en effet : en portant notre regard sur le processus de normalisation carcérale, nous risquons de proposer une analyse qui reproduit et consolide les représentations légitimes de la question carcérale et passe sous silence, voire masque, les enjeux sociopolitiques que soulève la prison (Chantraine, 2004a). Nous le précisons donc : ce n'est pas parce que l'on considère comme dignes d'intérêt scientifique les politiques de normalisation que l'on évacue ces enjeux-là.
En somme, il ne s'agit pas, en nous intéressant à la façon dont l'institution évolue « à coups de "droits" et d'eau chaude » (Brossat, 2001, p. 91), de faire nôtre la problématisation « humanitaire » de la question carcérale, mais bien de partir de cette construction sociale pour penser ses retombées concrètes sur le fonctionnement ordinaire de la prison. En prenant garde à ne pas être pensée par les catégories que l'on croit penser (Bourdieu, 1993), nous soutenons et espérons démontrer que l'analyse de la normalisation carcérale, appréhendée comme un principe d'orientation de l'action publique, est un point d'entrée pertinent pour penser les transformations contemporaines de la prison.

Afin de mieux saisir l'idée d'une prison normalisée, prenons comme point de départ le concept idéal-typique d'institution totale (Goffman, 1968 [1961]), classiquement utilisé dans les travaux de sociologie carcérale. Le concept goffmanien a fait l'objet de nombreux commentaires et de discussions en sociologie carcérale (voir notamment Chantraine, 2004b ; Chantraine, 2005 ; Mary et *al.*, 2006 ; Rostaing, 2009 ; Bony, 2015). Il ne s'agit pas ici de restituer ces enjeux théoriques, mais de nous servir de ce modèle idéal-typique pour dresser - par effet de miroir - celui d'une prison normalisée. E. Goffman décrit les prisons, les hôpitaux, les monastères, les casernes militaires, etc. comme des institutions totales. Il s'agit d'un :

> « Lieu de résidence et de travail, où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées. » (Goffman, 1968 [1961], p. 41)

Plusieurs caractéristiques permettent de considérer qu'une institution est totale :

- L'ensemble des aspects de la vie quotidienne des reclus se déroule au même endroit. En cela, la prise en charge est collective et totale.

- L'institution fonctionne sur la contrainte et les privations. Les différents aspects de la vie des reclus sont strictement encadrés par des règles et tout ce qui n'est pas explicitement autorisé est interdit.
- L'institution fonctionne en vase clos, elle est coupée du monde extérieur. De nombreuses barrières sont dressées pour limiter strictement les échanges avec l'extérieur.
- Des techniques de mortification sont mises en œuvre afin de marquer la rupture entre la vie recluse et la vie normale
- Les personnes recluses perdent leurs identités sociales antérieures pour n'être plus qu'appréhendées à partir d'une nouvelle identité unique assignée par l'institution : celle de délinquant, malade, religieux, etc.

Si la normalisation carcérale implique de s'aligner sur la vie en dehors de la prison et de limiter la peine à la seule privation de liberté, on tend donc vers un modèle de prison qui s'éloigne en substance des différentes caractéristiques de la prison comme institution totale. Le principe de normalisation implique notamment que l'administration s'efforce de limiter les cinq « pains » (souffrances) traditionnels de l'emprisonnement, tels que décrits par G. M. Sykes (1958) : la perte de liberté évidemment, mais qui se retrouve également au sein même de l'espace carcéral, la dépossession des biens personnels et des services que l'on peut trouver à l'extérieur, la privation de sexualité (sauf avec les autres personnes incarcérées), la perte d'autonomie (les détenus sont dépendants pour la moindre activité du quotidien) et la perte de sécurité, au sens où l'univers carcéral est très fortement marqué par l'absence de relations de confiance.

Afin d'appréhender les différentes ambitions contemporaines de réformes carcérales qui peuvent être rattachées à ce processus, nous proposons de distinguer quatre domaines concernés par la normalisation carcérale[10]. Nous précisons que cette distinction vise avant tout un objectif de clarification, car, en pratique, les différents pans de la normalisation carcérale sont le plus souvent interdépendants. Nous verrons successivement : le respect des droits fondamentaux, les conditions de

[10] Pour définir la normalisation, S. Snacken (2002) opère quant à elle une différence entre les dimensions individuelle et collective de la normalisation. Individuellement, cela implique que les personnes incarcérées soient considérées sous la pluralité de leurs différentes identités sociales, sans être réduites à celle de détenu. Sur le plan collectif, la normalisation implique qu'existent en prison des services similaires à ceux que l'on trouve à l'extérieur.

détention, la façon d'appréhender les détenus, la déspécification du service public carcéral et la conception de la sécurité et du maintien de l'ordre.

1.2.1. Le respect des droits fondamentaux

Un premier pan de la normalisation se déduit de sa définition par la négative. L'individu incarcéré n'est privé que de son droit d'aller et venir, ce qui implique qu'il conserve donc l'ensemble de ses autres droits fondamentaux individuels et collectifs. Dans cette perspective, le statut juridique, politique et social de citoyen d'une collectivité politique doit être reconnu au détenu. Cela implique que ses droits politiques, civils, sociaux, économiques et culturels ne doivent pas être entravés, à l'exception des limitations qui seraient intrinsèquement liées à la privation de liberté ou qui ressortent de la condamnation pénale. Ainsi les droits à la dignité, à l'intégrité, à la vie privée, et à l'intimité, à la sûreté, à la propriété, à une représentation juridique doivent être respectés, tout comme sont censées ne pas être limitées ses libertés d'entreprendre, de culte, de conscience, d'opinion, d'expression, de pétition et d'association. Les détenus ressortissants de l'État dans lequel ils sont incarcérés ne perdent pas non plus leurs droits civiques, puisqu'ils demeurent des citoyens à part entière. En outre, l'ensemble des droits sociaux et économiques – tels que le droit à l'emploi, le droit à la sécurité, le droit au logement, le droit à l'instruction, le droit à la culture, le droit à la protection de la santé – doivent être respectés et assurés par l'État.

Pour donner un exemple, considérons plus en détail l'un de ces droits : le droit au travail (et les droits afférents tels que le droit de grève, la liberté syndicale et le droit de négociation collective). Le travail, longtemps support à l'endurcissement de la peine de prison (voir les travaux forcés notamment dans les prisons franquistes), devient l'un des premiers étalons de la normalisation carcérale dans la prison contemporaine. S'il demeure le plus souvent une obligation de travail[11] dans la plupart des législations européennes (sauf en Belgique, en France, en Espagne et au Danemark), une version aboutie de la normalisation du travail carcéral impliquerait plusieurs choses : l'existence d'un contrat de travail, d'un salaire minimum équivalent à celui pratiqué dans la société libre, d'une limitation de la durée hebdomadaire du temps de travail, d'un droit de grève, d'une inspection du travail qui contrôle

[11] Obligation qui s'éloigne de la réalité, car les postes de travail en prison sont prisés et moins nombreux que les demandes.

notamment les mesures appliquées en matière d'hygiène et de sécurité, de congés payés, de l'affiliation au système national de sécurité sociale qui permet notamment de bénéficier d'assurances maladie et accidents de travail, d'indemnités chômage et d'indemnités retraite.

1.2.2. Les conditions de détention : accès à des services collectifs, amélioration de la matérialité et décloisonnement de l'espace carcéral

La normalisation concerne également les conditions de détention considérées au sens large : celles-ci recouvrent l'accès à des services collectifs, la matérialité carcérale et les régimes de détention.

La normalisation des conditions de détention implique que les détenus puissent avoir accès une « offre »[12] de services collectifs qui serait similaire à celle de la société libre. Cela concerne les services rattachés à certains droits fondamentaux cités précédemment : par exemple une offre équivalente en matière de soins de santé, d'éducation, de travail, de formation professionnelle, de culture, etc. En matière de services collectifs, cela implique également que les détenus puissent avoir accès à des structures variées de sport et à des activités de loisir. On trouve ainsi dans les centres types espagnols des piscines et des terrains de tennis. La nourriture et l'accès aux biens de consommation sont également concernés. Les détenus doivent pouvoir suivre le régime alimentaire qu'ils souhaitent, quand bien même ils sont enfermés. En outre, les économats ou la cantine doivent leur permettre d'accéder aux mêmes biens et aux mêmes tarifs que ceux pratiqués à l'extérieur.

La matérialité carcérale est également pleinement concernée par la normalisation des conditions de détention, tant dans l'aménagement de l'espace, l'architecture des bâtiments, que dans l'état des locaux et des installations. Il faut noter à ce titre qu'à côté du travail, la « normalisation » de la taille des fenêtres a été l'un des premiers aspects à avoir fait l'objet d'une recommandation européenne. Plus encore, la prison « normalisée » se doit de gommer tout signe tangible de « carcéralité ». L'ambition est de faire de la prison un espace comme un autre : tout ce qui est susceptible de rappeler le dispositif carcéral (miradors, barbelés, grillages, etc.) est caché, voire parfois supprimé. On note ainsi des efforts considérables déployés par les administrations pénitentiaires, les sociétés et cabinets d'architectes (lorsque la

[12] On utilise ce terme en référence à la distinction opérée par Kaminski (2002a, p. 106) entre « offres » et « rapports », dans sa définition des droits en prison. Nous y revenons plus loin.

construction est déléguée) dans les plaquettes de présentation pour faire valoir la dimension « humaine » et « normalisée » des nouveaux projets de prison. La délégation de la construction de prison à des entreprises telles que Bouygues construction, en France par exemple, peut se lire comme le signe d'une certaine normalisation. Ce type d'entreprise fait d'ailleurs valoir la construction de prisons sur le modèle d'autres établissements publics (tels que les écoles, les hôpitaux, les tribunaux). C'est le plus souvent en référence au modèle de la prison-ville que se construit l'alignement sur l'extérieur. La prison n'est plus un espace obscur, fait de murs hauts, de barbelés, de portes blindées et de barreaux, mais doit devenir un petit village aéré, avec sa place, ses allées, ses espaces verts et ses unités pavillonnaires (quand bien même ces nouveaux établissements sont prévus pour incarcérer plus de mille personnes). En Espagne, l'offre de services collectifs se traduit d'ailleurs dans la matérialité carcérale. L'espace est organisé de telle manière qu'à chaque service correspond un bâtiment particulier : la salle de spectacle, la bibliothèque, les salles de classe, les ateliers de travail, l'infirmerie, etc. En outre, les locaux d'une prison normalisée doivent répondre à certaines normes d'hygiène et de salubrité afin de respecter la dignité des personnes détenues. La lumière naturelle doit pouvoir pénétrer dans les bâtiments. Le système d'aération doit permettre de vivre dans un environnement sain. Il n'est plus question que les prisons soient ces espaces vétustes et insalubres tant décriés. C'est en effet l'un des domaines qui a le plus souvent suscité l'indignation médiatique ou politique. Dans la prison normalisée, il devient évident que toute « surpopulation » n'est pas envisageable. Cela veut dire que chaque personne détenue doit disposer d'un « espace vital » (CPT, 2015), pour reprendre le terme utilisé par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT).

Par ailleurs, dans une prison normalisée, l'aménagement de l'espace doit faciliter la vie en collectivité. L'isolement cellulaire, le cloisonnement et la séparation entre les détenus – principes cardinaux de la prison traditionnelle – n'ont plus lieu d'être. Cela implique notamment deux choses. Tout d'abord, on peut imaginer que dans une prison normalisée, n'existerait plus de ségrégation entre les types de détenus, selon leur âge, leur sexe, le type de condamnation pénale, etc. À ce titre, les prisons mixtes espagnoles sont parfois mobilisées comme moyen de faire valoir la normalisation des conditions de détention. Par ailleurs, les détenus doivent pouvoir disposer d'espaces de vie collective (comme c'est le cas ici encore dans les modules espagnols) et sont censés pouvoir être amenés à se croiser dans la prison. Dans certaines présentations de projets de nouvelles prisons, on peut lire qu'il s'agit de faire de la prison un espace

social normalisé. Cela implique que celle-ci soit un espace « ouvert », ce qui amène à la question des régimes de détention. En effet, un régime de détention normalisé correspondrait à ce qui est appelé « les prisons ouvertes », en référence le plus souvent au modèle des prisons danoises. Ce type de régime implique non seulement que les détenus disposent des clés de leur cellule, mais qu'ils soient en outre libres de circuler dans tout le périmètre de la prison. Dans une version aboutie de la normalisation, nous pourrions même envisager un régime de détention axé sur l'auto-administration des prisonniers, sans que soit nécessaire l'existence d'un personnel pénitentiaire. Dans une version atténuée, la normalisation du régime de détention signifie que les détenus disposent de leur propre clé de cellule, ce qui leur offre une plus grande autonomie dans leurs déplacements au quotidien. Il en résulte que l'organisation même du quotidien carcéral est affectée par la normalisation. Dans la journée, les détenus doivent pouvoir vaquer à diverses occupations « normales » (aller travailler, aller à la bibliothèque, faire du sport, etc.) et ne réintégrer leurs cellules qu'en fin de journée. En France, si les cellules sont ouvertes dans certaines ailes des centres de détention, ce n'est pas le cas en maison d'arrêt où les détenus sont enfermés la majorité du temps (ainsi qu'en maison centrale, en théorie). La plus grande autonomie accordée aux détenus n'est pas sans lien avec les autres dimensions de la normalisation, car ils sont placés dans une situation de moindre dépendance vis-à-vis du personnel pénitentiaire.

1.2.3. Du « détenu » à la « personne détenue » : la prise en compte des différentes facettes de l'identité sociale des personnes incarcérées

La normalisation implique également la reconnaissance de la pluralité des identités sociales des personnes incarcérées. Il s'agit d'ailleurs de l'une des raisons aux évolutions sémantiques dans le langage des administrations pénitentiaires. On ne parle plus de « prisonnier » ou de « détenu », mais de « personne détenue » ou d'« usager contraint du service public pénitentiaire », pour signifier que l'individu incarcéré conserve son statut de « personne », bien qu'enfermé. C'est peut-être cette dimension-là qui est la plus difficile à cerner, car elle a des implications subjectives, c'est-à-dire qui concernent la conception qu'a l'administration du sujet détenu.

Il s'agit tout d'abord de favoriser l'expression de l'individualité des détenus. Cela implique des changements concrets : le costume pénitentiaire doit être banni, afin que les détenus puissent porter leurs vêtements personnels. Ils devraient également pouvoir posséder dans leur cellule leurs propres meubles et leurs effets personnels.

Par ailleurs, cela implique que les personnes détenues soient identifiées et considérées dans leur individualité par le personnel pénitentiaire. Nous n'évoquons pas ici le principe de l'individualisation de la peine, mais la redéfinition des relations sociales en détention. Les détenus ne sont pas censés être réduits à de simples numéros (d'écrou), ou encore identifiés comme des « voyous », des « délinquants », des « bandits », comme c'est souvent le cas le langage émique (de Sardan, 1998) du personnel de surveillance. En somme, les catégorisations collectives n'ont plus lieu d'exister dans une prison normalisée, pour laisser place à une appréhension de l'individu en tant que tel.

En outre, les détenus sont censés ne pas être dépouillés de leurs identités sociales antérieures. Par exemple, l'incarcération ne doit pas gêner le maintien des liens avec la famille et les proches, car les personnes enfermées sont également parents, enfants, frère ou sœur, ami, mari ou femme, amant ou amante, etc. La sexualité ne devrait pas être empêchée non plus : les personnes détenues sont censées pouvoir avoir des relations sexuelles, sans que l'administration ait par exemple un droit de regard.

Enfin, il est un aspect qui a retenu l'attention des administrations pénitentiaires : c'est celui de la participation des détenus à l'organisation de leur vie en détention, mais également à l'exécution de leur parcours de peine. Dans les arguments avancés, nous comprenons que c'est la conception même du sujet détenu qui est en jeu : dans une prison normalisée, le détenu ne doit plus être considéré comme une personne irresponsable et infantilisée. Cela implique tout d'abord la « responsabilisation » des détenus derrière les murs de la prison, que l'on retrouve également derrière les termes anglo-saxons d'*empowerment* ou de *self-government*. Dans une prison normalisée, les détenus sont jugés aptes à prendre des décisions qui concernent leur vie en détention, *via* des instances de concertation et d'expression collective dotées d'un pouvoir de décision. Les détenus sont ainsi censés pouvoir être autorisés à discuter collectivement des conditions relatives à leur condition de détention. Une limite est toutefois posée en général : tout détenu, y compris dans une prison normalisée, n'est pas censé détenir de pouvoir disciplinaire. Plus encore, cette vision d'une personne responsable peut également signifier que le détenu devient actif dans la gestion de sa peine. Ce ne serait plus une personne à réadapter, à réinsérer, à traiter (suggérant ainsi une certaine passivité de sa part), mais un sujet qui se réadapte, se réinsère et se traite de lui-même en prison. Les détenus sont ainsi invités par exemple à participer à l'élaboration de leur plan de détention, à s'impliquer activement dans la mise en œuvre de celui-ci et à dans plan de détention et à être

proactif dans les actions de réparation vis-à-vis des victimes. Cette dimension de la normalisation carcérale est particulièrement investie (non sans poser certaines questions sur lesquelles nous reviendrons) dans la prison contemporaine : on trouve ainsi en France et en Espagne des formes de contractualisation du parcours de peine et de nombreuses invitations faites aux détenus de s'impliquer dans la gestion de leur peine.

1.2.4. La déspécification du secteur public carcéral

Nous ajoutons une quatrième dimension de la normalisation carcérale qui concerne la prison en tant qu'administration publique et qui se déduit de sa qualification en tant que « service public ». Les contours de cette notion pouvant varier selon les contextes institutionnels (Chevallier, 1997), nous nous appuyons ici sur le cas français, car la formulation de « service public pénitentiaire » a été retenue depuis la loi de 1987[13]. On souhaite cependant mentionner que cette qualification est également retenue en Espagne depuis 1996 et qu'elle est directement rattachée à une dynamique de rationalisation :

> « À leur tour, les changements dans les formes de recrutement, le cadre statutaire de la fonction publique, le système juridique de l'administration et la procédure administrative [...] exigent une réorganisation profonde des domaines affectés en consolidant les avancées dans d'une "normalisation". Il s'agit de ne pas définir de cadres spécifiques, sauf dans les matières qui, en raison de la singularité de l'activité, l'exigent, rompant ainsi la dynamique de "marginalisation" à laquelle sont inconsciemment soumises les institutions pénitentiaires et qui a été si souvent dénoncée par la doctrine et les tribunaux. »[14]

On peut en effet considérer qu'il s'agit là d'une forme de normalisation : cela permet ainsi de « sortir la prison de l'exception juridique » (CNCDH, 2004, p. 28). En outre, cela signifie que le fonctionnement de la prison (en tant que service public à part entière) s'aligne sur celui d'autres secteurs ou activités de l'État dans plusieurs domaines, que nous allons voir successivement.

---

[13] Il est également reconnu en Espagne depuis 1981.

[14] *Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario*, p. 1.

Penser la prison comme un service public implique tout d'abord que les détenus soient considérés comme des « usagers contraints » du service public pénitentiaire, malgré l'illogisme de cette expression. Il incombe dès lors, aux administrations pénitentiaires, un certain nombre de responsabilités et d'obligations à l'égard du « public » qu'elles « reçoivent ». Les détenus sont censés être traités de manière équitable par le service public pénitentiaire. Par exemple, dans une prison normalisée, toute disparité, notamment dans les conditions de détention selon les établissements, doit disparaître. Les détenus sont également concernés par les évolutions législatives qui touchent aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (et notamment la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations[15]).
Par ailleurs, le fonctionnement de l'organisation carcérale et la gestion de son personnel sont affectés par cette qualification juridique. La revalorisation des missions du personnel, l'alignement de leur statut sur le droit commun de la fonction publique ou encore la censure récente par le Conseil constitutionnel d'un article prévoyant le caractère automatique de la sanction des surveillants en cas de grève[16] sont autant d'éléments qui peuvent être rattachés au processus de normalisation. Il en est de même de la promotion d'une plus grande mixité parmi le personnel pénitentiaire, qui permet d'atténuer la représentation de la prison comme une « maison des hommes » (Malochet, 2007).

Cela implique également un processus d'ouverture de l'administration pénitentiaire vers l'extérieur. Il s'agit ici de « décloisonner » la prison : celle-ci ne doit plus fonctionner en autarcie mais en articulation avec d'autres entités publiques ou privées pour fournir entre ses murs des services qui ne relèvent pas du seul secteur pénitentiaire. On pense notamment à l'ouverture de marchés publics pour la construction des prisons, mais aussi pour déléguer certains aspects de leur gestion. Ainsi l'entreprise Sodexo, connue dans la restauration collective proposée dans les hôpitaux ou les écoles en France, a également été en charge de la restauration au sein des prisons. À côté de ces marchés, des accords peuvent également être conclus entre l'administration pénitentiaire et d'autres ministères (tels que celui de l'enseignement, de la culture ou du sport). Le retour d'acteurs associatifs participe aussi de ce processus de normalisation du service public pénitentiaire. Il en résulte

[15] Bien que cela se soit produit par inadvertance, comme le souligne C. Durand (2019, p. 50).
[16] Conseil constitutionnel, 10 mai 2019, n° 2019-781 QPC qui censure une partie de l'article 3 de l'ordonnance du 6 août 1958.

qu'en prison, on ne trouve plus seulement des surveillants et des surveillantes, mais une pluralité de corps professionnels externes à l'administration pénitentiaire : des médecins, des enseignants et des enseignantes, etc.

Un des autres aspects saillants de la normalisation du service public pénitentiaire concerne la limitation du pouvoir discrétionnaire de ses administrations locales. Cela implique que la définition des ordres normatifs locaux ne soit plus entre les seules mains des seules directions d'établissement. Ces dernières perdent une partie de leur marge d'autonomie dans la gestion de leur établissement. Les règles de fonctionnement au sein d'une prison (les régimes de détention, les conditions de détention, les règles d'octroi d'un poste de travail, etc.) doivent être encadrées et définies par des normes, elles doivent pouvoir faire l'objet de contrôles hiérarchiques mais également de contrôles externes (par des instances administratives indépendantes et des juridictions nationales ou internationales). En somme, il s'agit de limiter le pouvoir souverain de l'administration pénitentiaire : celui-ci doit désormais être régulé, contrôlé et susceptible d'être contesté par les personnes détenues. La normalisation carcérale implique donc la suppression des décisions non susceptibles de recours devant une juridiction de droit commun. Depuis 1995, les mesures d'ordre intérieur sont désormais soumises à un possible recours devant le juge administratif en France. En outre, les normes, procédures et sanctions disciplinaires – le « sous-droit » pénal interne à une prison – doivent répondre aux exigences de la procédure pénale de droit commun. Par exemple, cela implique que les détenus soient considérés comme des justiciables pouvant bénéficier de l'ensemble des droits procéduraux (tels que le principe du contradictoire, le droit au recours juridictionnel, le droit à la défense, etc.).

1.2.5. La normalisation de la sécurité et du maintien de l'ordre

Enfin, il est un dernier domaine touché par la normalisation qui mérite d'être mentionné : les moyens de maintenir l'ordre et d'assurer la sécurité en prison. *A priori*, il peut sembler vain, voire absurde, de penser une normalisation du maintien de l'ordre. Pour autant, c'est un domaine qui a également été investi par les politiques de normalisation, en lien avec la reconnaissance de la pluralité des identités sociales des détenus et la normalisation du service public pénitentiaire. On peut distinguer deux dimensions.

Tout d'abord, dans l'institution carcérale normalisée, le recours à la force physique doit être soumis à un principe de proportionnalité, de nécessité et de subsidiarité. L'ordre n'est pas censé être obtenu par la coercition, sauf en cas d'absolue nécessité lorsque les autres moyens ne sont pas suffisants pour y parvenir. Cela implique également que la présence des dispositifs de sécurité passive (comme les barbelés, les grilles, les caméras de vidéosurveillance, etc.) soit réduite au strict minimum. Dans la prison normalisée, les détenus ne doivent plus être contraints, mais plutôt invités à respecter l'ordre : ils s'autocontrôlent et se soumettent aux règles institutionnelles d'eux-mêmes.

Ensuite, une approche normalisée du maintien de l'ordre a des répercussions sur la nature des relations entre les personnes détenues et le personnel pénitentiaire et, plus particulièrement, le personnel de surveillance avec lequel les détenus sont en contact permanent. Celles-ci doivent prendre des allures « normales », ce qui sous-tend qu'elles ne soient pas empreintes d'un rapport de domination explicite. En effet, si les détenus ne sont plus appréhendés au seul prisme de leur identité de « prisonniers », les rapports sociaux en prison s'en trouvent modifiés. Les relations entre les usagers et usagères du service public pénitentiaire et ses agents et agentes doivent s'aligner sur celles que l'on doit pouvoir observer dans n'importe quelle administration. Le ton de la communication par exemple doit être le même que celui hors les murs. Dans la même veine, les surveillants et surveillantes de prison ne sont plus censés arborer l'uniforme, symbole de l'autorité institutionnelle. En revêtant des habits quelconques, cela pourrait atténuer la position de force. Le rôle du personnel de surveillance doit être également transformé en substance dans la prison normalisée. Ces agents ne sont plus de simples « gardiens et gardiennes », mais ils détiennent une mission d'accompagnement des personnes durant l'exécution de leur peine et doivent établir des relations positives avec les détenus. C'est bien cette idée qui se trouve derrière la volonté de favoriser l'émergence d'une figure de « surveillant-éducateur ».

2. La normalisation carcérale, un nouvel axe de réforme de l'action publique ?

La prison telle qu'elle existe aujourd'hui s'éloigne évidemment du tableau idéal-typique dressé d'une prison « normalisée ». Bien que les réformes contemporaines infléchissent sa caractérisation « totalitaire », il n'en demeure pas moins que

l'institution carcérale demeure un univers clos, gouverné par des règles spécifiques et représentant une « épreuve totale » pour les personnes détenues (Rostaing, 2021, p. 41-90).

Appréhendée comme un « objectif politique » (Kaminski, 2010, p. 200), la normalisation carcérale soulève de nombreuses questions centrales (notamment identifiées par D. Kaminski [2010] et S. Snacken [2002]) : qu'est-ce que la normalité ? Que représente l'étalon de vie à l'extérieur ? Comment s'articule-t-elle au principe de *less eligibility*[17] ? Prenant son origine dans les politiques sociales, ce principe est fondé sur l'idée que les conditions de vie en prison doivent être plus que celles des citoyens les plus pauvres à l'extérieur.

Bien que ces questionnements soient cruciaux, nous envisagerons dans cette thèse la normalisation comme un principe d'orientation de l'action publique carcérale[18]. L'action publique carcérale sera entendue dans cette thèse comme :

> « Les orientations pénologiques explicites ou implicites […] données à l'exécution des peines par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires (décrets, arrêtés et circulaires), ainsi par les discours et les pratiques émanant des acteurs [du secteur public carcéral] » (Cliquennois, 2006b, §1).

---

[17] Le principe de *less eligibility* repose sur l'idée que les conditions de vie en prison ne doivent pas être meilleures que les conditions de vie les plus dures à l'extérieur. Ce principe visait à entretenir l'objectif de dissuasion de l'enfermement, en faisant en sorte « niveau de vie carcéral [soit] toujours […] inférieur à celui de l'ouvrier le plus pauvre de la société, au risque de devenir attractif pour les paresseux et les éternels assistés que sont les "mauvais pauvres", "inaptes à toute espèce de travail", comme dira la loi Waldeck-Rousseau (1885) » (M. Perrot, 1997, p. 8).

[18] Nous demeurons partagée quant à la qualification à utiliser pour caractériser la normalisation carcérale. Peut-on parler d'une « philosophie », à l'instar de l'appellation retenue dans les travaux portant sur le *community policing* (Maillard, 2009) ? Les disparités observées selon les contextes nationaux dans les reprises explicites du principe de normalisation permettent difficilement de parler d'une nouvelle philosophie de l'action publique carcérale. Doit-on plutôt l'envisager comme une « catégorie de l'action publique » carcérale ? Les contours de ce terme étant flous, cela reste insatisfaisant. Nous pourrions également mobiliser les travaux de V. Dubois (2008) sur les « catégories de l'intervention publique ». La normalisation serait ainsi envisagée comme « catégorie institutionnalisée de perception et d'action propres » aux politiques carcérales, reposant sur une identification de « problèmes » et une « objectivation institutionnelle » dans de nouveaux dispositifs d'action publique (Dubois, 2009). Si cette qualification apparaît comme la plus séduisante, la façon dont nous appréhenderons la normalisation carcérale ne recouvre cependant pas pleinement les enjeux identifiés par V. Dubois. Ce concept lui permet en effet d'analyser les processus de légitimation de nouveaux domaines d'intervention du pouvoir public, ce qui n'est pas notre cas ici.

Il s'agira d'analyser la façon dont la normalisation aiguille et oriente l'action publique en France et en Espagne, ses appropriations à l'échelle locale et les reconfigurations du fonctionnement institutionnel qu'elle charrie. Avant de présenter les traductions institutionnelles en France et en Espagne du principe de normalisation qui retiendront notre attention, nous proposons d'identifier le contexte dans lequel il s'est imposé comme un axe de réforme contemporaine.

Nous n'avons pas procédé à une sociogenèse de la normalisation carcérale, par l'analyse rigoureuse de la documentation institutionnelle, des comptes-rendus de conférences transnationales ou de discours dans le champ pénitentiaire qui en font la promotion, en pointent les limites ou encore en font juste mention. Cependant, nous sommes parvenue, à partir d'une recherche documentaire et en nous appuyant sur la littérature, à considérer que cet objectif apparaît dès le milieu des années 1950 et trouve un écho plus large dans les années 1970. Or, cette période est marquée par deux dynamiques, comme nous l'avons évoqué au début de cette thèse : l'émergence de standards internationaux qui édictent des principes en matière de politiques pénitentiaires et carcérales[19] ; des révoltes carcérales que les administrations pénitentiaires ont tenté d'endiguer en accordant des concessions partielles aux revendications des personnes détenues.

2.1. L'émergence d'un nouveau principe d'action publique sous l'impulsion de la *soft law* internationale

On peut trouver une première référence à l'objectif de normalisation dès 1955, dans l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus adopté par le premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants[20]. Le terme de « normalisation » n'apparaît pas explicitement, mais on trouve cependant des renvois au « normal »[21] ou encore des règles qui évoquent un

[19] Il ne s'agit pas de normes juridiques contraignantes pour les États membres, mais de recommandations qui relèvent de la *soft law.*

[20] Nations Unies, « ensemble de règles minima pour le traitement des détenus », adopté par le premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, tenu à Genève en 1955 et approuvé par le Conseil économique et social dans ses résolutions 663 C (XXIV) du 31 juillet 1957 et 2076 (LXII) du 13 mai 1977.

[21] Une des questions qui se posent évidemment, lorsque l'on aborde la normalisation comme objectif politique, est : qu'est-ce que signifient un « salaire normal » ou des « conditions normales du travail libre » ?

alignement sur l'extérieur, essentiellement dans le domaine du travail pénitentiaire des personnes détenues condamnées (règles 71.3, 72.1, 74.1, 74.2, 75.1). Par ailleurs, dans les principes directeurs des règles applicables aux détenus condamnés, la règle 57 mentionne que :

> « L'emprisonnement et les autres mesures qui ont pour effet de retrancher un délinquant du monde extérieur sont afflictives par le fait même qu'elles dépouillent l'individu du droit de disposer de sa personne en le privant de sa liberté. Sous réserve des mesures de ségrégation justifiées ou du maintien de la discipline, le système pénitentiaire ne doit donc pas aggraver les souffrances inhérentes à une telle situation. »

La règle 60.1, toujours sous l'intitulé des « principes directeurs », précise que :

> « Le régime de l'établissement doit chercher à réduire les différences qui peuvent exister entre la vie en prison et la vie libre dans la mesure où ces différences tendent à établir le sens de la responsabilité du détenu ou le respect de la dignité de sa personne. »[22]

Bien que l'expression ne soit pas utilisée explicitement, ces deux dernières règles renvoient clairement au sens que l'on met aujourd'hui derrière le terme « normalisation carcérale ». On retrouve ses définitions négative et positive. En effet, il est affirmé que la dimension afflictive (ou punitive) de l'emprisonnement réside dans la privation de liberté et que « sous réserve des mesures de ségrégation justifiées ou du maintien de la discipline », les souffrances qui découlent de l'enfermement même ne doivent pas être aggravées. En outre, la règle 60.1) recommande une réduction des différences qui peuvent exister entre la vie libre et la vie en prison.

À côté de la *soft law* établie par les Nations Unies en matière de prison, le Conseil de l'Europe a proposé en 1973 une première version de ses propres normes

[22] Le terme utilisé est bien « établir » sur le site officiel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/TreatmentOfPrisoners.aspx). La seconde partie de la phrase est peu intelligible par conséquent. On peut faire l'hypothèse qu'il s'agit d'une erreur de retranscription, le terme adéquat étant plutôt « affaiblir », comme cela est le cas dans sa reprise dans les règles pénitentiaires européennes de 1973 (règle 58) : voir *infra*.

pénitentiaires[23]. Elles sont, pour la plupart, une adaptation au périmètre géographique du Conseil de l'Europe des règles minima des Nations Unies. C'est la raison pour laquelle la plupart des recommandations qui peuvent être rattachées à la normalisation sont – à quelques rares formulations près – les mêmes. La normalisation n'est pas encore érigée en objectif ou principe fondamental en 1973, mais on trouve ici encore plusieurs renvois à la « normalité ». Les règles 72.3, 73.1., 75.1., 75.2, 76.1 recommandent ainsi un alignement du travail en prison sur celui à l'extérieur (concernant l'organisation, les méthodes, sécurité, l'hygiène, les indemnités pour les accidents du travail et les maladies professionnelles et le nombre maximum d'heures de travail) ou des renvois à un cadre « normal » (concernant la durée d'une journée de travail et le salaire). Une autre occurrence, dans le paragraphe consacré aux locaux de détention, concerne les fenêtres qui doivent « présenter une apparence aussi normale que possible » (règle 10). L'introduction de cette règle n'est pas anodine : elle n'apparaît pas dans le corpus des Nations Unies, trouve sa place avant la normalisation des conditions de travail et consacre une première traduction matérielle du principe de normalisation. On trouve enfin une reprise de la *soft law* onusienne concernant les principes directeurs applicables aux détenus condamnés dans la règle 58 :

> « L'emprisonnement et les autres mesures qui ont pour effet de retrancher un délinquant du monde extérieur sont afflictifs par le fait même qu'ils le privent de sa liberté. Sous réserve des mesures de ségrégation justifiées ou du maintien de la discipline, le système pénitentiaire ne doit donc pas aggraver les souffrances inhérentes à une telle situation. Le régime de l'établissement doit chercher à réduire les différences entre la vie en prison et la vie en liberté, tendant à affaiblir le sens de la responsabilité du détenu ou le respect de la dignité de sa personne. »

La version réactualisée des règles pénitentiaires européennes [RPE] de 1987[24] reprend pour la plupart les recommandations de 1973 relatives à la normalisation, à quelques différences. La règle 73.1.b) ne fait plus référence aux salaires dans la société libre, mais au salaire « normalement dû », ce qui marque une inflexion à la baisse des exigences. On relève également un changement important concernant l'ancienne

---

[23] Conseil de l'Europe, « ensemble des règles minima pour le traitement des détenus », résolution n° R (73) 5, adoptée par le Comité des Ministres le 19 janvier 1973 lors de la 217e réunion des Délégués des Ministres.

[24] Conseil de l'Europe, « recommandation n° R (87) 3 du Comité des ministres aux États membres sur les Règles pénitentiaires européennes », adoptée par le Comité des Ministres le 12 février 1987, lors de la 404e réunion des Délégués des Ministres.

règle 58. La normalisation comme principe général n'est plus édictée dans le paragraphe consacré aux détenus condamnés, mais elle est désormais étendue à l'ensemble des personnes incarcérées, car rattachée aux « objectifs du traitement et régimes » (quatrième partie).

Par ailleurs, il faut noter que, dans le commentaire de ces règles, c'est la première fois que le terme « normalisation » est utilisé. En nommant cette dynamique à laquelle se rattachaient plusieurs règles sans en faire mention explicite, cela participe du processus de construction de la catégorie de l'action publique.

Dans les dernières versions des recommandations Conseil de l'Europe[25] et des Nations Unies[26], une inflexion majeure est à relever. Le principe de normalisation carcérale passe au premier plan. L'objectif de normalisation carcérale est consacré comme l'un des principes fondamentaux dans la version réactualisée des RPE de 2006 :

> « La vie en prison est alignée aussi étroitement que possible sur les aspects positifs de la vie à l'extérieur de la prison. » (article 5)[27]

Par ailleurs, nous relevons l'extension du principe de normalisation à d'autres domaines. La règle 18.2 concerne le développement de relations familiales « de façon aussi normale que possible » et la règle 31.5 recommande que les détenus puissent « s'acheter ou d'obtenir des marchandises, y compris des aliments et des boissons, à des prix qui ne soient pas anormalement supérieurs à ceux pratiqués à l'extérieur ». La règle 40.5 précise que « chaque détenu doit bénéficier des soins médicaux, chirurgicaux et psychiatriques requis, y compris ceux disponibles en milieu libre. »

---

[25] Une actualisation des règles de 2006 a été faite en 2020 : Conseil de l'Europe, « recommandation Rec(2006)2-rev du Comité des Ministres aux États membres sur les Règles pénitentiaires européennes », adoptée par le Comité des Ministres le 11 janvier 2006, lors de la 952e réunion des Délégués des Ministres et révisée et modifiée par le Comité des Ministres le 1er juillet 2020, lors de la 1380e réunion des Délégués des Ministres.

[26] Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, « ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela) », annexe de la résolution 70/175 de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 2015.

[27] Dans le commentaire de la règle 5, il est précisé : « la règle 5 souligne les aspects positifs de la normalisation. La vie en prison ne peut jamais, bien entendu, être identique à la vie dans une société libre. Toutefois, les autorités pénitentiaires doivent intervenir activement pour rapprocher le plus possible les conditions de vie en prison de la vie normale et veiller à ce que cette normalisation ne puisse pas avoir pour conséquence des conditions de détention inhumaine. »

Enfin, concernant les objectifs du régime des détenus condamnés, la règle 102.2 indique que :

> « La privation de liberté constituant une punition en soi, le régime des détenus condamnés ne doit pas aggraver les souffrances inhérentes à l'emprisonnement ».

2.2. Une reconnaissance partielle des droits dans le contexte des révoltes carcérales des années 1970

Ne faire mention que de la consécration du principe de normalisation dans les standards pénitentiaires européens et internationaux, pour en comprendre son contexte de naissance, serait une lecture biaisée. En effet, à cette période, des réformes permettent la reconnaissance de certains droits des personnes détenues. Or, que ce soit en France, en Espagne, en Angleterre ou encore dans les pays scandinaves, ces réformes font suite à des mouvements collectifs de révolte et de grève des personnes détenues.

C'est le cas des prisons scandinaves, souvent érigées en modèles de normalisation carcérale. J. Pratt (2008, p. 131) explique (en s'appuyant sur les écrits de T. Mathiesen [1974]) que la reconnaissance des droits et la normalisation des conditions de détention sont le fruit des résistances des personnes détenues survenues à la fin des années 1960. En France, c'est en réponse aux émeutes de 1972 et de l'été 1974 que plusieurs changements sont impulsés par des décrets, lois et modifications du Code de procédure pénale (Salle, 2009 ; Bérard, 2013, 2014 ; Charbit, 2016 ; Demartini, 2019). Ainsi, en 1974, est créé un secrétariat général à la condition pénitentiaire (depuis supprimé). Un décret du 23 mai 1975[28] assouplit certains pans du régime carcéral dans le sens d'une normalisation (suppression du costume pénal, apparition de la notion de maintien des liens familiaux, amélioration des possibilités de contact avec l'extérieur et du droit à l'information, l'émergence d'activités socio-culturelles, etc.). En Espagne, comme nous avons allons le voir, l'adoption de la loi pénitentiaire en 1979 (*Ley Orgánica General Penitenciaria* [LOGP][29]) s'inscrit dans un contexte de revendications des prisonniers dits « de droit commun », en réponse à la libération des prisonniers politiques à la chute de la dictature. En Angleterre, au début des années 1990, c'est également à la suite d'émeutes dans la prison de Strangeways,

[28] Décret n° 75-402 modifiant certaines dispositions du code de procédure pénale du 23 mai 1975.

[29] *Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria*.

qu'est initiée une réforme du système pénitentiaire anglais (Kaminski, 2002a), sur la base des recommandations du rapport Woolf (Woolf, 1991).

Les révoltes physiques dans les prisons se sont accompagnées, parfois dans un second temps, de revendications écrites des détenus en matière de reconnaissance de droits collectifs. Si « l'amélioration de l'ordinaire »[30] faisait partie des demandes, les analyses socio-historiques soulignent que la focale mise sur cette dimension a été surtout le fruit de reconstructions sociales du problème carcéral, opérées notamment par les médias et par le champ politique[31]. Dans cette perspective, les réformes carcérales des années 1970 – promouvant notamment une normalisation des conditions de détention – sont analysées comme une concession des administrations, afin de retrouver l'ordre dans les détentions, bien que le lien ne soit toujours pas reconnu par les pouvoirs publics plus de vingt ans après (Salle, 2009, p. 38). J. Charbit évoque à ce titre de « recodage des luttes carcérales en faveur des droits des détenus dans le langage de la modernisation et de l'humanisation » des prisons (Charbit, 2016, p. 120).

2.3. Les traductions institutionnelles du principe de normalisation

N'ayant pas procédé à une sociogenèse de la normalisation, nous ne sommes pas en mesure d'expliciter l'influence, éventuellement différenciée, des différents facteurs qui ont favorisé l'émergence et les traductions institutionnelles de la normalisation carcérale[32]. On peut faire l'hypothèse que s'entremêlent des facteurs événementiels, politiques et juridictionnels (à l'instar de l'analyse des facteurs d'émergence du « discours sur les droits » en Angleterre et au Canada que propose Kaminski, 2002a). Pour notre part, nous souhaitons identifier comment la normalisation carcérale s'impose comme un nouveau principe d'orientation de l'action publique carcérale en France et en Espagne.

---

[30] Déclaration des détenus de la prison de Fresnes lors du mouvement des 7 et 8 février 1072, texte republié en avril 1972 dans les *Cahiers de revendications des sortis des prisons lors des récentes révoltes*, reproduite dans P. Artières et *al.* (2003, p. 186).

[31] On retrouve d'ailleurs la même dynamique de resserrement de la question des droits sur l'amélioration des conditions de détention dans les débats parlementaires lors de l'adoption de la loi pénitentiaire française de 2009 (Chabbal, 2016).

[32] Pour une analyse de l'influence de la soft law européenne et des contrôles internationaux sur les politiques carcérales, on pourra se reporter à G. Cliquennois et *al.* (2014) et S. Snacken (2014). Dans une approche plus large, O. Borraz (2005) analyse les standards et les normes comme des instruments de l'action publique dépolitisés.

En France, il n'existe pas de consécration de la normalisation comme un principe structurant de l'action publique carcérale, contrairement à ce que l'on peut observer en Allemagne (§ 3 al. 1 de la loi pénitentiaire du 16 mars 1976) ou en Belgique (loi de principes du 12 janvier 2005). La seule référence légale au principe de normalisation concerne le domaine du travail carcéral[33] :

> « L'organisation, les méthodes et les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre. » (Article D 433 du code de procédure pénale)

On note cependant une reprise politique du principe au travers d'une affirmation devenue célèbre : « la prison, c'est la privation de la liberté d'aller et venir, et rien d'autre » prononcée par Valéry Giscard d'Estaing, en visite à la prison de Saint-Paul (Lyon), le 10 août 1974 en plein contexte de révoltes carcérales.

Le terme même de « normalisation » est utilisé dans plusieurs travaux sociologiques ou de science politique, mais il n'est cependant pas souvent mobilisé dans le champ lexical de l'administration pénitentiaire et de ses agents. Il commence toutefois à être intégré dans le champ pénitentiaire (Salle, 2006), porté notamment par des acteurs associatifs[34] ou encore par la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) (CNCDH, 2008, p. 4). C'est le plus souvent en référence à la *soft law* européenne ou encore aux prisons scandinaves que sont préconisées des réformes dans le sens d'une normalisation carcérale jugée trop peu aboutie dans les prisons françaises.

Si la catégorie n'est pas reprise dans les discours et les écrits de l'administration pénitentiaire, on en trouve cependant des traductions évidentes dans les politiques publiques carcérales. Le rattachement des soins de santé en prison à la fonction publique hospitalière en 1994 (Farges, 2007), la création des unités de vie familiale (Lancelevée, 2011) ou encore les expérimentations relatives au droit d'expression collective des détenus (Charbit, 2018) en sont des illustrations. Les orientations

---

[33] Cette référence a été introduite en 1972, dans le contexte de révoltes carcérales évoqué précédemment, par le décret n° 72-852 du 12 septembre 1972 modifiant certaines dispositions du code de procédure pénale.

[34] On peut se reporter notamment à certaines publications de l'Observatoire international des prisons (Liaras, 2012) de l'Action des chrétiens pour l'abolition de la torture (ACAT, 2014, p. 21-24) ou encore du Genepi (Genepi, 2010).

nationales données au métier des *street-level bureaucrats* (Lispky, 1980[35]) de la prison ou encore la création de régimes de détention de « responsabilisation » (objets de notre thèse) en sont d'autres.

En Espagne, l'institutionnalisation du principe de normalisation dans les politiques publiques est plus avancée. La réforme du système pénitentiaire, à la suite de la chute de la dictature, érige la normalisation carcérale comme l'un de ses principes (Cid, Andreu, 2017, p. 264). Cela se déduit de l'article 25.2 de la Constitution espagnole[36], consacré aux peines privatives de liberté :

> « Les peines privatives de liberté et les mesures de sécurité tendront à la rééducation et à la réinsertion dans la société et ne pourront pas comporter des travaux forcés. Le condamné à une peine de prison jouira, pendant l'accomplissement de celle-ci, des droits fondamentaux définis à ce chapitre, à l'exception de ceux qui auraient été expressément limités par le contenu du jugement qui le condamne, le sens de la peine et la loi pénitentiaire. Dans tous les cas, il aura droit à un travail rémunéré et aux prestations correspondantes de la Sécurité sociale, ainsi qu'à l'accès à la culture et au plein épanouissement de sa personnalité. »[37]

Dans la littérature grise, mais également dans la littérature scientifique décrivant le système pénitentiaire espagnol (par exemple Cid, 2005), le terme apparaît à de nombreuses reprises. Sur le terrain, il n'était pas rare que les acteurs utilisent le mot « *normalización* » (normalisation au sens de catégorie de l'action publique), mais aussi l'expression « *persona normalizada* » (personne normalisée, avec une connotation plus foucaldienne de conformité à la norme). Nous sommes consciente des limites de la comparaison ici, les usages du terme étant intrinsèquement dépendants des contextes linguistiques nationaux.

On trouve par ailleurs des traductions du principe de normalisation dans les politiques publiques carcérales espagnoles. La mise en place d'unités pour mères d'enfants de moins de trois ans, l'existence de « prisons mixtes » (regroupant des femmes et des hommes détenus dans une macrostructure carcérale), le rattachement des détenus au système de sécurité sociale général en sont des exemples. La création d'un nouveau modèle de prison se revendiquant de la « petite ville » ou encore la

---

[35] Pour une actualisation du concept, nous pouvons nous référer à Watkins-Hayes, 2009 (voir notamment recension de Spire, 2012).

[36] *Constitución Española del 29 de diciembre 1978*.

[37] La traduction des citations de l'espagnol vers le français est celle de l'autrice.

mise en place de régimes de détention qui visent à créer un climat de cohabitation « normalisé » en sont d'autres (objets de notre thèse).

3. LA NORMALISATION CARCÉRALE : ENJEUX D'ANALYSE

La prison d'aujourd'hui est le plus souvent décrite comme soumise à des tensions, découlant d'injonctions parfois contradictoires. Ainsi, sont soulignés des processus qui oscillent entre ouverture et fermeture de l'institution (Darley et *al*., 2013), entre préoccupations sécuritaires et entrée des droits (Galembert et Devresse, 2016), entre déprise et reprise institutionnelle (Rostaing, 2009), entre décarcéralisation et extension de la contrainte carcérale (Devresse, 2012 ; Larminat, 2014), entre standardisation européenne et spécificités nationales (Cliquennois et *al*, 2014), entre fonctionnement bureaucratique et pénétration de la logique néolibérale (Salle, 2016).

S'agissant plus spécifiquement de la normalisation carcérale, les travaux qui l'envisagent dans une perspective de sociologie de l'action publique sont peu nombreux. Dans la littérature française, bien que le terme « normalisation » soit parfois utilisé (voir par exemple l'entrée « prison » dans l'*Encyclopædia Universalis*, rédigée par G. Chantraine [s.d.]), rares sont les recherches qui proposent une analyse spécifique des politiques publiques de normalisation. La seule exception concerne le domaine du travail en prison (Shéa, 2005 ; Dufaux, 2010). Dans la littérature portant sur les prisons espagnoles, la normalisation est abordée dans certains articles qui dressent un panorama général du système carcéral en Espagne (voir notamment Cid, 2005 ; Cid et Andreu, 2017). Cependant, ceux-ci ne proposent pas une analyse des conséquences concrètes des politiques de normalisation sur le fonctionnement quotidien de la vie et du travail en détention.

Pour comprendre les soubassements de ce nouvel axe de réforme carcérale, il faut se tourner vers la littérature étrangère. La première utilisation du terme dans le champ scientifique est attribuée à R. King et R. Morgan, (1980), qui plaident dans leur ouvrage pour une utilisation minimale de la peine d'enfermement, une utilisation minimale de la sécurité et la normalisation de la prison. La plupart des recherches qui questionnent les transformations de la prison sous cet angle portent sur les pays scandinaves (voir notamment Leander, 1995 ; Pratt, 2008) ou sur les prisons belges (voir notamment Snacken, 2002 ; van Zyl Smit et Snacken, 2009 ; Slingeneyer, 2010 ;

Kaminski, 2010 ; Mincke, 2015[38]), ces États ayant fait de la normalisation l'un des principes institutionnels de leur système carcéral. Certaines de ces analyses se saisissent de l'apparition de ce nouvel objectif pour penser les transformations de l'économie générale de l'institution carcérale. C'est notamment le cas de l'article de D. Kaminski (2010) qui en propose une analyse critique, par la mise en évidence convaincante des liens qui se nouent entre deux orientations idéologiques diamétralement opposées (Feest, 1999) : la normalisation des conditions de détention et le principe de *less eligibilty*. En analysant le développement de droits conditionnels en prison, l'auteur démontre que normalisation et *less eligibility* peuvent cohabiter, voire former un tout cohérent.

Bien que ces réflexions soient cruciales pour cerner les enjeux que charrie la normalisation carcérale, nous proposons dans cette thèse de l'aborder sous un angle différent. Il s'agira d'analyser comment les politiques de normalisation sont le support à des reconfigurations de la gestion carcérale, cette approche ayant été trop peu développée dans la littérature scientifique. Afin d'identifier les enjeux qui se déduisent de cet angle, il est nécessaire de rappeler rapidement les recherches qui permettent de saisir le contexte dans lequel s'inscrivent les politiques publiques de normalisation (encadré 3). Nous proposons ici de nous arrêter sur deux dynamiques contemporaines et leurs retombées sur le fonctionnement carcéral : la soumission de la prison au droit et la qualification de la prison en tant que service public à part entière.

Encadré 3. L'objet « prison » dans la sociologie et la science politique espagnoles

Une précision quant à la littérature mobilisée s'impose. Les prisons françaises constituant l'un des deux terrains principaux de cette thèse, la littérature existante à ce sujet est logiquement majoritairement francophone. Pour autant, les études portant sur les systèmes pénitentiaires étrangers (notamment britannique, américain, belge et canadienne) apportent un éclairage fertile à cette étude comme nous le verrons. Par ailleurs, l'analyse de la littérature portant sur les prisons espagnoles a mis en lumière des lacunes que nous nous sommes efforcée de combler, donnant ainsi au terrain espagnol une place fondamentale dans notre étude comparée. En effet, si les recherches sociologiques portant sur le champ pénitentiaire se sont largement développées en France depuis une trentaine d'années, notamment dans le cadre

[38] On doit également souligner qu'une thèse sur la normalisation carcérale en Belgique et en Norvège a été réalisée par Hélène de Vos. Nous l'avons découvert tardivement et ne sommes pas parvenue à entrer en contact avec l'auteure pour avoir accès à ses publications.

d'approches ethnographiques, cela n'est pas du tout le cas en Espagne. Cela est souligné de manière ironique par un sociologue espagnol en 2014 :

« On dit souvent qu'une bonne sociologie doit être capable de donner, au minimum, une bonne description de la société qu'elle étudie. À l'occasion de différents anniversaires, plusieurs livres ont été publiés ces dernières années, faisant le point sur l'état de la sociologie espagnole ou sur les nombreux changements sociaux intervenus depuis l'instauration d'un système démocratique. [...] D'après ce que j'ai pu lire, il n'y a aucune mention du mot prison. Elle n'est donc pas un objet d'étude de la sociologie. [...] son omission semble critiquable dans d'autres ouvrages puisque, une fois encore, ni les prisons ni les prisonniers n'apparaissent, alors qu'au cours de ces décennies, l'Espagne est passée du statut de pays européen ayant probablement le plus faible nombre de prisonniers à celui de premier pays d'Europe occidentale, multipliant par sept son recours à l'emprisonnement. Peu de changements ont été aussi brusques et aussi ignorés dans la société espagnole.
En ce sens, si un étranger ou une étrangère voulaient connaître l'Espagne avant de venir la visiter, il constaterait que, du moins pour les sociologues, c'est un pays sans prison ni police, bref, sans système pénal. Le maintien de l'ordre social et la résolution des conflits en dehors de l'État et de la loi, que l'abolitionnisme préconisait si justement, semblent avoir triomphé ici. » (González Sánchez, 2015, p. 37).

Il est vrai que l'absence de littérature sur l'objet « prison » en Espagne interroge et mériterait un travail épistémologique approfondi. On doit cependant nuancer le tableau pessimiste dressé par I. González Sánchez. Outre son travail sur la pénalité néo-libérale, on note le développement d'analyses consacrées aux évolutions des taux de détention en Espagne (entre autres Díez-Ripollés 2006 ; Cid 2008 ; Becerra, 2012 ; González Sánchez, 2012 ; Forero y Jiménez, 2014 ; Brandariz-García, 2015 ; Brandariz-García, 2018), sur lesquelles nous reviendrons plus loin dans cette introduction. En matière de recherche portant sur le fonctionnement interne des prisons espagnoles, le défaut de travaux est en revanche remarquable. S'agissant du personnel pénitentiaire, il faut se tourner vers d'autres disciplines pour disposer de quelques éléments (voir notamment en psychologie [Ruiz Pérez, 2014] ou en sciences de l'éducation). On recense par ailleurs deux enquêtes permettant de cerner l'expérience carcérale, menées par questionnaires et entretiens avec des sortants de prison (Ríos y Cabrera, 1998 ; Gallego y *al*. 2010), ainsi qu'une enquête menée dans une prison catalane sur la perception de la qualité de vie par les détenus (Rodriguez et *al.,* 2018). Les travaux adoptant une démarche socio-ethnographique sont rares et portent sur les prisons pour femmes (notamment Ballesteros-Pena, 2017, 2018). Il en résulte que la littérature espagnole est peu présente dans cette thèse, bien que l'analyse du fonctionnement des prisons espagnoles y soit centrale.

3.1. Un double mouvement de réforme : vers une déspécification de la prison ?

Les évolutions contemporaines de la prison — son ouverture, la place croissante du droit et la reconnaissance partielle des droits des détenus — témoigneraient de la soumission progressive de l'institution carcérale à un « sens commun réformateur » (Willemez et Vauchez, 2007) et son inscription dans l'« État des droits » (Baudot et Revillard, 2015). En effet, si la prison a longtemps été traversée « humanisme sans droits » (Pires, 1991, p. 82), une nouvelle tendance semble se dessiner et les facteurs sont multiples. Cette dynamique découle de la nécessité pour les administrations de répondre aux revendications des personnes détenues pour retrouver l'ordre en détention, dans le contexte des révoltes des années soixante-dix (Kaminski, 2002a ; Salle, 2009 ; Bérard, 2013 ; Charbit, 2016). Elle peut également trouver une explication dans l'influence croissante des standards pénitentiaires internationaux (Cliquennois et *al*., 2014). Cette influence est elle-même articulée à des incitations à la transparence, ainsi qu'à la volonté des administrations de publiciser une dynamique de modernisation (Salle et Chantraine, 2009 ; Galembert et Rostaing, 2014 ; Darley et Lancelevée, 2016). Enfin, face à l'échec patent de la prison à remplir ses fonctions officielles (Foucault, 1993 [1975]) et dans un contexte de « perte de vitesse de l'idéal réhabilitatif » (Garland, 2001), se dessinerait un nouvel impératif : une prison qui ne pense plus sa « raison d'être », mais ses « manières d'être » (Kaminski, 2010, p. 99).

Trois phénomènes sont à distinguer : la « détotalisation » de l'univers carcéral, sa juridicisation et sa judiciarisation, chacune de ses dynamiques s'articulant à la normalisation telle que définie précédemment.

La « détotalisation » (Rostaing, 2009) renvoie au processus de décloisonnement de la prison, qui ne coïnciderait plus avec les caractéristiques d'une institution totale, telle que décrite par E. Goffman (1968 [1961]). Dans une acception large, on peut considérer que l'entrée du droit et la reconnaissance des droits s'inscrivent dans le processus de détotalisation. Dans un sens plus restreint, il s'agit de souligner que la prison n'est plus un univers clos et imperméable à l'extérieur. De nouveaux professionnels s'introduisent et le maintien des liens avec la société civile et les proches est rendu possible (notamment Stasny et Tyrnauer, 1982 ; Milly, 2004 ; Bessin et Lechien, 2000 ; Touraut, 2012 ; Lancelevée, 2016 ; Fischer, 2016 ; Rostaing, 2021).

La juridicisation de la prison signifie que celle-ci est de plus en plus soumise à un encadrement normatif. Le processus de judiciarisation découle de cette progression du droit et représente sa « traduction procédurale et institutionnelle » (Salle et Chantraine, 2009, p. 104). Le développement d'une *soft law* internationale et européenne (Snacken, 2014) participe de ce mouvement, tout comme l'adoption dans de nombreux pays de loi pénitentiaire qui consacre un encadrement légal du fonctionnement de la prison (Salle, 2009 ; Chabbal, 2016). Le plus souvent, cela s'accompagne de la mise en place de contrôles externes à l'administration pénitentiaire, réalisés par des cours juridictionnelles ou encore des autorités administratives indépendantes (Fischer, 2016).
Plusieurs recherches permettent d'en analyser les conséquences, en portant leur regard sur les usages sociaux du droit en prison. Elles soulignent l'ambiguïté qui caractérise le droit comme ressource pour les acteurs et les enchevêtrements entre les différentes formes de normativités qui structurent le quotidien carcéral (notamment de Schutter et Kaminski, 2002a ; Rostaing, 2007 ; Chantraine et Salle, 2009 ; Galembert et Rostaing, 2014 ; Bouagga, 2015 ; Durand, 2019). Certains travaux centrés sur le métier des surveillants pénitentiaires, questionnent l'influence de ces évolutions sur la relation carcérale et les représentations, les pratiques et l'éthos professionnels des agents de l'administration pénitentiaire (notamment Chauvenet et *al.* 1994 ; Rostaing, 1997 ; Durand, 2018).

Si la plupart de ces analyses s'accordent sur le fait que la soumission de la prison au droit travaille son fonctionnement quotidien, les pratiques et les représentations des acteurs, elles permettent également de mettre en évidence les tensions qui accompagnent cette dynamique. Bien que les discours des droits aient pénétré l'institution, leur respect effectif demeure limité et toujours soumis aux impératifs sécuritaires et disciplinaires qui gouvernent la gestion carcérale (Chantraine et Kaminski, 2007). Comme l'expliquent ces derniers auteurs, « des privilèges sont transformés en droits, mais les exceptions légales à leur revendication les retransforment en privilèges » (Chantraine et Kaminski, 2007, § 20). La rationalité dominante de l'institution — garder, surveiller et maintenir l'ordre — perdure et prend le pas sur l'introduction de toute autre rationalité. Dans cette perspective, certains auteurs appréhendent ces réformes pénitentiaires comme des « *avoiding blame politics* » (Weaver, 1986, repris par Lascoumes, 2006). Répondant aux impératifs de publicisation d'une dynamique de réforme de la prison, celles-ci permettraient de légitimer l'institution et serviraient à perpétuer son existence (notamment Brossat, 2001 ; Artières, Lascoumes, 2004 ; Chantraine, Kaminski, 2007 ; Salle, 2009 ;

Chantraine, Salle, 2009 ; Bérard, 2014), malgré ses échecs patents en matière de respect des droits.

À côté des processus de détotalisation, de juridicisation et de judiciarisation, nous pouvons identifier une autre dynamique de réforme. Celle-ci se déduit de l'appréhension de la prison en tant que « service public », dont le fonctionnement tendrait à s'aligner sur celui d'autres secteurs ou activités de l'État. Nous nous arrêtons ici sur l'une de ses implications : l'introduction de principes issus du *new management public*[39]. En effet, les administrations pénitentiaires n'échappent pas aux injonctions de modernisation des services publics (dans une perspective juridique, on pourra se reporter à Froment et Kaluszynski, 2011). Cependant, si la littérature scientifique française permet de saisir les inflexions résultant de la pénétration des logiques managériales dans le fonctionnement quotidien de la police (voir notamment Douillet et *al.,* 2014, Maillard, 2020) et de l'institution judiciaire pénale (voir notamment Kaminski, 2002b ; Vigour, 2006, 2008 ; Mouhanna et Bastard, 2007 ; Gautron et Rétière, 2014 ; Cliquennois et *al*., 2015), c'est moins le cas pour la prison. Certains indices témoignent pourtant que cette dernière n'y est pas imperméable et les quelques publications qui y sont consacrées le montrent.

Le nouveau cadre juridique ouvert par la loi de 1987 sur le service public pénitentiaire a permis la mise en place de partenariats public-privé en France, afin de déléguer à des acteurs privés la construction d'établissements et certains pans de leur gestion interne (tels que la cantine, la formation professionnelle, les ateliers de travail, etc.) [40] Cela marque la réapparition de prestataires privés en prison et, avec eux, le retour de logiques économiques et l'introduction de méthodes managériales en prison. M. Akrich et M. Callon (2004), dans un article programmatique publié en 2004, se demandent ainsi si la survenue de logiques contractualistes et marchandes dans les nouvelles prisons à gestion déléguée est susceptible de favoriser une transformation de la conception du sujet incarcéré et du « diagramme disciplinaire ». F. Guilbaud

[39] On pourra se reporter à un article de P. Bezes [2020] pour saisir dans toute leur épaisseur les réformes relevant du « gouvernement par la performance ».

[40] La thèse de N. Rivet, « instrumenter la production de l'enfermement. Genèse, circulation, appropriations et conséquences de la gestion déléguée pénitentiaire », en cours de réalisation à Sciences Po, permettra de saisir plus précisément les enjeux relatifs aux partenariats public-privé dans le champ pénitentiaire.

(2011), de son côté, explique que les logiques économiques sont freinées par le « dogme sécuritaire » qui gouverne l'univers carcéral.

L'administration pénitentiaire est également, en tant que service public, soumise à l'évaluation de ses résultats en fonction d'objectifs prédéfinis depuis la LOLF de 2001. Il existe des objectifs et des indicateurs de performance quantifiés[41], ainsi que des « démarches qualité », telles que la « labellisation RPE » des quartiers arrivants, instruments tous deux caractéristiques du nouveau management public. Cependant, rares sont les travaux qui permettent de savoir s'il s'agit surtout de mesures de publicité ou si cela influence concrètement la gestion carcérale et les pratiques des agents. D. Kaminski (2002a), dans un article consacré aux discours des droits en Angleterre et au Canada, émet l'hypothèse que ces derniers ne soient que la manifestation du progrès d'un « cynisme managérial », qui permettrait de combiner reconnaissance des droits et managérialisme. Cliquennois et *al.* (2015), dans leur analyse du management dans la pénalité[42], en appellent à la prudence, en soulignant que les rationalités managériales recoupent difficilement celles du secteur pénal, en tant que secteur régalien extrêmement diversifié, soumis à plusieurs logiques (de prévention, réhabilitation, et juridique), et au sein duquel les professionnels disposent d'une large marge de discrétionnarité.

Par ailleurs, dans l'organisation du travail des agents pénitentiaires, on peut également noter plusieurs évolutions qui témoignent de l'infiltration d'une rationalité managériale en prison. La place croissante accordée aux instruments d'évaluation et prévention de la récidive dans les services pénitentiaires d'insertion et de probation en est un exemple. Bien que la plupart des recherches (Dubourg et Gautron, 2014 ; Bouagga, 2015 ; Larminat, 2015 ; Soissons, 2018) relativisent la prégnance des techniques actuarielles et des nouveaux outils de mesure de la « dangerosité » dans le

---

[41] Les crédits alloués en 2021 au programme « administration pénitentiaire » s'organisent autour de trois objectifs : « favoriser la réinsertion », « améliorer les conditions de détention des personnes sous-main de justice et les conditions de travail des personnels pénitentiaires », « renforcer la sécurité des établissements ». Pour une présentation détaillée des différents indicateurs, on pourra se reporter à la page web budget.gouv.fr : https://www.budget.gouv.fr/files/uploads/extract/2021/PLF/BG/PGM/107/FR_2021_PLF_BG_PGM_107_STRAT.html.

[42] Il faut noter ici qu'un seul article du dossier est consacré à l'institution pénitentiaire, celui de X. de Larminat qui porte sur le travail des conseillers et conseillères pénitentiaires d'insertion et de probation (Larminat, 2015).

contexte français, cela montre toutefois que l'administration pénitentiaire est travaillée par ces évolutions générales de l'action publique. En outre, des analyses permettent d'analyser les conséquences de la bureaucratisation de l'organisation et de la place grandissante de l'écrit sur le travail des agents de surveillance de première ligne et d'encadrement (notamment Chauvenet et *al.*, 1994 ; Crewe, 2009 ; Cliquennois, 2013 ; Durand, 2018, 2019). Un article de G. Chantraine et N. Sallée (2014) propose l'analyse des enjeux relatifs à la mise en place d'un instrument de traçabilité des décisions, le cahier électronique de liaison. En Belgique, C. Dubois (2016) se penche sur les transformations des missions de direction d'établissement. Il questionne les effets de la bureaucratisation et de la rationalisation juridique et néo-managériale sur la régulation autonome de l'organisation. En Angleterre et au Pays de Galle, Crewe et *al.* (2015) permettent de comparer les pratiques professionnelles et la relation carcérale dans les prisons relevant du secteur privé et celles du secteur public.

Enfin, le fait que le fonctionnement des institutions pénales soit imprégné par le modèle de la gestion actuarielle des risques[43] (Vacheret et *al.*, 1998 ; Hannah-Moffat, 2005 ; Chantraine et Cauchie, 2006 ; Cliquennois, 2006a ; Harcourt, 2011 ; Cliquennois, 2013 ; Brandariz-García, 2014b ; Ferez et Andres Pueyo, 2015 ; Ferez et *al.*, 2018) pourrait se lire, comme l'expliquent Cliquennois et *al.* 2015 (p. 246), comme « l'aboutissement de la rationalité managériale », au sens où :

> « Elle [la justice actuarielle] se fonde sur le calcul statistique et assurantiel de probabilité pour constituer et identifier des groupes à risque (selon leur niveau de dangerosité) et pour y répondre de façon différentielle. ».

Cela se traduit notamment par une reconfiguration des stratégies d'intervention et de perception du sujet, qu'il s'agit moins de corriger que de responsabiliser (Garland, 1996, 2001 ; Rose, 2000 ; Bosworth et Sparks, 2000 ; Quirion, 2012 ; Kaminski, 2006). Mary et *al.* (2006, p. 389) parlent à ce titre d'un « référentiel multiforme » qui allie la « reconnaissance des droits, responsabilisation et examen des besoins [des détenus] sous l'angle de la gestion des risques ».
Au Canada, plusieurs recherches permettent d'en identifier les conséquences (notamment Hannah-Moffat, 2005 ; Vacheret et Cousineau, 2005 ; Quirion et *al.*, 2012 ; Jendly, 2012) et soulignent, plutôt qu'une réforme profonde du modèle

[43] Pour une présentation, on pourra se reporter à l'article G. Cliquennois (2006a).

d'intervention, une hybridation entre recherche d'efficacité et d'efficience et rationalité carcérale. En France, G. Cliquennois (2013) propose également une mise à l'épreuve empirique des paradigmes de la responsabilisation et de la gestion des risques au sein des prisons françaises. En observant les pratiques professionnelles du personnel de surveillance d'encadrement, l'auteur analyse trois grands ensembles décisionnels : l'affectation spatiale des détenus, l'attribution des postes de travail et les sanctions disciplinaires. Son enquête lui permet de nuancer l'influence de ces paradigmes sur la gestion quotidienne carcérale (rejoignant les résultats de P. Mary et *al.,* 2006, en Belgique ou encore d'Hannah-Moffat, 2005 au Canada).

Ainsi, force est de constater qu'il existe des formes de diffusion et d'infiltration de la nouvelle gestion publique en prison. Cependant, les transformations induites demeurent limitées et relatives derrière les murs. Il semble donc, comme l'explique M. S. Devresse (2013, p. 349-350), que persistent « des obstacles à la transformation de la prison », illustrés par le :

> « difficile dépassement d'un fonctionnement "institutionnel" vers une perspective "organisationnelle", c'est-à-dire d'un fonctionnement où ce sont les normes de conduite qui prévalent à une organisation rationnelle où l'allocation des ressources est réfléchie, raisonnée et planifiée autrement qu'au cas par cas. »

Les rationalités managériales auraient du mal à pénétrer l'organisation carcérale, du fait de rationalité dominante : une gestion au jour le jour, principalement subordonnée aux objectifs de garde et de maintien de l'ordre.

3.2. Penser ensemble deux dynamiques : la normalisation et la rationalisation de la gestion carcérale

Nous sommes donc face à un double constat : la prison est certes soumise à des évolutions que l'on observe dans d'autres secteurs d'action publique. Toutefois, si la « prison change »[44], sa transformation demeure circonscrite et freinée par les objectifs sécuritaires et disciplinaires qui gouvernent sa gestion quotidienne.

En outre, bien que la prison n'échappe pas aux impératifs de « modernisation » des services, il semble que les réformes se construisent systématiquement en référence à

[44] Il s'agit d'un slogan utilisé par l'administration pénitentiaire lors d'une campagne de recrutement de nouveaux agents et agentes de surveillance (voir Ricordeau, 2009).

l'« humanisation » (Bouagga, 2015) des conditions de détention. En témoigne la façon dont les RPE sont décrites comme un « instrument d'humanisation et de modernisation des politiques carcérales » (Larralde, 2007) et investies par l'administration pénitentiaire comme une « preuve de modernisation visible » (Salle, Chantraine, 2009). Si l'administration pénitentiaire est contrôlée et soumise à une obligation de résultat, cela se fait essentiellement en référence au respect des droits fondamentaux :

> « L'institution carcérale dont l'activité touche aux droits fondamentaux de l'homme ne peut être que : observée, contrôlée et critiquée. Elle doit donc constamment être en mesure de présenter des résultats tangibles en regard de ce qui est attendu d'elle. » (Ricard, 2007, p. 11-12, cité par Salle et Chantraine, 2009, p. 87)

Rendre la prison plus humaine, améliorer la vie derrière les barreaux, reconnaitre légalement et respecter les droits des personnes détenues, ne faire de la peine de prison « qu'une privation d'aller et de venir », etc. : ces ambitions représentent des orientations politiques devenues quasi systématiques pour faire valoir la modernisation des systèmes pénitentiaires. Elles pourraient correspondre à un changement de « paradigme » de l'action publique carcérale, articulé à une transformation des instruments et des orientations de politiques publiques (les trois « ordres de changement » identifiés par Hall, 1993, et repris par Lascoumes, 2006).

Il est cependant impératif de dépasser cette lecture des réformes contemporaines de l'action publique carcérale. Nous proposons d'y parvenir en interrogeant les liens qui peuvent se nouer entre, *d'une part*, l'entrée du droit et des droits en prison et, *d'autre part*, l'inscription des évolutions du service public pénitentiaire dans celles plus générales de l'action publique. Dans la continuité des travaux menés sur l'introduction de la nouvelle gestion publique dans les institutions pénales et, plus généralement dans les administrations publiques (notamment Bezes, 2009, 2020 ; Bezes et Musselin, 2015), un angle de questionnement nous apparaît particulièrement heuristique : l'analyse des formes de rationalisation de l'action publique carcérale à l'œuvre dans les réformes contemporaines.

Plus précisément, nous souhaitons porter notre regard sur l'articulation entre deux dynamiques *a priori* sans rapport : la normalisation et la rationalisation de l'action publique carcérale. Il s'agit de partir d'un principe général d'action publique — la normalisation carcérale — pour élaborer des questionnements de sociologie politique relatifs à la gestion contemporaine de la prison. Le processus de

rationalisation, ne se limitant pas à l'introduction de principes marchands (Bezes et Musselin, 2015), s'entend ici comme la recherche d'une adéquation optimale des moyens aux fins, soutenue notamment par un « processus de diffusion croissante d'instruments et de savoirs qui cherchent à rendre les fonctionnements administratifs […] plus efficaces. » (Bezes, Musselin, 2015, p. 134). Rattachés aux différentes mesures adoptées sous l'égide de la « réforme de l'État », les processus de rationalisation[45] ont fait l'objet d'étude dans de nombreux secteurs d'action publique[46]. Cependant, cette grille n'est jusqu'ici que rarement adoptée comme angle d'analyse des réformes qui touchent le secteur carcéral.

Dans quelle mesure la grille de lecture en termes de processus de rationalisation est-elle pertinente pour penser les reconfigurations de l'action publique carcérale et, notamment, les politiques de normalisation ? Notre objectif vise à associer deux axes de questionnements. Un premier angle de réflexion renvoie aux questionnements suivants : comment les politiques de normalisation carcérale infléchissent-elles la gestion carcérale contemporaine ? Quelles ruptures et continuités peut-on observer ? Et le second axe recouvre les interrogations suivantes : qu'est-ce que moderniser l'action publique carcérale ? Peut-on identifier un processus de rationalisation ?

En articulant une approche de sociologie politique et de sociologie carcérale, nous parvenons à la problématisation suivante **: comment les politiques de normalisation soutiennent-elles un processus de rationalisation du gouvernement des prisons ?** Formulée autrement, nous souhaitons comprendre comment les politiques de normalisation favorisent une reconfiguration de la production de l'ordre et de la discipline en prison, laquelle reconfiguration repose sur une allocation rationalisée des ressources institutionnelles et sur une adéquation optimale entre les moyens utilisés et les finalités poursuivies.

---

[45] Dans la littérature scientifique, les processus de rationalisation des fonctionnements administratifs sont théorisés par la sociologie wébérienne, la sociologie de l'administration et de la bureaucratie, le néo-institutionnalisme sociologique et les travaux de P. Bezes. Il faut souligner qu'ils peuvent être analysés à différentes échelles de l'action publique (Balme, 2019), les questions qui en découlent n'étant pas forcément les mêmes. Au niveau micro, il s'agit de porter le regard sur les comportements des acteurs. Au niveau méso, on s'intéresse aux politiques publiques comme processus de décision résultant d'actions collectives. À l'échelle macro, enfin, on interroge l'action publique dans sa globalité, en tant qu'instrument de gouvernement.

[46] On pourra se reporter à l'énumération des différents secteurs touchés proposée par P. Bezes et C. Musselin (2015, p. 129). On doit noter que le secteur pénal ou pénitentiaire n'est pas mentionné.

Au stade de l'introduction, nous entendons par « gouvernement des prisons » les différents pans de l'action publique qui relèvent des modalités de gestion carcérale. Cette définition sera affinée au fil de nos développements. La gestion carcérale s'organise autour des deux finalités principales assignées aux administrations pénitentiaires : l'objectif de réhabilitation des personnes condamnées à une peine d'enfermement et les objectifs sécuritaires. Dans cette thèse, nous nous concentrerons essentiellement sur les objectifs sécuritaires de l'institution carcérale, à savoir le maintien de l'ordre et de la discipline en prison. Cela ne nous empêchera cependant pas d'aborder les reconfigurations de la mission de réhabilitation, notamment avec l'introduction de l'objectif de responsabilisation des détenus.

La réhabilitation des détenus représente l'objectif « noble » de la prison pénale : elle en est le « mythe fondateur »[47] (Faugeron et Le Boulaire, 1992) et a subi des évolutions au fil de son histoire[48]. En Espagne, la LOGP de 1979 évoque la « rééducation » et la « réinsertion sociale des personnes condamnées » comme objectifs primordiaux des institutions pénitentiaires dans son premier article. En France, l'article 2 de la loi pénitentiaire de 2009 indique que le service public pénitentiaire « contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire [et] à la prévention de la récidive ».

Les objectifs sécuritaires sont également mentionnés dans les premiers articles des lois pénitentiaires : le service public pénitentiaire français contribue « à la sécurité publique » (article 2) et les institutions pénitentiaires espagnoles ont aussi pour objectifs primordiaux « la détention et la surveillance des détenus, prisonniers et condamnés » (article 1). La mission sécuritaire qui incombe aux administrations pénitentiaires recouvre de nombreuses dimensions (Pechillon, 1998), que l'on peut distinguer selon deux sous-ensembles : périmétrique et interne. La sécurité périmétrique vise l'absence d'évasion. Elle se déduit de l'objectif de protection de la société, l'enfermement assurant ici une fonction de sûreté.

---

[47] Selon C. Faugeron et J.-M. Le Boulaire, la prison, servant avant tout un objectif de sûreté, se justifie dans les discours par une recherche « humaniste » de la « bonne peine » permettant l'amendement du condamné. Ce « mythe fondateur de la prison pour peine » doit alors se comprendre comme l'élément central du processus de légitimation du dispositif carcéral (Faugeron, Le Boulaire, 1992).

[48] Nous ne revenons pas ici sur les différents sens donnés à cet objectif dans l'histoire de la prison pénale, qui mériteraient des développements approfondis. Nous renvoyons notamment à l'article de B. Quirion (2012).

La sécurité interne, c'est-à-dire au sein de l'établissement, recouvre le « maintien de l'ordre[49] et de la paix sociale » (Chauvenet, 2000, p. 130) afin d'éviter la survenue d'émeutes et de désordres en prison. Dans l'objectif d'assurer la sécurité interne et périmétrique, le modèle sécuritaire traditionnel se conçoit en termes essentiellement défensifs : il s'agit avant tout de garder et de surveiller les personnes enfermées. Le maintien de l'ordre mobilise aussi des ressources relationnelles, « l'ordre étant ici saisi comme le produit instable d'une négociation permanente entre détenus et surveillants dont résulte un système de privilèges et d'inégalités spécifiques » (Chantraine, 2005). Les objectifs sécuritaires reposent enfin sur des moyens disciplinaires. Comme l'expliquent Chauvenet et *al.* (1994, p. 24), la discipline en prison renvoie dans une première acception à une conception de la manière dont les détenus doivent exécuter leur peine : punis, ils doivent obéir et adopter un comportement discipliné, manifestations de leur disposition à s'amender. La discipline en prison renvoie également et de plus en plus à l'ordre et la sécurité. Les détenus doivent se plier aux règles de la prison (notamment en matière de mouvements, de regroupements, de respect des horaires, etc.) et cela, afin d'éviter tout désordre en prison.

Pour répondre à notre questionnement, il s'agit de ne pas nous enfermer dans une lecture en termes de mouvements contradictoires, voire inconciliables entre les dynamiques contemporaines qui travaillent la prison. Nous faisons donc le pari théorique de penser ensemble le processus de normalisation carcérale et le processus de rationalisation de la gestion carcérale, afin de comprendre comment ils s'articulent, se nourrissent et peuvent former un tout cohérent.

[49] Sur l'emploi de ce terme, qui fait le plus souvent référence au travail policier (Jobard et Favre, 2020), on pourra consulter un entretien d'A. Chauvenet dans la revue *Politika* (Crétinot, 2021, 23 mars). A. Chauvenet explique être « allée chercher du côté de la police, car [ayant] travaillé avec Dominique Monjardet sur la police urbaine et les CRS » et avoir aussi « lu Étienne Picard, juriste de droit public, qui montre à quel point la notion de police administrative est un dispositif exorbitant du droit commun », afin de saisir la mission de maintien de l'ordre des surveillants en prison. Elle souligne que les surveillants se sont emparés de cette notion, ne réduisant pas leur métier à des fonctions purement exécutives, et l'École nationale de l'Administration pénitentiaire à leur suite.

3.3. Les trois dimensions de la normalisation carcérale étudiées dans cette thèse

Dans cette perspective, notre thèse propose une sociologie de l'action publique carcérale (Hassenteufel, 2011) et de ses recompositions les plus récentes, en analysant les évolutions des logiques professionnelles, organisationnelles et institutionnelles. Sont étudiés les enjeux que soulèvent trois dimensions de la normalisation carcérale, objets de notre thèse :

1. Les transformations du métier de surveillant et la normalisation de la relation carcérale
2. La normalisation du régime de détention, qui vise la responsabilisation des personnes détenues (les modules de respect).
3. La normalisation de la matérialité carcérale et des conditions de détention dans le modèle architectural des nouvelles prisons espagnoles

Nous souhaitons préciser que chacune de ces traductions de la normalisation étudiées s'inscrit dans des configurations d'action publique différentes, dont nous développerons les enjeux dans les chapitres. La sécurité dynamique a été mise en œuvre dans le cadre d'expérimentations locales, tout en répondant aux orientations données par l'administration pénitentiaire centrale (Direction de l'administration pénitentiaire [DAP]) au métier de surveillant et de surveillante. Les modules de respect en France sont encore au stade de l'expérimentation dans des établissements pénitentiaires, mais ils ont été repris dans les réflexions de la DAP relatives à la rédaction d'une circulaire sur les régimes différenciés. Les centres types en Espagne découlent d'une orientation nationale en matière de construction de nouveaux établissements. Les modules de respect sont en Espagne le fruit d'une initiative locale, institutionnalisée par l'administration pénitentiaire centrale.

3.3.1. La normalisation de la relation carcérale : les expérimentations de sécurité dynamique en France

La transformation de la conception sécuritaire est l'une des traductions institutionnelles du principe de normalisation à laquelle nous nous sommes intéressée, dans le cadre d'expérimentations relatives à l'évolution du métier d'agent et d'agente de surveillance dans des prisons françaises.

Dans l'objectif d'assurer la sécurité interne et périmétrique des prisons, le modèle traditionnel de sécurité se conçoit en termes essentiellement défensifs : il s'agit avant tout de garder les personnes enfermées. Cette approche coercitive, basée sur la dissuasion, le contrôle et l'isolement, est toujours dominante, bien que récemment concurrencée par l'avènement de la « sécurité dynamique » (également appelée « sécurité active »). Celle-ci peut se définir comme une approche préventive du maintien de la sécurité interne en détention, qui repose sur le développement de « relations positives » entre le personnel de surveillance et les personnes détenues. On s'éloigne de la figure du « maton », qui maintient l'ordre en usant de moyens coercitifs, disciplinaires et en faisant parfois usage de la violence. Cette approche n'évacue cependant pas la mission sécuritaire : l'amélioration du contexte relationnel — fondée sur le respect des droits, le dialogue et l'allègement de la dimension coercitive des rapports — vise l'optimisation de la sécurité interne. La connaissance de la personne détenue et de sa psychologie est valorisée selon un argument classique : la sécurité est avant tout assurée par l'anticipation des comportements et réactions des personnes incarcérées. Les mesures de sécurité dynamique impliquent ainsi une redéfinition de la prise en charge des personnes détenues, afin de normaliser la relation carcérale. L'instauration d'un espace social *intra-muros* est encouragée, dans la mesure où des relations « ordinaires » entre les surveillants et surveillantes et les personnes détenues sont rendues possibles, par opposition à un modèle relationnel essentiellement construit sur des rapports coercitifs.

Apparu pour la première fois dans les années 1980 dans un rapport du ministère de l'Intérieur britannique (Dunbar, 1985), le concept de « sécurité dynamique » est aujourd'hui repris par les organes du Conseil de l'Europe. Son utilisation est préconisée par une recommandation du Conseil des ministres de 2003[50], ainsi que par une note du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT, 2007, p. 7). Les RPE de 2006 consacrent explicitement cette approche renouvelée de la sécurité :

> « La sécurité assurée par des barrières physiques et autres moyens techniques doit être complétée par une sécurité dynamique assurée par des membres du personnel alertes connaissant bien les détenus dont ils ont la charge. » (Règle 51.2)

[50] Conseil de l'Europe, 9 octobre 2003, Rec (2003)23 du Comité des ministres aux États membres, concernant « la gestion par les administrations pénitentiaires des condamnés à perpétuité et des autres détenus de longue durée », § 18.

Découlant du principe de normalisation, les transformations du modèle sécuritaire permettraient aux détenus d'évoluer dans un contexte relationnel qui ne les éloigne pas des valeurs et responsabilités qui caractérisent la vie dans la société libre, limitant ainsi les effets néfastes de l'incarcération (Dünkel et Snacken, 2005, p. 38). Dans le même mouvement, ce modèle de sécurité requiert une évolution des fonctions du personnel de surveillance. Par une refonte du modèle sécuritaire, la mission institutionnelle de garde serait articulée à celle de réinsertion des personnes détenues. La sécurité dynamique triompherait des missions contradictoires de l'institution : le maintien de l'ordre interne serait exercé de telle manière qu'il permettrait également de donner du sens à la peine d'emprisonnement.

Cette nouvelle conception sécuritaire a emporté l'adhésion de plusieurs administrations pénitentiaires, notamment au Canada (Chantraine, 2006), en Italie (Santorso, 2021), ou encore en Suisse (Ajil, 2021). En France, les nouvelles orientations données au métier de surveillant par l'administration pénitentiaire française s'inscrivent dans cette lignée (voir également Protais, 2019). Des rapports de groupes de travail de l'administration pénitentiaire (Groupe de travail de la DAP sur la violence en prison, 2008 ; Lemaire, 2010 ; Toulouze, 2010) plaident ainsi en faveur d'une approche dynamique de la sécurité. L'école nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP) française a organisé une rencontre internationale sur ce sujet[51] et une circulaire administrative[52] l'évoque explicitement :

> « En même temps, si les RPE prévoient la recherche d'un « équilibre » entre droits et sécurité, […] elles s'appliquent dans un contexte national où sécurité et réinsertion coexistent de façon de plus en plus disjointe […]. Les moyens destinés à éviter les évasions sont de plus en plus lourds, tout comme les moyens en interne destinés au maintien de l'ordre […], loin de favoriser la « sécurité dynamique » fondée sur des « relations positives » avec les détenus, engendrent peur et paranoïa dans l'ensemble des relations. »

La promotion de ce nouveau modèle de sécurité est également portée par des acteurs associatifs du champ carcéral français. Par exemple, la section française de

---

[51] Conférence sur la sécurité dynamique et la relation positive entre les détenus et le personnel pénitentiaire, dont il est fait mention sur le site de l'ENAP (https://www.enap.justice.fr/cooperation-internationale).

[52] Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire (14 janvier 2009). Circulaire relative à « la poursuite de l'implantation progressive des RPE dans les établissements pénitentiaires selon 5 priorités définies pour leur capacité à faire évoluer le système pénitentiaire ».

l'Observatoire international des prisons — association qui se définit comme « une organisation militante et [qui] s'institue en contre-pouvoir citoyen vis-à-vis de l'institution carcérale »[53] — rejoint ici les orientations de l'administration. Les prises de position publiques de l'association, concernant les questions de sécurité, témoignent du soutien explicite au modèle de la sécurité dynamique (Gautier et Liaras, 2013, Daillère, 2014).

Il s'agira d'analyser dans cette thèse comment le personnel de surveillance est affecté dans son rôle, sa mission et son identité professionnelle par l'introduction de cette conception sécuritaire alternative. Quelles sont les appropriations de ce nouveau paradigme sécuritaire et quelle est son influence sur l'identité et les pratiques professionnelles ? Observe-t-on une réélaboration en profondeur de la mission des surveillants, plus tournée vers des pratiques d'accompagnement et de care ? La sociologie carcérale a montré que le maintien de l'ordre et de la discipline *intra-muros* ne repose pas uniquement sur la position statutaire du personnel, mais sur un pouvoir de négociation informel (entre autres, souligné par Chauvenet et *al.*, 1994 ; Rostaing, 1997 ; Benguigui, 1997 ; Liebling, 2000 ; Liebling et *al.* 2010 ; Crewe, 2009). Que se passe-t-il quand la dimension relationnelle du métier est institutionnalisée ? Les leviers de l'autorité des surveillants sont-ils transformés en substance et dans quel sens ? En portant notre regard sur l'un des rouages centraux du maintien de l'ordre — le rapport entre surveillants et surveillés — nous analyserons les reconfigurations des formes de l'ordre social en prison.

3.3.2. La normalisation du régime de détention : des « détenus responsabilisés » dans les modules de respect français et espagnols

Nous nous arrêterons également sur une deuxième modalité de normalisation, en analysant les inflexions de la gestion carcérale induite par la mise en place d'un nouveau régime de détention né en Espagne et expérimenté en France : les modules de respect (MdR[54]).

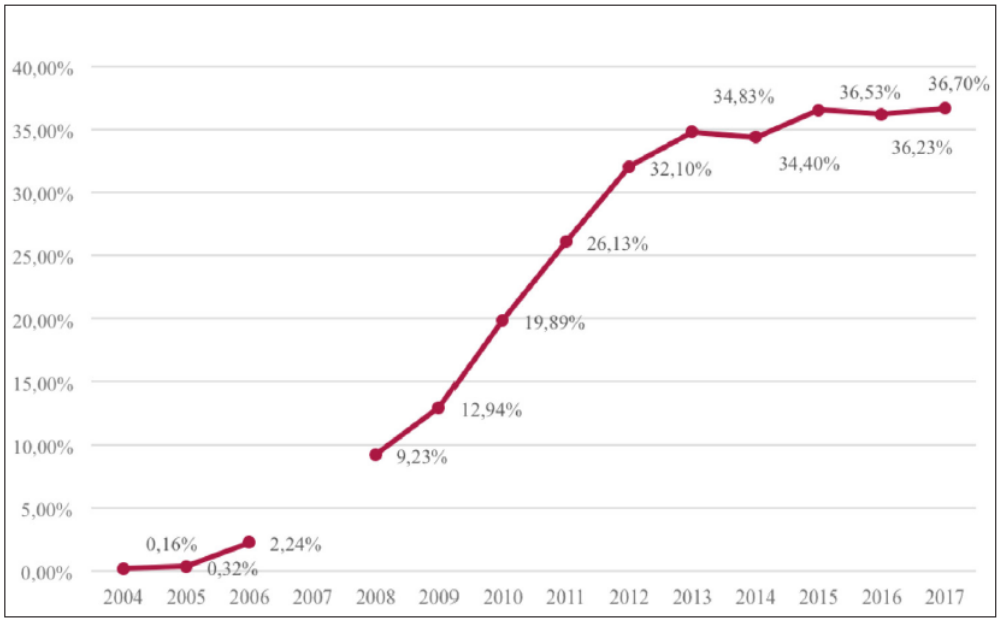
Les MdR sont apparus en 2001, à la suite d'une initiative locale dans la prison de Mansilla de Las Mulas. Ils se sont progressivement implantés dans l'ensemble des prisons, jusqu'à être aujourd'hui être présents dans les soixante-neuf centres

[53] Dix questions à l'OIP (s.d).

[54] Il s'agit du sigle le plus souvent utilisé dans la littérature, que nous reprenons donc ici.

pénitentiaires que compte l'Espagne. Près de 40 % de la population carcérale en Espagne étaient affectés dans un MdR en 2017 (figure 1).

Gráfico 2. Evolución del porcentaje de población penitenciaria en MdR (2004-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los Informes anuales SGIP. Nota: la ausencia de datos correspondientes al año 2007 se debe a la inexistencia del informe anual correspondiente a ese año.

Figure 1. Évolution du pourcentage du nombre de personnes incarcérées dans des MdR (2004-2017) (source : A. Ballesteros-Pena, 2020, p. 386)

Affichés comme une modalité de prise en charge des détenus novatrice, les MdR sont érigés en modèles par l'administration espagnole et représentent l'une des pierres angulaires de son système carcéral (voir le chapitre 3). Les MdR ont un succès qui dépasse les frontières espagnoles, puisqu'ils sont expérimentés dans plusieurs prisons françaises (sous le nom de MdR, mais également celui de « régime de responsabilisation » ou « d'autonomie ») depuis 2015 et sont voués à y être institutionnalisés. Ce régime de détention a également connu en France une diffusion rapide, puisqu'il a été mis en place en 2015 dans deux établissements et on dénombre en 2020 des MdR dans 45 établissements (Racovski et Luccioni, 2020, 18 septembre[55]).

[55] Malgré nos recherches, nous ne sommes pas parvenue à trouver de statistiques administratives sur le nombre de personnes concernées.

D'après les présentations qui en sont faites, les MdR favorisent un climat apaisé, offrent des conditions de détention normalisées, tout en favorisant un processus de responsabilisation[56]. Le volontariat des détenus est requis pour une affectation dans un MdR, celui-ci étant objectivé par un contrat d'engagement.

Les MdR se caractérisent par un système infra-disciplinaire, qui comporte des règles, des procédures d'évaluation et des sanctions spécifiques (tableau 1). Nous utilisons le terme « infra-disciplinaire » (que l'on retrouve également dans Chantraine, 2012 et Fernandez, 2015), au sens où ces différentes composantes ne remplacent pas le système disciplinaire d'un établissement, mais s'y ajoutent (Salle, Chantraine, 2009). On s'éloigne ainsi de la définition que F. Fernandez en propose, qui en propose une approche trop restrictive en limitant l'infra-disciplinaire à « l'ensemble de ces actions qui ne relèvent pas à proprement parler d'une punition, mais du rappel à l'ordre, de la réprimande et de l'avertissement. » (Fernandez, 2015, p. 385).

[56] Dans la présentation ci-dessous, nous mobilisons essentiellement la littérature grise espagnole, car les appropriations françaises de ce régime de détention ont été opérées par calque du modèle espagnol (comme on le verra dans le chapitre 4).

	Système disciplinaire	**Système infra-disciplinaire des MdR**
Normes	Règlement intérieur de l'établissement Législation pénale	Infra-droit du module
Procédures	Enclenchement par un compte-rendu d'incident (France) ou un rapport disciplinaire (Espagne) Commission disciplinaire (dont la procédure est encadrée par le droit pénal)	Évaluation quotidienne par système de points négatifs et positifs Évaluation hebdomadaire (sous la forme d'une commission technique en France)
Sanctions	Rapport disciplinaire dans le dossier Sanctions disciplinaires définies par la législation pénale et susceptibles de recours devant une juridiction	Avertissement Points négatifs (sanction collective de nettoyage en Espagne) Expulsion temporaire ou définitive du module Décisions non susceptibles de recours

Tableau 1. Éléments de distinction entre les systèmes disciplinaire et infra-disciplinaire (source : élaboration propre)

Ce régime de détention repose en effet sur un corpus de normes propres et formalisées, des procédures propres d'évaluation (un système de points positifs et négatifs, des procédures d'évaluation hebdomadaire et trimestrielle), des fautes propres (le non-respect des normes du module) et des sanctions propres (l'avertissement, l'attribution de points négatifs, l'assignation de tâches de ménage, l'exclusion temporaire ou définitive du module). En signant ce contrat, les détenus s'engagent à respecter l'infra-droit du module et le programme de traitement individuel*[57] qui leur a été assigné, à participer gratuitement aux tâches de ménage et

[57] Les termes suivis d'un astérisque lors de leur première utilisation sont présentés dans l'annexe 1 de présentation du système espagnol.

à accepter de faire l'objet d'une évaluation systématique de leur comportement par l'équipe professionnelle que les détenus s'engagent à respecter par « contrat ».

La discipline n'est pas définie comme l'un des principes fondamentaux dans les publications institutionnelles (Cendon Silvan et *al.*, 2011, p. 31-34). Il est expliqué que ce fonctionnement vise à « obtenir un environnement social semblable aux normes, valeurs, habitudes et formes d'interaction de n'importe quel collectif social normalisé » [58].

Il est en effet considéré que le collectif des détenus ne s'apparente pas à un « collectif social normalisé », car il serait régi par des valeurs, codes et hiérarchies sociales qui s'en éloignent. L'organisation informelle entre les détenus serait définie par une « hiérarchie propre (basée sur le prestige que procurent le type de délit, le passé personnel, l'argent, etc.) », une « répartition de rôles spécifique », « un système de valeurs basé sur la solidarité, l'opposition au système, la stigmatisation de certaines conduites » et « une organisation du temps décousu, avec une succession de moments routiniers sans objectif ni planification ».

Bien que le terme ne soit utilisé qu'à deux reprises dans la principale publication institutionnelle relative aux MdR (manuel d'application des MdR [Cendón Silvan et *al.*, 2011])[59], nous comprenons qu'il s'agit ici bel et bien d'enrayer les différentes dimensions de la « sous-culture carcérale »[60], concept de sociologie (encadré 4) ici réapproprié par l'institution.

Encadré 4. La « culture carcérale » comme concept de sociologie carcérale

D. Clemmer (1940) la définit comme une culture spécifique, qui résulterait d'un processus d'assimilation du détenu des codes, valeurs et habitudes spécifiques au milieu carcéral. Ce processus d'imprégnation est qualifié de « prisonnisation » (*prizonisation*), qu'il définit comme

[58] Le terme « normalisé » n'est pas utilisé dans les présentations françaises du MdR. En revanche, on retrouve les objectifs de responsabilisation et d'autonomisation des détenus.

[59] Ce manuel, rédigé en 2011, est le principal document de cadrage des MdR. Y sont présentées des préconisations relatives à la mise en place des MdR et aux pratiques professionnelles à adopter. Nous y revenons dans le chapitre 3 et il pourra être désigné dans la thèse comme « le manuel » ou « le « manuel d'application ».

[60] L'expression « culture », accompagnée du préfixe « sous- » laisse entendre une hiérarchisation entre des « cultures », terme lui-même ambivalent dans ses usages. C'est pourquoi nous garderons « sous-culture carcérale » quand c'est l'expression exacte utilisée par l'administration et préférerons utiliser « culture carcérale » quand cela renvoie au concept sociologique.

suit : « de la même manière que nous employons le terme américanisation pour décrire, à un degré plus ou moins fort, l'adaptation des étrangers au mode de vie américain, nous utilis[ions] le terme de "prisonnisation" pour décrire l'adoption plus ou moins importante des manières de faire, des habitudes et de la culture de l'établissement pénitentiaire » (Clemmer, 1958 [1940], p. 299).
La notion a ensuite été reprise par G. M. Sykes et S. L. Messinger (1960). Selon ces deux auteurs, la culture pénitentiaire se caractériserait par l'existence d'un code de conduite (« Ne dénonce pas », « sois loyal », « sois un homme », etc.), d'une hiérarchie entre les détenus (notamment basée sur le type de délit, les crimes sexuels étant placés en bas de l'échelle) et des valeurs (notamment la virilité, un rapport conflictuel aux normes, la loyauté entre détenus et l'hostilité envers le personnel et l'institution). C'est en réponse aux différentes privations subies en prison (Sykes, 1958) que les individus incarcérés se « prisonniseraient »[61] et adhéreraient au code des détenus.

Dans ce cadre, l'objectif pénologique central assigné aux MdR est de favoriser un processus d'autonomisation et de responsabilisation des détenus, objectif qui est loin d'être spécifique à ce régime de détention[62] (s'agissant des prisons françaises, voir Akrich et Callon, 2004 ; Cliquennois, 2013). Nous le retrouvons également dans les prisons étrangères (voir notamment Bosworth et Sparks, 2000 ; Vacheret, 2006 ; Jendly, 2012 ; Quirion, 2012 ; Quirion et *al.*, 2012). En instituant des structures de participation des détenus à la gestion quotidienne de la détention, en les rendant « acteurs » de leur parcours de peine, en promouvant l'activité (calquée sur un « rythme social normal ») et en entravant les solidarités traditionnelles, le processus de réinsertion dans un « environnement social normalisé » serait favorisé.

[61] Pour une reprise contemporaine de ce terme, on pourra se reporter au travail de M. Confort (2007) sur la « prisonnisation secondaire » des femmes dont le partenaire est incarcéré.

[62] Il faut noter que dans la première version de la loi pénitentiaire de 2009, l'article 1 indiquait que le « régime d'exécution de la peine de privation de liberté concilie la protection de la société, la sanction du condamné et les intérêts de la victime avec la nécessité de préparer l'insertion ou la réinsertion de la personne détenue afin de lui permettre de mener une *vie responsable* [nous qui soulignons] et de prévenir la commission de nouvelles infractions ». L'article a été abrogé par la loi du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales.

En France, on doit relever, parmi les objectifs assignés à ce nouveau régime de détention, une référence aux métiers pénitentiaires (Inspection des services pénitentiaires [ISP], 2 juin 2016, p. 5) :

> « Le MdR comporte sept objectifs clairement affichés :
> - 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 de détention,
> - modifier le comportement des personnes détenues (respect des règles de vie en détention, hygiène, bruit, violence)
> - rendre la personne détenue responsable de sa vie en détention »

Trois axes de questionnements guideront notre analyse des MdR. Tout d'abord, on se penchera sur les usages du système infra-disciplinaire. Comment est-il approprié par les agents pénitentiaires ? Observe-t-on des différences entre la France et l'Espagne ? Relève-t-on une évolution dans les rapports de pouvoir et des transformations de relation carcérale dans ces régimes de détention ? Par ailleurs, il s'agira de proposer une réflexion plus générale sur les régimes différenciés, en analysant la manière dont les MdR sont intégrés à la gestion carcérale quotidienne à l'échelle d'un établissement. Enfin, nous questionnerons les reconfigurations du régime disciplinaire induites par les conditions de détention dans les MdR. Comment l'autonomie des personnes détenues se concrétise-t-elle et comment s'articule-t-elle au dispositif de maintien de l'ordre ? Celle-ci permet-elle concrètement une normalisation des conditions de détention et attenue-t-elle les *pains* (Sykes, 1958) de l'expérience carcérale ? Que recouvre concrètement le processus de responsabilisation des détenus et comment celui-ci traduit-il des inflexions dans les modalités de gestion carcérale ? En nous intéressant à comment fonctionne ce régime de détention en pratique, il s'agira d'identifier les reconfigurations des instruments de production de l'ordre et de la discipline que sa mise en place engage.

3.3.3. La normalisation de l'espace et des conditions matérielles de détention : les centres types espagnols

Notre regard s'est enfin porté sur les transformations contemporaines de la matérialité carcérale (Salle, 2008) et ses appropriations, en nous intéressant à la

gestion carcérale dans les nouvelles prisons espagnoles : les « *Centros Tipo penitenciarios* » (centres types pénitentiaires)[63]. C'est en 1991, dans le cadre d'un programme d'amortissement et de construction des établissements pénitentiaires, que ce nouveau modèle architectural a été adopté[64]. Le premier centre type pénitentiaire a ouvert en 1995, dans la région de Madrid. Depuis, trente-quatre établissements ont été construits selon ce même modèle[65]. Les centres types sont des macrostructures, d'une capacité théorique d'incarcération maximale de 1 008 personnes, bien qu'en pratique, ils soient le plus souvent surpeuplés. Ils regroupent plusieurs petites prisons (des unités de vie appelées « modules ») dans un même établissement.

La configuration de ces établissements promeut l'amélioration des conditions de détention, en misant sur la normalisation de l'espace carcéral. L'ambition est la suivante : on doit pouvoir trouver en prison les infrastructures et services permettant aux reclus de bénéficier d'un régime de détention qui s'apparente le plus possible à la vie en liberté. La prison consiste, certes, en un lieu d'enfermement, mais elle doit également être un espace d'hébergement, de restauration, de formation, de soins, de travail, d'activités culturelles et sportives et de visites des proches. Dans cette perspective, l'espace carcéral ne doit plus seulement être conçu en fonction des missions traditionnelles de garde et de sécurité. Il est également censé permettre une prise en charge des détenus orientée vers la préparation à la sortie.

Bien que caractérisé par sa très grande capacité, le centre type se revendique de la petite ville autonome[66]. Dans cette perspective, deux lignes directrices en ont guidé la conception : « favoriser l'activité de la personne détenue » et s'organiser comme un « centre urbain autosuffisant ». En effet, si la prison s'éloigne de la ville, l'administration pénitentiaire espagnole mise sur la référence à la ville *intra-muros*.

---

[63] En annexe 2, on trouvera une photographie aérienne de ce type de prison.

[64] La construction des nouveaux établissements pénitentiaires est assurée par une entreprise publique, la Société d'infrastructures et d'équipements pénitentiaires et de la sécurité de l'État (SIEPSE), créée en 1992.

[65] L'Espagne compte soixante-neuf établissements sur son territoire, pour une population carcérale qui s'élève à 49 998 personnes détenues (hors Catalogne) au 1er janvier 2020. Pour comparaison, à la même date, il y a presque trois fois plus de prisons en France (187) pour 70 751 personnes détenues (Aebi, Tiago, 2021).

[66] La description qui suit et les termes entre guillemets reprennent des éléments du document de présentation du prototype : *Ministerio de la Justicia, Secretaría General de Asuntos Penitenciarios* (1992).

L'assimilation à la ville n'est pas spécifique au cas espagnol : c'est une tendance que l'on retrouve ailleurs (s'agissant des prisons françaises, voir Milhaud, 2017 ; Salle, 2012 ; Solini *et al.*, 2019 ; pour une réflexion plus générale sur les ambivalences de l'architecture carcérale, voir Scheer, 2013). Le centre type est défini comme « un modèle de ville pénitentiaire », la métaphore étant filée tout au long du document de présentation du prototype. Il est d'ailleurs jugé nécessaire d'y préciser que « pour des raisons de sécurité, cette ville est isolée de l'extérieur ». Cette configuration spatiale vise à favoriser la normalisation des conditions de vie : la vie en détention doit s'éloigner le moins possible de celle en dehors des murs. Il faut que la prison devienne un « cadre de vie agréable » pour ceux qui y vivent et y travaillent. Afin d'instaurer un environnement propice à cela, les établissements pénitentiaires doivent « inclure l'ensemble des dépendances pour assurer un service public idoine » (article 13 de la loi pénitentiaire de 1979).

L'espace s'organise à partir d'un modèle pavillonnaire[67], en intégrant les codes de la ville. L'établissement est entièrement à ciel ouvert, en dehors des bâtiments « d'hébergement » et « d'équipements ». Au centre, on trouve une « grande place aménagée » avec de vastes espaces verts et des sculptures[68]. Comme dans le bourg villageois, la place se veut « espace de socialisation ». La tour de contrôle, trônant au milieu, pourrait presque s'apparenter à un clocher du village. « Dans cette ville », l'espace est aménagé de façon orthogonale avec les « zones de résidence » sur les côtés et celles « d'équipements » au centre, les deux zones étant séparées par deux axes de circulation appelés « rues principales ».

Les zones de résidence sont formées par quatorze bâtiments d'hébergement, dits « modules ». Il s'agit de « petites prisons » à l'intérieur d'une macrostructure, cette organisation permettant la mise en place de régimes de détention différenciés. Chaque module, d'une capacité théorique d'incarcération de 74 personnes, est pensé comme une unité de vie autonome qui peut fonctionner en vase clos, disposant de « ses propres dépendances ». On y trouve un bâtiment d'activités, un bâtiment résidentiel avec les cellules aux étages et une cour de promenade. En outre, chaque module dispose d'un atelier, d'un gymnase, d'une salle de classe, d'un salon de coiffure, d'un réfectoire, d'une salle de vie avec poste de télévision, d'un office de cuisine et d'un petit magasin appelé économat. Les repas et moments « libres » sont

[67] En annexe 3, nous proposons un schéma de l'organisation spatiale d'un centre-type.

[68] En annexe 4, voir une photographie de l'intérieur d'un centre-type.

partagés obligatoirement avec les codétenus, afin de favoriser « la vie en collectivité ». Dans certains modules, les couleurs vives des murs remplacent des teintes habituellement ternes, des plantes sont disposées et la lumière naturelle pénètre l'infrastructure[69].

En outre, le centre type propose un panel de « services et d'équipements collectifs ». Ici, il s'agit également de retrouver les infrastructures de la ville au sein cet espace d'enfermement. Au centre de l'établissement, il y a un bâtiment socio-culturel (avec salle de spectacle et de culte, salles de classe et bibliothèque), un bâtiment sportif (avec terrains de sport et de tennis, gymnase et vestiaires) et un bâtiment sanitaire. Chaque centre type est aussi équipé d'une piscine, mais elles ne sont plus fonctionnelles depuis une décision ministérielle de 2012[70]. Les équipements de loisir sont complétés par une cuisine, une boulangerie, une buanderie et des ateliers de production qui se situent à l'arrière du centre. Les détenus peuvent ainsi retrouver toutes les activités « normalement » exercées dans la société libre : aller à l'école, se faire soigner, travailler, exercer une activité culturelle, faire du sport ou assister à un culte religieux[71].

Dans cette thèse, nous appréhenderons la normalisation de l'espace carcéral et l'amélioration des conditions de détention en Espagne comme le support à des reconfigurations dans les pratiques institutionnelles de garde, de maintien de l'ordre et de gestion de la population carcérale. Deux axes de questionnements seront abordés. Tout d'abord, on s'interrogera sur la place des surveillants dans une prison « normalisée » ? Comment ces évolutions infléchissent-elles les pratiques du personnel de surveillance, la relation qu'ils ont avec les détenus et le pouvoir dont ils disposent dans l'organisation espagnole ? Par ailleurs en Espagne, l'aménagement de l'espace dans les nouvelles prisons offre à l'administration la possibilité de multiplier les régimes de détention dans les différents modules, « unités de vie autonomes ». Comment les personnes détenues sont-elles affectées dans les différents régimes de

---

[69] En annexe 5, voir une photographie de l'intérieur d'un module (MdR).

[70] Les justifications officielles invoquent des raisons budgétaires. Cependant, la fermeture de ces installations sportives, considérées « de luxe », met en exergue l'un des enjeux cruciaux de l'amélioration des conditions de détention : les limites qu'y oppose le principe de *less eligibility*. Il faut noter que, durant l'été 2018, le nouveau gouvernement du PSOE a annoncé la réouverture des piscines au sein des établissements pénitentiaires.

[71] On pourra se reporter à un article de D. Scheer et G. Kozlowski (2015) qui analyse la façon dont les transformations de l'espace carcéral, visant à favoriser « l'autonomie », reconfigurent les mobilités et les formes disciplinaires en prison.

détention et sur quels critères ? Les régimes de détention sont-ils le support à des évolutions des instruments de maintien de l'ordre et de la discipline ? Observe-t-on une reconfiguration du pouvoir institutionnel, soutenue par la mise en place des régimes différenciés ? Quelles reconfigurations de la gestion carcérale charrie le principe d'individualisation de la prise en charge institutionnelle ? Peut-on identifier des inflexions majeures en Espagne et sont-elles convergentes avec celles observées en France ?

Ce ne sera pas tant l'aménagement spatial des centres-types qui nous intéressera dans cette thèse, mais les usages qui en sont faits dans la gestion carcérale. Il s'agira, comme l'expriment O. Milhaud et D. Scheer (2020), de proposer « une vision critique, non programmative et non normative, des espaces architecturaux de détention ; soit, de comprendre […] ce qu'ils produisent. »

4. TERRAINS D'ENQUÊTE, MÉTHODOLOGIE ET RETOUR SUR LA DÉMARCHE COMPARATIVE

Nous mobilisons dans cette thèse les éléments recueillis au cours d'une enquête empirique comparative, réalisée dans quatre établissements pénitentiaires (deux en France et deux en Espagne). Avant de présenter plus spécifiquement nos terrains et notre matériau d'enquête, nous proposons de nous arrêter sur quelques éléments saillants du système pénitentiaire espagnol – système qui demeure un objet relativement inconnu dans le champ scientifique français et international. Nous terminerons cette partie par un retour réflexif sur la démarche comparative et les conditions d'enquête en terrain étranger.

4.1. Un aperçu de certains éléments saillants du système pénitentiaire espagnol

Afin de présenter le système pénitentiaire espagnol, nous avons choisi de ne pas en dresser un panorama général, mais de nous arrêter sur certains de ses éléments saillants, qui s'avéreront centraux afin d'éclairer nos résultats. Pour le reste, nous renvoyons aux points de précision que nous donnerons au fil des développements de cette thèse. Nous expliquerons le rattachement ministériel de l'administration pénitentiaire espagnole, pour ensuite donner des précisions relatives au contexte historique d'élaboration de la LOGP de 1979. Nous nous intéresserons à l'évolution des taux de détention et à la place qu'occupe l'Espagne dans les comparaisons internationales. Enfin, on donnera quelques éléments de compréhension de

« l'individualisation scientifique », principe de prise en charge des personnes détenues en Espagne.

4.1.1. Le rattachement ministériel de l'administration pénitentiaire espagnole

Bien que l'article 79 de la LOGP de 1979 mentionne l'appartenance de la Direction générale des institutions pénitentiaires (ancienne appellation datant d'un décret de 1968) au ministère de la Justice, l'actuel Secrétariat général des institutions pénitentiaires (SGIP) est rattaché au ministère de l'Intérieur depuis 1996. Il s'agit du seul pays du Conseil de l'Europe, avec l'Angleterre et le pays de Galles, dont l'administration pénitentiaire est rattachée au ministère de l'Intérieur (ce qui va à l'encontre des « exigences » de rattachement au ministère de la Justice, formulées par le Conseil de l'Europe [Conseil de l'Europe, 2006, p. 120-121]).

Ce changement correspond à la première alternance entre la droite et la gauche depuis la fin de la dictature de Franco, le gouvernement de Felipe González Márquez (Parti populaire [PP]) — au pouvoir depuis 1982 — étant remplacé par celui de José María Aznar López (Parti socialiste ouvrier espagnol [PSOE]). Par ailleurs, il faut noter que le SGIP a compétence sur tout le territoire espagnol, excepté en Catalogne, communauté autonome qui dispose de sa propre administration pénitentiaire[72]. L'administration pénitentiaire en Espagne ne dispose pas de services déconcentrés, comme c'est le cas en France.

4.1.2. Le contexte post-dictatorial d'élaboration de la loi pénitentiaire de 1979

Si une loi pénitentiaire a été adoptée en France en 2009 (voir Chabbal, 2016), l'encadrement légal du fonctionnement de la prison date de 1979[73]. Il s'agit de la première loi organique[74], votée avec un consensus (Rivera Beiras, 2003), pour compléter le corpus normatif de la Constitution espagnole de 1978. À côté de la consécration des principes de légalité et de proportionnalité des peines, de l'abolition de la peine de mort et de la torture, l'article 25.2 de la nouvelle Constitution aborde

---

[72] Tout au long de cette thèse, nous nous référerons à ce qui est appelé « l'administration [pénitentiaire] d'État » et non à celle en place en Catalogne.

[73] Si l'écart est flagrant entre la France et l'Espagne, on doit cependant souligner que l'Italie a adopté une loi pénitentiaire en 1975 et l'Allemagne en 1977.

[74] Les lois organiques en Espagne occupent la même position dans la hiérarchie des normes qu'en France.

les peines de privation de liberté. Il est indiqué que celles-ci sont orientées vers la rééducation et la réinsertion sociale et ne pourront pas consister en des travaux forcés. Deux types de facteurs permettent de comprendre la priorité accordée à l'adoption d'une loi pénitentiaire.

Une première explication, la plus courante, renvoie à la nécessité de mettre en adéquation le système pénitentiaire avec l'avènement de l'« État social, de droit et démocratique » découlant de la nouvelle constitution de 1978. La LOGP tient en effet une place particulière, en tant que symbole de rupture avec le système dictatorial franquiste (1939-1975/1977) et avec les incarcérations politiques qui ont marqué cette période (voir notamment Vinyes, 2004 ; Teijeiro, 2016)[75]. L'ambition est alors de cantonner la peine de prison à l'unique privation d'aller et de venir, en reconnaissant les droits des personnes détenues et en permettant aux reclus de bénéficier d'un régime de détention qui s'apparente le plus possible à la vie en liberté. Dans les discours des acteurs sur le terrain, la référence à la LOGP était systématiquement utilisée pour construire une représentation laudative du système pénitentiaire espagnol – présenté comme moderne, garantissant le respect des droits des personnes détenues et tourné vers la rééducation et la réinsertion sociale.

Une seconde explication, dont nous n'avons jamais eu écho au cours de notre enquête, complexifie toutefois le tableau. Comme présenté précédemment, au cours des années soixante-dix, des révoltes ont marqué les prisons en Europe. Celles en Espagne, bien que plus tardivement, ont été également le terrain de luttes collectives. À la suite de la mort de Franco, des amnisties politiques ont été prononcées en 1976 et 1977 pour les « détenus politiques ». La libération de ces derniers a favorisé l'émergence et l'organisation d'un mouvement collectif de luttes rassemblant les personnes restées derrière les barreaux, autoqualifiées de « prisonniers sociaux ». Ce mouvement avait notamment pour but de faire valoir des droits collectifs et de dénoncer un traitement discriminatoire, à la suite de la mise en liberté des prisonniers politiques. À la fin de l'année 1976, la « Coordination des prisonniers en lutte » (COPEL) est formée. I. Rivera Beiras (2003), à partir de l'analyse des débats

[75] Il est cependant important de nuancer cette rupture. Comme l'explique Brandariz-García (2018, p. 309), la transition politique n'a pas été déclenchée par un soulèvement populaire et a été largement façonnée par les élites dictatoriales. Cela a eu pour conséquence de limiter la mise à l'écart des membres de l'administration de la dictature, au sein des instances nationales (Grimaldos, 2004 ; Lorenzo Rubio, 2013), mais également dans les administrations locales. C'est ainsi qu'un certain nombre de fonctionnaires de prison est resté en poste, comme on nous l'a expliqué sur nos terrains, en dépit de la chute du régime dictatorial.

parlementaires de 1979, explique que l'adoption d'une loi pénitentiaire relevait de l'urgence, afin de mettre un terme aux mouvements de contestation dans les prisons et d'affaiblir la COPEL. Les propos d'un des acteurs de la réforme (cité par Rivera Beiras, 2003), dix ans après l'adoption de la LOGP, confirment cette lecture :

> « On ne doit pas oublier que, dans ce moment historique de transition politique, il existait une grave situation conflictuelle dans les institutions pénitentiaires, principalement due à une prise de conscience progressive des détenus pour la défense de leurs droits, ainsi qu'à la discrimination que représentait pour eux l'octroi d'une amnistie aux personnes condamnées pour des crimes politiques. L'indiscipline était généralisée, et cette situation était rapportée quotidiennement dans les médias. » (García Valdés 1989, p. 253).

Si la loi pénitentiaire de 1979 marque donc une rupture symbolique avec le système dictatorial, elle répondait donc au moins également à la nécessité d'endiguer des mouvements de contestation entre les murs.

4.1.3. Un système pénitentiaire espagnol présentant un taux de détention élevé [76]

Un troisième élément caractéristique du système pénitentiaire espagnol — l'un des plus saillants (Gonzalez Sanchez, 2015) — concerne l'augmentation quasi constante de ses taux de détention depuis les années 1980 jusqu'à la fin des années 2000. Comme le montre le graphique ci-dessous (figure 2), en trente ans, le taux de détention en Espagne a été multiplié par 3,6, passant de 46 personnes détenues pour 100 000 habitants en 1980 à 166 en 2010. À la fin des années 2000, le taux de détention espagnol était l'un des plus élevés en Europe, largement au-dessus de la médiane des taux de détention des États membres du Conseil de l'Europe (119, 6). Pour comparaison, en 2010, le taux de détention en France était de 103, 5. À partir de 2010, celui-ci commence à baisser pour atteindre 127 personnes détenues pour 100 000 habitants en 2018. Cependant, l'Espagne se situe encore aujourd'hui au-dessus de la médiane des États membres du Conseil de l'Europe (Aebi et Tiago, 2021).

[76] Il s'agit du nombre de personnes détenues pour 100 000 habitants et habitantes.

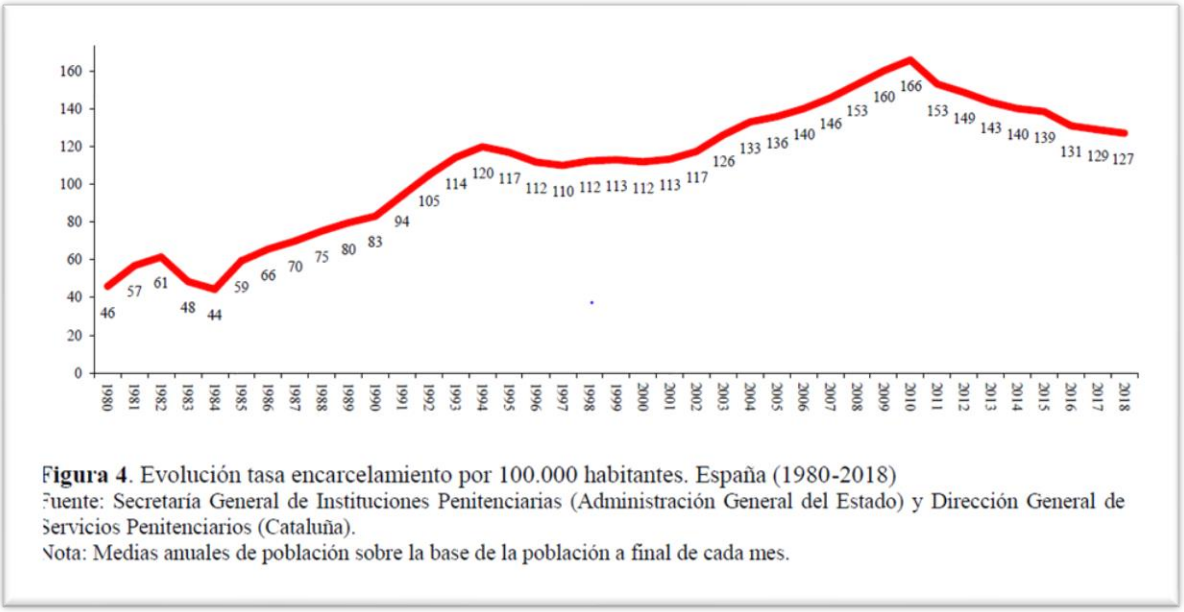


Figure 2. Evolution du taux de détention pour 100 000 habitants en Espagne[77] (1980-2018) (source : Cid, 2020, p. 7)

Il ne s'agit pas ici de discuter une évolution qui s'apparente à un « boom carcéral », caractéristique du « virage punitif » (voir notamment Garland, 2001). On souhaite cependant donner quelques éléments supplémentaires de compréhension dans cette introduction, en reprenant les axes de questionnements suivants : le « comment » et le « pourquoi » de ces évolutions du taux d'emprisonnement.

Un article de J. Cid (2020) permet de revenir sur les deux variables traditionnellement prises en compte : le nombre d'incarcérations (nombre de personnes qui entrent en prison à une date donnée) et la durée d'emprisonnement[78]. Entre 1980 et 1994, on note une augmentation du taux d'incarcération[79] de 154 à 176. S'ensuit une réduction de 159 à 101 entre 1995 et 2001, puis une stabilisation autour de 95 entre 2002 et 2010. Enfin, entre 2011 et 2018, le taux d'incarcération baisse à nouveau (de 91 à 74). On note donc une progressive baisse du nombre d'incarcérations en Espagne, qui ne suit pas la courbe de l'augmentation progressive des taux de détention sur la même

[77] La population incarcérée en Catalogne est représentée dans ce graphique.

[78] L'effectif de la population carcérale à un moment donné est le produit de deux facteurs distincts : le nombre des entrées en prison et la durée moyenne de détention. En effet, une analyse statistique à partir du nombre de détenus à un moment donné peut occulter des évolutions différentes sur le plan des durées d'incarcération et des flux d'entrées et de sorties en prison.

[79] Il s'agit du nombre d'entrées en prison pour 100 000 habitants et habitantes.

période. En revanche, au niveau des durées des peines d'emprisonnement, la tendance est à l'inverse, comme le montre le graphique ci-dessous (figure 3).

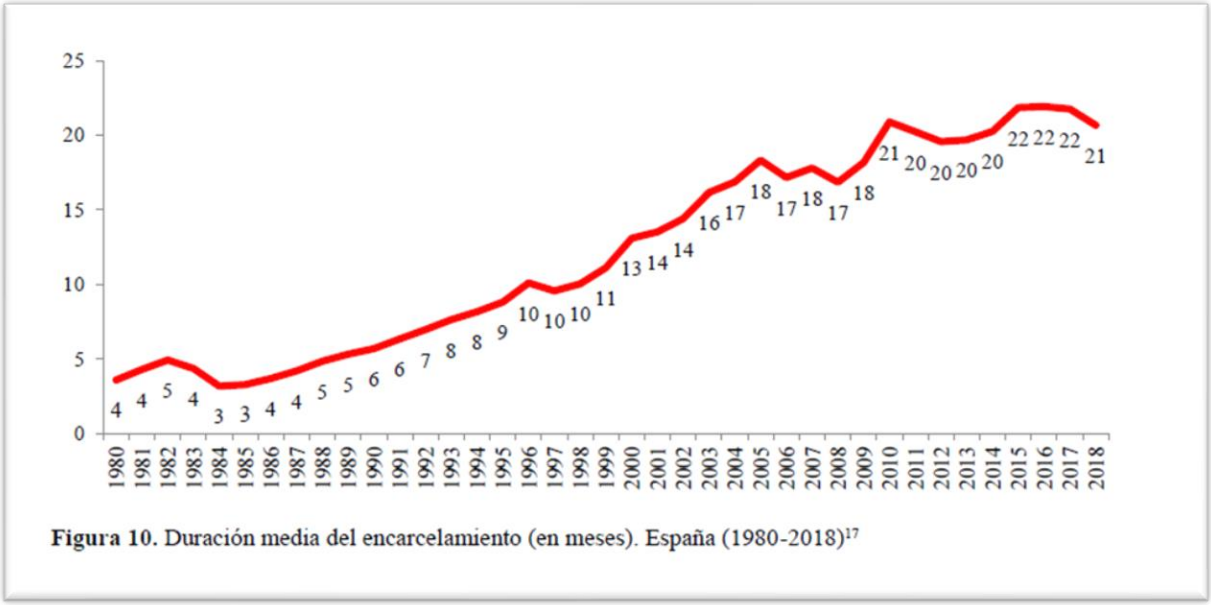


Figure 3. Durée moyenne (en mois) des incarcérations en Espagne (1980-2018) (source : Cid, 2020, p. 17)

Entre 1980 et 2018, la durée moyenne des incarcérations est en augmentation quasi constante, passant d'environ 4 mois en 1980 à 21 mois en 2018, soit une durée multipliée par cinq. C'est donc l'allongement de la durée du temps passé en prison qui permet d'expliquer l'augmentation du taux de détention entre 1980 et 2010. Cependant, comme on le constate sur le graphique, la durée d'emprisonnement demeure stable entre 2010 et 2018, oscillant entre 20 et 22 mois. La baisse du taux de détention en Espagne à partir des années 2000 correspond donc à une baisse du nombre d'entrées en détention.

Quels sont les facteurs explicatifs de ces évolutions identifiés dans la littérature et leur appréciation ?

L'augmentation du taux de détention entre 1980 et 2010, résultant de l'allongement de la durée d'emprisonnement, s'explique notamment par l'évolution des politiques pénales, la période de démocratisation se caractérisant par une plus grande punitivité dans les réformes juridiques et les pratiques institutionnelles. J.-A. Brandariz-García (2018) défend ainsi l'idée que le système pénal espagnol représente un modèle souverain de punition durable, en référence à la théorie foucaldienne du pouvoir

souverain[80]**.** En effet, cette période est caractérisée par la criminalisation de nouveaux faits, l'allongement des durées de peine pour certains délits, une plus grande sévérité dans les peines prononcées par les tribunaux, mais également par des orientations plus sécuritaires dans les politiques pénitentiaires.

L'adoption du nouveau Code pénal en 1995, baptisé « Code pénal de la démocratie » et entré en vigueur en 1996, a induit la criminalisation de nouvelles conduites, mais a surtout favorisé l'augmentation des durées d'emprisonnement de deux manières (Cid, 2020). Tout d'abord, la durée des peines à l'encontre des faits contre la propriété et contre la santé publique (liés au trafic de drogue) a été amplement allongée. Cela a eu des répercussions sur l'augmentation de la population incarcérée et sur le profil des personnes détenues (encadré 5).

Encadré 5. Une proportion élevée de personnes de genre féminin dans les prisons espagnoles

On recense une proportion élevée de personnes de genre féminin dans les prisons espagnoles (7,4 % de la population carcérale en Espagne, contre 3,6 % en France au 1er janvier 2020 [Aebi et Tiago, 2021, p. 45 et 46]). Bien qu'ayant mené nos enquêtes dans des prisons pour hommes en France et en Espagne[81], il est important de mentionner cette particularité, afin de ne pas participer au processus « d'invisibilisation » des femmes dans la chaîne pénale (auquel participent les travaux scientifiques, comme le souligne C. Rostaing [2017a]). Cette proportion peut notamment s'expliquer par la sévérité des peines en matière de délits contre la santé publique, accrue avec la réforme de 1999. Les travaux d'E. Almeda (2005a, 2005b), qu'un article plus récent d'A. Ballesteros-Pena et E. Almeda Samaranch (2015) permettent de cerner les enjeux relatifs à l'incarcération des personnes de genre féminin en Espagne.

Par ailleurs, la « rédemption[82] de peine par le travail » qui permettait de raccourcir automatiquement la durée d'incarcération d'un tiers (voire de la moitié en fonction

[80] Le pouvoir souverain renvoie à un modèle de pouvoir et de contrôle social construit sur la loi et la capacité négative d'imposer des interdictions et des sanctions.

[81] Si nous avons échangé avec certaines d'entre elles au cours de l'enquête, le manque de systématisation et l'absence de points de comparaison avec la France nous ont conduite à ne pas en faire une dimension à part entière de notre enquête.

[82] Le terme exact en espagnol est « *redención* » : il peut être traduit par « rédemption », mais également par « remise ».

de certains critères) a été supprimée (encadré 6). Enfin, la réforme de 1995 a augmenté le panel de peines dites « alternatives »[83], telles que la probation ou encore la peine de travail en bénéfice de la communauté et la peine de jour-amende (pour des précisions sur l'utilisation de ces peines, voir Cid y Larrauri, 2002).

Encadré 6. La « rédemption de peine par le travail » : un héritage franquiste

En Espagne, la rédemption de peine par le travail a été mise en place dans les prisons espagnoles sous le régime de Franco (en 1938) et elle a perduré au-delà de la refonte législative de 1979. Durant la dictature, ce dispositif fonctionnait à partir du principe suivant : pour deux jours travaillés, le détenu obtenait un jour de réduction de peine. L'instauration de ce système répondait à des préoccupations gestionnaires, les prisons franquistes étant surpeuplées. Mais il était également intimement articulé à des objectifs de réforme morale et politique de l'individu, dans le contexte des incarcérations politiques qui ont fait suite à la guerre civile. Reposant sur le travail obligatoire, la récompense était accordée en échange du labeur, de la discipline et de l'amendement. Pour mieux cerner les enjeux relatifs à la rédemption de peine par le travail, on pourra se reporter à deux articles aux travaux de D. R. Teijeiro (Teijeiro, 2013 ; Teijeiro, 2016).
Ce système a été supprimé dans le nouveau Code pénal de 1995, ce qui a eu des répercussions sur la gestion des flux de personnes incarcérées et de la détention au quotidien. En effet, la suppression de cet outil de libération anticipée, corrélée à une redéfinition restrictive des conditions nécessaires afin d'obtenir une libération conditionnelle, a participé à la hausse fulgurante des taux d'incarcération qu'a connue l'Espagne à cette période.

De nouvelles réformes pénales en 2003 et 2004 élèvent en outre au rang de délits la « violence domestique occasionnelle », ainsi que les menaces et mesures de coercition mineure à l'encontre des femmes dans le cadre conjugal. La durée des peines pour violence de genre est aussi allongée dans les cas où celle-ci se produit à l'encontre des femmes dans le cadre conjugal (Díez-Ripollés et *al.*, 2017 ; Larrauri, 2007). En 2007, une réforme élargit également le champ des infractions et la dureté des sanctions en matière de sécurité routière.

[83] Pour une critique du qualificatif « alternatif » appliqué aux peines hors des murs, on pourra se référer aux travaux de X. de Larminat (2014), qui soulignent que ce type de peine favorise plutôt une dynamique d'élargissement du filet pénal.

En sus de cette dynamique de pénalisation, des inflexions sécuritaires dans la politique pénitentiaire sont à relever. En 1991, est créé le fichier « FIES » (Fichier d'internes avec un suivi spécial), dont le statut demeure très controversé. Il s'agit d'un fichier permettant d'identifier certains détenus, en fonction du type de délit, afin de leur appliquer des mesures de surveillance supplémentaires. En outre, c'est également à la fin des années 1980 que sont mises en place les politiques de dispersion géographique pour les personnes incriminées pour des actes terroristes (essentiellement des membres d'Euskadi Ta Askatasuna [ETA] : Sanz Mulas, 1998 ; Cano Paños et Barquin Sanz, 2012). Par ailleurs, comme nous l'avons indiqué précédemment, en 1991 est adopté le Plan d'amortissement des infrastructures pénitentiaires qui prévoit la construction des nouvelles prisons sur le modèle du centre type. Si ce nouveau modèle se réclame de la « petite ville », il faut rappeler que les centres types ont des macro-prisons de sécurité maximale, éloignées des centres-villes. Les dépenses consacrées à l'augmentation de la capacité du parc carcéral ont ainsi subi une hausse de 150 % à cette période (Lorenzo Rubio, 2013).

À partir de 2010 se dessine une nouvelle dynamique. Une réforme du Code pénal en 2010 prévoit la réduction du temps de peine pour les délits liés au trafic de drogue (après une décision du tribunal suprême, considérant que le principe de proportionnalité des peines n'est pas respecté). Cette réforme a eu des répercussions sur le nombre de personnes incarcérées, la proportion des personnes en prison pour ce type de délit étant importante (Brandariz García, 2014a). Par ailleurs, on note un plus grand recours aux mesures de liberté conditionnelle, ce qui s'expliquerait notamment, selon J. Cid (2020), par l'influence des recommandations du Conseil de l'Europe.

C'est également durant cette période (en 2015) qu'est adoptée une loi[84] prévoyant une mesure dite de « substitution de peine pour expulsion » pour les personnes étrangères condamnées à une peine de prison de plus d'un an, qui consiste à remplacer la peine de prison par une expulsion du territoire national.

Enfin, un dernier facteur doit être mentionné : la crise économique de 2008 et les restrictions budgétaires qui s'en sont suivies (sur l'analyse des conséquences de cette crise, on pourra se consulter Araceli et Penadés, 2013 ; Forero et Jimenez Franco, 2014 ; Vivancos Comes, 2017). Certains (Brandariz García, 2014a, p. 313-314 ; Cid y

---

[84] *Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*.

Contreras, 2014) expliquent ainsi que le système pénal a dû s'adapter à la rareté des ressources publiques et que le « boom carcéral » a ainsi été freiné. Si nous ne sommes pas en mesure ici de discuter cette hypothèse, il faut souligner que plusieurs centres pénitentiaires flambants neufs sont en effet restés fermés, faute de personnel (Rincon, 2014, 22 de junio). Jiménez Franco (2016) souligne toutefois que l'austérité budgétaire a dans le même temps affecté le respect des droits des détenus et a favorisé une dégradation des conditions de détention (par l'arrêt de certaines activités, le financement de certaines formations, etc. comme on a pu le constater durant notre enquête).

4.1.4. Le principe de « l'individualisation scientifique » et ses traductions

Enfin, un troisième élément caractérise le cas espagnol : le principe de « l'individualisation scientifique de la peine ». Celui-ci est consacré dans l'article 72 de la LOGP :

> « Les peines privatives de liberté seront exécutées selon le système de l'individualisation scientifique, séparée en degrés, le dernier étant la liberté conditionnelle, conformément aux dispositions du Code pénal. »

Ce système s'inspire du système progressif, mis en place dans les prisons européennes dans les années 1950, qui vise à faire évoluer les détenus dans différents régimes de détention, du plus contraignant au moins contraignant, en fonction des manifestations de leur amendement[85]. Cependant, le principe de l'individualisation scientifique espagnol s'en distinguerait, car il repose précisément sur l'évaluation « scientifique » de l'évolution des détenus. Celle-ci n'est plus censée reposer sur des critères « rigides », mais « dynamiques » appréciés scientifiquement par des professionnels compétents (juristes, criminologues et psychologues pénitentiaires). Le système espagnol présente en cela des similarités avec les logiques de classement utilisées dans les pénitenciers canadiens, qui associent évaluation des risques et des besoins individuels des personnes incarcérées (voir notamment Hannah-Moffat, 2005 ; Chantraine et Cauchie, 2006 ; Vacheret et Cousineau, 2015).

Ce principe d'individualisation repose sur l'assignation d'un « programme de traitement individuel » à chaque détenu (sur la base du volontariat), qui consiste en

[85] Sur le système progressif mis en place par la réforme Armor en France, on peut consulter Hedhili-Azéma (2019).

des activités directement orientées vers la « rééducation et la réinsertion sociale » des personnes condamnées (article 57 de la LOGP)[86]. Pour cela, un « degré de classification »[87] est attribué aux détenus, degré qui détermine le régime de détention auquel il sera soumis. L'article 63 de la LOGP précise en effet que :

> « Pour l'individualisation du traitement, après une observation appropriée de chaque détenu, on procédera à sa classification, et il sera affecté à l'établissement dont le régime est le plus approprié au traitement qui lui est réservé, et, le cas échéant, au groupe ou à la section la plus adaptée au sein de cet établissement. »

La décision de classification est prise par un organe national de l'administration pénitentiaire, sur proposition des commissions de traitement* des établissements[88] (tableau 2). Tous les six mois, la commission de traitement se réunit pour procéder au maintien, à la régression ou à progression de degré de classification des détenus.

Degré de classification	**Nombre de personnes détenues en 2019**	**Type de régime pénitentiaire**	**Lieu d'incarcération**
1er degré	Total : 1564 Class. initiale : 92 Régression : 433 Maintien : 848	Régime fermé	« Départements spéciaux » dans les centres pénitentiaires ou établissements fermés
2e degré	Total : 36 346 Class. initiale : 17 677 Progression : 400 Régression : 1725 Maintien : 916	Régime ordinaire	Modules dans les centres pénitentiaires
3e degré	Total : 3740 Progression : 6222 Régression : 0 Maintien : 337	Régime ouvert	Centre de réinsertion sociale

Tableau 2. Degré de classification et type de régime pénitentiaire (source : élaboration propre avec les données statistiques de Ministerio del Interior, SGIP, 2019, p. 33).

[86] Nous pouvons trouver dans la littérature des approches critiques du traitement pénitentiaire, notamment pour son ancrage comportementaliste (voir notamment Bergalli, 1992).

[87] Le terme en espagnol est « *clasificación* » : nous le traduisons par « classification » et non par « classement », en prenant appui sur la définition de la classification que propose le CNTRL (Classification. Dans *Lexique du Centre national de ressources textuelles et lexicales en ligne*. https://www.cnrtl.fr/definition/classification).

[88] À l'exception des peines inférieures ou égales à un an, auquel cas la décision relève de la compétence unique des commissions de traitement de l'établissement.

Les critères pris en compte pour classifier les détenus sont décrits dans le tableau suivant (tableau 3).

	1er degré	**2e degré**	**3e degré**
Critères pénaux	Type de délit, durée de la peine si la personne est condamnée, état de récidive		
Critères pénitentiaires	Comportement en détention (existence d'infraction disciplinaire, affectation dans un MdR)		
Critères sociaux, dits « scientifiques » (car évalués par l'équipe technique*)	- Histoire personnelle, familiale, sociale et criminelle - Environnement dans lequel le détenu est susceptible de retourner une fois sorti de prison		
Critères relatifs à chaque degré	Article 10 LOGP et 102,5 du RP) : les détenus jugés de « dangerosité extrême » ou présentant « une inadaptation manifeste et grave aux normes générales d'une vie en collectivité[89] ordonnée »	Article 102.3 du RP : les détenus qui, en raison de leur situation personnelle et pénitentiaire, sont en capacité de s'adapter à une « vie en collectivité normale, mais sans la capacité de vivre, pour le moment, en semi-liberté. »	Article 102.4 du RP : Les détenus qui, « en raison de leur situation personnelle et pénitentiaire, sont capables de vivre en semi-liberté ».

Tableau 3. Critères de classification des personnes détenues (source : élaboration propre à partir de l'article 63 de la LOGP et l'article 102 du RP de 1996)

[89] Le terme espagnol est « *convivencia* ». Il peut se traduire par « vie en collectivité », mais aussi par « environnement social », « vie en commun », « cohabitation » ou encore « vivre ensemble ».

Nous donnerons plus d'éléments sur la différenciation des régimes pénitentiaires dans le chapitre 5, mais nous en proposons quelques éléments de cadrage comparés ici (encadré 7). Soulignons également que le régime pénitentiaire appliqué aux personnes classifiées en premier degré a été critiqué à plusieurs reprises par des instances internationales de contrôle. Le comité des Nations Unies a notamment dénoncé les conditions sécuritaires drastiques qui y sont appliquées. Quant au CPT, il a fait état, dans plusieurs rapports de visite, de l'usage non justifié de techniques de coercition physique et de mauvais traitements de la part des fonctionnaires (voir notamment CPT, 2013, p. 29-31 ; CPT, 2017, p. 33-42).

Encadré 7. Les régimes de détention différenciés en France et en Espagne

En France, la loi pénitentiaire de 2009 consacre le principe de l'individualisation des régimes de détention « en fonction des éléments de personnalité, de dangerosité et des efforts de réinsertion » (article 89). Les régimes de détention sont déterminés par le type d'établissement dans lequel est affecté un détenu (article 42 du règlement intérieur type des établissements pénitentiaires, annexé à l'article R. 57-6-18 du code de procédure pénale). L'article 86 de la loi pénitentiaire prévoit également qu'un règlement intérieur type par catégorie d'établissement soit défini par décret du conseil d'État.

> **Dans les maisons d'arrêt**, sont incarcérées les personnes prévenues et condamnées dont la peine ou le reliquat de peine est inférieur ou égal à deux ans. Pour les personnes condamnées, il est prévu que « l'emprisonnement individuel » ait lieu de « jour comme et de nuit ». Ce texte est quasiment systématiquement bafoué dans son aspect protecteur (encellulement individuel), en revanche il est appliqué sans exception dans son aspect contraignant (cellules fermées de jour). Pour les prévenus, le régime « portes fermées » en journée n'est prévu par aucun texte, mais il est systématique. Un régime en portes fermées signifie que les détenus sont enfermés dans leur cellule la plupart de la journée et ne disposent pas de liberté de mouvement sur leur étage ou dans leur bâtiment. Pour n'importe quel mouvement (activité, douche, parloir, promenade, etc.), un surveillant doit ouvrir la porte de la cellule.

> Les détenus condamnés à une peine de plus de deux ans sont incarcérés dans **des établissements pour peine**, parmi lesquels on distingue les maisons centrales (MC), les centres de détention (CD), les centres de semi-liberté et les centres pour peines aménagées[90].

[90] Les centres de semi-liberté reçoivent des personnes condamnées admises au régime du placement extérieur ou de la semi-liberté. La personne condamnée détenue peut s'absenter de l'établissement

Les MC sont réservées aux personnes détenues condamnées à une longue peine et/ou « présentant des risques » selon l'administration pénitentiaire. Le régime de détention de ces prisons est essentiellement axé sur la sécurité. **Dans les CD,** se trouvent des personnes détenues condamnées à une peine supérieure à deux ans et qui « présentent les meilleures perspectives de réinsertion sociale » selon l'administration pénitentiaire. À ce titre, le régime de détention y est prétendument orienté vers la resocialisation des personnes détenues.

En établissement pour peine, la loi prévoit un « isolement de nuit seulement ». Ce principe signifie que les détenus devraient pouvoir entrer et sortir librement de cellule en journée, et circuler dans leur unité d'hébergement. Cependant, ce principe, dit de « portes ouvertes », est appliqué de manière plus ou moins restrictive. Dans les MC, une politique de fermeture des portes a été décidée à partir de 2003, et l'ouverture des portes est appliquée de manière partielle dans les CD depuis la mise en place des « régimes différenciés » à la même période.

En Espagne, il n'existe pas plusieurs catégories d'établissement pénitentiaires, distingués en fonction du « profil » des détenus et du régime de détention qui y est appliqué, comme cela est le cas en France. En revanche, au sein d'une même prison, on trouve plusieurs régimes de détention. Les régimes de détention sont différenciés en fonction de la classification des personnes condamnées (préciser pour détention provisoire), qui comprend quatre degrés (articles 64.2 et 72 de la LOGP ; article 100.1 du RP). Cette classification est en théorie révisée par une commission de traitement tous les six mois (tous les trois mois pour les détenus classifiés en premier degré). L'affectation dans un régime de détention n'est pas déterminée par le statut pénal (détention provisoire ou condamnation), mais par le programme de traitement individualisé décidé souverainement par l'administration pénitentiaire selon l'évaluation du profil des détenus.

> **Le premier degré** correspond au régime de détention fermé. Les mesures de contrôle, de sécurité et d'isolement y sont renforcées. Les contacts avec le personnel sont fortement limités, les détenus sont enfermés dans leur cellule la plupart du temps et ne peuvent en sortir que dans un cadre strictement défini (activité, promenade par exemple).

---

durant la journée pour exercer une activité professionnelle, suivre un enseignement ou une formation, bénéficier d'un traitement médical ou s'investir dans tout autre projet d'insertion ou de réinsertion de nature à prévenir les risques de récidive.
Les quartiers centres pour peines aménagées peuvent recevoir les personnes condamnées bénéficiant d'une mesure de semi-liberté ou d'un placement à l'extérieur ainsi que les personnes condamnées dont le reliquat de peine est inférieur à un an, afin de leur permettre de concrétiser un projet de réinsertion.

> **Le deuxième degré** correspond au régime de détention ordinaire. Les détenus sont affectés dans des modules dits « ordinaires ». Ce régime de détention permet d'accéder aux espaces collectifs du module entre 8h30 et 14h et entre 16h30 et 21h (ces plages horaires pouvant varier selon les établissements et les modules). Les repas sont obligatoirement pris en commun et l'accès aux cellules n'est permis que la nuit et durant la pause méridienne (le reste de la journée, les portes des cellules sont fermées et les détenus sont hors de leur cellule).

> **Le troisième degré** correspond à un régime de semi-liberté.

Après avoir exposé certaines des caractéristiques saillantes du système pénitentiaire espagnole, nous proposons une présentation de nos terrains, du matériau et de la méthodologie d'enquête.

4.2. Présentation des terrains, du matériau et de la méthodologie d'enquête

Notre matériau empirique, reposant sur des enquêtes de terrain menées au sein de quatre établissements pénitentiaires, combine plusieurs méthodes sociologiques : observations non participantes et échanges informels, entretiens semi-directifs et non directifs (non enregistrés[91]) et analyse documentaire.

La démarche adoptée a été inductive sur les terrains espagnols et partiellement inductive sur ceux en France. Notre thèse visant à interroger les reconfigurations de la gestion carcérale, les pratiques et les représentations du personnel de surveillance ont été au cœur de notre travail d'enquête. Ces résultats ont été complétés par des échanges avec des personnes détenues, ainsi qu'avec les différents acteurs professionnels de l'organisation carcérale. L'observation et les échanges informels ont été privilégiés, dans le but de perturber le moins possible le quotidien et afin de mieux saisir les pratiques et les relations sociales ordinaires. Les citations que nous mobiliserons dans ce travail ne donnent pas à voir les caractéristiques sociales des personnes dont les propos sont rapportés. Cela s'explique par deux raisons. Très souvent, ces propos ont été tenus au cours d'échanges informels lors de nos observations. Nous avons donc recueilli des éléments épars sur la trajectoire sociale

[91] Le choix de ne pas enregistrer a été fait afin d'atténuer la dimension formelle de l'enquête sociologique et ainsi faciliter les échanges informels. Sur les enjeux relatifs à la prise de note, on pourra notamment se reporter à un article de G. Pruvost (2008).

et/ou professionnelle des personnes durant ces moments d'enquête, qui ne permettaient pas de proposer des données de manière systématisée. Par ailleurs, les terrains français sont facilement identifiables en dépit de l'anonymisation des noms. Afin de préserver la confidentialité des personnes, nous avons préféré ne pas fournir de précisions, lorsque nous en disposions.

4.2.1. Maison centrale française Tyr[92]

Notre premier terrain d'enquête s'est déroulé à Tyr, établissement pénitentiaire à gestion déléguée pour hommes, construit au début des années 1990. Fermé temporairement pour bénéficier de réaménagements, l'établissement a rouvert à la fin des années 2000. L'établissement se situe dans la zone industrielle de la ville attenante et est accessible en transport public. Tyr est un établissement pour peine de haute sécurité destiné à incarcérer des personnes condamnées à de longues peines ou « présentant des risques », selon l'administration pénitentiaire. Le régime de détention y est essentiellement axé sur la sécurité. Au moment de l'enquête, on recense 175 personnels pénitentiaires, dont 144 agents et agentes de surveillance pour 135 personnes détenues (pour combien de place). Lors de la réouverture, le ratio était de trois surveillants et surveillantes pour une personne détenue[93].
Dans le cadre d'une expérimentation, la direction de Tyr (présente de 2009 à 2012) a impulsé une gestion d'établissement s'appuyant sur des mesures inspirées de la sécurité dynamique. L'objectif de notre enquête était de s'interroger sur la réception et le devenir des mesures de sécurité dynamique au-delà du changement de direction[94]. L'enquête, d'une durée de dix semaines, s'est déroulée en 2013, à raison de trois jours passés dans l'établissement environ par semaine. Trente entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès du personnel : membres de la direction d'établissement et interrégionale, personnel administratif, de surveillance, du service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et agents de l'unité de consultation et

---

[92] Les noms d'établissement ont été anonymisés, afin de préserver la confidentialité des lieux et des personnes. Par manque d'inventivité, ceux choisis pour les remplacer n'ont aucun rapport avec le matériau d'enquête, excepté la référence au film de Gary Ross s'agissant de Pleasantville.

[93] Pour comparaison, nous comptions en moyenne 2,7 personnes détenues par agent ou agente de surveillance en France au 1er septembre 2012 (Aebi et Delgrande, 2015).

[94] La démarche empirique sur ce terrain diffère de celle adoptée dans les trois autres établissements. Notre enquête s'inscrivait dans le cadre d'une recherche menée par le CESDIP (Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales) sur les « innovations » en matière de prévention des violences carcérales et une grille de questionnements précis avait été élaborée.

de soin ambulatoires (UCSA). Ces entretiens ont été enrichis par de nombreux échanges informels, à l'occasion des observations du quotidien (formations, salles d'activité, travail sur coursive, travail de nuit, quartiers arrivants et disciplinaire), réalisées tous les jours auprès du personnel de surveillance. Nous nous sommes entretenue avec vingt personnes détenues présentes sur l'établissement depuis la réouverture. L'enquête s'étant déroulée après la mise en place de l'expérimentation, nous avons effectué une analyse du corpus documentaire de l'époque qui s'y rapportait (feuille de route de l'administration centrale ; huit fiches de procédure décrivant notamment les mesures de sécurité dynamique ; douze fiches de formation et consignes de poste élaborées par la direction de Tyr entre 2009 et 2012). Nous avons également procédé à l'étude des tracts des différentes organisations professionnelles locales, sur la période 2009-2013. Enfin, nous avons eu des échanges avec la direction de Tyr ayant mis en place l'expérimentation après notre enquête de terrain dans l'établissement.

4.2.2. Établissements pénitentiaires espagnols Pleasantville et Smallville

Notre deuxième terrain a été réalisé à Pleasantville, un centre type espagnol construit dans les années 1990 et situé dans la région d'une grande ville. L'établissement est accessible en transport public moyennant une vingtaine de minutes de marche[95]. Sur toute la durée de l'enquête, la population incarcérée dans cet établissement a oscillé entre 1 400 et 1 600 personnes détenues, pour une capacité théorique d'incarcération de 1 008 places. Les personnes détenues à Pleasantville y sont au titre de la détention provisoire et pour des condamnations pénales. L'établissement est composé de 15 modules, comme dans la plupart des centres types (*voir supra*). On recense une unité thérapeutique-éducative et cinq MdR, dont un qui est réservé aux femmes. Pleasantville dispose d'un département d'isolement, permettant d'incarcérer les personnes classifiées en premier degré. Cette prison présente certaines caractéristiques. Les flux d'entrées et de sortie y sont particulièrement nombreux et sont souvent incarcérées à Pleasantville des personnes inculpées pour des infractions ayant eu un retentissement social[96].

---

[95] Excepté le samedi, jour où un bus dessert un arrêt devant l'établissement.

[96] Nous ne donnons pas plus de précision concernant ces deux spécificités, afin de préserver l'anonymat des lieux.

L'enquête à Pleasantville s'est déroulée en deux phases : une première d'octobre à décembre 2014 et une seconde durant les mois d'octobre et de novembre 2015. Elle a en tout duré dix semaines (environ 38 jours, le nombre de jours passés sur l'établissement variant d'une semaine à l'autre). Pour une présentation détaillée du matériau empirique, nous renvoyons aux annexes 17 et 18.

Notre troisième terrain d'enquête est Smallville, centre type espagnol construit dans les années 2000. L'établissement se situe à six kilomètres de la ville la plus proche et il n'y a aucun transport public pour y accéder. Cet établissement présente également plusieurs spécificités. Sa « petite capacité d'accueil » en fait une exception parmi les centres types, puisqu'il compte 439 cellules, pour une population pénitentiaire d'environ 400 personnes au moment de l'enquête. La population qui y est détenue oscille en général entre 400 et 600 personnes, le maximum ayant été atteint en 2009 avec 632 personnes détenues. Les personnes détenues à Smallville sont des hommes pour la plupart condamnés pénalement. Smallville est composé de huit modules, dont trois MdR. Le centre pénitentiaire compte un centre d'insertion sociale de « 50 chambres », où sont détenues 11 personnes classifiées en troisième degré au moment de notre enquête. L'établissement ne peut pas recevoir des personnes classifiées en premier degré, mais comporte un département d'isolement destiné aux personnes sanctionnées disciplinairement. Contrairement à Pleasantville, il y a beaucoup moins d'entrées et de sorties de l'établissement.

L'enquête à Smallville s'est également déroulée en deux phases : une première en juillet 2015 et une seconde en octobre 2015. Elle a duré environ six semaines (29 jours d'enquête).

S'il est nécessaire, dans les prisons françaises, d'identifier les spécificités du terrain, qui découlent du type d'établissement, de son ancrage territorial (Combessie, 1996), de la population qui y est incarcérée ou la sociodémographie de ses personnels, il a fallu redoubler les efforts en terrain étranger.

Notre présence prolongée sur le terrain et la réalisation de notre enquête en deux temps ont permis de nous faire accepter progressivement. Il en est effet important de mentionner que si des visites (de délégations étrangères ou de personnel d'autres établissements) sont organisées, la pratique d'enquête sociologique de terrain menée *in situ* (et donc la présence de chercheur et chercheure en prison) est peu courante. En témoigne le faible nombre de travaux ethnographiques de sociologie carcérale mentionné précédemment. Notre présence prolongée sur le terrain nous a également

donné les moyens de partiellement neutraliser les effets de cadrages institutionnels proposés aux « visiteurs » et « visiteuses », amplifiés par notre extranéité (voir *infra*). Nous avons également eu la chance de nouer une relation privilégiée avec l'une des agentes pénitentiaires (la sociologue), ce qui a permis d'ouvrir certaines portes (notamment de « mauvais modules », nous y reviendrons) qui seraient sans doute restées closes.

Sur nos deux terrains espagnols, l'enquête a été majoritairement réalisée par des observations de la vie et du travail quotidiens dans tous les espaces de la détention et des échanges informels. Nos observations ont été complétées par des entretiens semi-directifs menés avec des personnes incarcérées et avec le personnel pénitentiaire (essentiellement avec les membres de la direction, le personnel de surveillance et les membres de l'équipe technique).

4.2.3. Centre pénitentiaire français Batroun

Notre quatrième et dernier terrain d'enquête a été réalisé dans un centre pénitentiaire[97] français pour hommes, dénommé « Batroun ». L'établissement fonctionne en gestion déléguée et a ouvert dans les années 2000. Il est situé en périphérie de la ville la plus proche et est accessible en transport public. La capacité d'incarcération de Batroun est de 690 places et n'est pas en situation de surpopulation. L'établissement a expérimenté les MdR, dans un des deux bâtiments de la maison d'arrêt et dans un des deux bâtiments du centre de détention. Au total, environ 250 sur 600 personnes étaient incarcérées dans les MdR (152 en maison d'arrêt et 160 en centre de détention) au moment de notre enquête. Trente-deux agents de surveillance ont été spécialement affectés sur ces secteurs, auxquels il faut ajouter le personnel gradé (quatre agents).

Notre enquête s'est déroulée en 2016 durant cinq semaines (21 jours d'enquête), un an après le début de l'expérimentation. Elle visait à comprendre les modalités de mise en place des MdR et les appropriations du régime de détention espagnol dans les prisons françaises. Le matériau empirique est essentiellement constitué d'observations du quotidien au sein des deux MdR. Les observations et les échanges informels ont été complétés par des entretiens semi-directifs avec des agents de

[97] Il s'agit « d'établissements mixtes, comprennent au moins deux quartiers différents (maison d'arrêt, centre de détention et/ou maison centrale) » (DAP, 2021).

surveillance (travaillant en détention classique et en MdR), des personnes détenues en détention classique et en MdR, des membres de l'équipe de direction et des agentes et agents administratifs[98]. Notre connaissance du système espagnol nous a offert une position relativement confortable durant l'enquête, car il était considéré que nous disposions d'une certaine expertise. Celle-ci a pu faciliter les échanges et notre acceptation sur le terrain.

Ce terrain a été prolongé par un travail d'enquête sur les reprises nationales de l'expérimentation des MdR (observations de réunions à la DAP et analyse documentaire). Les réflexions à l'échelle nationale portaient sur les modalités d'institutionnalisation des MdR, dans le cadre de l'élaboration d'une circulaire sur les régimes différenciés (toujours pas adoptée). Nous mobiliserons ponctuellement le matériau recueilli, car, la circulaire n'ayant toujours pas été adoptée, nous ne disposons pas des arbitrages finaux. Ce terrain nous a essentiellement permis de saisir les enjeux nationaux qui étaient rattachés au déploiement des MdR.

4.3. Enquêter en terrain carcéral étranger : comparaison et (dé)construction d'un modèle

Si le retour réflexif sur les expériences de terrain est une étape obligatoire dans la démarche ethnographique, il est également désormais devenu une pratique courante dans les écrits sociologiques. On pourrait considérer que celui-ci est d'autant plus indispensable concernant un terrain en milieu carcéral, du fait de ses spécificités intrinsèques : un monde fermé au sein duquel vivent des personnes mises à l'écart de la société. Cependant, comme nous l'avons souligné, par l'effet conjoint d'une dynamique d'ouverture de la part des administrations pénitentiaires et d'un regain d'intérêt scientifique pour ces sujets, les travaux sociologiques et ethnographiques menés dans les prisons françaises se sont multipliés et, dans un même mouvement, les réflexions méthodologiques sur le terrain carcéral (voir notamment le dossier de Galembert et *al.,* 2017 ; Cliquennois, 2006b sur les difficultés méthodologiques ; Le Caisne et Proteau, 2008 sur une comparaison entre les terrains en milieu policier et carcéral ; Rostaing, 2017b sur l'enquête par « imprégnation » et les questions déontologiques ; Liebling, 2001 sur la partialité du chercheur [voir notre encadré 8] et la sympathie qu'il peut exprimer à l'égard des détenus et du personnel).

[98] Pour une présentation détaillée du matériau d'enquête, voir les annexes 19 et 20.

Encadré 8. Impartiale ? Retour réflexif sur la façon dont les caractéristiques sociales des personnes ont pu influencer notre positionnement

Une expérience de terrain a permis de souligner l'importance à accorder aux caractéristiques sociales des personnes interrogées dans la relation d'enquête et les difficultés que cela peut impliquer en matière de positionnement neutre.

Observations au quartier arrivant (extrait du journal de terrain)

J'observe ce jour-là le travail des surveillants au quartier arrivant de Pleasantville. Plusieurs personnes nouvellement incarcérées arrivent et je sens une certaine excitation parmi les agents, sans trop comprendre quelles en sont les raisons. Le chef de service est également présent, ce qui ne semble pas pratique commune. On m'explique, à l'arrivée des nouveaux détenus, que l'un d'eux est un « *corrupto* » (un « corrompu », une personne incarcérée pour corruption donc). Ce dernier passe les différentes étapes qui jalonnent le parcours d'arrivée de tout détenu dans une nouvelle prison (prise d'empreintes, dépôt des affaires personnelles, etc.), à la différence près qu'il retient l'attention des agents et est traité de façon moins rustre que le sont les autres détenus. Je me laisse aller ce soir-là à une certaine curiosité, voire à une forme de fascination. Mon attention est focalisée sur l'arrivée de cet homme politique, je veux être incluse dans les discussions des agents et participer aux railleries. Je souhaite en savoir plus : qu'a-t-il fait ? Quel est son parcours ? Dans quel module va-t-il aller ? Combien de temps va-t-il rester en prison ? Je ris quand j'apprends qu'il a pu inaugurer une autre prison de la région quelques années auparavant. Je finis mon observation (plutôt ratée) lorsque les détenus sont placés dans leur cellule au quartier arrivant. Sur le trajet du retour, je me sens en colère, sans parvenir à en saisir les raisons. Quelques jours plus tard, de retour sur le chemin de la prison, je comprends avoir éprouvé un « sentiment de justice » (Kellerhals et *al.* 1997 ; Dubet, 2005).

La colère ressentie souligne deux choses. Non seulement je dérogeais aux règles de neutralité dans l'enquête sociologique et cela m'avait desservie dans mon travail d'enquête. Cette expérience montre également le positionnement ambivalent que j'ai à mon objet : est-ce que je considère l'incarcération comme « juste » pour certaines catégories sociales et pour certains types de faits, quand elle serait illégitime pour d'autres ? Il ne s'agit pas seulement d'enjeux politiques, mais bel et bien de questionnements méthodologiques qui peuvent être déterminants dans la relation d'enquête.

De multiples positionnements ont pu caractériser notre expérience de terrain dans les prisons françaises et espagnoles : tout en étant une politiste sur un terrain d'enquête parfois qualifié de « milieu difficile » (sur les enjeux relatifs à cette qualification, voir

Boumaza et Campana, 2007 et Bizeul, 2007), nous étions aussi une femme dans une « maison d'hommes » (Malochet, 2007), une personne extérieure ne maitrisant pas les codes, une alliée ou une ennemie sur un terrain de « guerre » (Chauvenet, 1998), une « envoyée de la DAP » dans un univers fonctionnant en vase clos, une universitaire dont le regard pouvait être (et a été sans aucun doute) intrusif et une Française dans des prisons espagnoles. Nous nous concentrerons sur ce dernier positionnement, étudié dans la littérature, afin d'interroger le travail d'enquête en terrain carcéral étranger.

La comparaison internationale est une démarche adoptée par de nombreux travaux en science politique. Bien qu'elle implique des difficultés et qu'elle redouble les risques d'écueil — relatifs à la construction de l'objet, à la méthodologie d'enquête ou encore à l'écriture comparative (Schultheis, 1989 ; Négrier, 2005 ; Le Bianic et *al.*, 2021 ; Hassenteufel, 2000) et s'apparentant parfois à un « puits sans fond » (Lancelevée, 2016, p. 63) — cette méthode permet de décentrer le regard et de ne pas se limiter à une analyse stato-centrée (notamment Hassenteufel et Maillard, 2013). Pour notre part, nous avons choisi de ne pas proposer une comparaison point à point entre certaines dimensions préalablement identifiées des systèmes pénitentiaires français et espagnols, mais d'élaborer nos questionnements au fil de l'analyse des éléments recueillis sur les terrains. En cela, notre approche de la comparaison relève plutôt d'une mise en perspective entre les deux pays qui permet d'appréhender les transformations contemporaines du gouvernement de la prison, au-delà des spécificités nationales. La démarche comparative a pu également être, au cours de notre enquête, une stratégie efficace pour engager la conversation avec les acteurs et les actrices de l'organisation carcérale.

4.3.1. Premières familiarisations avec les prisons espagnoles

Le système pénitentiaire espagnol demeure un objet très peu connu et investi par la sociologie et la science politique française. Les thèses comparatives sur les thématiques carcérales ont en général proposé une mise en perspective entre la France et l'Allemagne (Shéa, 2006 [incluant l'Angleterre] ; Salle, 2009 ; Lancelevée, 2016). On trouve toutefois un travail doctoral en art et histoire de l'art proposant une comparaison entre les prisons françaises et espagnoles (Stathopoulos, 2019). Il existe également de rares présentations juridiques du système pénitentiaire espagnol dans

des ouvrages qui proposent un panorama international (voir notamment de la Cuesta et Blanco, 2017[99]), mais celles-ci n'offrent pas une approche sociologique.
Au début de notre thèse, en procédant à des recherches, nous n'avons trouvé aucun article ou ouvrage qui nous permette de nous familiariser avec « l'intérieur » des prisons espagnoles. En outre, la littérature grise de l'administration pénitentiaire française ne nous offrait pas plus de renseignements : l'Espagne ne semblait que rarement mobilisée comme point de comparaison[100]. Le plus souvent, c'est vers le modèle canadien que les regards se tournaient (Bérard et Chantraine, 2017). L'absence de travaux scientifiques, redoublée par le manque de données dans la littérature grise, a donc éveillé notre curiosité et justifiait pleinement notre objet. Et, cela d'autant plus qu'à la fin des années 2000, l'Espagne présentait l'un des taux de détention les plus élevés en Europe (voir *supra*). En parcourant plusieurs articles de presse, nous avons en outre découvert que les prisons espagnoles semblaient dénoter internationalement par la « qualité » et de « la modernité » de leurs infrastructures. Le fait que les établissements espagnols soient souvent décrits comme des « prisons cinq étoiles » (voir note de bas de page n° 163), pour reprendre une expression malheureusement utilisée, représentait un premier angle d'approche séduisant. Ce sont donc ces premiers questionnements simples qui nous ont guidée dans notre approche comparative : comment fonctionnent ces prisons espagnoles ? Est-ce différent de ce que nous observons dans les prisons françaises ? Qu'est-ce que signifient concrètement des établissements « modernes » ou encore « humanisés » ?
Notre première familiarisation avec les prisons espagnoles, *par* des articles de presse qui mettaient l'accent sur la matérialité carcérale, s'est avérée une piste particulièrement intéressante. L'analyse de la littérature grise et les premiers contacts avec le terrain espagnol ont en effet confirmé que c'est cette dimension du système carcéral espagnol qui était valorisée le plus souvent. Avant de rendre compte de nos premiers pas dans les prisons en Espagne, nous proposons de nous arrêter sur la façon dont elles sont présentées dans la littérature grise de l'administration pénitentiaire française.

---

[99] Les ressources en la matière sont plutôt celles offertes par des rapports ou des publications associatives (voir notamment Aranda Ocaña, 2013 ou encore le site de *Prison insider* [https://www.prison-insider.com/] qui propose une base de données extrêmement riche).
[100] En menant ensuite des recherches plus approfondies au centre de documentation de la DAP, nous avons cependant découvert que ce « désintérêt » est à relativiser. En effet, si l'on recense les différents comptes-rendus de visites de délégation en Espagne, on remarque que des visites dès les années 1980 ont été effectuées.

4.3.2. Les prisons espagnoles : un modèle pour l'administration pénitentiaire française ?

Sur le site de la Direction de l'administration pénitentiaire française[101], on constate qu'il y a peu de « visites politiques » des prisons espagnoles : cela peut s'expliquer par le fait que les administrations pénitentiaires ne relèvent pas du même ministère en France (Justice) et en Espagne (Intérieur). Les prisons espagnoles ont cependant été visitées à plusieurs reprises par des délégations de l'administration française, ce qui a donné lieu à divers rapports publics[102].

L'Espagne a été mobilisée comme étalon de comparaison dans plusieurs domaines. Ce fut notamment le cas dans le cadre des travaux préparatoires de la loi pénitentiaire française, l'Espagne disposant de sa propre loi pénitentiaire depuis 1979 (soit 40 ans avant la France)[103]. En matière de programme de prévention de la récidive (PPR), un cahier d'études pénitentiaires (Brillet, 2009) sur le sujet fait mention de l'appui sur des expériences existant à l'étranger et notamment en Espagne (ainsi qu'au Canada et en Écosse). En note, il est précisé que « dans une période récente, des voyages d'études ont été organisés dans ces trois pays par la direction de l'administration pénitentiaire » (Brillet, 2009, p. 6).

Parfois, l'Espagne ne sert pas de point de comparaison, mais plutôt de référence. Pour l'essentiel, ce sont les différents programmes de traitement[104] espagnols qui retiennent l'attention de l'administration pénitentiaire française.

Dans les actes d'une journée d'étude internationale de la DAP portant sur « Le suicide en prison : mesure, dispositifs de prévention et évaluation » (DAP, 2010a[105]), l'Espagne est mentionnée dans les « exemples de bonnes pratiques » pour son programme de prévention des suicides. Dans le même domaine, un rapport du 8

---

[101] Site web de la direction de l'administration pénitentiaire : https://www.justice.gouv.fr/le-ministere-de-la-justice-10017/direction-de-ladministration-penitentiaire-10025/.

[102] Il s'agit ici d'une sélection, l'objectif étant de donner une idée de la manière dont l'Espagne est mobilisée dans la littérature administrative française.

[103] Loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire. Exposé des motifs.

[104] Certains sont en effet originaux : un programme a notamment été mis en place pour les « *white collar criminels* ». Voir à ce sujet un article du *New-York Times* (Casey, 2021, 17 May) ou encore un mini reportage d'Arte (Castillo et *al.,* 2021, 6 juillet)

[105] En rédigeant, nous nous rendons compte que la plupart des rapports cités datent de 2010. Il serait intéressant de faire des recherches afin de comprendre pourquoi ces références à l'Espagne sont concentrées sur cette année.

octobre 2010 du ministère de la Justice (ministère de la Justice, 2010) consacré aux politiques de prévention et de réduction des actes de violence à l'étranger mobilise la référence espagnole. L'Espagne est mentionnée notamment en ce qui concerne l'implication des personnes détenues dans l'organisation de la gestion, laquelle est décrite comme un moyen d'apaiser efficacement les détentions. Sont pris pour exemples les programmes spéciaux pour la prévention des violences, les expériences de « médiation pénitentiaire » engagées en 2005 ou encore le dispositif dit des *internos de apoyo* (détenus de soutien)[*], qui a d'ailleurs été expérimenté dans des établissements français.

En outre, un rapport portant sur les expérimentations françaises en matière de droit d'expression collective évoque encore l'exemple espagnol (Brunet-Ludet, 2010, p. 28 et p. 51[106]). Plus précisément, c'est le fait que l'Espagne ait inscrit dans sa loi pénitentiaire de 1979 le principe de participation des détenus à la gestion de la prison qui intéresse. En matière de maintien des liens avec les proches, l'Espagne est mentionnée comme ayant inspiré les Unités de vie familiales françaises[107].

Il est également un autre domaine où l'Espagne intéresse la France : la configuration de l'espace carcéral *et* la différenciation des régimes de détention que cela autorise. En effet, depuis la construction des nouvelles prisons sur le modèle des centres types, les comptes-rendus de visite en Espagne sont laudateurs en la matière. Plus encore, l'aménagement de l'espace est parfois investi de manière fonctionnaliste. Dans le rapport de 2010 portant sur les politiques de lutte contre les actes de violences mentionné précédemment (ministère de la Justice, 2010), il est expliqué que l'amélioration des conditions de vie en prison (matérielles, régime de détention et maintien des liens familiaux) a permis d'apaiser les détentions :

> « L'Espagne s'est dotée d'établissements pénitentiaires modernes au sein desquels la socialisation des détenus est la principale préoccupation. […] Au sein d'un même établissement existent des régimes de détention différents (détention provisoire, condamnés, terroristes, mère avec enfant). L'isolement est proscrit ou limité au maximum, les portes des cellules ne sont pas verrouillées, les détenus peuvent aisément aller et venir pour travailler ou profiter des activités sportives et éducatives. Les repas sont pris en commun, le personnel pénitentiaire n'arbore pas d'uniformes et

[106] Plus précisément, c'est un article de N. Bishop (2006) mis en annexe qui évoque le cas espagnol.

[107] Circulaire de la DAP du 26 mars 2009 relative aux unités de vie familiale.

> se mêle en permanence aux détenus[108]. Les liens familiaux sont préservés au moyen de parloirs aisément et largement accordés et qui se répartissent en parloirs ordinaires, parloirs familiaux et parloirs intimes avec le conjoint ou le compagnon. L'usage du téléphone est fréquent depuis des cabines mises à disposition. Ces améliorations dans les conditions de détention ont réduit considérablement les sources de conflits et d'accidents. » (ministère de la Justice, 2010, p. 2)

Il en est de même dans le compte-rendu d'un déplacement en Espagne (DAP, 2010b), dans lequel l'accent est mis sur la modernité des infrastructures espagnoles, toujours en articulant espace et fonction de la peine :

> « Dans la construction de chaque établissement pénitentiaire, l'objectif est bien de préparer la personne incarcérée à la vie en collectivité et de limiter autant que possible les effets négatifs induits par la privation de liberté. Ainsi l'architecture est conçue de telle manière que l'accès à l'enseignement, la formation professionnelle, aux activités culturelles et sportives soit privilégié. » (DAP, 2010b, p. 6)

Il est affirmé que le cadre architectural des établissements, combiné à un régime progressif, permet une normalisation des conditions de détention pour « les personnes détenues qui en apparaissent *capables* [nous qui soulignons] » :

> « Le cadre architectural des établissements pénitentiaires espagnols amène à une vie en collectivité très importante. Combiné à un régime progressif, le système pénitentiaire espagnol permet de favoriser la préparation à la libération des personnes détenues qui apparaissent en être capables (puisque les personnes considérées comme inadaptées ou dangereuses sont mises à l'écart) en les rapprochant au plus près de la vie extérieure. » (DAP, 2010b, p. 7)

Les rapports administratifs de visite s'arrêtent donc sur l'aménagement de l'espace, mais on peut également en trouver trace dans certains discours politiques. À l'occasion de l'inauguration d'un nouveau centre pénitentiaire en 2010, la garde des Sceaux de l'époque mentionne l'exemple de l'Espagne comme un exemple à suivre en matière de régimes différenciés :

> « Je veux des établissements pénitentiaires à taille humaine. […] Au sein des établissements, des unités d'hébergement de taille modeste peuvent permettre

[108] Sur ce point, notre enquête de terrain démontre que c'est absolument faux (on pourra se reporter aux chapitres 1 et 5 pour plus d'éléments). Si le personnel de l'équipe technique ne porte en effet pas d'uniforme, les surveillants en portent un. En outre, il est difficile d'affirmer que l'un ou l'autre personnel « se mêle en permanence aux détenus ».

> l'application de régimes différenciés. Plusieurs pays, comme l'Espagne, ont recours à ce type d'organisation. Je souhaite conduire une réflexion sur la mise en place de tels dispositifs. »

Si la configuration spatiale des prisons espagnoles est valorisée, cela n'a pas toujours été le cas. L'Espagne était plutôt pointée du doigt au début des années 1990, notamment pour la surpopulation dans ses établissements. D'après notre enquête, on peut considérer que c'est bien la construction des centres types qui a renforcé l'administration espagnole dans sa légitimité à se présenter comme un modèle en matière d'infrastructures et de gestion que cela permet.

4.3.3. Se faire valoir comme un modèle : retour sur la présentation de soi de l'administration pénitentiaire espagnole

En revenant sur les présentations du système pénitentiaire espagnol dans la littérature grise et les discours des agents, nous comprenons que les nouvelles prisons sont particulièrement investies par les acteurs, afin de faire valoir l'avance de l'Espagne sur ses voisins européens en matière de normalisation et de modernisation de son système pénitentiaire. Le centre type est ainsi présenté comme avant-gardiste en Europe :

> « Les centres construits par SIEPSE [société d'infrastructures et équipements pénitentiaires et de la sécurité de l'État] contribuent de façon décisive à la modernisation permanente du système pénitentiaire espagnol, de telle manière que le Conseil de l'Europe a estimé que l'Espagne dispose d'un parc carcéral parmi les meilleurs du monde. »[109]

La construction de ces nouveaux établissements — macrostructures pouvant enfermer près de 2000 personnes (en respectant « l'espace vital » [CPT, 2015]) — a également permis à l'Espagne de juguler la surpopulation carcérale, résultant de l'augmentation importante des taux de détention. Elle est ainsi l'un des meilleurs élèves parmi les États membres du Conseil de l'Europe en matière de densité carcérale, puisqu'on compte 68, 8 personnes détenues pour 100 places au 1er janvier 2020, quand la France se situe dans la tranche la plus haute, avec 115, 7 personnes détenues dans les prisons françaises pour 100 places (Aebi et Tiago, 2021).

---

[109] Il s'agit d'un extrait d'une présentation sur le site de la SIEPSE, que l'on relevait à l'adresse suivante : http://www.siep.es/wordpress2/?p=91.

Sur le terrain, l'espace carcéral est présenté comme le support matériel à la réalisation des objectifs institutionnels : il constitue un « véritable actant de l'enfermement, support de délégation de la peine de prison » (Milhaud, 2015, p. 140). Cette image de la prison modèle construite sur la normalisation de l'espace et la qualité des infrastructures est régulièrement rattachée à des principes abstraits, aux objectifs de la peine dans les discours des acteurs :

> « J'ai entendu dire, que nos prisons, ce sont les plus ouvertes du monde ! On a vraiment du traitement et un objectif de réinsertion. Entre les programmes, les modules de respect, et les cours. Maintenant, l'objectif, c'est vraiment le traitement. Avec la disparition des galeries, de l'autoritarisme. Il y a plus de mutineries. Avant, y'avait le fonctionnaire de surveillance et puis basta ! » (Surveillante, Pleasantville)

La conception de l'espace, les finalités de l'institution et les modalités de prise en charge et l'absence de désordre sont mises en lien. Un extrait du journal de terrain relatant notre premier jour d'enquête à Pleasantville permet d'affiner la compréhension des enjeux qui se déduisent de la présentation institutionnelle du système pénitentiaire espagnol :

> **Premier jour à Pleasantville (extrait du journal de terrain)**
> Lors de mon premier jour, je suis accueillie et prise en charge par deux membres de l'équipe de direction dans des bureaux. Ils souhaitent très rapidement me montrer l'établissement. La « visite » durera près de trois heures.
> Dès lors que nous pénétrons l'enceinte des murs, une fois les multiples contrôles passés, je suis surprise par l'ambiance des lieux. Nous ne sommes pas enfermés dans un bâtiment, mais entrons dans un vaste espace à ciel ouvert. Nous sommes sur la « place centrale », depuis laquelle on peut voir les montagnes environnantes. Il y a des espaces verts, des arbustes taillés et des sculptures. Certains murs sont des arcades. C'est très calme : il n'y a aucun bruit. L'endroit est en fait surtout vide. Quelques rares personnes se déplacent, sans que je parvienne à distinguer s'il s'agit de détenus ou de membres du personnel.
> Mes accompagnateurs me font visiter les différentes infrastructures collectives. On me montre successivement : la piscine, mais qui est « fermée à cause de la crise économique », le bâtiment socioculturel, la cuisine, la boulangerie, le centre sportif avec les terrains de tennis, et la salle de théâtre qui sert également de lieu de culte.
> Je les interpelle sur le nombre réduit d'agents de surveillance dans ces espaces, qui sont enfermés dans des cabines depuis lesquelles la surveillance s'effectue par caméras. Ils rient de ma remarque et m'expliquent : « Ici, en Espagne, les détenus sont calmes grâce aux infrastructures et aux conditions de vie ! Pas besoin qu'il y ait trop de surveillants. »

> Ils souhaitent ensuite me montrer les « modules d'habitation ». Nous ne pénètrerons que dans l'un d'eux : le module 12, module de respect : 110 personnes y sont enfermées (au lieu de 74), mais c'est « parce que ça se passe bien ». Là encore, les premières impressions sont déstabilisantes. L'endroit est propre et ordonné. L'ambiance y est particulièrement calme : l'absence de bruit surprend. Mes accompagnateurs me conduisent d'abord dans le réfectoire et la salle de vie collective. Ils me montrent l'effort ornemental avec des plantes et des peintures. La lumière pénètre dans le bâtiment, les couleurs aux murs sont claires. Certains détenus nous saluent avec réserve. Ici encore, pas de surveillant, pas de bruit de porte qui claque. On monte ensuite aux étages où se trouvent les cellules. Celles-ci restent portes ouvertes sans que cela pose problème, « grâce au climat de confiance qui règne entre les personnes détenues » m'explique-t-on. On va ensuite dans la cour, afin d'accéder aux infrastructures dont disposent tous les modules.
> Mes interlocuteurs sont fiers, ils insistent sur la modernité du système espagnol, la qualité des infrastructures et le calme qui règne en détention.

Lors de cette première expérience de terrain Espagne, le regard est clairement interpellé par l'absence de surveillants, l'absence de mouvements et le calme qui caractérisent ces espaces carcéraux. Mais il est également orienté par nos interlocuteurs vers la normalisation des conditions de détention et vers certains espaces (le MdR 12, sur lequel nous reviendrons dans le chapitre 3), marques de la modernisation du système pénitentiaire espagnol. En nous référant à une analyse des *carceral tours* (visites carcérales) au Canada (Piché, Walby, 2010), nous pouvons considérer que les premiers moments sur notre terrain s'apparentent clairement à une forme de tourisme carcéral. L'enjeu principal pour nos interlocuteurs est de renvoyer une représentation positive de l'institution aux visiteurs extérieurs[110].

Nous nous sommes saisie de ces premières présentations du système espagnol pour élaborer de nos grilles d'observation et de nos questionnements. En adoptant une démarche inductive, nous avons choisi de suivre les chemins tracés par l'administration, afin de comprendre comment l'institution parvient à obtenir des détentions « calmes » et quels sont les principes structurants de la gestion carcérale en Espagne.

---

[110] Comme on peut le voir en annexe, sur les deux terrains d'enquête, on nous a proposé de participer à une randonnée en montagne avec des personnes détenues en permission de sortie dès la première semaine. Il n'est pas anodin de se retrouver en dehors de la prison quand on souhaite enquêter sur son fonctionnement !

5. ANNONCE DU PLAN DE LA THÈSE

L'argumentation de notre thèse s'organisera de la façon suivante.

Les deux premiers chapitres seront consacrés à l'analyse de la configuration organisationnelle de la prison, à partir du rôle donné au personnel de surveillance. Dans un cas (chapitre 1), la prison normalisée évoque une prison où ce personnel semble moins central dans la gestion carcérale, presque inexistant pourrait-on dire. Dans un autre cas (chapitre 2), la normalisation carcérale repose sur la transformation du rôle des agents de surveillance. À partir du principe de sécurité dynamique, le personnel doit établir des « relations positives » avec les détenus et valoriser sa mission d'accompagnement. Mais l'analyse empirique mettra en lumière les obstacles qui freinent les politiques de normalisation, voire l'incongruité de telles conceptions. Concernant le cas espagnol (chapitre 1), nous soulignerons que si le personnel de surveillance est effacé, cela ne signifie pas qu'il perd sa raison d'être. Bien au contraire, il se recentre sur sa mission première : maintenir l'ordre, en gardant et en mettant en œuvre le pouvoir coercitif de l'institution. En France (chapitre 2), l'expérimentation de sécurité dynamique se solde par un échec, du fait notamment des résistances opposées par les surveillants. Il ne faut cependant pas s'en tenir à une explication qui se résume au fait que le personnel est rétif à tout changement. Comme nous le démontrerons, c'est l'économie même du maintien de l'ordre qui est bouleversée par la sécurité dynamique. En formalisant le rôle « positif » des surveillants et les dimensions informelles de la relation carcérale, cette approche se heurte aux ressorts fondamentaux du fonctionnement carcéral.

Nous étudierons ensuite, dans les chapitres 3 et 4, la normalisation carcérale à partir d'un nouveau régime de détention : les modules de respect. Ce dispositif de gestion carcérale, érigé en modèle en Espagne et transféré en France, promeut une normalisation des conditions de vie en détention, en les alignant sur des habitudes de vie définies comme « normales ». Mais, ici encore, la mise à l'épreuve empirique de ces objectifs permettra de complexifier cette présentation. Tout d'abord, le chapitre 3 visera à démythifier ce régime de détention, très souvent présenté comme *un* modèle. À partir d'une approche de sociologie de l'action publique, nous analyserons les liens entre les différentes échelles de l'action publique dans l'impulsion et la mise en œuvre du dispositif. Nous soulignerons que les MdR « au concret » recouvrent des réalités très hétérogènes en Espagne. Pour ce qui est du transfert des MdR en France (chapitre 4), nous expliquerons comment le dispositif a été investi comme un moyen

de renouveler les leviers de l'autorité du personnel de surveillance, ce qui n'est pas le cas en Espagne. Par ailleurs, ces deux chapitres permettront d'analyser le système infra-disciplinaire, ossature de ce nouveau régime de détention, et les appropriations différenciées qui en sont faites en Espagne (chapitre 3) et en France (chapitre 4). Si, dans les justifications officielles, les normes supplémentaires sont considérées comme le moyen de (re) donner aux détenus des habitudes de vie « normales », nous verrons que celles-ci sont dans le même mouvement un moyen d'instaurer une discipline stricte en détention. Ce régime de détention normalisé, reposant sur de nouvelles règles comportementales assorties d'un système de sanctions positives et négatives, réactive le projet correctionnaliste de la prison pénale.

Enfin, les deux derniers chapitres (abordant chacun les cas espagnol et français) seront l'occasion de revenir sur deux autres dimensions de la normalisation carcérale, soutiens à une reconfiguration du gouvernement des conduites en prison. Le chapitre 5 permettra de déconstruire l'idée selon laquelle la prison contemporaine ne serait plus un espace gouverné par des considérations sécuritaires, mais un lieu normalisé, où les « usagers contraints » trouveraient les différents services collectifs existants à l'extérieur. En analysant les processus d'affectation spatiale des détenus, nous montrerons que la configuration de l'espace permet de séparer les détenus en fonction du « risque » qu'il présente pour l'ordre : sont distingués de « bons détenus », mis dans les « bons modules » et de « mauvais détenus », relégués dans des espaces où les contraintes carcérales et sécuritaires sont exacerbées. Reposant sur un processus de catégorisation, la multiplication des régimes de détention devient un moyen de maintenir l'ordre interne, d'endiguer la propagation du vice et de la révolte, tout en instaurant une gestion différentielle des détenus selon l'évaluation de leur profil. Enfin, le chapitre 6 portera sur une inflexion majeure dans la prison contemporaine : l'introduction d'un objectif de responsabilisation des personnes détenues et l'octroi de marges d'autonomie qui lui est associé. Ici encore, le principe de normalisation carcérale en est le soubassement : les détenus sont considérés comme des individus à part entière, dont on doit favoriser l'autonomie et valoriser la responsabilité, bien qu'incarcérés. Nous verrons que les privilèges et nouvelles marges de liberté accordés favorisent un enrôlement de certains détenus dans le maintien de l'ordre. En outre, ils sont le support à une sophistication des stratégies qui incitent les détenus à adopter une attitude « proactive » et à se plier aux exigences institutionnelles. En filigrane, est opéré un tri entre les détenus, qui ne fait que consolider les inégalités sociales entre les murs.

CHAPITRE 1. LE PERSONNEL DE SURVEILLANCE DANS LES CENTRES TYPES ESPAGNOLS : SURVEILLANCE À DISTANCE ET PRÉSERVATION DU POUVOIR COERCITIF

> « - Enquêtrice : si tu devais un peu m'éclairer sur le rôle des différents professionnels dans cette prison, tu me dirais quoi ?
> - Détenu : l'éducateur, ici, c'est celui qui peut nous connaître, qui connaît toutes les magouilles. C'est celui avec qui on a le plus de contacts directs. La psy, tu la vois une fois seulement, quand tu arrives et après c'est tout ! La juriste, elle ne vient jamais et le travailleur social, pareil…
> - Enquêtrice : […] Et les surveillants ?
> - Détenu : hum… Le fonctionnaire [de surveillance], qu'est-ce que je pourrais te dire… ? Ben, il se les touche ! Rien, ils ne font rien. Ils ne servent à rien : ils sont là avec leur portable et leur café… Non, je suis un peu trop radical, car dès que tu as une requête [formulaire administratif], tu dois aller voir les fonctionnaires [il me mime le fait de toquer à la fenêtre de la cabine]. Mais ça se limite à ça. »
>
> (Échange avec un détenu, Pleasantville, module 4)

Cet extrait d'entretien souligne le rôle marginal qu'occupent les surveillants en Espagne. Ils sont d'abord omis dans la présentation des différents professionnels pénitentiaires. Ils sont en outre décrits comme inutiles dans les propos rapportés ci-dessus. Pourtant, et à rebours de ce qu'induisent les propos rapportés, le personnel de surveillance est traditionnellement appréhendé comme le rouage central du maintien de l'ordre en prison. Il forme le cœur même du dispositif carcéral (Liebling et *al.*, 2010). Personnel le plus important numériquement, c'est également celui qui est censé être le plus souvent en contact avec la population carcérale du fait de sa mission continue de surveillance. Tâchons donc de mieux comprendre cette contradiction apparente, en nous intéressant à la position qu'occupent les surveillants dans les prisons espagnoles.

Lorsque nous avons franchi pour la première fois les murs d'une prison espagnole, l'une des choses les plus marquantes fut l'effacement du personnel de surveillance du paysage institutionnel. Cela se traduisait d'abord physiquement : contrairement à ce que l'on observe dans les prisons françaises, les agents en uniforme bleu semblent absents de la détention, on ne les rencontre pas dans les différents espaces de la détention. Les surveillants, dans les nouvelles prisons, sont le plus souvent dans leur

cabine, comme nous allons l'expliquer. Mais cet effacement n'est pas seulement dû à un processus d'invisibilisation dans l'espace. Au cours des entretiens, ils sont rarement évoqués lorsque l'on traite du quotidien de la détention. Invisibilisés dans l'espace et oubliés dans les discours, les surveillants sont en outre les acteurs qui ont été les plus difficiles d'accès durant notre travail d'enquête (encadré 9). Ici encore, le contraste est flagrant avec les terrains français : nous avons dû sensiblement changer de stratégies d'approche sur les terrains espagnols.

Encadré 9. Les surveillants en Espagne : le « personnel qu'il ne faut pas déranger »

En contraste avec la valorisation durant les premiers temps d'enquête des divers dispositifs se rattachant à la réinsertion des personnes détenues, les surveillants restent très largement en marge du cadrage institutionnel proposé et imposé au chercheur. Lors des entretiens préliminaires avec des membres de la direction, au sein des deux établissements, j'ai été mise en garde sur les difficultés auxquelles je serai confrontée pour échanger avec les surveillants. À Pleasantville, cela n'a pas été affirmé explicitement, mais les premières notes de terrain évoquent qu'il va « être difficile d'approcher les surveillants ici ». À Smallville, en revanche, le directeur m'a sans détour expliqué qu'il ne serait pas aisé d'obtenir « la collaboration » des fonctionnaires de surveillance. Plus encore, ce même directeur m'a avertie qu'il s'agissait « du personnel qu'il ne faut pas déranger ».

Les premières tentatives d'approche des surveillants se sont effectivement avérées laborieuses. À plusieurs reprises, j'ai senti que je n'étais pas la bienvenue dans leur lieu de travail (la cabine), que ma présence dérangeait et s'apparentait clairement à une intrusion. Il a fallu, à mesure que je comprenais que ma « porte d'entrée » sur le terrain *via* les surveillants n'était clairement pas envisageable en Espagne, se faire accepter très progressivement par ces agents en développant divers stratagèmes. Cela a été permis par ma présence prolongée sur le terrain. Il a fallu également se montrer persévérante et insister en restant dans la cabine, bien que très souvent ignorée ou ne parvenant qu'à obtenir des « oui » ou des « non » sommaires, en guise de réponses à mes questions. Le dérangement que pouvait provoquer ma simple présence dans leur cabine n'était pas le seul facteur à l'origine des refus de discuter. J'ai également observé que la réserve de nombreux agents s'expliquait par l'inquiétude, l'incompréhension et la surprise que suscitait mon intérêt pour leur travail. Enfin, même lorsque le dialogue était établi, j'ai relevé une ferme volonté de contrôler l'image qu'ils donnaient d'eux-mêmes et de leur travail. Malgré ma persévérance, j'ai essuyé des refus d'entretiens et certains surveillants ont préféré m'ignorer jusqu'à la fin de l'enquête.

Un constat sans équivoque ressort de notre enquête : le personnel de surveillance occupe une position à l'écart au sein de l'organisation carcérale contemporaine en

Espagne et, ce, aussi bien dans ses liens avec la population détenue qu'avec le reste des agents pénitentiaires. Il s'agit donc d'expliquer ce qui nous permet d'affirmer cela et d'analyser les différents facteurs qui conduisent à cette mise à la marge du personnel de surveillance. Nous prendrons comme point de départ la façon dont les surveillants exercent leur métier au quotidien. Les transformations de l'espace carcéral au sein des centres types favorisent, par la configuration architecturale même, la mise à l'écart physique des surveillants. Afin de sécuriser ce personnel dans son travail, un lieu clos lui est spécifiquement dédié : la cabine. Dans les usages qui en sont faits, cet espace a été pleinement investi par les surveillants qui y demeurent la plupart du temps. Les interactions directes entre le personnel et les détenus se font plus rares et la relation carcérale, dans ce cadre, se limite souvent à des échanges formels. On observe ainsi un relatif effacement des surveillants dans la gestion et l'organisation quotidiennes de la détention, amplifié par la multiplication des acteurs impliqués dans la prise en charge de la population détenue.

Ce processus de mise en retrait, on va le voir, peut s'expliquer par des facteurs institutionnels, organisationnels et professionnels (Milly, 2012). Il doit être également rattaché à une dynamique plus générale de bureaucratisation et de spécialisation du travail au sein de l'organisation carcérale (voir, entre autres, Jacobs, 1980 ; Chauvenet et *al.,* 1994 ; Froment, 1998 ; Feeley et Swearingen, 2004). S'en tenir à la seule description de telles pratiques professionnelles n'est cependant pas suffisant pour appréhender les transformations des logiques de fonctionnement de l'organisation carcérale contemporaine. Car la question centrale qui émerge et qui forme l'ossature de notre réflexion est bien celle-ci : si les surveillants sont mis à la marge et sont rarement en interaction avec les détenus, comment l'ordre est-il assuré dans les prisons espagnoles ?
La littérature scientifique sur les pratiques du personnel de surveillance en Espagne étant inexistante, nous pouvons nous appuyer sur les travaux de sociologie carcérale français. Sont identifiées cinq bases concrètes de l'autorité : l'expertise, le pouvoir légitime, le pouvoir de récompense, la coercition et le pouvoir de référent (Chauvenet et *al.*, 1994, p. 82). Le maintien de l'ordre et de la discipline *intra-muros* ne repose donc pas uniquement sur la position statutaire du personnel, mais sur le relationnel et sur un pouvoir de négociation informel du personnel de surveillance (Chauvenet et *al.*, 1994 ; Rostaing, 1997 ; Liebling, 2000 ; Liebling et *al.,* 2010 ; Crewe, 2009).

Or, en Espagne, nous sommes dans une configuration sensiblement différente : enfermés dans leur cabine, les surveillants sont privés d'une autorité construite en

marge des règlements et sur la base de relations interpersonnelles entretenues avec les détenus. Dépourvus de toute emprise informelle, les agents effectuent le plus souvent un travail qui se résume à des tâches qui relèvent strictement de la garde et de la surveillance des détenus. Peut-on dès lors aller jusqu'à affirmer que nous sommes en présence d'un ordre carcéral qui est maintenu sans surveillant ? Si l'on va jusqu'au bout des objectifs poursuivis en matière de normalisation de l'institution, cela ne serait en définitive guère surprenant : une prison normalisée ne tendrait-elle pas vers un modèle où le surveillant, au cœur du dispositif relationnel asymétrique, ne serait plus indispensable au bon fonctionnement de l'organisation ? Il ne faut évidemment pas se méprendre : l'effacement relatif du personnel de surveillance n'empêche pas que la sécurité et la discipline demeurent des piliers structurants de la gestion carcérale. En outre, nous allons le voir, bien qu'en retrait, les surveillants occupent toujours une position d'autorité. Par quels moyens les surveillants participent-ils donc au maintien de l'ordre et de quel type de pouvoir sont-ils détenteurs dans les prisons espagnoles ?

Nous commencerons par analyser le rôle des « surveillants de la cabine », personnel effacé du quotidien carcéral, pour lequel la cabine représente un espace de repli et de détente (1). Nous envisagerons ensuite les raisons de ce positionnement à la marge, en faisant ressortir les déterminants normatifs, organisationnels et professionnels du travail des surveillants (2). Nous terminerons en indiquant que ce personnel n'est pas pour autant dénué de tout pouvoir : s'il perd la capacité de négociation informelle, il conserve une position d'autorité reposant sur son pouvoir de contrôler et de punir (3).

1. Les « surveillants de la cabine » : personnel effacé et travail effectué à distance

La relation qui s'établit entre les surveillants et les prisonniers structure le dispositif carcéral. La description des interactions entre ces deux groupes, la façon dont le rapport formel d'autorité s'articule à un relationnel plus informel, les usages du pouvoir disciplinaire des surveillants représentent des clefs de compréhension précieuses du fonctionnement de l'institution carcérale et de ses évolutions.
En Espagne, dans les centres types, les agents de surveillance et les personnes détenues sont rarement en co-présence directe. À partir de la description des pratiques professionnelles quotidiennes de ces agents, nous mettrons en évidence

une réduction draconienne des interactions entre les détenus et les surveillants. Il en résulte une mise en retrait des surveillants du quotidien des détenus, ce qui favorise l'impression, partagée par les prisonniers et les personnels, que les surveillants « ne servent à rien ».

1.1. La cabine : un espace de travail clos et sécurisé

Dans la configuration spatiale des centres types, le surveillant dispose d'un lieu de travail spécifique qui lui est exclusivement dédié : la cabine (figure 4)[111].

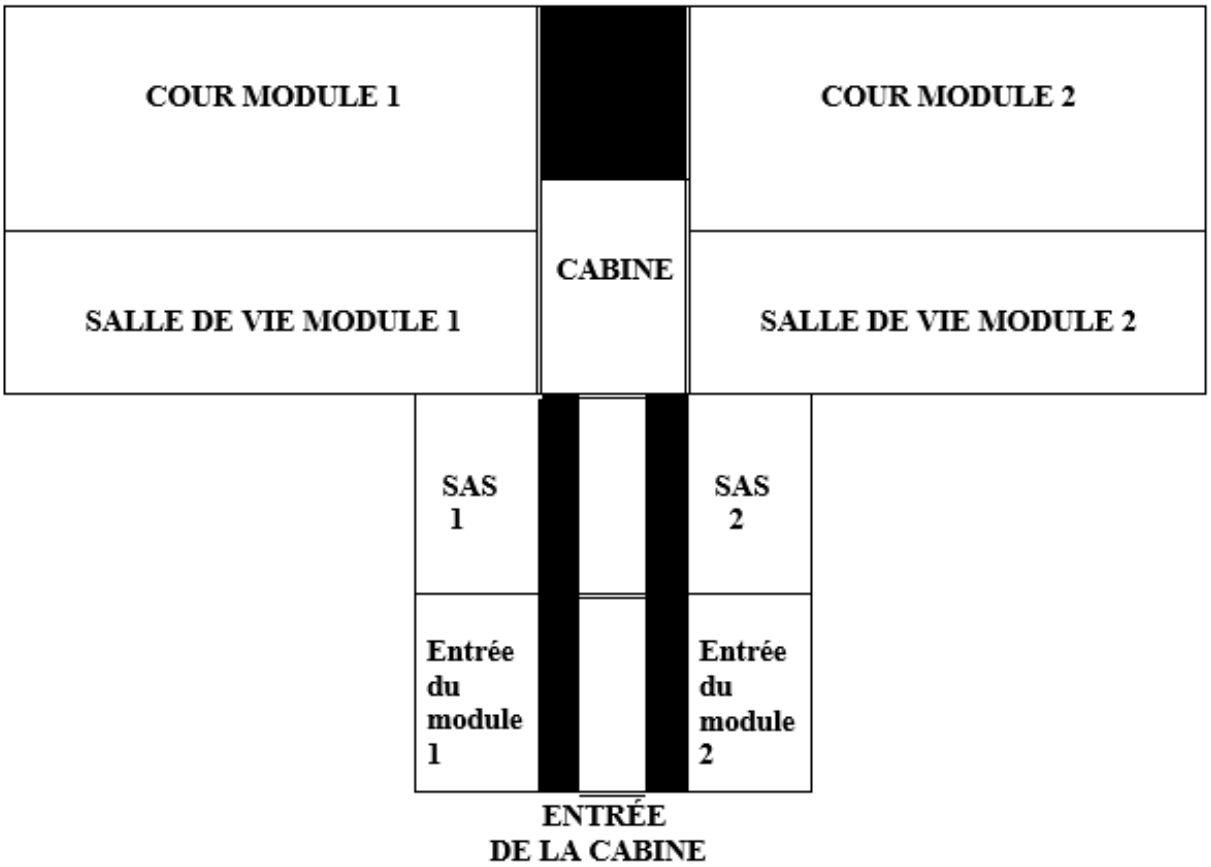


Figure 4. Schéma de la cabine des fonctionnaires de surveillance en Espagne (source : élaboration propre)

[111] À notre connaissance, il n'y a pas de descriptif ou de représentation de ce lieu de travail dans la littérature grise. La seule mention de la cabine que nous ayons trouvée est de source médiatique : « La cabine de fonctionnaire dépasse la façade de la cour de promenade, afin de contrôler visuellement toute la superficie de la cour. Également, elle a été surélevée pour améliorer la visibilité. » (Autonómico, 2016).

Chaque cabine est contiguë à deux modules d'habitation. Il s'agit d'un lieu entièrement vitré et barreaudé, à l'exception du plafond. L'accès à cet espace n'est possible que depuis la rue commune, à l'extérieur des modules. Il est donc impossible pour les surveillants d'aller et venir directement entre la cabine et les lieux de vie des détenus. Pour entrer dans ces cabines, il n'y a pas de sonnette : il faut frapper à la porte (et attendre parfois plusieurs minutes avant que notre présence ne soit remarquée).

Depuis la cabine, on peut observer la salle de vie commune, la cour et le réfectoire de chaque module. La centralité et les vitres de la cabine en font un lieu à la vue de tous les détenus, dès lors que celles-ci se trouvent dans la salle de vie. On est ainsi dans une configuration classique des lieux clos, où la distinction entre surveillants et surveillés est brouillée, ce qui est sujet à jaserie :

> « Il y a une blague qui dit : "si un martien voyait les prisons espagnoles, et qu'on lui demandait comment elles sont, qu'est-ce qu'il dirait ? C'est simple, c'est une cabine avec quatre ou cinq personnes dedans et, tout autour, il y a plein de gens qui les observent et les surveillent." » (Sociologue pénitentiaire)

Au centre de la cabine, un poste de contrôle électronique permet d'observer par vidéosurveillance les différents espaces du module. Ce poste donne également la possibilité de gérer à distance le système d'ouverture et de fermeture des cellules et de certaines portes du module. C'est ce qui conduit souvent les agents à qualifier les anciennes prisons[112] de « prisons à clefs », en comparaison avec les nouvelles constructions qui ne fonctionnent plus avec même système. Un escalier au centre de la cabine permet d'accéder à des « cabines d'étage », qui permettent de voir – à travers cet espace vitré – les galeries, où se trouvent les cellules. Encore une fois, l'accès direct aux cellules depuis la cabine est impossible. Par exemple, si un surveillant observe un fait qui nécessite son intervention à l'étage d'un module, il doit tout d'abord descendre de la cabine d'étage, sortir par la porte unique située au rez-de-chaussée, franchir les deux portes blindées qui permettent d'entrer dans le module et monter ensuite à l'étage du module.

---

[112] Il faut préciser que l'appellation « anciennes prisons » fait référence aux prisons qui ne sont correspondent pas au modèle du centre-type, quelle que soit leur date de construction. Ainsi, des prisons construites au début des années 90, mais selon une architecture de type rayonnant, sont qualifiées d'anciennes prisons.

Dans cette configuration, comment les surveillants et les détenus interagissent-ils et communiquent-ils ? Lorsque les surveillants sont dans la cabine, ils peuvent faire des annonces et des appels individuels au moyen d'un microphone. Les seules interactions directes que les surveillants peuvent avoir avec les détenus se font à travers une petite fenêtre, également dotée de barreaux. Chacun des modules contigus à la cabine dispose de sa fenêtre de communication, et c'est notamment *via* celle-ci que se font l'échange de divers documents et la communication de certaines informations individuelles – voire confidentielles. Certains entretiens menés par les agents de l'équipe technique, on le verra, sont également conduits au travers de cette fenêtre. L'entretien *a priori* confidentiel se fait donc en présence des surveillants dans la cabine qui peuvent entendre ce qui se dit. Le détenu, quant à lui, demeure debout dans « son espace » et entouré de ses codétenus. La cabine peut rester fermée avec un loquet, selon le bon vouloir des agents. En outre, sa taille a été réduite dans les nouveaux centres types[113], les détenus devant désormais se courber pour parler et deviner le visage de leur interlocuteur à travers la mince ouverture.

1.2. La cabine investie comme principal lieu de travail et de détente

Cinq surveillants sont *a priori* affectés dans une unité pavillonnaire, c'est-à-dire que cinq agents ont la charge de la surveillance de deux modules d'habitation comptant chacun normalement environ 70 détenus. Cette organisation du travail découle du nombre de postes de travail attribué à chaque centre pénitentiaire en fonction de sa taille.

La cabine a été initialement conçue pour sécuriser le surveillant dans l'exercice de certaines de ses fonctions (notamment l'ouverture et la fermeture des cellules), en lui réservant un espace clos auquel les détenus ne peuvent en aucun cas accéder. En ce sens, cet espace de travail peut se penser comme une matérialisation du « dispositif guerrier défensif »[114], renforçant la forteresse dans son intérieur et facilitant l'observation stratégique (Chauvenet, 1998). Les surveillants postés dans la cabine

---

[113] « Ce caractère défensif se manifeste matériellement dans la forme de la prison. Elle est conçue comme une forteresse. Au lieu d'être construite aux frontières et destinée à se défendre d'un ennemi de l'extérieur, elle est enclavée dans le tissu socio-politique aussi bien que spatial et vise l'ennemi de l'intérieur, enfermé entre des murs dont il ne doit pas sortir tant que la justice n'en a pas décidé autrement. » (Chauvenet, 1998, p. 92).

[114] Nous n'en connaissons pas la raison, mais nous pouvons aisément faire l'hypothèse qu'il s'agit de réaménagements sécuritaires.

peuvent en effet se livrer à des activités de surveillance des faits et gestes des personnes vivant derrière les vitres et, cela, depuis cet espace sécurisé.
Mais la surveillance ne s'exerce pas uniquement à distance. Si l'on s'en tient à la description normative des tâches des surveillants, l'observation des détenus est également assurée par « la connaissance du [de leur] comportement habituel, des [de leurs] activités et mouvements dans et hors du module, ainsi que des [de leurs] relations entre détenus et de l'influence bénéfique ou nocive qu'ils exercent les uns sur les autres » (articles 66 du règlement pénitentiaire de 1981). Dans cette perspective, un seul agent est censé rester dans la cabine, tandis que les quatre autres surveillent et contrôlent *in situ,* c'est-à-dire dans les lieux de vie et en contact direct avec les détenus. À cette fin, des bureaux à l'intérieur des modules ont été aménagés spécifiquement pour les surveillants, pour leur offrir un espace de travail propre au sein des modules où vivent les détenus. L'existence de tels lieux laisse bel et bien supposer qu'en plus de la surveillance à distance exercée depuis la cabine, les agents sont censés travailler en contact direct avec la population pénale. Notons que c'est d'ailleurs ce même « contact direct » avec les détenus qui est le critère discriminant pour la répartition des postes entre UV1 et UV2 (unités de surveillance 1 et 2)[115] et qui détermine donc les différentiels de salaire parmi le corps des surveillants disposant du même échelon administratif.

Dans la pratique, la cabine a été investie par le personnel de surveillance comme principal lieu de travail et comme un espace de vie et de détente. C'est ce qui leur vaut d'ailleurs l'appellation de « fonctionnaires de la cabine », forgée au fil des usages observés et utilisée par tous dans le langage quotidien. Les surveillants sont dans les faits rarement cinq pour chaque unité pavillonnaire : selon les prisons, les modules et les horaires, leur nombre varie entre deux et cinq agents. Mais peu importe leur nombre, l'ensemble des agents restent dans la cabine.
C'est depuis cet espace clos et retranché qu'ils effectuent les différentes tâches administratives qui leur sont dévolues. C'est également depuis la cabine qu'ils surveillent à distance. Seules quatre missions requièrent un contact direct avec les détenus et les obligent donc à sortir de la cabine : surveiller la distribution des repas, contrôler les mouvements entre les étages (entrées et sorties collectives de cellule), accéder aux cellules (pour une fouille par exemple) et accompagner des détenus en

[115] Les postes de surveillance UV1 correspondent aux postes de surveillance dans les modules. Ils sont mieux rémunérés que les postes de surveillance UV2, puisqu'ils impliquent un « contact direct » avec les personnes détenues et des horaires de travail adaptés (notamment la nuit).

dehors du module. Pour le reste, le poste de contrôle centralisé et télécommandé dans la cabine permet d'ouvrir et de fermer les portes sans rendre nécessaire une co-présence. La visibilité des lieux de vie des détenus depuis l'intérieur de la cabine, tout comme la vidéosurveillance, permet aux surveillants de mener leur mission d'observation à distance. À l'occasion des mouvements entre les étages, certains agents vont jusqu'à considérer qu'il n'est pas utile de sortir de la cabine, ou même de monter aux cabines des étages, puisque « de toute façon, depuis en bas, on peut tout voir avec les caméras ». Sans équivoque, la logique est à l'économie des déplacements hors de la cabine. Cela se donne également à voir dans le fait que la gestion de certaines clefs (qui permettent un accès à des espaces intra-modulaires) est habituellement confiée à des détenus de confiance, de façon informelle et évidemment prohibée. En outre, les locaux dans les modules qui étaient initialement destinés aux surveillants demeurent vides. Ils ont parfois été transformés en débarras de stock de matériel, d'autres sont devenus des bureaux pour des détenus qui jouissent d'une position particulière dans l'organisation du module (voir le chapitre 6). Cette surveillance à distance, rendue possible par les dispositifs technologiques et la configuration des lieux, permet aux surveillants de balayer toute critique concernant le fait qu'ils ne sortent pas de leur cabine. Les agents n'hésitent pas à faire valoir l'argument que le travail est effectué, même si c'est à distance. En somme, s'il est possible d'accomplir leur mission depuis l'intérieur de la cabine, pourquoi les surveillants devraient-ils en sortir ? :

> « Normalement, bien sûr qu'ils devraient être dans la cour, dans le module. Et si les cabines avaient été moins confortables, plus petites, ils seraient dehors. Mais le truc, c'est que depuis la cabine, tu peux voir tout. Alors ils vont te dire : "pour des raisons de sécurité, je préfère ici", "mais je surveille depuis l'intérieur". Et tu ne peux pas dire grand-chose… » (Sous-directeur de la sécurité, Pleasantville)

Cela rend le travail quotidien très routinier et sans surprise. La journée de travail est marquée par de très larges plages de temps mort, ce qui se ressent très nettement du point de vue de l'observateur extérieur. Les moments d'agitation se limitent en général aux entrées et sorties de cellule, aux rares sorties collectives du module et aux distributions de repas. Le travail est perçu comme simple et répétitif par les agents. Il en découle une forme de spécialisation accrue des missions de ce personnel, qui se réduisent à l'accomplissement de tâches clairement identifiées et délimitées, à savoir contrôler le nombre de détenus et s'assurer à distance qu'il n'y a pas d'incident dans le module :

> « Notre rôle, c'est simple, ça peut se résumer par trois choses : faire les décomptes, être sûr qu'ils sont tous bien dans leur cellule et s'assurer que tout est en bon ordre ici [dans le module]. Dans les [prisons] anciennes, c'était différent. Les anciennes cabines, c'était comme des bureaux, sans les barreaux et pas avec des vitres qui étaient blindées… Il y avait plus de proximité avec les détenus. Ils pouvaient entrer [dans la cabine]. Maintenant, c'est vraiment plus sécurisé. On est mieux ici. » (Surveillant, Pleasantville)

Le travail quotidien, dont a été soustraite la dimension relationnelle, est décrit comme peu gratifiant ou valorisant :

> « Nous, on est un peu les soldats du bas… Les fonctionnaires basiques, en fait. On s'occupe des papiers, on surveille, on les compte et puis… voilà. Ce n'est pas bien difficile. » (Surveillant, Pleasantville)

Cela peut entraîner une forme d'ennui au travail ressenti par certains agents, l'enjeu étant de trouver de quoi s'occuper pendant les services, le plus souvent de douze heures en continu. Mais la dépréciation du travail quotidien n'empêche pas les surveillants de considérer systématiquement que les conditions de travail sont meilleures au sein des centres types. Cela questionne, on y revient plus tard.

Le travail s'effectue donc essentiellement dans la cabine. Mais ce n'est pas tout : il s'agit également d'un lieu de détente et de repos des surveillants. La longueur du service, corrélée au temps court des pauses, favorise cette dynamique. Lorsque les détenus sont remontés en cellule – au moment de la « sieste » quotidienne - cette double fonction se donne à voir très clairement :

> **Extrait du journal de terrain, Pleasantville**
> J'arrive pendant le moment du repos des détenus, qui sont en cellule, vers 14h30. Les surveillants ne sont que deux dans la cabine. L'un fait l'effort de me parler, mais c'est laborieux. Le second, quand j'arrive, se met au fond de la cabine et allume la télé. Il ne m'adressera pas un mot. Je dérange, c'est évident. Ne plus essayer de voir les surveillants entre 14h et 16h30.

Chaque cabine dispose d'un téléviseur, caché dans un placard, mais dont l'existence est connue de tous. Nous n'avons pas réussi à déterminer qui le fournissait : il semble que le téléviseur soit souvent récupéré parmi ceux normalement installés dans les cellules des détenus, il est aussi parfois donné par un agent. Dans tous les cas, s'il

s'agit d'une pratique tolérée, elle n'est en aucun cas officiellement validée. La nuit, d'après les propos de certains agents[116], des matelas sont disposés dans la cabine pour permettre à certains de se reposer. Au sein même de cet espace clos, il existe aussi un lieu caché et privilégié pour un retranchement total. Il s'agit du « coin salon » au fond de la cabine. Les vitres donnant sur la cour y sont fumées ou dotées de rideaux (tirés quelques fois), ce qui permet aux agents de s'assurer qu'ils ne sont pas vus par les détenus. Des chaises et une table y sont disposées. Le matin, traînent souvent sur la table des restes du petit déjeuner et des collations. Les repas se prennent également autour de cette table. Des journaux et des revues y sont posés, des livres aussi quelques fois. On y voit parfois également des portables et des tablettes, prohibés, mais tolérés. Nous sentons un espace de vie. Il arrive tout de même que certains surveillants sortent de leur cabine durant les temps de pause. Mais, le plus souvent, c'est pour prendre un café ou aller déjeuner dans la cabine des surveillants d'autres modules. La cabine devient ainsi un lieu de rencontre et de convivialité pour les surveillants des différents modules. Cela favorise les sociabilités dans un entre-soi. Selon les surveillants, ils ne disposent pas d'assez de temps pour aller déjeuner à la cafétéria de l'établissement et ainsi éventuellement partager leur repas avec d'autres professionnels de l'établissement. La cabine des surveillants représente donc un lieu de travail et de repos cloisonné, séparé des détenus, mais aussi du reste de la détention et donc des collègues. Elle s'apparente en cela à une forme d'antre sécurisée, qui leur est spécifiquement réservée.

1.3. Des surveillants effacés du quotidien carcéral

Le fait que les surveillants ne sortent pas de la cabine est un lieu commun, connu et intériorisé par tous en prison. Ces pratiques conduisent à un cloisonnement strict entre les espaces de vie des détenus et les espaces de travail des surveillants. Il s'agit d'un résultat que l'on retrouve dans les analyses du fonctionnement des nouvelles prisons, qui soulignent la raréfaction des contacts et la « déshumanisation » paradoxale des conditions de vie en leur sein, à rebours des objectifs affichés par l'institution (voir notamment Scheer, 2013).
La co-présence physique entre ces deux groupes dans un même espace est limitée à de rares moments dans la journée. Logiquement, les opportunités d'interactions entre

[116] Nous n'avons pas pu le vérifier de nous-mêmes, n'ayant pas obtenu l'autorisation de rester au-delà de 22 heures dans l'établissement.

surveillants et détenus ne sont pas nombreuses et les échanges se font rares, dans une configuration où la sociabilité *intramuros* est déjà rudimentaire et extrêmement contrainte. La majeure partie des échanges oraux et « personnalisés » se font depuis la cabine, à travers cette petite fenêtre dont les barreaux empêchent quelques fois de voir le regard de l'interlocuteur. La nature de la relation carcérale en est directement affectée : les possibilités d'instaurer un relatif rapport de confiance interpersonnel sont très menues. Il est difficile - des deux côtés - de développer une interconnaissance, construite sur des échanges informels et des services rendus. Les surveillants sont les premiers à le reconnaître : la configuration spatiale des centres types a été déterminante dans la redéfinition de leurs rapports aux détenus. Les agents sont conscients que les possibilités de développer une connaissance de la population sous leur garde sont réduites à néant, dès lors qu'ils restent enfermés dans la cabine. Ce faisant, la raréfaction des contacts directs favorise une vision collective et peu individualisée du groupe de détenus : il est souvent perçu comme homogène. Les prénoms personnels sont rarement utilisés, aussi bien de la part des surveillants ou de la part des détenus. Cela peut également déterminer des représentations stéréotypées et négatives que chaque groupe a de l'autre.

Toutefois, du côté des surveillants, on relève une quasi-unanimité s'agissant de l'amélioration des conditions de travail dans les centres types :

> « Les relations, ce n'était pas la même chose. On était en contact avec eux et ça ne se faisait pas à travers la cabine, tu vois. La structure, ça a tout changé pour eux et pour nous. […] Et puis, pour la sécurité aussi, ça change tout. Ils ne peuvent pas entrer aujourd'hui [dans la cabine]. C'est beaucoup mieux, ça n'a rien à voir. » (Surveillant, Smallville)

Le travail dans ces nouvelles prisons est à fois décrit comme plus confortable et plus tranquille. Ceux qui ont connu les anciennes prisons valorisent la sécurisation de leur métier. Il est à chaque fois souligné que la « prise de risque [d'agression] » était bien plus importante et, partant, le métier plus difficile. Le travail est systématiquement décrit comme beaucoup plus paisible, facile et sécurisé qu'il ne l'était dans les anciennes prisons. Et c'est précisément l'interconnaissance – découlant de contacts directs – qui est considérée comme dangereuse :

> « C'est moins dangereux pour nous ici. […] Mais après, il y a un avantage, c'est que les prisonniers ne te connaissent pas. Toi, tu ne les connais pas et eux non plus. » (Surveillant, Pleasantville)

Les surveillants - moins nombreux[117] - qui n'ont connu que le travail dans les nouvelles prisons se représentent l'exercice de la profession dans les anciennes prisons comme particulièrement dangereux. La construction de cette vision du métier est le fruit de plusieurs facteurs, qui s'autoalimentent et se renforcent pour nourrir la représentation fantasmée du risque qu'il existe à côtoyer directement les détenus. La socialisation professionnelle favorise une représentation négative du groupe opposé, perçu comme dangereux (Le Caisne ; Chauvenet) dans une configuration structurellement guerrière (Chauvenet, 1998). La méconnaissance des détenus, dans cette perspective, cristallise les appréhensions et la peur que peuvent développer certains surveillants à l'égard de la population carcérale. À cela s'ajoutent l'histoire politique du pays et ses répercussions sur la vie carcérale. La constitution d'un « front carcéral » par ETA dans les années quatre-vingt, à la suite de la politique pénitentiaire de dispersion des prisonniers basques, a ainsi alimenté dans la mémoire collective de l'organisation l'idée que le métier était particulièrement dangereux[118]. La cabine, par la sécurité qu'elle offre, devient dès lors un espace protégé pour le personnel[119]. Cela peut expliquer en partie pourquoi il est difficile pour les surveillants de s'en extraire, si l'immersion dans les espaces où vivent les détenus est construite dans les représentations comme dangereuse (et inutile, comme nous allons l'expliquer).

L'architecture des lieux permet donc une surveillance à distance. La hiérarchie y ajoute une explication : l'importance prise par la bureaucratisation du travail. L'argument d'un métier qui serait de plus en plus soumis à des procédures écrites – mais peu informatisées encore en Espagne – est ainsi avancé pour justifier que la dimension relationnelle du métier de surveillant soit mise au second plan :

> « Dans les anciennes prisons, ils étaient tout le temps dans les galeries et dans la cour. Il y avait moins de travail bureaucratique aussi : le travail était plus présentiel, les surveillants connaissaient bien les détenus. Maintenant, c'est plus bureaucratique

---

[117] Sans que l'on puisse l'objectiver totalement, l'âge moyen du personnel de surveillance nous donne une indication. En 2015, 38 % des agents et agentes avaient entre 40 et 59 ans et 37 % entre 50 et 57 ans (ACAIP, 2016, p. 18). À Smallville, la moyenne d'âge était de 50 ans.

[118] Un évènement a particulièrement marqué la mémoire collective du personnel : l'enlèvement d'un surveillant pénitentiaire, José Antonio Ortega Lara, par l'organisation ETA (Duva, 1996).

[119] À ce propos, je me suis surprise à craindre d'avoir mal fermé la porte d'une cabine un jour durant l'enquête. Cette réaction n'a pas manqué de m'interroger : elle est révélatrice de l'ancrage de la représentation de la cabine comme espace protégé pour les surveillants.

> comme travail… Et à cela tu ajoutes que dans les centres types, la sécurité est mieux assurée et le travail est plus tranquille. » (Directeur, Pleasantville)

Cette distance instaurée par le personnel de surveillance se donne à voir dans les difficultés que les détenus rencontrent pour communiquer avec les agents. Au cours des entretiens, ils nous expliquent qu'ils s'attendent à ce que les surveillants remplissent *a minima* un rôle d'explication et d'aide, puisqu'ils représentent de fait leur premier, principal, voire unique interlocuteur. Cela est d'autant plus vrai lors des premières expériences de détention. Pourtant, les témoignages convergent : toute tentative dans ce sens fait l'objet d'un rabrouement :

> « Pour les nouveaux qui n'ont jamais fait de prison, on est carrément perdu. On ne sait franchement rien, où on va, ce qu'on doit faire. Les fonctionnaires [de surveillance], ils ne nous disent rien. Ils restent dans leur cabine et ils nous disent : 'faites votre vie !' » (Détenu, Pleasantville, module 4)

> « Il n'y a vraiment aucune communication. Quand on veut faire une requête, par exemple : le fonctionnaire, il a regardé mon papier et au lieu de m'expliquer, il me fait : 'mais tu crois que quoi ? Ta demande, elle va être rejetée'. Moi, je ne savais pas comment ça fonctionne, si on ne me dit rien. » (Détenu, Pleasantville, module 7)

> « La première requête, je l'ai faite dans ma langue maternelle parce que l'espagnol... Le type [le surveillant], il m'a regardé, il me l'a rendue et il m'a dit : "je ne comprends pas". C'est tout. Ils sont vraiment, vraiment carrés ici ». (Détenu, Pleasantville, module 10)

Certains parviennent, par des efforts sur le long terme, à se faire connaître par quelques agents et à développer une relation interpersonnelle (voir chapitre 6). Mais la plupart des détenus se représentent les surveillants comme « le personnel à ne pas déranger », de la même manière qu'il nous a été présenté au début de nos terrains (encadré 10). Les surveillants, même s'ils « cohabitent » vingt-quatre heures sur vingt-quatre dans des lieux voisins et constituent donc *a priori* les agents les plus faciles d'accès, sont majoritairement perçus comme une figure éloignée et peu présente dans le quotidien (encadré 2) :

> « Les surveillants, ils n'entrent jamais [dans le module], on ne les voit jamais. On ne les connait pas. Ils ne font rien alors qu'ils devraient un peu plus venir dedans. » (Détenu, Pleasantville, module 4)

Encadré 10. « La voix » des surveillants espagnols

Bien qu'il constitue l'un des principaux moyens de communication, le son du microphone utilisé par les surveillants pour s'adresser aux détenus est inaudible pour le non-initié. Comme me l'expliquent les détenus, « on finit par s'habituer ». Ce n'est effectivement qu'au bout de plusieurs semaines que j'ai commencé à comprendre certains des propos tenus à travers ce microphone. Ce système de communication existe dans la plupart des prisons : on le trouve en France également. Cependant, l'utilisation de cet outil, dans le contexte relationnel décrit, amplifie l'impression que les surveillants ne sont qu'un acteur éloigné et distant. Lorsque nous avons pu passer plusieurs heures à l'intérieur de certains modules, au sein desquels les surveillants ne pénètrent quasiment jamais, seule cette voix sortie d'un microphone – excessivement forte, externe et comme surgie de nulle part – nous rappelait de manière brutale la présence (et la surveillance) des agents, retirés dans leur cabine.

La réduction des contacts implique un relatif effacement des surveillants dans la gestion carcérale. Rarement évoqués lors des entretiens, ces agents sont comme invisibilisés aux yeux des détenus et des autres professionnels. Ils ne représentent ni la figure incontournable du quotidien en détention, ni le rouage central de l'organisation carcérale. D'ailleurs, sauf à entrer dans la cabine, nous sommes peu amenés à rencontrer des surveillants lors de nos déplacements en détention. Lorsqu'un professionnel souhaite entrer dans un module et saluer des collègues surveillants, il *faut* passer par la cabine :

> « Il ne faut pas oublier de passer par la cabine pour dire bonjour, c'est important. » (Éducateur, Smallville)

Si certains font donc cet effort, d'autres considèrent le détour trop coûteux et préfèrent entrer directement dans le module, en se contentant d'un signe de la main aux surveillants depuis l'extérieur. De cette manière, si les surveillants sont séparés des détenus, ils le sont également du reste de la détention et donc de leurs collègues. Cela leur octroie une autonomie dans l'organisation administrative, mais cela joue également dans le sens d'une invisibilisation amplifiée. Celle-ci peut leur être préjudiciable quant aux représentations des fonctions du surveillant. En effet, le repli dans la cabine est souvent interprété par les détenus et les autres personnels comme le signe tangible d'un désinvestissement professionnel. Les surveillants sont souvent accusés de « ne rien faire » :

> « Ils [les surveillants] sont franchement désinvestis. S'ils veulent, ils peuvent ne rien faire. Je ne peux pas faire son travail, moi, ouvrir les portes. Mais c'est comme ça, il n'y a rien qui se fait. On ne les voit pas… » (Formatrice professionnelle, Pleasantville)

> « - Enquêtrice : Et ils [les surveillants] viennent un peu dans la cour ou dans la salle de vie ?
> - Détenu : Non ! S'ils y vont, c'est une fois par semaine. Franchement, pas plus. Le reste du temps, ils sont là [le détenu les imite, bras croisés et regard en l'air], à lire le journal, à fumer des cigarettes… Ça doit être ennuyeux… Oh, non, pour rien au monde, je ferais ce métier moi. »
> (Échange avec un détenu, Pleasantville)

Certains surveillants, d'ailleurs, ne s'en cachent pas : « je surveille », nous dit ironiquement l'un d'eux installé au fond de la cabine, journal à la main. Si cela n'est pas une attitude adoptée par tous les agents, il s'agit de pratiques couramment observées et permises par les logiques de fonctionnement de l'organisation.
Le travail à distance, tel qu'on vient de le décrire, est déterminant à double titre. Il nous offre d'abord des pistes afin de saisir la position qu'occupent les surveillants dans l'organisation carcérale espagnole. Surtout, l'analyse de ces pratiques professionnelles permet d'appréhender les évolutions du pouvoir des surveillants et des modalités de maintien de l'ordre en prison. Attachons-nous à présent à décrire les facteurs qui permettent d'expliquer la façon de travailler de ces agents et la marge de manœuvre dont ils disposent au quotidien pour construire leur rôle dans l'organisation.

2. UNE POSITION À LA MARGE : DÉTERMINANTS NORMATIFS, ORGANISATIONNELS ET PROFESSIONNELS

Comment expliquer cette mise en retrait du personnel de surveillance, à rebours de ce qui est attendu institutionnellement ? Trois types de facteurs permettent de le comprendre : les déterminants normatifs, organisationnels et professionnels du travail des surveillants (Milly, 2012).
Nous pourrions faire la supposition que l'autonomie dont jouissent les agents de l'équipe technique, que l'on évoquera dans le chapitre 3, concerne moins le personnel de surveillance. D'abord, l'histoire, la formation et la socialisation professionnelles de ce corps de l'administration pénitentiaire favorisent un fonctionnement selon une logique verticale et le respect strict de la ligne

hiérarchique du commandement. En outre, l'argument de l'expertise technique – et de l'autonomie qui lui est associée - est difficilement mobilisable s'agissant des tâches de surveillance. Enfin, il existe des échelons intermédiaires dans la chaîne hiérarchique des surveillants, ce qui n'est pas le cas pour le reste des acteurs professionnels de l'organisation. Il s'agit des surveillants dits « chargés de département » (ou de module) et des chefs de service. Les surveillants basiques sont sous l'autorité hiérarchique des surveillants chargés de département, eux-mêmes subordonnés aux chefs de service, qui sont eux-mêmes encadrés par la sous-direction de la sécurité, elle-même sous l'autorité du responsable hiérarchique le plus élevé : la direction d'établissement.

Pourtant, le fait que les surveillants puissent rester « enfermés » dans des cabines, et ainsi éviter le contact avec les détenus, met en exergue l'autonomie dont ces agents jouissent au quotidien, pour exercer leur métier comme ils l'entendent. En effet, même si cela n'apparaît pas formellement dans les textes, il est attendu d'eux une surveillance dite « active ». Celle-ci se déduit de la mission d'observation du comportement des détenus qui leur incombe : elle nécessite de connaître les détenus, afin de prévenir tout risque de désordre. Le contrôle doit donc s'exercer *in situ*, au sein même des espaces où vivent les personnes incarcérées. À ce titre, une instruction récente, datant de 2017, fait mention explicite de l'obligation faite aux surveillants d'être présents dans les espaces collectifs du module :

> « L'observation et la connaissance appropriées des détenus exigent des interactions continues, ce qui nécessite la présence des fonctionnaires durant les activités et dans les espaces collectifs [du module]. »[120]

À notre connaissance, c'est la première fois depuis le règlement pénitentiaire de 1981[121] qu'une norme donne clairement des orientations relatives à la façon dont les surveillants doivent interagir avec la population détenue, en dehors des tâches strictement identifiables telles que les fouilles, les décomptes, etc. Pratique connue de tous, le fait que les surveillants restent dans la cabine n'en demeure pas moins

---

[120] *Ministerio del Interior. Secretaría general de instituciones penitenciarias. (5 de septiembre 2017). Instrucción 6/2017 por la que se desarrolla el protocolo específico de actuación frente a las agresiones en los centros penitenciarios y centros de inserción social dependientes de la Secretaría general de IIPP* (Instruction 6/2017 portant sur un protocole spécifique d'action de lutte contre les agressions dans les centres pénitentiaires et les centres de réinsertion sociale).

[121] *Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario*.

unanimement critiqué par l'ensemble des acteurs de l'organisation : détenus, agents professionnels et intervenants extérieurs. Souvent, cela est interprété comme un manque de contrôle de la part de la direction et de la hiérarchie intermédiaire :

> « La sous-directrice [du traitement] veut que tous les ateliers dans les modules soient ouverts. Moi, j'y vais et le surveillant ne veut pas ouvrir. Alors tu vas voir [la sous-directrice du traitement] et tu expliques que, dans certains modules, ça ne marche pas, que les ateliers restent fermés à cause des surveillants. Et rien, tu t'accommodes. […] On pourrait les obliger, mais personne ne se mouille. Que la direction s'y mette un peu. Moi je ne peux rien faire si on ferme tout dans le module. » (Intervenante externe, Pleasantville)

> « Ouvrir des portes. Lire le journal. Ouvrir la fenêtre. Prendre le café. Et ainsi de suite. Je t'avoue que je ne comprends pas bien leurs fonctions [aux surveillants] et je crois qu'eux non plus, ils ne savent pas vraiment. Mais on ne leur dit rien, alors ça continue à fonctionner comme ça. » (Professeur, Pleasantville)

Cela se complexifie lorsque les supérieurs hiérarchiques, ceux-là mêmes mis en cause, se plaignent que les surveillants n'investissent pas davantage la relation avec les personnes détenues, en « entrant dans le module » :

> « On savait beaucoup plus de choses dans les anciennes prisons, maintenant… C'est déplorable ce qui se passe. Ils [les surveillants] restent dans la cabine et ils sont vraiment frileux quand il s'agit de rentrer dans le module. […]. Ça devrait être la lutte de tous […]. La solution, ce n'est pas d'isoler les surveillants dans une cabine, si on veut qu'ils contrôlent. Leur première fonction, c'est d'observer ! » (Sous-directeur de la sécurité, Smallville)

> « Le rôle des fonctionnaires, en gros, c'est que tout se passe bien, c'est de vérifier que les horaires sont bien respectés, que les détenus disposent des services adéquats et de bien connaître les détenus. Mais, pour ça, c'est sûr, il faut sortir la cabine. […] Il ne faut pas que le personnel s'isole. On doit assurer leur sécurité, mais dans notre prison [sous-entendu avec le profil « tranquille » des détenus], ils pourraient quand même sortir… » (Directeur, Smallville)

Les surveillants disposent donc d'une certaine liberté dans leur travail quotidien. On leur reproche de ne pas entrer dans le module, de ne pas faciliter le travail des intervenants, voire de ne rien faire. Mais, *in fine*, rien de surprenant à cela : les surveillants – *street-level bureaucrats* – sont dotés d'un certain pouvoir

discrétionnaire, intrinsèquement liés à leur positionnement dans l'organisation carcérale. Considérons ce qui relève de spécificités de la situation au sein des prisons espagnoles. Que disent les normes qui encadrent le travail des surveillants ? En dépit de la structure hiérarchisée de la chaîne de commandement, comment les différents échelons hiérarchiques se positionnent-ils face à ces pratiques professionnelles de repli ? Et quels sont les facteurs professionnels, dans une perspective compréhensive, qui favorisent le relatif désinvestissement présentiel des surveillants en détention ? Les entretiens menés avec les agents pénitentiaires, notamment avec les membres de la direction, nous conduisent à identifier trois facteurs.

2.1. Des normes « obsolètes » : la réforme des fonctions du surveillant en suspens

Une première raison qui conduirait la hiérarchie à « laisser faire » les surveillants tient à des considérations normatives. En effet, les fonctions de ce personnel ont été mises à la marge du processus de réforme globale de l'institution. La dernière actualisation des textes qui définissent le rôle et les missions du personnel de surveillance date de 1981, soit du premier règlement pénitentiaire adopté après la loi pénitentiaire de 1979. À ce titre, un sous-directeur du personnel fustige l'inadéquation des textes, sur lesquels il ne peut pas s'appuyer pour obliger les surveillants à adopter les « bonnes pratiques » professionnelles :

> « Le contact, le traitement, l'observation, ça se fait moins maintenant. Il y a quelques circulaires qui traînent mais c'est vrai qu'il y a un décalage entre ce qu'on attendait d'eux en 1981 et maintenant ! Il n'y a aucune correspondance dans la description de leurs fonctions. Et ça, ça me pose beaucoup de problèmes… Il y a plein de conflits sur ces questions, sur la définition des fonctions. » (Sous-directeur du personnel, Pleasantville)

Examinons donc la place qui est faite au personnel de surveillance dans les normes, afin de présenter le cadrage institutionnel de ses fonctions dans l'organisation. Il ne faut pas y voir une approche empreinte de positivisme juridique : on doit toutefois reconnaître une analogie entre la position de « dernier » occupée par le personnel de surveillance dans les textes et la position à la marge qu'il occupe dans la pratique. En effet, c'est précisément parce que les surveillants eux-mêmes se plaignent d'être les « oubliés de la réforme », « la dernière roue du carrosse » que la présentation des évolutions normatives nous apparaît intéressante :

> « Ça remonte à loin nos problèmes, tu sais… Je dirais à la loi pénitentiaire. […] On est les oubliés […]. Tout a changé : l'architecture des prisons a changé, le profil des détenus a changé, l'organisation a changé, les fonctions de la prison ont évolué. Mais les surveillants, nous, on est resté au début des années 80. Rien n'a bougé. Il n'y a qu'à regarder, dans le règlement [pénitentiaire], on en est resté aux mêmes fonctions que dans celui de 1981. Il y a eu une actualisation en 1996, mais, si tu regardes, c'est du copier/coller pour les fonctions de l'administration. C'est une administration qui a vraiment du mal à évoluer avec son temps. » (Surveillant, Smallville)

On l'a expliqué en introduction, l'organisation carcérale espagnole a fait l'objet d'un processus de réforme, dans la lignée de la transition démocratique qui a succédé au régime franquiste. Cela a impliqué une refonte totale des normes pénitentiaires. Au début des années quatre-vingt-dix, c'est le parc carcéral, donc le dispositif carcéral dans sa matérialité, qui est totalement renouvelé. Dans les deux cas, l'enjeu affiché est d'accorder normes et lieux à la finalité institutionnelle de réinsertion et au respect des nouveaux droits reconnus légalement aux détenus. Dans ce contexte de réformes, qu'en est-il des métiers pénitentiaires ? La principale nouveauté de la loi pénitentiaire de 1979 est l'introduction d'un nouveau corps dans l'administration : l'équipe technique. La multiplication des acteurs professionnels qui interviennent auprès des détenus n'est évidemment pas sans incidence sur le travail des surveillants, comme nous allons le voir. Mais si l'on regarde plus précisément ce qu'il en est pour les normes consacrées aux fonctions du personnel de surveillance, on remarque qu'elles ne sont pas concernées par cette même dynamique de réforme.

Dans la loi pénitentiaire, la sécurité n'est pas mise au premier plan. Il n'y a pas de titre consacré aux objectifs sécuritaires. Aucune occurrence ne fait spécifiquement référence au personnel de surveillance[122]. Seuls deux articles – les derniers – sur quatre-vingts évoquent le statut des fonctionnaires, considérés dans leur ensemble.

---

[122] Nous pouvons comparer la place qui est faite au personnel de surveillance en France dans la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 (même si cette comparaison souffre d'un biais anachronique). « Les personnels de surveillance » y sont mentionnés à deux reprises, la section 8 traite « de la surveillance » et l'article 12 consacre légalement la double mission du personnel de surveillance : « Les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire constituent, sous l'autorité des personnels de direction, l'une des forces dont dispose l'État pour assurer la sécurité intérieure. Dans le cadre de leur mission de sécurité, ils veillent au respect de l'intégrité physique des personnes privées de liberté et participent à l'individualisation de leur peine ainsi qu'à leur réinsertion. »

Pour avoir un aperçu des fonctions, il faut s'intéresser à une norme de rang inférieur : le règlement pénitentiaire. Dans celui de 1981, venant directement compléter directement les dispositions de la loi pénitentiaire de 1979, le chapitre VI est consacré à la « sécurité et surveillance ». Les articles 75 et 76 décrivent les mesures qui permettent d'assurer la sécurité intérieure et qui sont donc mises entre les mains des agents de surveillance, en tant que responsables directs du maintien de l'ordre interne. En dehors de ces deux articles, on trouve une description plus détaillée des tâches de chaque poste (surveillant de galerie, surveillant de cour de promenade par exemple) dans les derniers articles du titre VIII (« des organes pénitentiaires collégiaux et unipersonnels »).

Bien que le règlement pénitentiaire ait fait l'objet d'une révision complète en 1996[123], l'énumération des tâches qui y est faite est quasi identique à celle que l'on trouve dans la version de 1981. Elle prend toujours place dans le chapitre consacré à la sécurité intérieure. Aucune autre fonction n'est assignée au personnel de surveillance, notamment en lien avec le rôle qu'il pourrait jouer dans la mission de réinsertion des détenus qui, pour rappel, est mentionnée comme objectif central dans l'article 1 de la loi pénitentiaire. Il est seulement fait mention de la participation d'un représentant élu du personnel de surveillance à la commission de traitement. Enfin, à la toute fin du nouveau règlement pénitentiaire de 1996, la troisième disposition transitoire intitulée « services, unités et postes de travail dans les centres pénitentiaires » reporte *sine die* la modification des textes qui s'y rapportent :

> « Le contenu des articles 277 à 324, 328 à 332 et 334 à 343 du [règlement pénitentiaire de 1981] sera maintenu, au rang de [décision administrative] du centre directif de l'Administration pénitentiaire […], tant que cela ne s'oppose pas aux dispositions du [présent Règlement], et ce jusqu'à ce que le centre directif promulgue la nouvelle règlementation [en matière d'] organisation des services et des unités des centres pénitentiaires, ainsi que les fonctions de chacun des postes de travail correspondant. »

Plus de vingt après, l'organisation des services n'a pas été réformée et la description des postes datant de 1981 constitue donc toujours l'unique support normatif à l'encadrement des pratiques du personnel de surveillance. L'adaptation de la structure organisationnelle aux évolutions des métiers est ainsi en suspens, comme le souligne l'un des directeurs :

---

[123] *Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario*.

> « Au milieu des années 1990, on devait poursuivre l'effort de réforme. Il y a trois points : la loi, la structure [les lieux] et les ressources humaines. La loi pénitentiaire [de 1979], la première, ça, c'est très important, mais ce n'est pas suffisant. Donc on s'est dit, après la loi, on change quoi ? L'organisation ou les prisons [les lieux] ? Ça a été d'abord les prisons. Puis, après l'organisation. Le problème, c'est qu'avec la crise… On ne peut plus. […] Tout est en suspens de ce règlement de 1996. » (Directeur, Pleasantville)

À partir de ces éléments, nous comprenons pourquoi l'organisation carcérale espagnole est parfois qualifiée d'« archaïque » par les agents pénitentiaires. C'est un élément dont il faudra se souvenir, lorsque l'on envisagera les formes du contrôle hiérarchique et de management dans l'organisation carcérale en Espagne (chapitre 3). S'il concerne la quasi-totalité du personnel pénitentiaire, le caractère suranné des textes n'en est que plus manifeste en ce qui concerne les surveillants. Les modalités de la surveillance sont en effet associées à la configuration des lieux. Ainsi, dans les centres types, certains postes – tels que celui de surveillant coordinateur des services internes – ont perdu tout leur sens, car ils étaient adaptés à la configuration spatiale des anciennes prisons. Il en est de même pour le poste de surveillant de galerie. Cependant, ces postes perdurent dans l'organigramme actuel, sans que des attributions spécifiques ne leur soient dévolues. Plus généralement, les évolutions de l'institution affectent inéluctablement le personnel de surveillance, rouage du dispositif carcéral. Dans cette perspective, la reconnaissance normative de certains droits des détenus, ainsi que les velléités de limitation relative de certains aspects coercitifs de la peine, impactent très directement les fonctions et le pouvoir que détiennent les surveillants. L'immobilisme institutionnel interroge donc.

2.2. Des logiques organisationnelles et professionnelles autorisant le retrait des surveillants

Ce retour aux textes montre que l'évolution des fonctions du personnel de surveillant n'a pas été pensée dans les orientations nationales. Mais cela n'explique pas tout. Il faut également prendre en compte les logiques organisationnelles et professionnelles qui permettent de mieux saisir dans quel cadre s'inscrivent les pratiques professionnelles des surveillants.

On observe une délégation de responsabilités dans le contrôle des agents : la supervision des pratiques professionnelles des surveillants est renvoyée à l'échelon

hiérarchique inférieur, tout au long de la chaîne. Le directeur considère qu'il est de la responsabilité des sous-directeurs de la sécurité et/ou du personnel de contrôler. Il s'appuie pour cela sur un argument de spécialisation de la hiérarchie :

> « En Espagne, on est plus sur une structure civile maintenant, avec une hiérarchie spécialisée et choisie pour ses compétences. » (Directeur, Pleasantville)

Ces sous-directeurs considèrent, eux aussi, qu'il n'est pas de leur ressort d'être « sur le dos » des surveillants :

> « Il faut être un peu sur eux pour les faire travailler. Mais après, travailler contre le fonctionnaire [de surveillance], ce n'est pas notre boulot. » (Sous-directeur de la sécurité, Pleasantville)

> « - Enquêtrice : Et sur le fait que les surveillants sortent peu de la cabine ?
> - Membre de la direction : Oui… Ça ne devrait pas être comme ça, mais bon… Le règlement, l'ordre, c'est d'être dans la cour. Mais c'est le boulot des chefs de service de le rappeler, ça, c'est eux, les chefs ! »
> (Sous-directeur du personnel, Pleasantville)

Les chefs de service estiment, à leur tour, que la supervision directe et systématique des pratiques des surveillants n'est pas de leur ressort. Pour expliquer cela, ils invoquent l'absence d'un don d'ubiquité : ils ne peuvent pas être dans tous les modules du centre pénitentiaire en même temps pour surveiller les agents. Par ailleurs, le lieu principal de travail de ces chefs de service se trouve aujourd'hui hors de la détention, ce qui n'est pas sans rappeler les appropriations de l'espace carcéral de leurs subordonnés. Dans les plans initiaux des centres types, leur bureau se trouvait au centre de la prison, au niveau de la place centrale. On peut deviner que cette centralité visait à mieux contrôler les mouvements des personnes détenues et les agents sous leur responsabilité. Quelques années après l'ouverture des deux établissements au sein desquels nous avons enquêté, leur bureau a été transféré dans les bâtiments administratifs, à l'entrée des espaces de détention. Ainsi, même s'ils exercent une ronde quotidienne dans la prison tous les matins, leur présence effective en détention ne se prolonge jamais trop longtemps. Le travail, la plupart du temps, s'effectue loin des lieux où se trouvent les surveillants.

Des obstacles professionnels peuvent aussi expliquer la souplesse du contrôle hiérarchique exercé par ces chefs de service. Durant l'observation de certaines rondes,

nous avons remarqué que les échanges entre les surveillants et leurs supérieurs s'apparentent davantage à des relations de collègues qu'à un rapport de subordination. Le tour quotidien des modules prend des allures de récréation durant la journée de travail : le rythme de marche est lent, les chefs de service flânent, s'arrêtent ci et là pour saluer les collègues et échanger quelques mots. Au bout d'un certain temps, l'un d'eux demande à l'autre : « Bon, on va prendre le café où ce matin [sous-entendu dans quel module] ? ». Dans la teneur des échanges ensuite, il s'agit surtout de transmettre des informations et non des consignes. En outre, les affiliations syndicales étant essentiellement déterminées par des logiques de corps et non par le niveau hiérarchique en Espagne (la logique n'est pas la même en France), surveillants et chefs de service sont pour la plupart représentés par le même syndicat : ACAIP (regroupement des corps de l'administration des institutions pénitentiaires [*agrupación de los cuerpos de la administración de instituciones penitenciarias*]). Du côté des surveillants, l'autonomie et la marge de liberté laissées par les chefs de service sont soulignées et appréciées. Ces différents éléments conduisent les chefs de service à déléguer la responsabilité du contrôle à l'échelon inférieur : les surveillants chargés de département, présents dans la cabine.

C'est précisément ici que se greffent des obstacles organisationnels. Au sein des modules, la figure d'un supérieur hiérarchique direct peine à exister, bien qu'elle soit mentionnée dans les textes (article 309.1 du règlement pénitentiaire de 1981). Lors de nos observations du « travail en cabine », nous n'avons jamais identifié celui qui détenait le rôle de chargé de département (ou de module), sauf à le demander. Dans la pratique, les chargés de département n'investissent pas ce rôle de supérieurs hiérarchiques :

> « Et ensuite, tu as les chargés de département. Et c'est là que ça ne va pas. Cette fonction, elle n'est pas assez investie par les agents alors que c'est une position super importante – je l'ai été, moi, donc je le sais. […] Cette hiérarchie intermédiaire, elle ne joue pas son rôle, elle devrait plus réprimander. Moi, je demande que les chefs de service se réunissent avec eux, qu'ils leur donnent des ordres… Mais ils ne vont pas s'embêter en se mettant à dos les copains. Ils sont toute la journée avec eux, ils ne veulent pas que ça se passe mal. Le problème le plus important dans notre système, c'est vraiment la question de l'organisation. » (Directeur, Pleasantville)

D'après l'extrait précédent, la direction dit vouloir rétablir le respect de l'autorité hiérarchique, tout au long de la chaîne de commandement. Comme nous le verrons, c'est également une des velléités de la direction à Tyr (établissement français),

structurante dans la politique d'établissement. Renforcer le pouvoir des agents de la hiérarchie intermédiaire vise pragmatiquement à mieux contrôler les pratiques des subalternes et à promouvoir un management plus efficace dans l'organisation. Toutefois, dans cette configuration, il existe des obstacles aux rapports hiérarchiques entre les surveillants d'un même module, qui tiennent à des contradictions traditionnelles entre logiques bureaucratique et professionnelle (Chauvenet et *al*., 1994, p. 63-77). Se côtoyant durant des services de douze heures, dans un espace clos, circonscrit et à l'abri des regards extérieurs, les surveillants du module développent des liens étroits, quelques fois amicaux, qui sont parfois difficilement conciliables avec une logique de contrôle. À ces obstacles qui relèvent des conditions de travail, s'ajoutent des enjeux statutaires. La différence de statut entre un surveillant basique et son supérieur direct est dérisoire : les chargés de module passent de l'échelon 15 à 17 et perçoivent environ 50 euros supplémentaires par mois. Dans ce contexte, comme nous l'explique un représentant d'ACAIP, les syndicats[124] freinent les velléités de la direction de valorisation de cette fonction qui, en plus de ne représenter qu'un faible avancement, favorise une dynamique de division au sein du corps des surveillants.

En outre, des considérations professionnelles permettent également d'éclairer la faible marge dont dispose la direction pour motiver le personnel de surveillance à changer ses pratiques. Tout d'abord, il est difficile de faire miroiter un potentiel avancement de carrière, d'après l'un des directeurs. Comme souligné précédemment, les surveillants peuvent devenir chargés de module, mais il s'agit d'un avancement faiblement avantageux financièrement et peu valorisé. Quant aux postes de chefs de service, ils sont très prisés et rares. Pour illustration, un agent, ayant obtenu cet avancement, était dans l'attente d'une mutation dans un autre établissement pour y devenir chef de service depuis cinq ans. Il reste la possibilité aux surveillants d'opter pour un poste en aire mixte (sans faire de nuit), un poste dit de « bureau » ou un poste d'éducateur *via* un concours interne. Si ces trois options représentent effectivement une porte de sortie pour ceux qui souhaiteraient se réorienter tout en restant dans l'administration pénitentiaire, elles impliquent toutes une diminution de salaire, voire une rétrogradation dans les échelons administratifs. Il est donc difficile pour les supérieurs hiérarchiques de brandir l'argument de l'avancement en vue de modifier les pratiques professionnelles des surveillants :

[124] Pour des précisions plus générales sur la place des syndicats dans le système espagnol, on pourra se reporter à Vidal-Folch (2008).

> « Leur seule motivation, c'est de changer de centre pénitentiaire… Ce n'est pas un avenir, ça. [...] Ceux qui en ont marre d'être surveillants de module depuis trop longtemps, ils deviennent fonctionnaires de bureau, ils demandent l'aire mixte ou ils deviennent éducateurs. » (Directeur, Pleasantville)

Enfin, les horaires de travail ne facilitent pas un investissement continu de la part des surveillants dans le travail et donc auprès de la population carcérale. Dans la plupart des prisons, le rythme de travail suivant est appliqué : deux jours de travail consécutifs, suivis d'une nuit, puis de cinq jours libres. Les agents, s'ils sont amenés à faire des services longs, peuvent donc en contrepartie bénéficier d'une période de repos importante. La plupart des agents préfèrent cet horaire, afin de « déconnecter » et d'investir la « vie à côté ». Il faut souligner que, contrairement à la situation française, le personnel de surveillance peut choisir ses horaires, par un vote effectué à l'échelle de l'établissement[125]. Cet avantage résulte d'une négociation syndicale qui a été menée à l'échelon national. Si les surveillants disposent de cette possibilité de choisir, cela réduit par conséquent la marge de manœuvre de la direction, qui se voit retirer cet instrument central de management et de négociation avec le personnel (on pourra ici mettre en perspective avec la situation française décrite dans le chapitre 4). Les deux directeurs interrogés critiquent ainsi le choix d'horaires fait par leur personnel de surveillance, mais, dans le même temps, mobilisent cet argument pour justifier leur impuissance face au manque d'implication des surveillants vis-à-vis des détenus :

> « Et les horaires, ça, c'est un regret pour moi… Ça favorise la perte de contacts avec les détenus. Quand tu es là deux jours et que tu ne reviens pas du reste de la semaine, c'est sûr que tu te dis : "pourquoi, je vais m'en préoccuper ? ". Il aurait fallu éviter cet horaire. Mais ça, ça a été une négociation en haut avec les syndicats et on a perdu. » (Directeur, Pleasantville)

> « Il y avait trois autres choix plus rationnels, et ils ont choisi le quatrième… Ça, c'est un match qui s'est joué à un niveau national avec les syndicats, c'est eux qui l'ont voulu… » (Directeur, Smallville)

Inadéquation des normes, délégations de responsabilité en cascade, absence de supérieur hiérarchique direct et obstacles professionnels sont avancés comme arguments par la direction pour expliquer – voire légitimer – la souplesse du contrôle

[125] Ce vote est réalisé dès lors que 25% de l'effectif total des surveillants en fait la demande.

hiérarchique et ses conséquences : les surveillants sortent peu de leur cabine. Au cours des entretiens, on perçoit une forme de renoncement de la part de la hiérarchie :

> « C'est inutile de dépenser des forces pour les forcer, quand on sait qu'ils ne le feront pas [sortir de la cabine]. » (Sous-directeur de la sécurité de Pleasantville)

Cette attitude peut questionner toutefois, si l'on se souvient que les surveillants représentent le rouage central du dispositif sécuritaire dans une prison. Au-delà des éléments allégués, nous proposons d'autres raisons relevant d'enjeux plus structurels – en guise d'hypothèses - qui peuvent conduire les supérieurs hiérarchiques à composer avec ces pratiques professionnelles là, quand bien même ils les critiquent.

Une première raison tient à l'histoire du personnel de surveillance dans l'organisation administrative et à la question de la sécurité de ces agents, ayant été pris pour cibles par l'organisation politique ETA (*Euskadi Ta Askatasuna*). L'affaire d'un surveillant séquestré durant deux ans (Moreno Bibiloni, 2018) a notamment fortement entaché l'image de la gestion des institutions pénitentiaires auprès de l'opinion publique. Cela en a fait, dans les représentations locales, « le personnel à protéger ». L'évènement médiatique (Décarpes, 2004) est souvent à l'origine de mesures politiques ou d'orientations administratives dans le champ pénitentiaire. On touche ici aux enjeux de mise en visibilité de l'institution[126]. Il s'agit là d'une simple hypothèse, mais l'on peut supposer que, sans aucune protection juridique assurée par des normes actualisées sur lesquelles s'appuyer, les directions font le choix de laisser-faire, afin d'éviter de prendre le risque de se voir reprocher une agression. Ici, la prééminence de la sécurité (du personnel) sur toute autre considération (la relation entre surveillants et détenus) est manifeste : il vaut mieux des surveillants distants, mais se considérant en sécurité, que des surveillants qui se mêlent à la population.

Une seconde raison renvoie au questionnement général de notre thèse. Si les surveillants ne sont pas plus sollicités par leur hiérarchie, nous pouvons également avancer l'explication suivante : *in fine*, le maintien de l'ordre n'en demeure pas moins

---

[126] Cette question est intrinsèquement liée aux nouveaux impératifs de transparence, de publicité du fonctionnement des administrations. Pour une mise en perspective générale, on pourra notamment se reporter aux travaux de B. Jobert (1994) et de P. Bezes (2020). Sur le cas des institutions d'enfermement, nous renvoyons notamment aux travaux de N. Fischer (2015).

assuré au sein des centres types espagnols. En témoigne le faible nombre d'agressions, de mouvement collectif ou de tout acte de contestation de l'ordre (comme nous le verrons dans le chapitre 5). Dans une logique contre-intuitive, il semble que le surveillant n'est presque plus indispensable pour assurer l'ordre dans les nouvelles prisons espagnoles. En affinant le raisonnement, ce ne sont pas tant les surveillants qui sont dispensables, mais plutôt le développement de relations « positives » entre surveillants et détenus, celles-là mêmes qui sont promues en France pour reprendre la main sur la détention comme nous le verrons. C'est pourtant de ces relations que les surveillants retirent leur pouvoir informel, traditionnellement décrit comme indispensable au maintien d'une « paix armée » en détention (Chauvenet, 1998).

La question qui se pose naturellement alors est la suivante : comment l'ordre est-il maintenu dans les prisons espagnoles ? Le comprendre est précisément notre objectif : il s'agit de montrer que nous sommes en présence de reconfigurations complexes du pouvoir et des outils de maintien de l'ordre dans l'institution carcérale contemporaine, qui transforment dans le même mouvement la position du surveillant dans l'organisation. La mise en retrait des aspects quotidiens de la gestion carcérale signifie-t-elle pour autant que nous sommes dans une configuration où les surveillants sont dépourvus de tout pouvoir ? Quelles sont les conséquences de cette rupture relationnelle entre surveillants et détenus sur les logiques de maintien de l'ordre ?

3. Un ordre sans surveillant ? Reconfigurations du pouvoir et affirmation de l'autorité statutaire

L'approche comparée du pouvoir des surveillants dans l'organisation met en exergue une différence centrale entre les situations française et espagnole. Un extrait d'échanges avec un détenu (ayant connu les deux systèmes pénitentiaires) et un surveillant nous permet d'introduire l'analyse de cette disparité :

> « - Détenu : en France, ce n'est pas pareil, c'est plus un système de face-à-face. […]
> - Enquêtrice : et ici ?
> - Détenu : ici… Ben ce qu'il fait là [il fait référence au surveillant entré dans le module et s'étant invité dans notre échange], venir et parler avec nous, tu ne le verrais jamais ailleurs ! [S'adressant au surveillant : pardon, mais c'est vrai, ils ne le font pas tous,

entrer dans le module…]. Ils restent tout le temps dans leur cage [la cabine] ! […] Le fonctionnaire, là-bas [en France], il commande beaucoup plus. Ici [en Espagne], le surveillant, il peut être là, mais…
- Surveillant : … mais on commande rien !
- Détenu : c'est la commission de traitement, c'est elle qui commande le plus, ici, dans les prisons. »
(Échange avec un détenu et un surveillant, module 5, Smallville)

Deux éléments doivent retenir notre attention. Tout d'abord, en Espagne, nous ne sommes pas en présence d'un « système de face-à-face » entre surveillants et détenus. Cela recouvre la rupture relationnelle évoquée précédemment. Les surveillants ne se mêlent plus à la population détenue. La rareté des rapports directs ne permet pas au maintien de l'ordre d'être assuré par un jeu de négociations construit sur des interactions. Dans l'extrait cité, il est aussi question de l'apparition de nouveaux professionnels en détention. Dans un contexte de spécialisation des tâches et de multiplication des acteurs, les surveillants ne sont plus les uniques interlocuteurs des détenus. Bien qu'encore appelés dans les usages « *les* fonctionnaires » - comme s'ils représentaient les seuls agents pénitentiaires au sein de l'organisation -, les surveillants ne détiennent plus le monopole de la prise en charge des détenus. Par ailleurs, il découle de ces évolutions un processus de dilution du pouvoir institutionnel. C'est ce à quoi fait référence le surveillant lorsqu'il s'exclame : « on commande que dalle ! ». Nous retrouvons en Espagne trois évolutions qui limitent le pouvoir des surveillants : la perte d'une capacité de négociation informelle, des restrictions institutionnelles à son pouvoir discrétionnaire et le transfert de certaines compétences décisionnelles à d'autres acteurs ou instances (comme la commission de traitement).

3.1. La fin de l'omnipotence des surveillants : multiplication des acteurs et dilution du pouvoir

3.1.1. La multiplication des acteurs professionnels en prison : la répartition des rôles entre éducateurs et surveillants

Un extrait d'entretien mené avec un agent, détenant une longue expérience professionnelle en prison, mentionne une perte de pouvoir du personnel de surveillance et nous donne des indications sur les facteurs qui ont conduit à celle-ci :

> « Le système, il était plus rigide avant, ce n'est pas pareil maintenant. On respectait plus les fonctionnaires [de surveillance]. Maintenant, ils [les détenus] sont toujours demandeurs. Pour les fonctionnaires, c'était différent aussi, c'était plus libre. […] On avait plus de pouvoir. Pour les postes [de travail pour les détenus], c'est nous qui choisissions qui on voulait mettre, parce que c'est nous qui étions 24 heures sur 24 heures avec eux. Les parloirs, on les donnait nous. Ils [les détenus] nous graissaient la patte. Ça n'existait pas le personnel de traitement. Pas d'UV2 et pas l'aire mixte. Il n'y avait pas de sous-directeurs. Il n'y avait que les éducateurs et les travailleurs sociaux et c'était des gens de dehors. » (Surveillant Smallville)

Le surveillant considère que « c'était plus libre avant ». Dans ses propres termes, il évoque la réduction progressive de la marge d'autonomie et du pouvoir discrétionnaire des surveillants, corrélée à une dilution du pouvoir dans l'organisation. Cela recouvre plusieurs choses. Tout d'abord, les surveillants étaient les principaux et premiers interlocuteurs des détenus : les différents professionnels qui interviennent aujourd'hui dans la prise en charge des détenus étaient soit inexistants, soit externes à l'administration pénitentiaire. Ensuite, les surveillants pouvaient accorder des faveurs informelles aux détenus, ce qui leur permettait au quotidien de s'assurer leur collaboration. Enfin, il n'existait pas de hiérarchie intermédiaire (sous-direction de la sécurité), ce qui pouvait leur offrir une plus grande autonomie et enrayait la dilution du pouvoir. Regardons successivement les deux premiers facteurs (la question du contrôle hiérarchique ayant déjà été abordée), afin de saisir les transformations du pouvoir des surveillants dans l'organisation contemporaine.

La démultiplication des acteurs qui interviennent en prison – et notamment ceux dont les tâches se rapportent aux objectifs institutionnels de réinsertion ou de traitement des détenus – a conduit au développement d'une prise en charge multiprofessionnelle. L'apparition de nouveaux acteurs, notamment dédiés à la dispense d'activités rééducatives, ou encore la professionnalisation d'un personnel pénitentiaire dit de « traitement » en Espagne, donnent le sentiment aux surveillants qu'ils sont désormais écartés de toute tâche de réinsertion. Le rôle d'accompagnement qu'ils pouvaient autrefois être amenés à jouer leur aurait été soustrait :

> « - Surveillant 1 : peu à peu, il y a eu de nouveaux professionnels. Ils ont commencé à mettre plus de gens, plus d'éducateurs, plus de travailleurs sociaux, plus de maîtres d'école… […]

- Surveillant 2 : avec toutes ces nouvelles gens, il fallait donner des postes, des fonctions à tous ces gens, tu vois. […] Alors, qu'avant, tout passait par toi, tu étais respecté. »
(Échange avec plusieurs surveillants, Smallville)

Mais ce n'est pas tant l'étiolement de cette dimension du métier qui est regretté. L'enjeu réside dans le pouvoir, l'ascendant et l'emprise sur les détenus que cela leur offrait :

> « Avant, on avait plus de compétences, plus d'attributions, on faisait un peu de tout. On avait plus de pouvoir sur le détenu. Par exemple, on pouvait choisir le [détenu] chargé de module. Ça, c'était très important, mais, maintenant… Maintenant, on ouvre seulement et on ferme les portes. Et on éteint les feux [*rires*]. Maintenant, c'est l'éducateur qui choisit le chargé de module. Notre boulot, c'est comme je dis de "*torear*"[127]. » (Surveillant, Smallville)

Dans ce cadre, il existe une figure importante dans l'organisation carcérale espagnole qui doit retenir plus particulièrement notre attention : les éducateurs et éducatrices pénitentiaires. Bien que l'on puisse les rapprocher des anciens éducateurs ou actuels conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation français, ils présentent des spécificités professionnelles en Espagne. S'agissant de leurs fonctions telles que décrites dans les textes, les éducateurs doivent connaître les détenus, observer leur comportement et établir à cette fin des relations interpersonnelles :

> « Moi, tu vois, mon rôle, c'est d'apprendre à les [les détenus] connaître, d'observer comment ils se comportent. Je viens tous les jours, ici [dans le module], je discute avec eux. J'ai le temps de bien les connaître, parce qu'on joue un peu tous les rôles pour les détenus. » (Éducateur, Pleasantville, Module 4)

---

[127] On conserve ici le terme en espagnol, dont la pluralité sémantique nous semble intéressante. Dans un premier sens, « *torear* » peut signifier « combattre », « toréer ». La structure guerrière (Chauvenet, 1998) apparaît clairement : deux groupes belligérants s'opposent et cela laisse supposer une posture active des surveillants dans le combat mené contre les détenus. Mais dans un second sens, « torear » peut également vouloir dire « éviter une personne », « esquiver un danger ». Le mode relationnel est alors sensiblement différent : les surveillants adoptent un positionnement passif et essentiellement réactif, en restant en retrait dans les tranchées (la cabine). Éviter les contacts permet d'esquiver le danger que représenteraient les détenus. C'est précisément cette double caractérisation de la relation carcérale que l'on entend expliquer dans ce chapitre.

Ce sont des agents qui disposent d'une large autonomie dans la façon dont ils travaillent au quotidien et dans les logiques d'interaction avec les détenus de leur module d'affectation. Certains éducateurs se rendent tous les jours en détention et sont ainsi amenés à développer des liens interpersonnels. D'autres adoptent une posture de distance vis-à-vis des détenus, se limitant à des contacts formels, en vue de recueillir les informations strictement nécessaires pour remplir les rapports. Mais concentrons-nous ici sur les liens qu'entretiennent les surveillants avec l'éducateur de leur module. Au-delà de chevauchements entre les fonctions des surveillants et des éducateurs, l'une des spécificités espagnoles tient à la socialisation professionnelle de ce corps. En effet, l'accès au poste se fait uniquement par voie interne et est ouvert aux personnels de catégorie C, soit aux surveillants. Ainsi, la plupart des agents qui deviennent éducateurs ont d'abord eu une expérience de surveillant, plus ou moins longue (deux ans d'exercice au moins). Cela joue évidemment sur leurs représentations et leurs affinités professionnelles, construites et réélaborées au fil de la trajectoire. Mais cela n'est pas sans répercussion non plus sur leur positionnement dans l'organisation administrative. La mission des éducateurs est formellement rattachée aux objectifs de rééducation sociale : ils sont considérés comme des agents à part entière de l'équipe technique (article 274 du Règlement pénitentiaire de 1996). Toutefois, en pratique, ils occupent une position à la jonction entre celle des surveillants et celle des professionnels de l'équipe technique. Ne disposant pas de la même qualification professionnelle que leurs collègues rattachés à l'aire de traitement, les éducateurs occupent la position la moins valorisée au sein de cette équipe. Le passé de surveillant sert d'appui aux autres professionnels pour affirmer leur statut spécifique. Le commentaire d'une psychologue le souligne :

> « Ce n'est pas parce que tu changes de chemise au bout de 20 ans que tout s'efface ! » (Psychologue, Pleasantville)

Par ailleurs, parmi les membres de l'équipe technique, ce sont les éducateurs qui développent le plus de liens avec les surveillants. Certains agents prennent soin de passer systématiquement par la cabine avant et après s'être rendu le module : ils se font ainsi le relais des demandes des détenus (tels que les souhaits de changement de cellule) ou d'informations informelles données par ces derniers (comme la délation d'un codétenu soupçonné de vol). Ce faisant, ces informations ne sont plus directement transmises aux surveillants. Dans le même sens, il n'est pas rare que les éducateurs jouent un rôle d'intermédiaire entre les surveillants et le reste de

l'organisation administrative. Ils peuvent ainsi devenir « les porte-paroles » des fonctionnaires de surveillance :

> « Souvent, ils sont le relais des surveillants auprès de nous, comme pendant la commission [de traitement]. » (Sous-directrice de traitement, Pleasantville)

> « Non, je passe plutôt par les éducateurs pour voir qui [quel détenu] pourrait convenir aux postes [de travail], histoire de canaliser un peu les préoccupations des fonctionnaires [de surveillance], plutôt que de demander à chaque gardien. » (Sociologue pénitentiaire, Pleasantville)

Mais les pratiques ne sont toutefois pas toujours marquées par une dynamique de collaboration entre surveillants et éducateurs. Paradoxalement, la proximité professionnelle peut également avoir un contre-effet et creuser le fossé entre ces deux groupes. On relève des logiques de distinction opérées du côté des éducateurs, sur la base de leur niveau de qualification et des liens plus étroits qu'ils développeraient avec les détenus :

> « Les surveillants, ils nous font des fois chier, parce qu'on a un métier… On est un peu intellectuel, on va dire, par rapport à eux. » (Éducateur, Smallville)

> « Tu vois, moi, je leur [aux détenus] dis : 'non, moi, je ne suis pas Monsieur, je suis Ramiro'. Parce que ça ne me plaît pas du tout qu'ils me disent monsieur. Je ne suis pas un fonctionnaire [de surveillance], on doit être dans un lien de confiance. » (Éducateur, Pleasantville)

Du côté des surveillants, on entend régulièrement des critiques émises à l'encontre du travail des éducateurs : sont soulignés leur incurie et le fait qu'ils se montrent « indignes » des attributions qui leur ont été transférées, autrefois du ressort des surveillants. C'est, à ce titre, l'une des rares occasions où l'argument de la proximité avec les détenus (passée ou contemporaine) est avancé, afin de faire valoir une plus grande légitimité professionnelle que celle de leurs collègues :

> « On était en contact permanent avec les détenus, nous. Le fonctionnaire était toujours dans les galeries ou dans la cour. On était avec eux tout le temps. Ce n'est pas comme aujourd'hui où la psychologue ou l'éducateur passent cinq minutes dans le module et ça, y est, ils te diront qu'ils connaissent les détenus. » (Surveillant, Smallville)

> « C'est nous qui travaillons au quotidien avec eux [on parle des détenus *ordenanzas**]. Donc il n'y a que nous qui pouvons dire s'il est bien ou pas. On les connait mieux, donc c'est logique que ce soit nous qui choisissions, non ? » (Surveillant, Pleasantville)

Ces éléments relatifs à la position des éducateurs nous renseignent sur celle des surveillants. Il faut noter que l'on ne retrouve pas sous ses mêmes formes le « conflit de juridiction » entre personnel éducatif et personnel de surveillance, tel qu'identifié dans les établissements pour mineurs en France (Chantraine, Sallée, 2013) ou en Suisse (Frauenfelder et *al.*, 2015). En effet, la possibilité offerte aux surveillants de s'orienter vers des tâches plus « éducatives » au cours de leur carrière – s'ils réussissent le concours interne pour devenir éducateur - consolide paradoxalement le rôle coercitif de ceux qui restent surveillants. Si certains décident de s'orienter vers un métier aux connotations plus sociales, la dimension sécuritaire du métier des autres s'en trouve renforcée :

> « C'est un poste intermédiaire un peu… C'est mieux vu que les surveillants parce que le surveillant, c'est celui qui pose les limites et, nous, on a un peu un rôle différent. » (Éducateur, Smallville)

Les éducateurs seraient « mieux vus » par les détenus : cela témoigne des rétributions symboliques que les éducateurs peuvent espérer en occupant ce poste. Si le salaire des éducateurs est plus faible que celui des surveillants, ils peuvent en contrepartie bénéficier d'une position plus valorisée auprès des détenus. Ces questions sont directement articulées au transfert du pouvoir de sanction positive dans l'organisation.

3.1.2. Qui détient les « carottes » ? De la dilution à l'altération du pouvoir de sanction positive des surveillants

Avant la nouvelle loi pénitentiaire de 1979, les surveillants avaient entre les mains des instruments pour influencer le quotidien carcéral des détenus de façon directe (en usant de leur pouvoir discrétionnaire de sanction) ou les modalités de la peine (en faisant valoir leur jugement sur les détenus auprès de la direction). Pour surveillants et détenus, le centre de gravité du pouvoir serait passé d'entre les mains des surveillants à celles de l'équipe technique (réduite ici aux professionnels dits de traitement) :

> « Ça s'est fait à partir de la loi [pénitentiaire], tu sais, à la fin de la dictature. Au fur et à mesure, on a donné toujours plus de pouvoir aux équipes de traitement. Ils ont tout le pouvoir, maintenant. » (Surveillant, Smallville)

> « Ce qui importe, c'est la commission de traitement. La façon dont les fonctionnaires [de surveillance] nous traitent ou nous considèrent, je m'en fous. » (Détenu, module 10, Pleasantville)

Plus précisément, les évolutions affectent les récompenses dont disposaient les surveillants pour s'assurer au quotidien de la soumission des détenus :

> « Le fonctionnaire avait du pouvoir, et ça, ça assurait le respect. Comme c'est nous qui donnions les choses, on était respecté. » (Surveillant, Smallville)

Le pouvoir de sanction positive des surveillants a été réduit considérablement. Or, c'est bien cette faculté de récompenser qui est déterminante dans le processus de construction de la légitimité du pouvoir des agents. L'influence des surveillants sur les décisions en matière d'octroi de bénéfices pénitentiaires* est aujourd'hui limitée. Une nouvelle instance a été institutionnalisée avec la loi pénitentiaire : la commission de traitement, en partie compétente en matière de bénéfices pénitentiaires. En outre, une rupture a été opérée depuis l'adoption d'un nouveau code pénal de 1995[128] et le règlement pénitentiaire de 1996. La suppression du système de rédemption de peine par le travail (voir encadré 6 en introduction) a privé les surveillants et l'administration d'un outil central qui permettait de conditionner l'octroi de réductions du temps de peine à la discipline observée par les détenus. Aux yeux des détenus, le pouvoir d'influencer les modalités d'exécution de la peine est entièrement attribué à la commission de traitement. La personne détenue dans le module 10, précédemment citée, nous explique que :

> « C'est la commission de traitement [...] qui commande le plus, ici, dans les prisons. » (Détenu, module 10, Pleasantville)

La perspective de voir le temps de peine réduit représente évidemment l'un des bénéfices les plus importants pour les détenus. Le pouvoir donné à cet organe collégial se répercute, de façon logique, sur les membres qui la composent. Or, aucun surveillant n'est statutairement autorisé à participer à cette instance. Les surveillants

---

[128] *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*

ne disposent donc d'aucune influence individuelle sur les décisions qui y sont prises. On doit noter toutefois qu'un chef de service est membre à part entière de la commission, en tant que représentant de l'ensemble des surveillants de l'établissement. Cependant, il est très rare que celui-ci connaisse individuellement les détenus dont les dossiers sont évalués. La prise en compte de recommandations individuelles des surveillants du module – si elles existent - est soumise au libre arbitre de ce représentant des surveillants.

Au-delà de ces outils relatifs au temps de peine, sur lesquels les surveillants n'avaient qu'une influence partielle et indirecte, ce sont plus particulièrement les privilèges relevant des conditions de vie *intra-muros* qui nous intéressent. Le pouvoir discrétionnaire de récompenser, par l'octroi de faveurs, les détenus que les agents estiment méritants a été atrophié doublement : du fait de limitations institutionnelles, mais également en raison des pratiques professionnelles adoptées dans les centres types. La réduction des contacts entre surveillants et détenus dans les centres types entrave considérablement les opportunités de développer toute relation interpersonnelle de réciprocité. La connaissance de la détention – et donc des personnes qui y vivent - est sérieusement mise à mal. Figure lointaine et enfermée dans un espace clos, le surveillant devient un acteur difficile d'accès. Il n'est pas considéré par les détenus comme leur premier interlocuteur, encore moins comme un potentiel référent. Un ancien surveillant, devenu éducateur, souligne cette difficulté :

> « Dans les galeries, avant, on avait plus de contacts. Ça a du bon et du mauvais. Le détenu, on le connaissait, le contact était plus direct. On était plus légitime. Ce n'est pas pareil quand tu parles au quotidien ou quand les relations sont juste formelles. C'est la structure [spatiale] qui a beaucoup changé de choses. » (Éducateur, Smallville)

Ce rôle est désormais dévolu à d'autres acteurs. C'est le plus souvent l'éducateur, quelquefois le psychologue, qui est considéré comme l'interlocuteur privilégié par les détenus (cela concerne essentiellement les « bons modules », comme nous l'expliquerons dans le chapitre 5). Ce sont effectivement ces professionnels qui sont amenés à les rencontrer régulièrement, s'ils décident de s'impliquer dans la gestion quotidienne du module. Le développement d'un rapport interpersonnel leur permet d'avoir connaissance de certains faits transgressifs, qu'ils peuvent choisir de tolérer ou non :

> « Le fonctionnaire d'intérieur [le surveillant] a tout le temps peur des agressions. Du coup, il y a vraiment peu de contacts avec les détenus. Ce n'est pas pareil pour ceux qui travaillent dans le traitement. Nous, on doit connaître la personne. On est au courant des menaces, des trafics. Moi, j'ai une vraie relation de confiance avec les détenus. » (Éducateur, Pleasantville)

C'est vers l'éducateur que les détenus se tournent lorsqu'ils souhaitent faire une demande ou obtenir une faveur qui concerne la vie derrière les murs : un changement de cellule, l'accès à une activité, le transfert dans un autre module, etc. Surtout, quel que soit le type de module, les membres de l'équipe technique disposent d'un droit de vote personnel au sein de la commission de traitement dès lors qu'ils ont participé à l'évaluation du dossier du détenu dont le cas est traité en commission, contrairement aux surveillants du module. Ainsi, l'éducateur d'un certain module participe et détient un droit de vote personnel quand la demande de bénéfices pénitentiaires d'un détenu de son module est à l'ordre du jour. Ces professionnels détiennent donc un pouvoir crucial aux yeux des détenus : celui d'influencer les décisions prises dans cette instance, en plaidant favorablement pour l'octroi de bénéfices pénitentiaires aux détenus qu'ils jugent méritants. En somme, dans une logique stratégique, il est beaucoup plus important pour les détenus de bien se faire voir par l'éducateur – et de développer dans cette perspective une attitude de collaboration – que par le surveillant. Le pouvoir de sanction positive - et celui de négociation informelle qui lui est associé - est transféré :

> « Nous on est un peu la bonne face de la prison… On vient les voir dans les modules pour discuter, on peut faire des choses pour qu'ils aient des permis. On fait le bon travail quoi. » (Éducateur, Pleasantville)

On comprend dès lors que, dans certains modules, les éducateurs soient considérés par les détenus comme ceux qui « gèrent » le module[129]. Ces agents peuvent parfois être qualifiés de « chefs du module » et cela n'est pas sans faire écho à l'expression française consacrée « des surveillants maîtres à leur étage ». La compétence en matière de choix des détenus qui occupent les postes d'*ordenanza* de module nous donne une excellente illustration des subtilités qui caractérisent ce déplacement de pouvoir. Ce poste est essentiel dans la gestion du module, car au cœur d'une délégation traditionnelle et informelle du maintien de l'ordre des surveillants à

[129] Cette position peut également être occupée par le ou la psychologue, mais beaucoup plus rarement par les autres membres de l'équipe technique.

certains détenus. Les *ordenanzas* occupent à ce titre des missions indispensables aux fonctionnaires de surveillance, en devenant « leurs yeux et leurs oreilles » en détention. En retour, ces détenus se voient accorder toute sorte de bénéfices formels et informels : un salaire, mais également des rétributions symboliques en matière de pouvoir et de réputation positive. Comment les *ordenanzas* sont-ils choisis ? Il s'agissait d'une attribution exclusive des surveillants autrefois. Aujourd'hui, ce pouvoir s'est dilué. Formellement, la présélection est confiée à un agent appartenant à l'équipe technique, dans les deux établissements dans lesquels nous avons enquêté : la sociologue pénitentiaire dans l'un, un éducateur dans l'autre. Dans tous les cas, les propositions faites doivent être avalisées par la commission de traitement. La formalisation et l'encadrement de ce processus de sélection n'empêchent pas qu'opèrent des jeux d'influence et, ce, de manière différenciée entre les deux établissements. À Smallville, les surveillants ont perdu tout droit de regard, aussi bien formel qu'informel. L'éducateur statutairement chargé des entretiens de sélection ne consulte pas les surveillants, mais s'en réfère aux préconisations de l'éducateur du module :

> « - Surveillant 1 : pour les *ordenanzas*, ici, ça fait cinq ans que l'on ne m'a plus demandé mon avis !
> - Surveillant 2 : toi, ça fait seulement cinq ans ? Moi, ça fait vingt-trois ans que l'on ne m'a plus rien demandé ! [...] Avant, ils [les détenus] avaient une dette envers nous quand on pouvait donner des postes... Mais, maintenant, on n'a plus rien à donner en contrepartie. »
> (Échange avec des surveillants, Smallville)

Cela représente en effet une amputation manifeste dans les instruments de pouvoir dont disposent les surveillants. Ici, il est explicitement question de la perte de leur pouvoir de sanction positive : ils n'ont plus aucune contrepartie à offrir aux détenus. À Pleasantville, la situation est un peu différente. Dans cette prison, nous devinons que les surveillants détiennent toujours la capacité d'influencer le choix et la révocation des *ordenanzas* :

> « On [allusion aux surveillants] n'est pas là pour dire qu'un détenu nous plaît ou ne nous plaît pas, bon sang ! S'il y a un jugement qui doit être fait, c'est est-ce qu'il fait bien son travail ou pas. Mais de toute façon, ils [les surveillants] savent qu'ils auront le dernier mot, il suffit qu'ils fassent un rapport [de discipline]. » (Sociologue pénitentiaire)

Au-delà de la question de l'établissement, le module d'affectation s'avère déterminant comme nous le verrons. À ce stade, contentons-nous ici de retenir deux choses. Les surveillants peuvent être privés de la compétence de choisir les *ordenanzas* (comme c'est le cas à Smallville). Et quand bien même ils disposent encore d'une influence, comme à Pleasantville, c'est grâce à l'utilisation de leur pouvoir formel de sanction négative : le rapport de discipline.

3.2. Une réaffirmation paradoxale du pouvoir coercitif dans l'institution « normalisée » ? Les surveillants, une figure d'autorité externe et statutaire

Effacé, mis à l'écart, évincé et enfermé, le personnel de surveillance ne semble manifestement plus tenir le premier rôle sur la scène carcérale. Les réformes de l'institution carcérale – normatives, spatiales, organisationnelles et professionnelles – affichent une plus grande importance à une prise en charge destinée à favoriser l'objectif de réinsertion des détenus. Cela se répercute sur la position et le pouvoir des surveillants. Sans surprise, dans une institution qui fait la part belle aux finalités « nobles » de la peine de prison, ces derniers peinent à occuper un rôle valorisé et valorisable : ils incarnent les finalités sécuritaires, reléguées en coulisses. Mais est-ce à dire que les surveillants deviennent inutiles dans les restructurations contemporaines de la prison ? Pouvons-nous en déduire de manière délibérément emphatique que la prison peut désormais fonctionner sans ses gardiens ?

Sans conteste, la réponse est négative. Il ne faut pas se méprendre : la perte d'une position valorisée ne compromet pas le pouvoir relevant de l'autorité statutaire. Il s'agit alors d'expliquer comment ce personnel, mis à la marge, parvient à se refaire une place et à reconstruire une forme de légitimité dans l'organisation. Les rapports entre surveillants et détenus se formalisent, la distance devient l'attitude de rigueur et le travail se structure essentiellement autour des tâches de garde et de surveillance. La dimension sécuritaire du métier dicte la construction du rôle. Dans le cadre d'évolutions structurelles qui favorisent une bureaucratisation et de spécialisation des tâches, les surveillants réinvestissent la logique statutaire de leur métier (Rostaing, 1997 ; 2007, p. 178) : la position d'autorité coercitive et négative revient au premier plan. Ce faisant, l'asymétrie du rapport entre surveillants et détenus n'en est que plus saillante et renforcée :

> « Franchement, avant, c'était beaucoup mieux. Je ne sais pas… On parlait avec les fonctionnaires [*de surveillance*]. Maintenant… Maintenant, ils se prennent pour la garde civile[130], tu vois ? » (Détenu, Pleasantville)

On se trouve alors au-devant d'un paradoxe apparent : dans une institution dite « normalisée », les rapports sociaux les plus élémentaires ne sont plus assurés entre les deux groupes qui coexistent au quotidien. La relation carcérale entre détenus et surveillants est essentiellement gouvernée par un rapport de coercition. Au cœur du processus de normalisation carcérale, se donnent à voir des résurgences manifestes des structures traditionnelles de la prison. Les réformes de l'institution n'étouffent pas sa finalité première de contention et de maintien de l'ordre : elles en complexifient plutôt les logiques et mécanismes, qu'il s'agit donc d'analyser.

3.2.1. Des surveillants en retrait, mais indispensables

Comment se manifeste la réaffirmation de l'autorité coercitive des gardiens ? Un extrait d'entretien mené avec une psychologue pénitentiaire s'avère particulièrement éclairant pour comprendre pourquoi les surveillants sont indispensables, bien qu'en retrait de la gestion quotidienne de la détention :

> « On fait surtout appel à leur fonction de surveillance, ici. Après, il faut savoir un peu danser, s'adapter, tu vois. Être proches [des détenus], tout en gardant de la distance. Après, les surveillants, ils restent la figure d'autorité dans le module, c'est ceux qui font respecter les règles. Et ça, c'est crucial. Cette figure est indispensable, c'est comme… C'est externe, en fait. C'est la figure qui va mettre les limites. Ils [les détenus] doivent obéir aux fonctionnaires [de surveillance], aux normes. Moi, ce que je leur disais, c'est : 'maintenant, je vais appeler le fonctionnaire, arrête de me casser les pieds !'. Moi, je ne veux pas jouer ce rôle de réprimande, alors que quand les fonctionnaires entrent… C'est en général plus efficace quand nous on se met en retrait et que les fonctionnaires s'occupent de mettre les limites. Mais sans pour autant utiliser la force, hein ! » (Psychologue, Smallville)

Le module dont parle cette psychologue est cogéré par l'administration pénitentiaire et une association[131]. Il y existe un système infra-disciplinaire propre, se substituant

[130] La garde civile représente la force armée en Espagne.

au système disciplinaire traditionnel. Dépourvus de tout pouvoir de sanction positive et négative dans ce module, les surveillants voient leur mission comme vidée de toute substance. Cependant, ils demeurent une figure « indispensable » *et* « externe ». C'est dans l'articulation entre ces deux qualificatifs que réside la clef de compréhension de la position du personnel de surveillance.

« Savoir danser », « s'adapter », « être proche tout en gardant de la distance » : il s'agit de savoir-faire traditionnellement acquis par les surveillants et considérés essentiels pour maintenir l'ordre. Dans ce module, il n'en est rien. Ces compétences demeurent indispensables, mais ce sont d'autres acteurs - ceux en contact direct et régulier avec les détenus – qui doivent les acquérir. Par un effet de déplacement, ce sont les agents de traitement, les membres d'association voire les détenus de soutien (*internos de apoyo*) qui, dans un jeu de négociation informelle, mobilisent la menace de la sanction coercitive pour obtenir la coopération des détenus. Ici, le surveillant fait partie de la boîte à outils à disposition des autres professionnels. La carte « recours au surveillant » (au même titre que peut l'être celle du « recours au rapport disciplinaire » dans des configurations classiques) est une menace brandie pour faire peur aux détenus et ainsi réguler la détention. Le lien apparaît plus intelligible : le surveillant représente en effet une figure externe – qui intervient très peu dans l'organisation quotidienne de la détention –, mais également jugée indispensable, au sens où elle incarne les limites, les règles et la sanction. Si nous évoquons cette situation, c'est parce qu'elle rejoint la crainte que peuvent inspirer les surveillants aux détenus et ce, y compris en dehors du module spécifique que l'on vient d'évoquer. Alors même qu'ils peuvent rester en retrait de la gestion quotidienne de la détention, les détenus considèrent que ce sont toujours les surveillants qui ont « le dernier mot » :

> « Ici, le dernier mot, c'est le fonctionnaire qui l'a, quoi qu'il se passe. Le prisonnier, il n'a plus qu'à collaborer. » (Détenu, module 10, Pleasantville)

---

[131] La configuration organisationnelle de ce module est singulière à plusieurs titres (afin de préserver l'anonymat du lieu, nous ne pouvons donner d'éléments de précisions), mais elle nous offre toutefois des pistes d'analyse extrêmement pertinentes pour l'organisation carcérale en Espagne, de manière typique.

> « Oui, vraiment, ça m'a beaucoup coûté d'assimiler le fonctionnement, mais, maintenant que je l'ai, ça va. Il faut apprendre à se taire. Notre objectif, c'est sortir. Parce que le fonctionnaire, il peut dire ce qu'il veut de toi. Il suffit qu'il fasse un rapport [*de discipline*]. Ils ont les moyens pour te rendre la vie dure. » (Détenu, module 4, Pleasantville)

> « En fait, il faut apprendre à avoir du tact pour ne pas offenser les fonctionnaires. Moi, mon rôle, c'est aussi de conseiller sur ce qu'il faut faire ou ne pas faire avec les fonctionnaires. Il faut vraiment éviter les problèmes avec eux. » (Détenu *ordenanza*, module 4, Pleasantville)

Les surveillants ne sont pas privés de tout pouvoir : c'est l'assise de celui-ci qui est soumise à des reconfigurations majeures. Ici, l'autorité des surveillants sur les détenus ne tient plus aux logiques informelles de négociation et aux relations interpersonnelles, mais, bien au contraire, à leur positionnement externe et à distance des détenus. Cette évolution est déterminante pour comprendre les évolutions contemporaines de l'organisation carcérale en Espagne. À rebours des expérimentations françaises (chapitres 2 et 4), on relève une dichotomie accrue des logiques de maintien de l'ordre. Le personnel de surveillance ne constitue plus qu'un instrument passif et réactif dans le dispositif sécuritaire. Ce sont d'autres acteurs - ceux qui détiennent entre leurs mains une pluralité d'outils de sanction positive – qui interviennent dans le maintien de l'ordre de manière active. Nous sommes donc une configuration sensiblement différente de celle promue par la sécurité dynamique, pour laquelle le surveillant, en développant des relations « positives » avec les détenus, assure en même temps sa mission sécuritaire.

Sur ce point, le système pénitentiaire espagnol s'avère original : l'ordre est maintenu, alors même que les surveillants n'outrepassent pas le rôle que leur confère leur autorité formelle. Ils n'ont plus à s'écarter des règles, afin de s'assurer de la collaboration des détenus et ainsi maintenir l'ordre. La « double contrainte » (Chauvenet et *al*., 1994, Benguigui, 1997) à laquelle les surveillants sont confrontés est ainsi surmontée.

3.2.2. Une autorité construite sur le pouvoir de sanction négative

La position légale d'autorité que détiennent les surveillants tient essentiellement à leur mission instrumentale, définie par leur statut : les surveillants doivent faire

respecter le règlement et sanctionner, le cas échéant, les transgressions constatées. Quels sont les moyens dont se saisissent les surveillants à cette fin ? Les deux principaux outils qu'ils mettent en œuvre relèvent d'un pouvoir formel de sanction : le déclenchement d'une procédure disciplinaire et le transfert dans un autre module.

Tout d'abord, les surveillants peuvent décider de sanctionner un détenu en rédigeant un rapport disciplinaire. On observe un recours fréquent à ce moyen de sanction, y compris pour des fautes dites « légères »[132]. Ainsi, il n'est pas rare que les surveillants fassent un rapport pour des insultes émises à leur encontre, ce qui est moins le cas en France (voir notamment Rostaing, 2014). La bureaucratisation du travail est avancée par les surveillants pour expliquer l'utilisation de cet outil :

> « Maintenant, tout passe par l'écrit. Avant ça se réglait différemment. Aujourd'hui, c'est vrai que c'est très bureaucratique. » (Surveillant, Pleasantville)

On peut faire l'hypothèse que cela tient surtout à la difficulté d'opter pour un règlement entre « quatre yeux » (Rostaing, 2014, p. 322), dans une configuration où la surveillance se fait à distance et où les surveillants ne sont que très rarement en contact avec les détenus. En d'autres termes, la gestion informelle d'un fait transgressif est rendue plus ardue si des relations interpersonnelles n'ont pas été établies au préalable.

Comment cette sanction est-elle perçue par les détenus ? Représente-t-elle un instrument efficace aux mains des surveillants pour maintenir l'ordre ? D'après les propos recueillis, ce n'est pas la sanction elle-même, dans ses retombées directes (être confiné en cellule, être transféré dans le module d'isolement temporairement), qui est la conséquence la plus redoutée par les détenus. Toute procédure disciplinaire est consignée dans un dossier, y compris quand elle n'aboutit à aucune sanction effective. Or cela peut être préjudiciable au moment où le dossier du détenu passe en commission de traitement*, pour une révision semestrielle de degré de classification ou une demande de bénéfices pénitentiaires. Dans le cadre d'une prise en charge

[132] Nous ne disposons pas de données statistiques permettant de quantifier l'utilisation des sanctions disciplinaires. Un rapport du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants souligne cependant l'utilisation massive des sanctions disciplinaires dans les prisons visitées (CPT, 2017, p. 75). La seule source scientifique proposant une analyse des usages du système disciplinaire par les agents concerne l'administration pénitentiaire en Catalogne (Pedroza, 2020).

institutionnelle toujours plus bureaucratisée, notamment de la part des agents de l'équipe technique, l'évaluation de la personnalité et du comportement des détenus se construit le plus souvent à partir du seul dossier et d'entretiens sommaires (voir le chapitre 5). Les détenus ont ainsi conscience que la mention d'une procédure disciplinaire dans leur dossier peut leur être très défavorable :

> « […] Et pour les fautes graves, on a des sanctions comme l'isolement. […] Mais ça n'a pas trop d'impact. Quand tu passes un ou deux jours à l'isolement, c'est juste que tu ne sors pas de ta cellule toute la journée. […] Mais après, tout ça, ça reste dans ton dossier et ça, c'est mauvais. » (Détenu, Pleasantville)

Par ricochet, les surveillants détiennent donc toujours un pouvoir d'influence sur le comportement des détenus : s'ils ne peuvent agir directement sur les décisions relatives aux bénéfices pénitentiaires, ils peuvent orienter la façon dont le détenu est perçu par les collègues et ainsi participer à l'assignation d'une étiquette dépréciative. Cette influence reste toutefois relative, car à durée limitée : une fois la sanction exécutée, celle-ci est effacée du dossier au bout de six mois pour les fautes très graves, trois mois pour les fautes graves et un mois pour les fautes légères (article 260 du règlement pénitentiaire de 1996). C'est dans ce cadre que l'on peut comprendre les utilisations d'une autre sanction aux mains des surveillants : le changement de module. Il s'agit d'une mesure dont le pouvoir dissuasif est plus efficace que celui du rapport de discipline. En effet, l'affectation dans un module est déterminante à double titre : elle implique des conditions de détention différenciées et elle se répercute sur les assignations identitaires (nous l'expliquerons dans le chapitre 5). Être transféré dans un « mauvais module » réduit les possibilités d'accès à certaines infrastructures collectives, implique de vivre sous un régime plus sécuritaire, réduit considérablement l'offre d'activités ou les chances d'obtenir un poste de travail, etc. Au-delà de ces conséquences directes sur la vie en détention, il est courant que l'affectation dans un « mauvais module » favorise une perception négative des détenus qui y vivent. Ici encore, ce qui est en jeu, c'est le poids de ces étiquettes dans les décisions prises par la commission de traitement et donc sur le parcours de peine du détenu. Mais, à la différence du rapport de discipline, il est beaucoup plus difficile pour un détenu de se défaire d'une assignation identitaire dépréciative. Les détenus catégorisés par les agents comme « difficiles », « à problèmes » ou encore « conflictuels », du simple fait de leur affectation spatiale dans un « mauvais module », sont le plus souvent condamnés à déployer des efforts considérables pour se débarrasser d'une telle étiquette.

La hiérarchisation entre les sanctions aux mains des surveillants doit ainsi être rattachée aux effets à plus ou moins long terme de celles-ci sur la réputation du détenu. La menace d'une affectation dans un « mauvais » module devient ici un instrument d'une plus grande efficacité que celle que représente un rapport disciplinaire. Un détenu nous explique qu'il a « choisi » ne pas dénoncer de mauvais traitements dont il a été victime, par crainte d'être changé de module :

> « - Enquêtrice : et pourquoi tu n'as rien dit ?
> - Détenu : par peur des représailles. Après, ils peuvent vraiment te faire chier, te mettre dans le pire module. Ici, j'ai plein de choses que je perdrais. Tu sais, ils font ce qu'ils veulent. »
> (Échange avec un détenu module 4, Pleasantville)

Il faut souligner que cette sanction n'est pas pareillement mobilisable par les surveillants sur nos deux terrains : dans le plus petit des centres types, à Smallville, il est beaucoup plus difficile de jouer sur les affectations spatiales, faute de marge de manœuvre suffisante dans les circulations qu'offre l'espace carcéral. En revanche, à Pleasantville, la macrostructure carcérale et le nombre de modules offrent une plus grande liberté en la matière et les agents l'investissent, comme nous le verrons dans le chapitre 6. La différence de pouvoir des surveillants observé selon l'établissement tient notamment à cette latitude de sanction plus ou moins importante qu'offre la configuration spatiale de la prison.

Le pouvoir de sanction des surveillants s'exerce dans un cadre institutionnel. Mettre un rapport disciplinaire ou procéder à un changement de module relèvent de procédures formalisées et bureaucratisées. Nous nous éloignons de sanctions informelles, permises par le pouvoir discrétionnaire des agents qui choisissent - en marge de toute consigne ou de tout règlement - d'octroyer des privilèges à certains détenus, de les leur retirer, de rendre plus difficiles les conditions de détention à d'autres, etc. Le changement de module, toutefois, se situe à la jonction. En effet, s'il s'agit d'une compétence règlementaire des surveillants, les usages qui sont faits en pratique de ce droit sont souvent détournés de leur finalité affichée. Il n'est pas question ici d'individualiser la peine, mais bien de sanctionner un détenu en le transférant dans un « mauvais module ». Mais il est deux caractéristiques communes aux pratiques concrètes par lesquelles se traduit l'autorité des surveillants : la dimension formelle des deux principales sanctions utilisées autorise les agents à s'en

saisir, sans que soient pour autant nécessaires des rapports interpersonnels préexistants. En outre, elles relèvent de la face négative et réactive du rôle des surveillants. C'est bien le pouvoir coercitif qui se donne à voir dans ses habits les plus traditionnels : le surveillant est consacré dans son rôle institutionnel d'agent qui surveille, garde, contrôle et punit les écarts au règlement. Si ce personnel est dépossédé de son pouvoir de négociation informelle pour maintenir l'ordre, il ne faut donc surtout pas oublier qu'il n'en reste pas moins détenteur d'une autorité statutaire. Et il s'en saisit sans conteste. Le recours fréquent à ces procédures formalisées de sanction négative, rendant encore plus malaisée toute chance d'instaurer des formes de sociabilité entre surveillants et détenus, confine le surveillant dans un rôle essentiellement coercitif.

Dans une perspective de sociologie compréhensive, nous sommes en mesure d'enrichir notre compréhension des facteurs qui conduisent les surveillants à ne pas sortir de leur cabine, bien que cela conforte leur mise à la marge, les ampute d'un certain pouvoir et favorise une dévalorisation de leur rôle. Nous mentionnions précédemment les arguments relatifs à la « sécurisation » du métier et le confort que les agents recherchaient en optant pour cette manière de travailler, auxquels s'ajoutent des déterminants organisationnels. Nous avançons ici, en outre, une explication se rapportant au sens que les surveillants donnent à leur travail. Finalement, nous pouvons faire l'hypothèse qu'ils investissent l'interstice qui leur est laissé dans l'espace des possibles au sein de l'organisation : un rôle sécuritaire. C'est ainsi que la position la plus cohérente à tenir et qui leur assure un minimum de « dignité » est bien celle qui relève de leur mission première de garde et de surveillance. En d'autres termes, ne disposant plus d'aucune « carotte » et à la recherche d'une position qui leur confère légitimité et pouvoir sur les détenus, c'est du « bâton » dont les surveillants se saisissent. La rupture relationnelle, largement favorisée par les pratiques des surveillants, peut dès lors se lire sous cet angle : pourquoi les surveillants entreraient-ils dans le module et se mêleraient-ils à la population pénale, s'il s'agit avant tout de tenir un rôle autoritaire et négatif dans l'organisation ?

CONCLUSION

Les surveillants, dans les centres types espagnols, sont devenus les « surveillants de la cabine ». Cet espace est investi comme principal lieu de travail et de détente. La

surveillance s'exerce le plus souvent à distance et les échanges entre surveillants et détenus sont franchement sommaires. En retrait du quotidien carcéral, voire invisibilisé et effacé, le personnel de surveillance semble occuper une position à la marge dans l'organisation carcérale. Cela peut s'expliquer par des facteurs normatifs. Mais nous avons vu que des logiques organisationnelles et professionnelles favorisent également ce positionnement. Par un jeu de délégation de responsabilités en cascade, ce personnel exécutant bénéficie *in fine* d'une large marge de manœuvre pour définir la manière dont le travail s'exerce au quotidien, à rebours de la représentation bureaucratique que l'on peut avoir de la prison. Cela permet aux surveillants de rester enfermés dans la cabine et de ne pas se mêler à la population détenue la plupart du temps. Dans ce cadre, on pourrait presque considérer que les surveillants deviennent une figure surannée dans l'organisation carcérale contemporaine. Ils sont privés de la plupart des instruments de récompense, désormais transférés à une commission de traitement institutionnalisée ou aux membres de l'équipe technique. Ce pouvoir de sanction positive est pourtant indispensable pour obtenir la coopération des détenus et le maintien de l'ordre.

Doit-on y voir le signe tangible que le pouvoir discrétionnaire est effectivement affaibli dans l'institution carcérale contemporaine et que les risques de gestion arbitraire sont désormais moindres ?

Il ne faut pas se méprendre et, cela, pour deux raisons au moins. Tout d'abord, comme nous allons le voir dans les prochains chapitres (chapitres 5 et 6), il est crucial de rappeler que le gouvernement contemporain des conduites en prison s'inscrit dans une configuration de pouvoir plurielle et sophistiquée. Si la violence institutionnelle est moins visible de prime abord dans les prisons espagnoles, par une mécanique d'euphémisation du dispositif coercitif, cela n'empêche pas que celle-ci se développe sous d'autres formes, souvent plus sournoises, car plus complexes (Kaminski, 2013). Ensuite, le personnel de surveillance demeure un rouage central du dispositif carcéral contemporain. Plus encore, le pouvoir coercitif et la logique statutaire du travail sont renforcés. Dépourvus d'un pouvoir de négociation informelle, les surveillants sont, dans un même mouvement, confortés dans une position d'autorité formelle et punitive. Dans cette perspective, l'autorité de ce personnel, plutôt que soumise à un processus d'usure (Chauvenet e*t al.*, 1994, p. 135-151), est reconfigurée en fonction des évolutions contemporaines. Cela peut se lire comme une spécialisation et une division accrue des tâches dans l'organisation carcérale espagnole.

Nous sommes ici très loin d'une approche de sécurité dynamique, telle qu'elle est promue dans les expérimentations françaises relatives au métier de surveillant. Pourtant, si la relation carcérale entre les surveillants et les détenus est loin d'être au cœur des réformes impulsées jusqu'à présent en Espagne, une orientation nouvelle semble cependant se dessiner dans les nouvelles directives nationales. Une instruction de 2017 (mentionnée précédemment) préconise une approche proactive des surveillants, basée sur une « meilleure connaissance » des personnes détenues et s'inspirant explicitement du système français :

> « En [...] et en incorporant des initiatives internationales - en particulier certaines de celles contenues dans le "plan de lutte contre les violences en milieu carcéral français" - il est approprié et opportun d'approfondir la détermination de cette administration à essayer d'éradiquer les agressions et toute forme de violence du milieu pénitentiaire espagnol. »[133]

Nous proposons donc de nous intéresser à la position du personnel de surveillance dans l'organisation carcérale française et aux réformes qui l'affectent dans le chapitre suivant.

[133] Instruction 6/2017 portant sur un protocole spécifique d'action de lutte contre les agressions dans les centres pénitentiaires et les centres de réinsertion sociale, p. 1.

CHAPITRE 2. UNE SÉCURITÉ DYNAMIQUE IMPOSSIBLE ? RÉSISTANCES ORGANISATIONNELLES ET PROFESSIONNELLES EN FRANCE

Janvier 2018 : les surveillants se mobilisent. Ils dénoncent des conditions de travail délétères et le manque de personnel, réclament une revalorisation de leur statut, une rémunération plus importante et des moyens sécuritaires supplémentaires dans les prisons françaises (Jacquin, 2018). En 1994, Chauvenet et *al.* (1994) soulignaient déjà le malaise exprimé par le personnel de surveillance dans les prisons françaises. Plus de vingt ans se sont écoulés entre la publication de cet ouvrage fondateur de la sociologie carcérale française et la plupart des interrogations et résultats résonnent avec ceux des recherches contemporaines sur le travail du personnel de surveillance. Pourtant, entre-temps, la prison a connu certains changements : les parlementaires se sont saisis de la « question carcérale » (Chabbal, 2016) ce qui a abouti à l'adoption d'une loi pénitentiaire en 2009, de nouvelles prisons ont été construites, le budget de l'administration pénitentiaire a fait la part belle à l'immobilier pénitentiaire et au renforcement des dispositifs sécuritaires[134] et de nouvelles orientations ont été données au métier de surveillant pénitentiaire. Que déduire de ce malaise persistant dans la profession ? Doit-on en conclure que les surveillants et les surveillantes sont les grands oubliés des réformes de l'organisation carcérale, comme cela a été décrit pour l'Espagne ? Dans la lignée de nos réflexions précédentes, c'est aux transformations du métier, du rôle et du pouvoir des surveillants en France que nous allons nous intéresser dans ce chapitre.

Nous y proposons l'analyse de l'un des volets de la normalisation carcérale : la transformation du modèle sécuritaire de la prison à travers l'introduction de la sécurité dynamique. Pour cela, nous portons notre regard sur une expérimentation locale, visant à instaurer la sécurité dynamique au sein d'un établissement pénitentiaire français. Il s'agit de saisir les conséquences de cette conception de la sécurité sur l'organisation carcérale et le métier de surveillant.

Comme cela a été décrit empiriquement pour l'Espagne, les évolutions de l'institution carcérale et l'entrée progressive du droit complexifient le rôle des surveillants au sein

[134] Pour un éclairage sur le budget de 2022, voir Observatoire International des Prisons (2021a).

de l'organisation. Les logiques qui découlent des objectifs *a priori* contradictoires de garde et de réinsertion poursuivis par l'institution se répercutent nécessairement sur le travail quotidien de ses agents (la littérature étant foisonnante à ce sujet, voir notamment Chauvenet et *al*., 1994 ; Froment, 1998 ; Protais, 2019 ; pour une mise en perspective internationale récente, voir notamment van Dijk et *al.* 2021). L'entrée de nouveaux professionnels et bénévoles, le développement d'activités diverses desquelles le surveillant est exclu, l'introduction de dispositifs techniques de surveillance « à distance » sont autant d'éléments qui tendent à favoriser un processus de mise à la marge du personnel de surveillance. Les processus de juridicisation et de judiciarisation (Rostaing, 2007 ; Galembert et Rostaing, 2014 ; Fernandez, 2015 ; Durand, 2019) privent les surveillants de certains leviers formels de sanction. À cela s'ajoute une dynamique croissante de bureaucratisation, qui favorise une réduction du pouvoir informel de récompense et de punition des surveillants. La relation d'autorité qui lie le surveillant au détenu serait alors usée et vidée de sa substance, pour ne se limiter qu'à des fonctions élémentaires et peu valorisantes. Réduits à un rôle de « porte-clefs » et à une figure d'autorité négative essentiellement basée sur la répression, les surveillants témoignent d'un ressenti d'inutilité et d'une position en porte-à-faux dans le cadre des évolutions contemporaines de la prison (Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1994 ; Liebling et *al.* 2010 ; Crawley, 2004). En filigrane, les surveillants seraient progressivement privés des moyens traditionnels qui leur permettent de maintenir l'ordre et le fragile équilibre qui soutient la « paix armée » (Chauvenet, 1998) en détention.

C'est précisément dans ce cadre que l'on doit appréhender la promotion du modèle de la sécurité dynamique et son appropriation par l'administration pénitentiaire française. La nécessité de revaloriser la position du surveillant et de lui redonner une place centrale dans la gestion du quotidien carcéral est évoquée dans les injonctions à la modernisation de l'institution et à la professionnalisation de ses agents. Afin d'intégrer le personnel de surveillance à la dynamique de réforme, l'accent est mis sur le renouvellement de la formation et l'acquisition de nouvelles compétences, davantage orientées vers la mission socialisatrice de la prison. On retrouve des préconisations allant dans ce sens dans deux rapports de groupes de travail de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) (Lemaire, 2010 ; Toulouze, 2010). À ce titre, l'administration pénitentiaire a également fait des règles pénitentiaires européennes (RPE) une charte d'action et un référentiel pour impulser de nouvelles « bonnes pratiques » professionnelles, en adéquation avec les évolutions du sens de la peine (DAP, 2007). C'est bien la logique promue par la sécurité

dynamique, qui replace le surveillant et son action auprès de la personne détenue au cœur des missions de l'institution. La relation carcérale ne doit désormais plus se cantonner à un rapport de simple garde et surveillance, mais également tendre vers une normalisation des rapports quotidiens. Un ancien directeur interrégional explique :

> « Son [du surveillant] autorité nouvelle exige une maîtrise des problématiques relationnelles et psychologiques. Sa formation initiale et continue aura à prendre davantage en compte l'aspect d'une autorité fondée sur un rôle socialisateur et d'accompagnateur. Son pouvoir n'est plus disciplinaire, de contrainte, mais pouvoir de réponse et d'information qui s'appuie sur la maîtrise de la parole. » (Saint-Jean, 2002, p. 64).

La mission est unifiée : rôle social et mission sécuritaire sont réconciliés. De cette manière, un relationnel normalisé et construit sur des interactions positives permet d'anoblir le « boulot » des surveillants (Hugues), tout en préservant leur fonction de maintien du bon ordre et de la sécurité. Si l'autorité des surveillants n'est pas contestée, l'assise du pouvoir et les moyens de maintenir l'ordre sont en revanche modifiés.

Notre enquête de terrain à Tyr permet de revenir sur la tentative d'implantation locale - et des résistances qui en découlent - de la sécurité dynamique. Dans le cadre d'une expérimentation, la direction (présente de 2009 à 2012)[135] a impulsé une gestion d'établissement s'appuyant sur des mesures inspirées de la sécurité dynamique, appelées localement « procédures »[136] ou « dispositifs ». Les entretiens et les observations se sont déroulés en 2013, un an après le changement de direction. Il s'agissait de comprendre le devenir (et la non-pérennisation, en l'occurrence) des mesures de sécurité dynamique au-delà du changement de direction. On s'intéresse ici aux reconfigurations organisationnelles et professionnelles engendrées par la tentative de normalisation de la relation carcérale, en portant le regard sur la

---

[135] À ce titre, lorsque l'on parle de « la direction », on fait référence au directeur de l'établissement, mais également au petit noyau d'acteurs rassemblés autour de lui, qui a soutenu et a contribué à la mise en place des dispositifs de sécurité dynamique. Ce groupe était composé du chef de détention, d'un attaché administratif et du psychologue du parcours d'exécution des peines (PEP).

[136] Nous verrons que cette appellation n'est pas sans faire écho avec la formalisation et la rationalisation des pratiques professionnelles recherchées par la direction avec la mise en place de la sécurité dynamique.

catégorie d'acteurs professionnels la plus concernée par cette nouvelle approche de la sécurité : le personnel de surveillance. Les surveillants interrogés présentaient des profils divers concernant la date d'arrivée à Tyr, le grade hiérarchique et l'affectation du poste. Les détenus, en tant qu'acteurs de la relation carcérale, sont également directement touchés par la sécurité dynamique. Notre analyse se concentrera sur les surveillants, du fait de leur rôle prépondérant dans la non-pérennisation des dispositifs de sécurité dynamique au sein de l'établissement où l'on a enquêté.

Ancré dans une approche compréhensive, ce chapitre vise à saisir le sens que les agents de surveillance donnent à leurs pratiques et à leurs représentations, sans qu'il soit ici question d'apprécier la pertinence du modèle de sécurité dynamique. Trois enjeux traversent ce chapitre. Dans une perspective de sociologie de l'action publique, il s'agit d'analyser les reconfigurations de l'organisation carcérale, lorsque les orientations nationales et les politiques de la direction locale promeuvent directement une évolution des pratiques professionnelles des surveillants. Par ailleurs, notre propos s'inscrit dans une sociologie de la *street-level bureaucracy*. La promotion de nouvelles relations entre surveillants et détenus s'articule à un encadrement des pratiques professionnelles et à une injonction à la professionnalisation du métier (Boussard et *al.*, 2010). Que se passe-t-il quand une direction d'établissement tente de réduire la marge de manœuvre des surveillants, pourtant centrale, dans la gestion quotidienne de la détention ? Enfin, il s'agit de questionner les effets de cette nouvelle conception sécuritaire sur la relation carcérale entre surveillants et détenus et la structure organisationnelle et, symétriquement, les effets en retour de ces deux dimensions sur l'appropriation par les agents de ce nouveau rôle. Dans la lignée des travaux réalisés par A. Chauvenet (2000), on interroge la place du surveillant dans l'organisation face à la contradiction entre sécurité et droit. On souhaite poursuivre la réflexion en analysant les implications de la sécurité dynamique, laquelle permettrait, selon l'auteure, de :

> « [sortir] les surveillants de leur isolement, effacerait la dichotomie existante et permettrait aux différents protagonistes de la prison de poursuivre un objectif commun, en introduisant du même coup la médiation du droit » (Chauvenet, 2000, 154).

Comment la sécurité dynamique, reposant sur un statut différent des détenus et des surveillants (Cormier, 1975), est-elle reçue et appropriée par les agents de

surveillance ? Ce modèle alternatif de sécurité permet-il de surmonter la dichotomie organisationnelle entre activités de garde et de réinsertion (Cressey, 1960, 1965) ?

Nous commencerons par décrire les tensions qui ont marqué l'ouverture de l'établissement Tyr, maison centrale au sein de laquelle les conditions sécuritaires ont été renforcées (1). Ce contexte est central pour comprendre comment la sécurité dynamique, dans les usages qui en ont été faits par la direction, a été investie afin de concilier des orientations sécuritaires et une transformation de la relation carcérale (2). Le personnel de surveillance est le réceptacle premier de la gestion d'établissement impulsée. La sécurité dynamique promeut une autorité communicationnelle auprès des détenus, tout en favorisant un encadrement et une formalisation des pratiques professionnelles. Nous analyserons dans cette perspective la réception de ces mesures par les agents de surveillance, les difficultés suscitées et les résistances observées (3).

1. Refermer toutes les portes : l'ouverture sous tension d'une maison centrale sécuritaire

À l'occasion de la réouverture de Tyr à la fin des années 2000, le dispositif de sécurité passive de l'établissement a été considérablement renforcé : des concertinas ont été rajoutées dans les cours de promenade, la vidéosurveillance a été généralisée, des barrières électriques ont été ajoutées sur les toits des bâtiments. En outre, un régime de détention principalement axé sur la sécurité a été mis en place, à la suite d'un plan décidé par la DAP en 2003 : refermer toutes les portes et interdire tout mouvement des détenus sans être accompagnés par un membre du personnel. Ce durcissement sécuritaire a été décidé dans le sillage de différents « désordres » survenus au cours des derniers mois au sein de plusieurs maisons centrales, notamment une tentative d'évasion à Moulins en février 2002, à Arles en novembre 2002 et des mouvements collectifs de détenus à Clairvaux en février et avril 2003. S'appuyant sur ces « évènements », l'administration centrale a considéré qu'il était nécessaire de durcir le régime de détention de ces établissements, afin de l'adapter au profil des personnes qui y sont incarcérées. Nous n'avons pas retrouvé de traces écrites de cette consigne nationale. Toutefois, celle-ci apparaît dans la feuille de route assignée à la direction de Tyr :

> « La maison centrale Tyr […] s'est vue assigner par le directeur de l'administration pénitentiaire un objectif impératif d'inscrire son fonctionnement en conformité avec le cadre posé par l'administration centrale en termes de règlement intérieur et tout particulièrement s'agissant d'une organisation dite en portes fermées. » (Feuille de route de la maison centrale du 16 mai 2011, rédigée par la DAP)

Elle est également mentionnée dans des extraits d'intervention de la DAP dans la presse ou encore dans une restitution des questions au gouvernement. Ce renforcement sécuritaire, destiné à s'appliquer à l'ensemble des nouvelles maisons centrales, visait à faire Tyr un établissement de haute sécurité, afin de lutter contre la violence *intra-muros* et éviter les évasions.

Cette configuration politique marque donc de son sceau l'ouverture de la maison centrale qui, si elle avait fermé au début des années 2000 pour des aménagements matériels, pâtissait également d'une mauvaise réputation : Tyr était considérée comme « la verrue de l'administration pénitentiaire ». La maison centrale fonctionnait en portes ouvertes, comme la plupart des établissements du même type. Il ressort également de l'enquête que dans certains endroits de la détention, les surveillants ne pénétraient pas, laissant entendre que la gestion de la détention était en partie entre les mains des personnes enfermées. Refermer toutes les portes visait donc à mettre fin aux tolérances accordées localement aux détenus et à sécuriser le personnel pénitentiaire. Évoquée par les membres du personnel ayant connu « l'avant » et « l'après », cette description du fonctionnement est reprise dans un rapport du Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL)[137]. Sont rapportés des propos du personnel mentionnant que Tyr « n'était plus une prison » avant sa réouverture, du fait de l'absence d'agents en détention.

La directive de refermer les portes en maison centrale (mais pas seulement comme nous le montrons dans le chapitre 5) est présentée comme une mise en conformité du fonctionnement de ces établissements avec le code de procédure pénale. Présentée comme relevant d'un plan d'harmonisation des règlements intérieurs des différents types d'établissements, nous pouvons aisément faire l'hypothèse que cette directive est l'une des manifestations des orientations nationales en matière de

[137] Nous ne pouvons pas donner la référence de ce compte-rendu du CGLPL, afin de préserver l'anonymat du terrain d'enquête. Notons cependant que ce rapport, tout comme notre enquête, se base sur des témoignages recueillis a posteriori. Il peut souffrir les mêmes biais de reconstruction du récit par les acteurs.

différenciation des régimes de détention, dont on traitera dans le chapitre 5. L'enjeu est de reprendre la main sur les détentions dans ces établissements, au sein desquels il est considéré que sont accordées trop de libéralités à des détenus jugés « dangereux »[138]. C'est l'évaluation du risque que présentent les détenus qui détermine directement ce durcissement des conditions de détention. Mais, en sous-texte, l'enjeu pour la DAP est également de reprendre la main sur les pratiques professionnelles des agents. En effet, les tolérances accordées par les surveillants en matière d'ouverture des portes de cellule doivent se lire comme l'un des rares passe-droits (Bourdieu, 1990) dont ils disposent en centrale pour se concilier une forme de collaboration des détenus. Dans des établissements dont la visée sécuritaire est explicitement affirmée comme prioritaire et où les détenus sont soumis à de très longues peines, sans perspective de sortie ou d'aménagement de peine proches, le climat y est forcément plus tendu et l'usure de l'autorité y est accrue (Chauvenet et *al.*, 1994).

Dans ce cadre, étayant le renforcement du dispositif défensif, trois consignes sécuritaires ont présidé à la réouverture de l'établissement[139] : une organisation en portes fermées (des cellules, des salles d'activité et des cabines au parloir), l'accompagnement de tous les mouvements et une stricte séparation entre les deux bâtiments d'hébergement, renforçant les cloisonnements entre les murs (Milhaud, 2017) :

> « Ce qui était incontournable pour l'ancien patron, c'étaient les portes fermées, la séparation des deux bâtiments et l'accompagnement des mouvements ; et puis la loi pénitentiaire et les RPE. Voilà, ça, c'était son truc à l'ouverture. » (Surveillant formateur du personnel)

Ce régime de détention, jugé excessivement sécuritaire, a provoqué un mouvement collectif de protestation des personnes détenues dans les premiers mois qui ont suivi l'ouverture. Les détenus manifestaient leur opposition aux règles de fonctionnement de l'établissement, notamment à celle des portes fermées :

---

[138] Si la « dangerosité » des détenus est souvent prégnante dans les discours en prison (Le Caisne, 2007), cette représentation est largement amplifiée dans les maisons centrales.

[139] On retrouve ces trois règles dans des consignes de poste qui citent le règlement intérieur de l'établissement (validé en mai 2010), ainsi que dans la fiche de formation « présentation de la maison centrale ».

> « C'était en régime "portes ouvertes" avant. Maintenant tout est fermé : les cellules, les parloirs, les salles d'activité… Pour éviter les situations dangereuses, pour la sécurité. On était conscients des difficultés qu'on allait rencontrer. On a eu plein de boycotts […]. L'idée [que les personnes détenues avaient] de Tyr, c'était un Guantanamo : avec les déplacements contrôlés, les portes fermées, les bâtiments séparés. » (Psychologue PEP)

La privation d'une relative liberté de circulation au sein de l'établissement plaçait en effet le détenu en situation de dépendance accrue vis-à-vis des surveillants, tout en limitant fortement les opportunités de développement d'une vie sociale en détention déjà rudimentaire. Une pétition fut élaborée, des détenus refusèrent de sortir ou réintégrer leur cellule, des arrêts de travail en atelier furent observés. Soutenu dans leurs revendications par la section française de l'Observatoire international des prisons (OIP), le régime de détention de l'établissement fut également dénoncé publiquement comme contraire aux objectifs de réinsertion, s'inscrivant en faux contre les recommandations du CPT, qui déplorait dans un rapport de visite (CPT, 2004, p. 22-23) le durcissement des régimes de détention au sein des maisons centrales françaises.

Afin de répondre à ces critiques externes et afin d'enrayer les protestations internes, la direction a initié une gestion d'établissement nouvelle, ancrée dans la sécurité dynamique et s'inspirant des réflexions menées dans les groupes de travail de la DAP sur la prévention de la violence en détention. Si les objectifs sécuritaires découlaient d'une injonction nationale, la direction disposait en revanche d'une marge de manœuvre dans les moyens mis en œuvre pour maintenir les portes fermées :

> « On a eu carte blanche du Ministère. La commande de la DAP, c'était le maintien des portes fermées. À l'intérieur, vous faites ce que vous voulez : place à l'innovation, carte blanche ! » (Surveillant formateur du personnel)

Cette autonomie gestionnaire de la direction (Dubois, 2016) a été investie afin de mettre en place la sécurité dynamique au sein de son établissement, afin de rétablir l'ordre et d'instaurer un encadrement des pratiques des surveillants.

2. LES STRATÉGIES LOCALES POUR REPRENDRE LA MAIN SUR LA DÉTENTION : LA SÉCURITÉ DYNAMIQUE, UNE SOLUTION IDOINE

La sécurité dynamique a été perçue par la direction, dans un contexte de pressions externes et internes, comme une solution permettant de concilier les différents objectifs : instaurer une gestion de la détention en conformité avec les standards européens, assurer la sécurité périmétrique et interne et promouvoir un plus grand encadrement du travail des agents. Ce faisant, cette conception alternative du modèle sécuritaire induit une transformation des bases de l'autorité du personnel de surveillance : le pouvoir ne repose pas uniquement sur une dimension coercitive, mais également sur des stratégies communicationnelles. Dans la façon dont les mesures de sécurité dynamique ont été mises en place à Tyr, elles représentent sans équivoque un levier de management des pratiques professionnelles des surveillants pour la direction.

Deux impératifs s'imposaient donc à la direction lors de l'ouverture : le maintien des portes fermées et le rétablissement de l'ordre en détention. C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender la gestion d'établissement impulsée par la direction. Dans une situation d'urgence, la mise en place de ces procédures est considérée comme « *vitale* » pour le retour à un fonctionnement maîtrisé de la détention :

> **«** On a inventé tout ça à l'ouverture, sur des moments de crise. Si on ne faisait pas ça, on crevait. Il fallait absolument réussir l'ouverture, en maintenant les portes fermées. Ça nous a permis de tenir, c'était vital à ce moment. **»** (Psychologue PEP)

Les conditions de vie sécuritaires ont ainsi été contrebalancées par des mesures de sécurité dynamique, boîte à outils qui permettait de faire face au contexte tendu. Dans le but de maintenir le régime en portes fermées, cette gestion visait l'apaisement en détention et le retour à l'ordre. Fruit d'une initiative locale, celle-ci a été encouragée et suivie par la DAP. L'articulation entre les objectifs sécuritaires et la naissance des procédures de sécurité dynamique est claire :

> « En conclusion, je donne acte de ce qu'à ce jour, la fermeture des portes à la maison centrale de Tyr est effective [...]. Les différents dispositifs mis en œuvre par la direction de l'établissement participent à la tenue de cet objectif que nous savons difficile et qui n'est jamais définitivement acquis. » (Feuille de route de la maison centrale du 16 mai 2011, rédigée par la DAP)

Valorisée dans le champ pénitentiaire (Salle, 2016) et supposée conforme aux droits fondamentaux des personnes détenues, la sécurité dynamique fait figure de solution idoine pour penser une prison qui allie sécurité et droit(s). Point d'appui essentiel pour la direction de Tyr, l'ancrage dans les standards pénitentiaires contemporains est avancé pour soutenir la gestion d'établissement initiée. L'ensemble des fiches de formations, des consignes de poste et des fiches de procédure mentionne systématiquement les différentes règles pénitentiaires européennes qui se rapportent à la thématique traitée.

2.1. La sécurité dynamique, un instrument de pacification de la détention

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique d'établissement, la participation à la vie collective des personnes détenues est favorisée et des moments de « convivialité » entre personnels et détenus sont institués. La feuille de route du 16 mai 2011, élaborée par la DAP à des fins de suivi des « procédures innovantes » expérimentées à Tyr, permet de recenser les dispositifs mis en place. Ceux-ci sont classés selon les acteurs concernés : « dispositifs d'encadrement des personnels », « dispositifs de prise en charge de la population pénale » et « actions mixtes, c'est-à-dire dirigées simultanément en direction des personnels et de la population pénale ». Les mesures en direction du personnel sont les briefings et la mise en œuvre des consignes de poste spécifiquement élaborées à Tyr. Quant aux mesures qui concernent les personnes détenues, il s'agit de la prise en charge sportive accompagnée (incluant les sorties sportives accompagnées de moniteurs de sport et de surveillants), du droit d'expression des personnes détenues sur le quotidien de la détention (groupes de consultation sur les menus, les activités ou la cantine par exemple) et des repas thérapeutiques organisés par l'unité de consultations et de soins ambulatoires. S'y ajoutent la création du statut des « détenus facilitateurs » et la mise en place de la thérapie équine, l'une et l'autre plus tardives.

Les mesures qualifiées d'« actions mixtes » sont celles qui ont retenu notre attention, puisqu'inscrites explicitement dans une volonté de transformer la relation carcérale. Il s'agit de la médiation relationnelle et des formations partagées. Ces mesures présentent l'avantage de mettre en coprésence physique détenus et surveillants, ce qui nous permet d'être plus à même de saisir directement la teneur de la relation carcérale. Elles ont aussi la particularité d'atténuer temporairement l'asymétrie de la

relation, en nivelant les différences de position des surveillants et des détenus, dans un espace-temps déterminé.

D'après la fiche de procédure portant sur « la médiation relationnelle personnel/personne détenue », celle-ci consiste à encadrer, par la présence d'un tiers institutionnel neutre, la résolution d'un conflit entre un détenu et un membre du personnel, ayant donné lieu ou non à un traitement en commission de discipline. Cela permettrait de surmonter une situation de conflit afin de favoriser « la rencontre » et restaurer « une relation positive » (figure 5). Support au maintien de l'ordre, l'objectif de cette mesure est d'orienter le détenu « vers un apprentissage de la gestion pacifiée d'un conflit ». Du côté de l'agent, il s'agit de « reconstruire une relation professionnelle avec le détenu […] sereine et sécurisée ». L'agent serait alors « renforcé dans son autorité et son positionnement au sein de la détention et dans la ligne hiérarchique ».

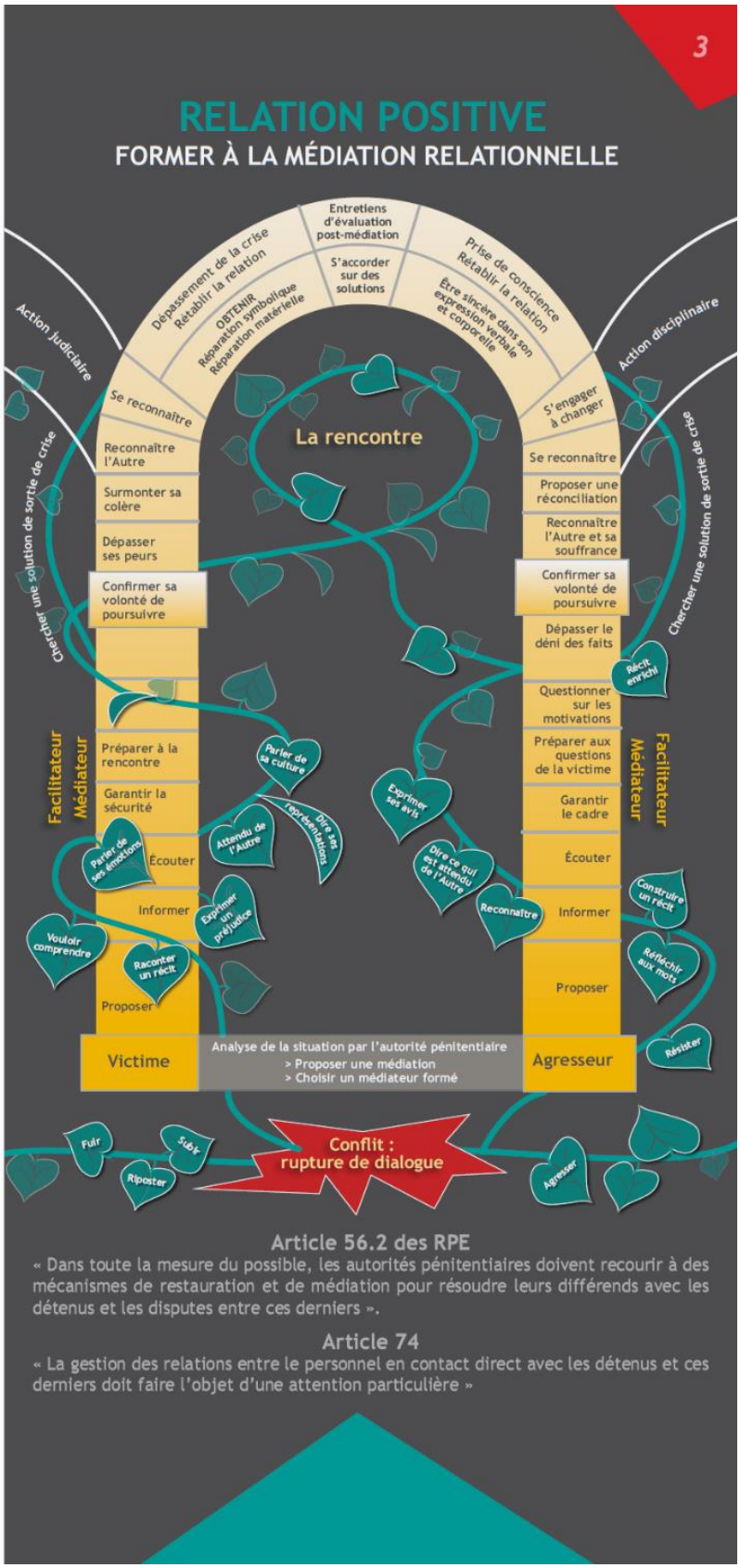


Figure 5. La « relation positive » dans la médiation relationnelle, telle qu'illustrée dans une brochure de l'École nationale de l'administration pénitentiaire sur la sécurité dynamique (source : ENAP, 2018, p. 9)

Les formations partagées concernent davantage la vie quotidienne de la détention, sans s'inscrire dans la gestion directe d'actes de violence. Celles-ci ne sont pas décrites dans une fiche de procédure spécifique, mais évoquées dans la fiche de procédure « l'expression collective et individuelle des personnes détenues ». Les journées de formation sont animées par des intervenants extérieurs ou des formateurs du personnel, sur diverses thématiques (prévention du suicide, réforme pénale, etc.). Les formations partagées donnent lieu à un repas « pris en commun entre les intervenants, les différents personnels pénitentiaires et les détenus ». L'ambition est de favoriser « des échanges informels », permettant ainsi aux agents de surveillance une meilleure connaissance de la population pénale auprès de laquelle ils travaillent quotidiennement. Selon la DAP (feuille de route de la maison centrale du 16 mai 2011), ces formations partagées sont un :

> « Outil de lutte contre les violences […] [et] semblent favoriser la communication et apaiser les relations en détention. En outre, elles contribuent à asseoir l'autorité du personnel. »

En réunissant personnel et détenus dans un même corps – celui de l'auditoire – et autour d'un repas, la volonté de normaliser la relation carcérale est manifeste. Un des ressorts centraux de la stratégie locale est donc la redéfinition de l'économie relationnelle en détention, afin de répondre aux critiques qui sont faites à la direction, tout en assurant l'impératif sécuritaire. Si l'objectif affiché est le « *mieux vivre ensemble* », c'est-à-dire la création d'un espace social commun et institutionnalisé, ces mesures visent aussi à pacifier le rapport des personnes détenues à l'institution. Le renouvellement du modèle sécuritaire permettrait de restaurer des « relations positives » entre surveillants et détenus :

> « Les portes des cellules étant maintenues fermées, il est important d'instaurer des mesures qui privilégient des liens sociaux entre les personnes détenues, mais aussi entre les personnes détenues et les agents pénitentiaires. La gestion de la population pénale dans le cadre d'un régime discipliné des mouvements et du contrôle des fermetures des portes ne doit pas entraîner la dégradation des conditions de travail des surveillants et la rupture de la communication avec certaines personnes détenues. » (Fiche de procédure « l'équipe des personnes détenues "facilitateurs" »)

À ce titre, des « stratégies relationnelles déployées par le personnel pour atteindre les objectifs de l'institution » sont recensées dans la présentation d'un cas pratique d'une fiche de procédure :

> « Observer, écouter. Évaluer à la fois les carences et les potentialités de la personne détenue. Repérer les centres d'intérêt de la personne détenue. Envisager les moyens d'entrer dans la relation avec la personne détenue. Tenter un investissement dans la relation en fonction de ses propres connaissances et/ou centres d'intérêt. Se servir de sa connaissance antérieure de la personne détenue. Lui laisser aussi parfois l'initiative d'entrer en relation. S'adapter à sa personnalité. La rassurer sans cesse sur les intentions de neutralité bienveillante de la part des personnels de l'institution. »

Si l'un des objectifs assignés à la sécurité dynamique est d'atténuer le caractère coercitif de la prison (Coyle, 2005, p. 139), ici, l'amélioration du contexte relationnel vise également le rétablissement de l'ordre. Paradoxalement, sont ainsi articulés régime de haute sécurité (en limitant drastiquement les opportunités de socialisation) et ambition de normaliser la relation carcérale. Nous sommes bien en présence d'un « dispositif guerrier défensif » (Chauvenet, 1998) au sein duquel des stratégies sont développées afin d'assurer la victoire (fermer les portes), sans que le combat soit nécessaire (Chauvenet, 2000, p. 136).

2.2. La sécurité dynamique, un levier explicite de management des surveillants

Dans ce cadre, le surveillant est le réceptacle premier de la politique d'établissement et de ses contradictions. Tout à la fois figure répressive et autorité détentrice des clefs qui referme (toutes) les portes, il est également acteur principal dans l'instauration d'une vie sociale *intra-muros*. Ici, les ambiguïtés du rôle du surveillant n'en deviennent que plus saillantes.

Le pari de la direction de Tyr est alors de miser sur l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles par les agents : « En effet, le slogan de l'encadrement de la maison centrale de Tyr est "tirer les agents toujours vers le haut" » (fiche de procédure « l'accompagnement des agents dans l'acquisition des connaissances techniques, législatives et réglementaires »). Un dispositif de management et de formation du personnel s'appuyant sur une circulaire de la DAP de 2004 relative à la

« formation continue des personnels » est élaboré[140]. La direction entend ainsi impulser une redéfinition des « bonnes pratiques » professionnelles, en accord avec les préceptes de sécurité dynamique. À cette fin, une rencontre quotidienne entre gradés et agents est instaurée, des formations proposées, des consignes de poste et des fiches de procédure élaborées. Un plan local de formation de vingt-huit jours, portant sur la sécurité et l'observation des personnes détenues, est proposé à tous les agents de surveillance au moment de l'ouverture. En sus, l'encadrement hiérarchique est confirmé, par un renforcement du contrôle des pratiques et le strict respect de la ligne hiérarchique :

> « […] le travail de l'agent d'étage est le centre de toute action de management, et cette action [doit] passer au quotidien par le soutien autant que par le contrôle. » (Document interne rédigé par la direction)

Le management du personnel et l'évolution des pratiques professionnelles deviennent de cette façon un enjeu stratégique pour mener à bien les missions de prise en charge des personnes détenues, ainsi que pour assurer la sécurité interne. L'accent est mis sur l'acquisition des compétences nécessaires pour « créer des relations de communication professionnelles avec les détenus » (consigne de poste « la communication entre les surveillants et la population pénale : établir un premier contact avec un détenu »). Par ailleurs, ce qu'il faut souligner ici, c'est la volonté appuyée de l'équipe de direction d'élaborer un encadrement normatif et une formalisation des pratiques professionnelles des agents de surveillance :

> « Cet investissement dans la relation, qui permet également de prévenir les risques, semble devoir être accompagné sur le plan institutionnel, afin d'identifier tant les pratiques qui relèvent de gestes professionnels et qui méritent d'être soutenues, que les difficultés rencontrées qui méritent d'être prévenues. » (Fiche de procédure « la procédure de débriefing technique »)

Si la sécurité dynamique promeut un renouvellement des pratiques professionnelles, il convient cependant d'observer dans quelle mesure ces « bonnes pratiques » professionnelles, telles que définies par le haut, sont accueillies par les agents de

[140] Ministère de la Justice. Note de la Direction de l'administration pénitentiaire du 18 juillet 2014 relative aux « orientations pour la mise en place d'expérimentations sur l'évolution du métier de surveillant et l'organisation du travail en détention ».

surveillance, et cela aussi bien sous l'angle des appropriations que des résistances au changement.

3. « UN RETOUR AU NATUREL » : L'ABANDON PROGRESSIF DES MESURES DE SÉCURITÉ DYNAMIQUE

L'enquête que nous avons menée en 2013 (soit un an après le départ de la direction qui avait mis en place les procédures) a révélé que les dispositifs n'ont pas perduré. Dès lors, comment s'explique cet abandon progressif ? C'est ce que nous avons cherché à comprendre, à partir d'une campagne d'entretiens analysant les répercussions de la mise en œuvre de la sécurité dynamique à Tyr, dans une perspective à la fois organisationnelle et professionnelle. La formalisation de toutes les dimensions de la relation carcérale est une première raison mise en exergue par l'approche compréhensive, centrée sur la façon dont les agents ont vécu la transformation de leur rôle. L'abandon doit être lu également à l'aune des bouleversements organisationnels que cela a engendrés au sein de l'établissement. Un redoublement du front s'est constitué, opposant les organisations professionnelles à la direction.

3.1. La disparition des formations partagées et de la médiation relationnelle

Fragilisés par les protestations et les tensions au sein de l'organisation, les dispositifs de sécurité dynamique concernant directement la relation carcérale n'ont pas survécu à la mutation de la direction[141]. Le changement de direction a ainsi avalisé l'abandon progressif de ces mesures. Des agents évoquent à ce titre un « retour au naturel » :

> « Mais, en fait, ça se fait naturellement. [Lors] des formations partagées, y'a plus personne [seulement des personnes détenues]. Les médiations relationnelles, on n'en fait plus. Alors oui, on a toujours une explication avec les contraintes. Mais les choses

[141] On notera toutefois une exception concernant les sorties sportives accompagnées, qui concernent également la relation entre surveillants et détenus. Plusieurs éléments permettent d'expliquer la pérennisation de ces activités et leur acceptation par les agents. Elles sont ponctuelles et concernent surtout des personnes détenues en fin de peine. Elles se déroulent à l'extérieur de l'établissement et ne bouleversent pas la structure des rapports de pouvoir au sein de la détention. Enfin, la pratique d'activités sportives entre personnel et détenus semble moins engager le surveillant dans sa position d'autorité, d'après les agents.

redeviennent tout simplement plus naturelles… » (Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation)

De supposées formations partagées sont devenues des « formations pouvant être partagées » et elles ne mobilisent plus de surveillants. Pour cause, des formations identiques réservées au personnel – au même contenu et animées par les mêmes formateurs – sont organisées une semaine avant celles des détenus. De même, l'expérience de règlement de conflit par une médiation relationnelle entre membre du personnel et détenu n'a plus été reproduite depuis le changement de direction.

Si notre démarche ne poursuit évidemment pas l'objectif d'apprécier le bien-fondé ou non d'un tel abandon, il s'agit en revanche de mettre en lumière les éléments qui ont conduit au rejet des mesures de la part de certains agents pénitentiaires. Loin de se limiter à de timides protestations, un véritable front d'opposition à la politique du directeur s'est constitué, largement soutenu et nourri par les organisations professionnelles locales. Au-delà de résistances qui témoigneraient de l'idée classique selon laquelle les surveillants seraient réfractaires à tout changement et souvent enclins à une réaction corporatiste réactionnaire (Chauvenet et *al.*, 1993, p. 346), il s'agit surtout d'analyser les registres de légitimation de la contestation mobilisés par les agents pénitentiaires, dans une perspective compréhensive. Cela nous permet d'interroger les représentations de la fonction et la définition de l'éthos professionnel défendue par les agents à Tyr.

3.2. Une formalisation de la relation négociée à l'origine de résistances

L'ordre en prison ne repose pas exclusivement sur l'autorité formelle du surveillant. Il est également assuré par les échanges et négociations informels qui caractérisent le quotidien carcéral et par lesquels le surveillant assoit son pouvoir (Sykes, 1958 ; Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1993, 1994 ; Benguigui, 1997 ; Rostaing, 1997 ; Chauvenet, 1998 ; Liebling, 2000 ; Liebling et *al.*, 2010 ; Vacheret, 2002 ; Chantraine, 2005). Le nouveau dispositif, reposant sur la formalisation de la relation carcérale dans toutes ses dimensions, remet en cause cet arrangement implicite. Cette volonté de fusionner les normativités plurielles qui soutient l'ordre carcéral est à l'origine des résistances opposées. Les agents considèrent qu'elle met en péril la « paix armée » (Chauvenet, 1998).

3.2.1. Un abandon qui s'explique par l'ambition de fusionner les normativités plurielles qui soutiennent l'ordre carcéral

À Tyr, l'institutionnalisation de la relation négociée vient encadrer des pratiques professionnelles qui, d'ordinaire, relèvent de l'autonomie des agents engagés, *in situ*, dans l'interaction :

> « Tout existait de manière informelle et tout a été transformé en procédures. » (Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation)

On recense ainsi un nombre important de fiches de procédure et de consignes de poste qui traitent de la relation carcérale et du positionnement des surveillants dans la communication. L'ambition est de définir les savoir-faire et savoir-être, en posant un cadre réglementaire. En illustration, une consigne de poste s'attache à cadrer les pratiques professionnelles afin d'« établir un premier contact avec un détenu ». Sont développés plusieurs points : « les types de conversation qui peuvent se construire avec les détenus (conversation administrative, conversation superficielle, conversation personnelle publique, conversation intime privée) » ; comment « initier, maintenir et conclure une conversation » ; comment « comprendre l'importance d'un thème pour le détenu », comment « changer de thème naturellement ». Cette formalisation des pratiques vise donc ici à définir intégralement l'action du surveillant au quotidien, dans son contenu, mais également dans son mode opératoire :

> « Et on écrivait, on écrivait, on écrivait... La médiation relationnelle, c'est vrai, on l'a tous plus ou moins fait avant. Ce que l'on a essayé de faire, c'est une médiation relationnelle encadrée. Pour protéger nos personnels avant tout, c'était l'objectif. L'objectif, c'était les portes fermées et d'écrire tout ce que l'on faisait. » (Chef de détention)

Ce qui change – et dérange – c'est la volonté de formaliser, d'encadrer et d'institutionnaliser la relation entre l'agent et le détenu dans toutes ses dimensions. Les dispositifs sont perçus, dit un surveillant, comme relevant d'activités « para-pénitentiaires » qui s'accorderaient mal avec la conception statutaire de l'autorité défendue. Ils empiètent sur la marge de manœuvre et d'autonomie normative du surveillant dans la définition du rapport de force. Les différents rôles joués par le surveillant, dans l'objectif du maintien de l'ordre carcéral, sont unifiés. Autorité

institutionnelle – découlant du statut – et pouvoir informel – découlant de la négociation et des échanges personnalisés – forment un tout hybride désormais encadré par la réglementation locale. Les entretiens font ainsi ressortir un paradoxe : alors que la réforme vise à asseoir l'autorité communicationnelle des surveillants, elle est perçue comme renforçant la contrainte réglementaire, aux dépens de la communication[142].

En effet, au-delà d'une autorité légale, insuffisante pour asseoir le pouvoir, les jeux informels de négociation ne sont précisément effectifs *que* parce qu'ils fonctionnent en dehors du cadre statutaire et en marge de l'organisation. Ce constat vaut d'autant plus en maisons centrales, au sein desquelles l'usure de l'autorité est favorisée, dans la mesure où surveillants et détenus sont amenés à se côtoyer sur de longues durées (Chauvenet et *al.*, 1993, p. 361). Finalement, ce n'est pas l'instauration de « rapports positifs » qui est au fondement du rejet des procédures de sécurité dynamique, mais plutôt la volonté de formaliser ce rôle social joué par les surveillants. Des relations normalisées sont nécessaires à la vie sociale en détention, mais elles existent préalablement, et ce, en dehors du cadre formel. On notera à ce titre, bien que jamais affirmé explicitement – et c'est là tout l'enjeu –, le retour d'une gestion informelle de l'ordre au moment de l'enquête, par une ouverture des portes des cellules tolérée au sein d'un des bâtiments de l'établissement. En s'écartant du cadre réglementaire et « afin d'obtenir la coopération des détenus, les surveillants réinjectent [alors naturellement] un minimum de principes de la vie normale » (Chauvenet et *al.*, 1993, p. 358).

3.2.2. Des dispositifs inutiles, voire contre-productifs : une « paix armée » menacée

En promouvant l'institutionnalisation de la relation négociée qui lie le surveillant aux détenus, le fragile équilibre qui soutient la « paix armée » (Chauvenet, 1998) en prison est menacé. On a pu constater que les dispositifs sont perçus comme inefficaces, voire contre-productifs. À partir du retour d'expérience d'un agent de surveillance ayant participé à une médiation relationnelle avec un détenu en 2009[143], on perçoit

---

[142] On peut ici faire un parallèle avec l'évitement du recours aux procédures disciplinaires par les surveillants, préférant un règlement « entre quatre yeux » (Rostaing, 2014, p. 322).

[143] Les résultats de cet entretien ont été appuyés par un échange informel avec un autre agent ayant participé à une médiation relationnelle. Moins approfondi, cet échange a toutefois souligné l'inutilité

facilement les problèmes que posent de tels dispositifs. L'agent concerné nous raconte : au cours de la distribution du repas sur la coursive, le surveillant en poste à l'étage aurait insulté l'auxiliaire cuisine, ce qui a provoqué un mouvement de protestation des détenus, par des coups répétés sur les portes des cellules. Témoin de l'altercation, un gradé a fait part de l'incident à la hiérarchie, ce qui a donné lieu à la mise en place d'une médiation relationnelle entre l'agent et le détenu concerné. Le surveillant critique alors le caractère artificiel de la médiation relationnelle, en opposition à un règlement « naturel » des conflits :

> « En fait, on dirait qu'à l'instant T, on dit ce que tout le monde a envie d'entendre. Vous savez, c'est un peu comme quand le gendarme vous interroge ! Il y avait le psy PEP, l'officier du bâtiment, le chef de détention, le détenu et moi. Oui, on peut dire que ça s'est bien passé. De toute façon, le détenu il ne va pas prendre le risque de s'énerver et moi, je ne vais pas jeter de l'huile sur le feu ! […] En fait, j'ai l'impression que l'on voudrait mettre en place un système de communication artificielle alors que l'on communique toujours dans notre métier. On est forcé de communiquer dans ce métier, le système de communication existe déjà. […] On prête des vertus à certaines actions, mais qui existent déjà en dehors de ces actions. Alors que c'est juste le simple rapport humain na-tu-rel [il articule, pour insister] ! Il faut que l'on laisse sa chance au naturel. »

Le conflit, mais aussi sa résolution, sont définis comme intrinsèques à la profession. Dans cette configuration, la médiation relationnelle est perçue comme superflue et problématique dans sa temporalité :

> « - Surveillant : Mais, en fait, ce qui avait été jugé comme une altercation, c'était juste le quotidien. C'est commun, ce genre de chose. Vous savez, moi, j'ai vingt-cinq ans de prison ! Mais comme le gradé l'avait mal vécu… […] En un mot, je dirais que c'est inutile. […] Moi, j'aurais préféré faire ma médiation à ma façon. Alors que là, ils ont mis en place tout un protocole. D'ailleurs ça aurait pu mal tourner ! Le temps qu'ils mettent tout en place, ça a mis une semaine. Et c'est long, très long, au lieu de "tuer

---

de la mesure : « On a dû s'expliquer pendant une heure et le problème a été réglé. Mais, en soi, le problème était déjà réglé avant la procédure, on s'était déjà expliqué avant la médiation relationnelle. Ça n'a servi à rien en fait. »

directement la poule dans l'œuf". Certes, un petit délai, ça peut faire du bien. Mais en une semaine …

- Enquêtrice : Et comment cela s'est passé entre le problème et la médiation relationnelle ? Quelles étaient vos relations avec le détenu ?

- Surveillant : Il n'y en avait pas ! J'avais interdiction d'y aller justement ! Alors, vous vous imaginez tout ce qui peut se dire pendant tout ce temps : on est traité de peureux et tout ça… »

Enfin, si la médiation relationnelle vise le rétablissement d'une relation pacifiée et apaisée entre les personnes impliquées, nous sommes plutôt éloignés de l'effet escompté :

> « Et vous savez, après, avec ce détenu, on ne s'est plus jamais redit bonjour. Plus jamais ! En fait, il a dû penser que j'avais été obligé, comme moi, j'avais pensé qu'il était obligé lui aussi [de participer à cette médiation relationnelle]. »

On le voit, la médiation relationnelle est perçue par ce surveillant comme un danger pour le maintien de l'autorité, car sa marge de manœuvre dans la résolution du conflit est réduite à néant. L'économie relationnelle est bouleversée dans cette configuration. La formalisation et la présence de tierces personnes privent l'agent de son autonomie normative dans la conduite de la relation carcérale. Le surveillant peut être discrédité dans sa position de pouvoir et dans sa capacité à gérer le conflit. « L'honneur » s'effondre :

> « Il y a un tribunal en face d'un surveillant. Et là, on n'est pas considéré comme un pair, on n'est plus à notre place. » (Cheffe d'antenne locale du service pénitentiaire d'insertion et de probation)

Par ailleurs, le rapport d'observation est ouvert à tous les « belligérants » et peut donner lieu à un avantage aux personnes détenues dans la « réciprocité », qui disposent alors de moyens d'observer le personnel à l'occasion de repas partagés ou de la médiation relationnelle. Le surveillant peut ainsi se sentir en position de vulnérabilité. De même, le système de « dons et contre-dons », soutien au développement d'une sociabilité normale (puisqu'équilibrée par un système d'échange), est ici mis en péril. Les temps de discussion informelle, d'écoute ou de tractations, à la base de l'instauration d'une relation personnalisée, sont ici institutionnalisés. Pourtant, la plus-value de ce système d'échanges résulte justement de son positionnement en marge du système et dans le flou de la réglementation. La

formalisation de ces instants d'entente « cordiale » représente une menace pour l'autorité des agents, dont découlent des difficultés de positionnement :

> « On ne peut pas nous demander de manger avec eux [dans le cadre des formations partagées] et de leur crier dessus après, pour garder les portes fermées. » (Surveillant de coursive)

3.3. Le redoublement du front : désorganisation et front syndical contre la direction

Le front traditionnel entre surveillants et détenus se redouble ici d'une opposition entre le personnel de surveillance et la direction. Les nouvelles mesures bouleversent la configuration organisationnelle, à l'origine d'une mobilisation syndicale virulente à l'encontre de la direction, voire même de la personne du directeur.

3.3.1. Une configuration organisationnelle bouleversée

L'économie relationnelle entre surveillants et personnes détenues n'est pas la seule touchée. L'introduction de la sécurité dynamique a également bouleversé les relations au sein même de l'équipe pénitentiaire. Elle a induit une forme de désorganisation et est à la source d'une confusion des rôles. Elle amplifie la rupture entre le « haut » et le « bas » dans la ligne hiérarchique et suscite un conflit entre la direction et les organisations professionnelles ainsi qu'un clivage entre « anciens » et « nouveaux » surveillants. Les demandes de mutation ont d'ailleurs été très importantes dans les premiers mois de la réouverture de l'établissement : on comptait 32 demandes de mutation (sur les 128 surveillants présents à l'ouverture) en 2009 et 2010.

On l'a vu, le rôle du surveillant est redéfini dans le cadre des dispositifs de sécurité dynamique. En sus, les mutations provoquées semblent entretenir une certaine confusion en ce qui concerne la position de chaque agent au sein de l'organisation, d'après les enquêtés. La cheffe du service pénitentiaire d'insertion et de probation de l'établissement nous explique :

> « Une autre grosse faille du système : c'est le mélange des rôles. […] L'administratif qui ne va jamais en détention va aux formations partagées avec les détenus. Le psy

PEP, qui n'est "ni expert ni thérapeute" (selon ses termes) et qui est censé tracer le parcours de peine des personnes détenues, est organisateur de ces formations. Les formateurs des personnels sont les formateurs des personnes détenues. Le SPIP devient auteur et régulateur de cette sécurité dynamique. Toute cette confusion des rôles entraîne un mal-être car plus personne ne sait où il est. Et puis, on finit par ne plus faire ce pour quoi on est employé ! Il y a tout un glissement de …. Finalement, on ne sait plus trop qui est qui. »

Les procédures peuvent être vécues comme imposées par la direction, incarnant une certaine violence institutionnelle exercée à l'encontre des membres du personnel, selon la même directrice. Accompagnée d'un contrôle hiérarchique renforcé, la frontière entre participation volontaire et forcée aux procédures est poreuse. « On accepte par obéissance », nous explique le surveillant interrogé à propos de la médiation relationnelle réalisée :

« - Enquêtrice : quels ont été vos ressentis lorsqu'on vous a proposé cette médiation relationnelle ?
- Surveillant : au début, franchement, ça ressemble à une sanction. Moi, j'ai de l'ancienneté et quand on vous convoque, que l'on vous fait un visionnage des caméras et que l'on fait un debrief… […]
- Enquêtrice : et comment vous en êtes venu à faire cette médiation relationnelle ?
- Surveillant : ben, c'était une proposition. Mais bon, une proposition… Il faut, il faut… On a quand même le sentiment d'avoir la main forcée. Vous savez, j'avais peur de la sanction tout simplement, parce que ça s'était passé en présence d'un gradé très procédurier. Donc j'étais un peu obligé. Je me suis dit : "maintenant, tu fais le canard et tu le fais". […] Je me suis un peu pris cette médiation relationnelle dans la gueule. Le cul un peu sale, parce que j'avais gueulé… Je me sentais un peu merdeux avec ces trois officiers qui… [Lors du visionnage des caméras]. On accepte par obéissance. »

L'opposition aux procédures s'est essentiellement structurée autour des revendications des organisations professionnelles locales. Les tensions au sein de l'équipe pénitentiaire ont acquis une ampleur considérable à partir de la mise en place des formations partagées et surtout à l'occasion de l'une d'entre elles, au cours de laquelle un « jeu de rôle » a été pratiqué :

« La faille, ça a été les jeux de rôle pendant une formation partagée sur les émotions. C'est là qu'on s'est fait attaquer fort par les syndicats. Ça a été le point d'attaque pour de nombreux acteurs. […] La moindre erreur ne pardonnait pas. L'erreur, on n'y a pas droit sur ce type de projet. » (Chef de détention)

En pratique, il semble que cet épisode ait été précédé de tensions préexistantes. Il marque davantage le début d'une hostilité syndicale envers la direction explicitement affirmée et affichée :

> « - Surveillant : en fait, ça a commencé quand [le directeur] a commencé à mettre en place les formations partagées avec les jeux de rôle. Là, il y a eu un gros conflit. […]
> - Enquêtrice : et comment étaient vos relations avant cet épisode ?
> - Surveillant : dès le départ, c'était pas... Mais c'est surtout ces formations qu'il a voulu mettre en place. Mais ça n'a pas marché comme il a voulu, on a fait un tract et, vous savez, le tract il est remonté très haut, jusqu'à la DAP. […] Depuis, je suis qualifié de meneur. »
> (Échange avec un surveillant, délégué syndical local)

3.3.2. Un front syndical construit sur une personnalisation des dispositifs

À partir de l'analyse des tracts des organisations professionnelles locales[144], on note en effet une forte personnalisation des dispositifs de sécurité dynamique autour de la personne du directeur. Les revendications des tracts sont construites sur la personnalité de cet ancien directeur et sa gestion d'établissement. À plusieurs reprises, le contenu des tracts l'interpelle directement. En retour, le directeur avait pris l'habitude de répondre à l'écrit, point par point, aux critiques soulevées. Cette « joute » est déterminante dans l'endurcissement du conflit entre la direction et les délégués syndicaux. Elle participe également à la prégnance du personnage durant son « ère » et, simultanément, à la personnalisation des dispositifs de sécurité dynamique, incarnés par la figure du directeur. On constate d'ailleurs qu'après sa mutation, les tracts se sont faits moins nombreux et emploient un registre moins belliqueux. Ils présentent alors des revendications plutôt classiques (manque de personnel, interdiction des fouilles générales, heures supplémentaires), sans mettre en cause directement la direction. On le comprend, critique des mesures de sécurité dynamique et critique du directeur ont été amalgamées. Il apparaît donc que les dispositifs sont incontestablement incarnés par la personnalité du chef d'établissement. Un enquêté associe ainsi directement l'appréciation des procédures à celle de la personnalité même du directeur :

---

[144] Nous avons été autorisée à consulter ce corpus documentaire (tracts des différentes organisations syndicales locales sur la période 2009-2013 et réponses écrites du directeur), mais pas à le reproduire à des fins de diffusion.

> « Il y en avait qui étaient complètement pour et d'autres absolument contre [nous parlons des procédures]. C'était toujours très extrême, il était très bien apprécié ou très rejeté. » (Infirmier)

Essentielle dans la structuration du conflit, cette personnalisation de la sécurité dynamique marque de son empreinte la configuration organisationnelle de l'établissement. Le « dispositif guerrier défensif » (Chauvenet, 1998) entre détenus et surveillants se dédouble, par la constitution d'une nouvelle ligne de front, offensive, qui oppose les organisations professionnelles à la direction.

Les revendications des tracts sont construites sur la personnalité de l'ancien directeur et sa gestion d'établissement. À plusieurs reprises, ils interpellent directement le directeur dans les tracts, qui avait pris l'habitude de répondre à l'écrit, point par point, aux critiques soulevées. Cette « joute verbale » est déterminante dans l'endurcissement du conflit entre la direction et les délégués syndicaux. Elle participe aussi à la prégnance du personnage durant son « ère » et, simultanément, à la personnalisation des dispositifs de sécurité dynamique, incarnées par la figure du directeur. Après sa mutation, on peut noter que les tracts sont moins nombreux et utilisent un registre moins belliqueux. Ils présentent des revendications plutôt classiques (manque de personnel, interdiction des fouilles générales, heures supplémentaires), sans mettre en cause directement la direction. On le comprend, critique des mesures de sécurité dynamique et critique du directeur ont été amalgamées. Par ailleurs, les discordes générées par la gestion d'établissement n'ont pas seulement concerné les relations entre le haut et le bas, mais ont également engendré des tensions au sein même du corps des surveillants. Derrière l'unité de façade du front revendiquée par les syndicats, le discours privé (Chauvenet et *al.*, 1993, p. 361) des surveillants tempère le rejet unanime des procédures par l'ensemble des agents :

> « Ceux qui ont participé [aux formations partagées] ont vu les bénéfices. Mais bon, ils étaient pas beaucoup, dix, grand maximum… Mais avec la critique des anciens, des syndicats… Entre eux, ça a fait tache d'huile, mais dans l'effet inverse. Ils étaient pratiquement tous contre, après, au niveau des surveillants. » (Surveillant gradé)

Les différents positionnements recouvrent un rejet plus ou moins nuancé des procédures, mais dépendent également du profil des surveillants. Engagement syndical, expérience professionnelle et âge constituent les trois critères de

différenciation au sein du groupe. Les « anciens » surveillants, qui ont connu l'établissement avant sa réouverture, forment un groupe uni dont la cohésion est notamment assurée par leur affiliation à l'organisation syndicale majoritaire. Il s'agit du groupe le plus virulent à l'égard de la politique menée par le directeur. Les « jeunes » agents, nouveaux dans l'établissement, sont plus isolés. Récemment sortis de l'école nationale de l'administration pénitentiaire, la plupart n'ont jamais eu d'expérience de travail en maison centrale. L'opposition des anciens surveillants au directeur est justifiée par le sentiment d'être lésés, du fait d'un traitement préférentiel accordé aux jeunes surveillants. Les anciens dénigrent à ce titre la malléabilité, le manque d'expérience et de conscience professionnelles des jeunes :

> « Le directeur, il a divisé pour mieux régner. Il créait des trucs, des différences entre les postés et les brigades. Mais notre équipe, elle a fait face. Il y en avait un, on l'a viré [de notre équipe] : [âgé de] vingt ans, tous les quatre matins absent… Un autre, on l'a viré aussi, il écrivait tout. […] En principe, il y a le respect de l'ancienneté. Le mec, il a trois ans de coursive, et moi ça fait vingt-deux ans que je suis là ! […] C'est quoi un bon surveillant ? Quelqu'un qui ne discute pas, qui écrit tout sur le CEL [cahier électronique de liaison] et qui dit oui, oui, oui ? » (Surveillant de coursive)

> « Moi, j'étais contre toutes ces procédures. Après, on fait partie des vieux. Peut-être que les jeunes étaient plus malléables. Ils sont tombés dans le panneau. D'ailleurs, il avait mis tous les jeunes aux postes clef, la moitié des bons postes étaient tenus par des jeunes, même les stagiaires ! […] L'ambiance, elle était vraiment pourrie. […] D'ailleurs, si vous regardez, ce sont les surveillants du quartier arrivant qui faisaient toujours les formations partagées. C'est pareil, que des jeunes surveillants qui ont été choisis pour les bons postes. Après, je ne dis pas, je ne suis pas forcément contre, c'est trop facile de cracher sur tout, mais les postes au quartier arrivant, à l'isolement et au quartier disciplinaire, normalement, ce sont les anciens qui doivent les avoir. À l'étage, on est lambda. » (Surveillant d'activités, ayant perdu ce poste sous l'ancien directeur)

Inversement, les jeunes surveillants déplorent l'opposition de principe des anciens et des syndicats à une évolution des pratiques professionnelles. Un agent, favorable aux procédures, nous explique :

> « Les formations partagées, ah ben je crois que je suis le seul à les faire ! […] Quand on est arrivé ici, il y avait plein de tensions : entre ceux qui venaient de Paris et ceux qui venaient de province, entre les anciens et les nouveaux, entre les jeunes et les plus âgés. […] Il y avait très peu de personnes détenues et les anciens, ils n'étaient pas

> habitués à une gestion différente, à beaucoup de dialogue et pas à juste faire une gestion de contrôle. […] C'est surtout avec les anciens qu'il y avait des problèmes. Ils pensaient qu'on était trop jeunes pour venir à Tyr. Pour être à Tyr, dans une centrale, fallait être rodés. […] Moi, j'avais eu l'idée d'un restaurant. Avec le directeur, on avait aussi eu idée d'une piscine. Mais pour ça, fallait avoir les sous et… surtout les agents ! Mais il y a toujours une levée de boucliers des syndicats. Ils sont toujours dans la contestation, toujours tout bloquer. Moi, j'ai été syndiqué pendant deux ans. Puis, j'ai quitté. Aujourd'hui, j'ai plus envie. » (Surveillant au quartier arrivant)

Selon certains enquêtés, cette hétérogénéité des profils des surveillants est utilisée par la direction pour rompre la cohésion au sein du corps professionnel, dans l'objectif de mener à bien son projet d'établissement :

> « On a toujours essayé de pas se battre entre nous [les membres du personnel de surveillance], mais c'est vrai qu'avec ce directeur, on avait du taf ! Et il a fini en beauté, son pot de départ, il l'a fait en catimini, avec deux ou trois surveillants seulement, à l'image de sa gestion. Il n'y avait aucune organisation syndicale, il aurait pu inviter l'ensemble de ses personnels. Mais non, le petit Napoléon et sa cour, que ceux qui le servaient… Mais… on va dire que ça faisait vivre un peu la prison ! » (Surveillant)

L'introduction de la sécurité dynamique a ainsi entraîné une déstructuration au sein de l'organisation. En réponse à ces désordres, l'objectif principal assigné à la nouvelle direction arrivée en 2012 a été de recréer des liens au sein de l'équipe, afin de rétablir une relative cohésion professionnelle à Tyr. Dès lors, la nouvelle politique de l'établissement a été de remédier aux conséquences provoquées par l'instauration des dispositifs de sécurité dynamique sous l'ancienne direction.

CONCLUSION

L'approche dynamique de la sécurité vise la transformation de l'économie relationnelle en prison, en redéfinissant rôle, représentations et pratiques des agents de surveillance. La normalisation de la relation carcérale permettrait ainsi aux surveillants d'être intégrés au projet institutionnel de réinsertion, en favorisant la dimension positive de leur mission auprès des détenus. Pourtant, on l'a démontré, on se retrouve dans la situation paradoxale où, précisément pour préserver leur place, les agents de surveillance revendiquent la mission traditionnelle de garde et la

primauté du rôle sécuritaire. Comme en Espagne, la logique statutaire (mission sécuritaire, distance vis-à-vis des détenus) est réinvestie, aux dépens de la logique idéal-typique missionnaire (travail relationnel à visée sociale ou morale) (Rostaing, 2007, p. 178). On observe ainsi un effet contraire à celui poursuivi par la dynamique de réforme : la dichotomie organisationnelle (Cressey, 1960, 1965) entre mission de garde et mission de réinsertion s'en trouve renforcée.

La sociologie carcérale et la sociologie de l'action publique nous permettent ici d'éclairer cette contradiction apparente. En effet, au-delà d'une contradiction insoluble entre impératifs sécuritaires et concrétisation des droits en prison (Galembert et Rostaing, 2014, p. 293), les résistances observées procèdent de la configuration organisationnelle et de dynamiques professionnelles. Les logiques qui soutiennent le maintien de l'ordre au sein de l'organisation carcérale sont bouleversées par cette nouvelle approche de la sécurité : celle-ci met en péril la relation d'autorité qui lie le surveillant au détenu. La dynamique de professionnalisation portée par la direction de l'établissement s'accompagne d'une codification et d'une formalisation des différents ordres normatifs, qui réduisent l'autonomie normative des surveillants. Leur marge de manœuvre dans la conduite de la relation carcérale est amoindrie, au détriment du pouvoir informel dont ils disposent. La tension entre les logiques organisationnelle et professionnelle (Demazière et *al.*, 2013, p. 6), qui se traduit ici par la contradiction entre la logique bureaucratique et la logique du maintien de l'ordre (Chauvenet, 2000, p. 147), produit alors un déplacement des problèmes. Les tensions observées au sein de l'équipe pénitentiaire, structurées par l'opposition entre la direction et les organisations professionnelles, favorisent ainsi l'abandon des mesures de sécurité dynamique. Les syndicats, puissants contre-pouvoirs dans l'organisation carcérale (Combessie, 1996 ; Cliquennois et *al.*, 2015), réduisent ici la marge de manœuvre de la hiérarchie dans la pérennisation des mesures de sécurité dynamique, au-delà du changement de direction.

Il s'agit alors d'interroger ce que « ce retour à la normale » nous révèle de l'institution et de son fonctionnement. Cette résistance organisationnelle (Galembert et Rostaing, 2014, p. 298), doit-elle s'interpréter comme une reprise institutionnelle (Rostaing, 2009) ? Les surveillants, en France tout comme en Espagne, sont-ils condamnés à occuper un rôle coercitif, quand bien même la dimension éducative de leur métier est valorisée dans les réformes de l'action publique carcérale ? Doit-on y lire une incapacité intrinsèque de la prison à voir évoluer le rôle de son rouage sécuritaire

central : le personnel de surveillance ? Il est en effet légitime de questionner la pertinence d'un modèle qui plaide pour l'instauration de sociabilités ordinaires, lorsque l'enfermement est soutenu par un rapport de domination structurel, dont découle le déséquilibre de la relation carcérale.

Notre travail de terrain, multi-situé et comparé, nous conduit à dépasser et complexifier l'analyse des facteurs organisationnels et professionnels que l'on a proposée dans ce chapitre. Le fait que la sécurité dynamique n'ait pas survécu au départ de son promoteur local à Tyr interroge quant aux enjeux d'institutionnalisation à l'échelle nationale de ce nouveau modèle sécuritaire. Pour ne pas s'en tenir à cette monographie, la mobilisation du reste de notre matériau empirique nous permet de dépasser les enjeux locaux et l'approche compréhensive, afin d'analyser les objectifs de telles réformes du métier des surveillants. Car, si la sécurité dynamique telle qu'elle a été expérimentée à Tyr n'a pas perduré, des dispositifs apparentés ont été promus ensuite par l'administration pénitentiaire en France. C'est dans ce cadre qu'ont été mis en place les modules de respect en France, auxquels nous consacrons le chapitre 4. Le succès qui couronne cette expérimentation locale (depuis largement diffusée) démontre que le personnel de surveillance peut s'approprier, voire même revendiquer, une autorité communicationnelle dans l'organisation contemporaine. Le dispositif réussit là où de précédentes réformes avaient échoué : il permet de reprendre la main sur la détention et de transformer les pratiques des surveillants. Comment expliquer les trajectoires différentes de ces deux expérimentations de sécurité dynamique ? Avant d'analyser la mise en place des MdR dans les prisons françaises, nous proposons de revenir sur le « modèle espagnol » dans le chapitre qui suit.

CHAPITRE 3. VERS UN NOUVEAU MODÈLE DE PRISON ? LES MODULES DE RESPECT ESPAGNOLS

« Les dénommés MdR représentent un pari si innovant qu'ils marquent un avant et un après dans les prisons. »[145]

(ministère de l'Intérieur, Secrétariat général des institutions pénitentiaires [SGIP], 2011, p. 11)

Les « modules de respect » (MdR) sont un nouveau régime de détention, présenté par l'administration espagnole comme un programme de traitement qui promeut l'apprentissage de « valeurs positives ». À cette fin, ils sont régulés par des règles spécifiques qui favoriseraient « la création et la consolidation d'habitudes et d'attitudes socialement admises ». Apparus en 2001, dans le cadre d'une initiative locale, ils ont été ensuite progressivement diffusés sur le territoire, pour désormais être implantés dans toutes les prisons espagnoles. Comme l'annonce la citation ci-dessus, les MdR marqueraient une rupture, à tel point qu'ils seraient le témoin de l'avènement d'un « nouveau modèle de prison » (Ministerio del Interior, SGIP, 2011, p. 44). La constitution des MdR en modèle de détention n'est pas spécifique à la littérature grise. Au cours de nos enquêtes de terrain, les MdR étaient valorisés et le regard extérieur directement orienté vers ces espaces de la détention. En France, les MdR espagnols sont également érigés comme le modèle à suivre par les acteurs de terrain à Batroun, mais également dans les rapports de visite des MdR espagnols, dans des recherches évaluatives (Faget et Faget, 2018) ou encore dans un avis du Contrôleur général des lieux de privation des libertés qui évoque « l'esprit du modèle espagnol » (CGLPL, 2018, p. 1)[146]. À chaque fois, les MdR sont présentés comme une « innovation » remarquable, ce qui expliquerait le succès qui la couronne en Espagne, mais aussi au-delà de ses frontières. Dans cette configuration, on ne peut qu'être interpellé et intrigué par un tel objet carcéral. Ce chapitre se propose donc de croiser

[145] La citation exacte est la suivante : « Certaines activités, comme les dénommés modules de respect, sont un pari si innovant qu'ils marquent un Avant et un après dans la vie des prisons au sein desquelles ils ont été mis en place. »

[146] La question du « modèle » est une piste particulièrement intéressante pour saisir les circulations internationales des modalités de gestion carcérale (voir à ce propos l'article très éclairant de J. Bérard et G. Chantraine [2017] sur le « modèle canadien »). Ce point n'est cependant pas approfondi dans notre manuscrit de thèse (à regret).

l'analyse de plusieurs enjeux centraux que soulève la mise en place de ce nouveau régime de détention dans les prisons espagnoles.

Les MdR sont définis comme une « unité de séparation au sein d'un établissement pénitentiaire au sein de laquelle l'inclusion est volontaire et implique l'acceptation des normes du module » dans une publication de l'administration pénitentiaire (Cendón Silvan et *al.*, 2011, p. 40)[147]. La séparation est donc d'abord spatiale : on distingue dans un établissement les MdR des modules ordinaires. Mais leur spécificité est également normative : régis par un système infra-disciplinaire propre (comme nous l'avons expliqué en introduction), ils sont en effet porteurs de transformations en profondeur du quotidien des détenus et du travail des professionnels. Ce régime de détention repose sur un corpus de normes spécifique (des règles de vie et comportementales que les détenus s'engagent à respecter en signant un « contrat »[148]), des procédures d'évaluation spécifiques (un système de points positifs et négatifs attribués quotidiennement en fonction du comportement, des procédures d'évaluation hebdomadaire et trimestrielle), des fautes (le non-respect de l'infra-droit et des engagements) et des sanctions spécifiques (l'attribution de points négatifs, l'exclusion temporaire ou définitive du module). Le personnel pénitentiaire y détient un nouveau pouvoir d'observation, de contrôle, d'évaluation et de sanction des comportements des détenus.

Si les MdR sont souvent présentés comme un modèle générique, nous ne disposons que de quelques travaux qui permettent de saisir concrètement le fonctionnement de ce régime de détention. Dans la littérature espagnole, les articles qui y sont consacrés sont essentiellement ancrés disciplinairement dans les sciences de l'éducation (Pozo Serrano del, 2013 ; Casado, 2015 ; Valderrama Bares, 2016 ; Galan Casado y Gil Cantero, 2017). Cela n'est pas anodin et participe à l'appréhension des MdR sous le prisme réducteur d'un programme « éducatif ». Les approches sociologiques ou politistes sont quant à elles rares. On recense une publication de F. Lecumberri (2015), qui propose une mise en perspective historique et critique des principes d'intervention qui structurent les MdR. Mais ce sont les travaux d'A. Ballesteros-Pena (2017, 2018) qui demeurent la référence principale. À partir d'une enquête menée dans des MdR pour femmes, l'auteure analyse les stratégies de redomestication et de

[147] Cette définition est extraite du d'application des MdR, dont le statut normatif sera expliqué dans la partie (2) de ce chapitre. Dans la suite du texte, nous l'appellerons « manuel d'application ».
[148] Nous pourrons nous reporter aux annexes 6 et 7 pour en voir des exemples.

responsabilisation des femmes détenues. Si l'on observe de nombreuses convergences entre les résultats du travail d'A. Ballesteros-Pena et les nôtres[149], nous ne mobiliserons que ponctuellement son travail dans ce chapitre. Nous souhaitons en effet avant toute chose décrire le fonctionnement concret et les appropriations locales des MdR, afin d'en analyser dans les chapitres suivants les implications relatives aux reconfigurations du gouvernement carcéral.

Plusieurs enjeux traverseront ce chapitre. L'une des premières choses à retenir est qu'il n'existe pas un modèle générique. Le fonctionnement de ce régime de détention diffère d'une prison à une autre, et d'un module à l'autre dans une même prison. On se retrouve donc au-devant d'un résultat surprenant : les MdR passent du statut de modèle à un objet aux contours flous, parfois difficilement saisissables et mouvants. Comment l'expliquer ? Dans une perspective de sociologie de l'action publique, il s'agit d'analyser comment des pratiques micro s'inscrivent dans des régulations méso (direction d'établissement) et/ou macro (Secrétariat général des institutions pénitentiaires [SGIP]).

On proposera ainsi de retracer les trajectoires des MdR, en se demandant quels sont les liens entre les différents niveaux de l'administration pénitentiaire dans la mise en place des MdR. Comment sont-ils nés et ont-ils été institutionnalisés ? Sont-ils repris à l'échelle des établissements et avec quelle marge d'autonomie ? Par ailleurs, afin d'analyser la mise en œuvre et le fonctionnement concret de ce régime de détention, nous porterons notre regard sur les pratiques des agents de terrain. Dans la continuité des questionnements du premier chapitre de notre thèse, nous nous interrogerons sur les rapports de pouvoir entre les détenus et les surveillants dans ce régime de détention. Qu'est-ce que surveiller et garder dans les MdR ? Le nouveau système infra-disciplinaire représente-t-il un levier de consolidation de l'autorité du personnel de surveillance ? Comment le pouvoir d'évaluation et de sanction des comportements des détenus est-il investi par les agents pénitentiaires ?

[149] Nous devons à ce propos souligner que la publication des travaux d'A. Ballesteros-Pena après notre travail de terrain et les similitudes observées dans nos résultats ont été rassurantes. L'absence de littérature reposant sur des enquêtes de terrain en Espagne nous a en effet mise dans une position difficile dans un premier temps, ne sachant pas si nos résultats n'illustraient que des configurations spécifiques ou s'ils mettaient en lumière des logiques de fonctionnement plus générales.

Afin de répondre à ces questionnements, le chapitre est organisé en trois temps. Il s'agira tout d'abord de décrire les règles de fonctionnement des MdR, afin d'en présenter les principes structurants (1). Nous expliquerons ce que l'administration pénitentiaire entend par des « conditions de vie normalisées » et ce que ce régime de détention implique pour les pratiques professionnelles des agents pénitentiaires. Ensuite, nous proposerons de revenir sur le contexte de naissance et de mise en place des MdR (2). Nous identifierons les liens qui ne nouent entre les orientations nationales, les gestions locales d'établissement et les pratiques des acteurs de terrain. Cela nous permettra, dans une troisième partie (3), de décrire les appropriations locales des MdR et d'expliquer pourquoi certains sont catégorisés localement comme des « vrais MdR » (qui correspondraient au modèle promu institutionnellement) et d'autres comme « faux MdR » (qui n'en auraient que l'étiquette).

1. LES MDR : DES ESPACES ORDONNÉS ET DES CORPS DISCIPLINÉS

Nous proposons en guise de préalable une restitution de nos observations au sein de ces espaces de la détention, singuliers à plusieurs titres. La propreté et l'hygiène y sont prédominantes. La discipline[150] des comportements est le maître mot. Ces caractéristiques sont intimement liées à l'infra-droit des MdR, qui représente la pierre angulaire de ce régime de détention. Sur ces règles spécifiques se greffe un système d'évaluation des comportements et de sanctions, qui implique une transformation du travail du personnel pénitentiaire dans le module. L'équipe technique et les surveillants y sont chargés du contrôle du respect effectif des règles, de l'évaluation du comportement et de la détermination des sanctions des détenus.

1.1. Propreté et discipline au cœur du fonctionnement des MdR

L'une des premières choses qui attirent l'attention lorsque l'on pénètre dans un MdR, c'est la propreté et l'ordre qui y règnent. La description orale qui nous en a été faite lors de nos premiers jours sur le terrain se rapportait précisément à la propreté :

[150] Bien qu'il eût été intéressant d'analyser la discipline dans les MdR à partir du concept foucaldien, nous l'appréhendons ici dans son sens courant, à savoir des règles de conduite qui imposent des manières d'être et de faire et orientent ainsi les comportements.

> « Tu verras la différence de propreté dans les MdR, par rapport aux autres modules. Gérer un module pour qu'il soit propre, voilà ce que c'est les MdR. » (Sociologue pénitentiaire, Pleasantville)

En effet, cela se matérialise d'abord par l'agencement de l'espace : tous les MdR sont des endroits nets, rangés et nettoyés. Chaises, tables, journaux, plantes, etc. : pas un seul objet ne se trouve à la place qui lui est destinée. Dans les MdR, les détenus sont contraints de nettoyer quotidiennement et gratuitement l'ensemble des espaces collectifs. Les tâches de ménage sont d'ailleurs au principe même de la répartition des détenus en sept groupes. Chacun des groupes se définit par une zone de ménage : le réfectoire, la cuisine, la salle de vie, les couloirs, les vitres, la cour et la zone d'ateliers. Mais la propreté ne s'applique pas uniquement aux espaces physiques : elle concerne également l'hygiène personnelle et l'apparence physique des détenus. Les détenus sont obligés de se doucher quotidiennement, dès lors qu'une activité sportive a été réalisée (rappelons que les détenus se voient privés d'un accès quotidien à la douche dans certaines maisons d'arrêt en France). La façon de se vêtir y est réglementée également : il faut être habillé en fonction « des nécessités de chaque situation » selon les règles et il est obligatoire de changer de sous-vêtements tous les jours. On le précise, même si cela se comprend aisément : cette obligation n'est pas justifiée par des considérations sécuritaires. Les exigences en termes de propreté sont donc omniprésentes dans ce régime de détention : l'apparence doit être soignée, le lieu personnel de vie (la cellule) et l'environnement collectif (le module) ordonnés et nettoyés. L'importance « démesurée » accordée à ces questions a d'ailleurs été relevée dans le paragraphe consacré aux MdR dans un rapport du Comité européen pour la Prévention de la Torture (CPT) :

> « Cependant, il semble que soit donnée une importance démesurée aux tâches de nettoyage et les personnes détenues avec lesquelles la délégation s'est entretenue ont affirmé ne pas oser se plaindre des conditions de vie dans le module, par peur d'être exclues de celui-ci. » (CPT, 2013, p. 33)

La propreté des lieux et l'hygiène des personnes sont articulées à des exigences disciplinaires strictes, qui se donnent à voir dans les comportements et les attitudes qu'adoptent les détenus dans ce régime de détention. L'absence de bruit se remarque dans ces espaces. Les discussions se font en petits groupes et à voix basse, il n'y a pas un mot prononcé plus fort que l'autre. Lors de nos passages, seule ou accompagnée, les détenus restent en retrait et ne nous interpellent pas. Nous avons dû systématiquement faire nous-mêmes la démarche d'aller au-devant d'eux, lorsque

nous souhaitions engager un échange. Seuls quelques sourires étaient esquissés et des salutations polies formulées. À l'heure de la distribution du repas – moment où l'on observe souvent une agitation - l'atmosphère ne se fait pas plus tendue. Les détenus se rangent en file d'attente ordonnée. Les surveillants n'entrent pas dans le module pour contrôler la répartition de la nourriture, ce qu'ils font habituellement dans les autres modules. Dans les ateliers, le gymnase ou la bibliothèque du module, la même ambiance est observée : les détenus s'affairent sans aucun débordement. La cour de promenade - qui est accessible à tous et à toute heure de la journée - n'est pas investie comme un lieu de vie, ce qui est le cas ailleurs. Certains détenus y fument quelques fois une cigarette, quand d'autres y pratiquent une activité sportive, mais les détenus s'y rendent pour une raison précise. Le jour de la visite des familles, privilège spécifique accordé aux détenus des MdR sur lequel nous reviendrons dans le chapitre 5, cette disciplinarisation des comportements atteint son acmé.

1.2. L'infra-droit, ossature du régime de détention

La discipline et l'ordre qui règnent dans les MdR découlent des très nombreuses règles de comportement et d'organisation de la vie quotidienne qui régissent ce régime de détention. Celles-ci prennent forme dans un infra-droit[151]. Le règlement-type ne compte pas moins de 64 règles. Elles sont réparties en plusieurs catégories. Après les « normes de vie en collectivité », les règles sont classées en fonction des différents espaces du module (cellules et galeries, réfectoire, salle de vie et cour de promenade, office de cuisine). Les normes régulent essentiellement trois domaines : les façons de se comporter (à la manière d'un manuel d'éducation aux règles de politesse), l'hygiène et la propreté, l'occupation du temps. De nombreux aspects de la vie quotidienne des détenus, y compris ceux qui relèvent du peu d'intimité qu'ils conservent en prison, sont ainsi soumis à une régulation institutionnelle. L'infra-droit dicte le quotidien des détenus, en tout lieu, à toute heure et quelle que soit l'occupation. À ce titre, toute passivité est proscrite : les détenus sont tenus de respecter leur programme individuel de traitement et de prendre part à des activités tout au long de la journée. Les temps de repos sont définis et encadrés par l'infra-droit. En reproduisant le rythme de vie « normal » à l'extérieur, les détenus ne sont autorisés à se reposer que le soir et le dimanche. Certaines règles sont pour le moins

[151] Nous en proposons une illustration en annexe 8.

surprenantes, comme le nombre de paires de chaussures autorisé en cellule ou encore la façon dont on doit se promener dans la cour de promenade :

> « Il n'est permis d'avoir que deux paires de chaussures par personne : toute paire supplémentaire autorisée sera conservée dans le sas. » (Règle n° 22)

> « Il ne faut pas se promener de mur à mur, comme on le fait habituellement en prison. On se promène en cercle, en suivant le périmètre de la cour. » (Règle n° 55)

Aucune de ces règles ne se rapporte à des considérations sécuritaires. C'est une dimension centrale qui le distingue d'un règlement intérieur classique d'une prison. L'appellation « règlement intérieur » n'est d'ailleurs jamais utilisée sur les terrains espagnols : les agents évoquent le plus souvent les « normes » ou les « règles de vie en collectivité » du MdR. L'infra-droit des MdR pourrait tout aussi bien se retrouver dans un internat ou une caserne, mais il s'apparente également à la prise en charge pénale des mineurs et mineures en France. La discipline dans les MdR n'est *a priori* pas rattachée à des questions sécuritaires, mais traduit une ambition institutionnelle de réforme des comportements et d'éducation à de nouvelles valeurs. On trouve à ce titre des parallèles saisissants entre le fonctionnement des établissements pour mineurs français (étudiés notamment par Chantraine, Sallée, 2013) et les MdR, dans l'exigence de suractivité faite aux personnes détenues, l'importance donnée à la notion de relations « respectueuses » et le régime disciplinaire strict auréolé d'une mise en scène éducative.

Dans les entretiens avec les personnes détenues, l'importance excessive accordée aux règles et à la discipline ressort systématiquement en premier. Que ce soit dans les représentations ou dans les expériences personnelles relatées, c'est cette dimension qui est principalement critiquée :

> « - Enquêtrice : et les MdR ?
> - Détenu : je pense que c'est un peu absurde, les MdR… Devoir tout bien ranger, avoir quatre T-shirts et pas huit, qu'est-ce que ça peut leur foutre ? Il y a trop de règles et certaines sont un peu absurdes. »
> (Détenu, module 4, anciennement incarcéré dans un MdR, Pleasantville)

> « - Détenu : dans le module 12 [MdR], il y a beaucoup de normes … et certaines n'ont aucun sens.
> - Enquêtrice : par exemple ?

> - Détenu : ben, tu ne peux pas jeter dans ta cigarette dans la cour, ni cracher. Ça, c'est bien. Mais par exemple aussi, en été, quand tu as l'impression d'être dans un four dans la cellule, ben tu ne peux pas enlever ton T-Shirt. Ça, c'est n'importe quoi. [...] Ça n'a pas de sens. Tu dois te changer de T-shirt aussi, dès que tu reviens du sport. Tu ne peux pas porter de débardeur, pour la mauvaise image... [...] C'est beaucoup trop strict dans le module de respect. »
> (Détenu, MdR 12, Pleasantville)

L'infra-droit implique un changement dans les pratiques professionnelles des agents du module. Ces nouvelles règles, qualifiées d'« objectifs opérationnels », constituent « les conduites concrètes à observer, contrôler, évaluer et promouvoir » par le personnel pénitentiaire » dans le manuel d'application (Cendón Silvan et *al,* 2011, p. 35).

1.3. Les procédures d'évaluation et de sanction des comportements

Le respect des normes du module, la mise en œuvre du planning d'activités, la réalisation quotidienne des tâches de ménage, l'implication dans la réalisation du programme individuel de traitement sont autant d'éléments qui font l'objet d'un contrôle de la part du personnel pénitentiaire. Les MdR sont en effet structurés par des procédures d'évaluation des comportements et des sanctions spécifiques à ce régime de détention.

On distingue deux types d'évaluation, qui s'articulent l'une à l'autre. L'évaluation quotidienne du comportement des détenus est effectuée par les surveillants. Le contrôle n'est pas cantonné à un espace-temps déterminé, mais peut survenir à tout instant et en tout lieu : chaque fait et geste du détenu peut en faire l'objet, y compris dans la cellule. C'est la procédure d'évaluation qui consiste en une réponse immédiate à tout non-respect de l'une des règles du module. Elle est objectivée par un système de points positifs et négatifs. Les détenus sont également évalués de façon hebdomadaire par l'équipe technique. Cette évaluation se fait sur la base des points positifs et négatifs accumulés au cours de la semaine. Tout détenu peut ainsi faire l'objet chaque semaine d'une évaluation défavorable (deux points négatifs ou plus dans la semaine), normale (un point négatif ; deux points négatifs et un point positif), favorable (aucun point négatif ; un point négatif et un ou plusieurs points positifs) ou excellente (deux points positifs ou plus dans la semaine). Cette évaluation hebdomadaire ne se construit pas seulement en fonction du système de points :

l'équipe technique dispose d'un pouvoir propre d'appréciation du comportement des détenus, qui repose sur l'évaluation des efforts affichés, sur l'implication perçue dans la vie du module, etc. À la fin de chaque trimestre est réalisée une synthèse des évaluations hebdomadaires afin de statuer sur le sort des détenus qui comptent plus de trois évaluations défavorables.

Que recouvre en pratique ce qui est appelé le travail pluridisciplinaire, socle du système infra-disciplinaire des MdR ? Si un flou persiste quant à l'inclusion des surveillants dans l'équipe technique (encadré 11), les surveillants et les agents de l'équipe technique sont amenés dans tous les cas à travailler ensemble dans les MdR, ce qui est beaucoup moins le cas dans les modules ordinaires.

Encadré 11 : Des surveillants espagnols inclus dans l'équipe technique des MdR ? Un flou qui persiste

La composition de l'équipe technique dans les MdR espagnols demeure imprécise. Pour rappel, les surveillants ne font pas partie du personnel pénitentiaire qui forme « l'équipe technique » (qui réunit les agents dits « *técnicos* »). Dans tous les MdR dans lesquels nous avons enquêté, le personnel de surveillance n'était pas considéré comme appartenant à cette équipe. La seule exception que nous ayons trouvée concerne l'établissement pénitentiaire de Valdemorro (Madrid III), où le surveillant chargé de département est décrit comme un membre à part entière de l'équipe technique (voir une annexe de la thèse de G. Casado, 2015, p. 488). Un autre élément entretient le doute. Dans le manuel d'application, les surveillants sont rarement évoqués, mais il est mentionné, à la toute fin, sans plus de précision :

« En référence à l'implication de l'équipe technique, nous avons souligné tout au long de ce chapitre l'importance de la présence de chacun des membres de l'équipe au quotidien dans les MdR, mais *sans faire référence explicite jusqu'à présent au rôle du fonctionnaire* [nous qui soulignons] [de surveillance]. Nous incluons cette figure comme un membre à part entière de l'équipe technique, puisqu'il représente un rouage de base de l'observation comportementale, façonnant et rendant conforme la conduite des détenus, en donnant une réponse immédiate à l'effort positif et négatif. [En] définitive, il est un membre fondamental dans le contrôle des [comportements]. » (Cendón Silvan et al, 2011, p. 157)

Si cette inclusion des surveillants est contestable tout à la fois statutairement et empiriquement, ces imprécisions peuvent expliquer que le surveillant soit considéré comme un membre de l'équipe technique dans le cadre des expérimentations françaises. Elles

témoignent également de l'ambivalence du statut de « modèle » attribué aux MdR espagnols.

Les sanctions infra-disciplinaires qu'encourent les détenus ne sont jamais décidées par le seul personnel de surveillance. Recevoir un « plus » ou un « moins » n'a pas de répercussions immédiates. Mais, lorsque le système de points est effectivement mis en œuvre, l'équipe technique peut le mobiliser pour sanctionner les détenus, soit de façon collective, soit individuellement. Chaque semaine, à l'heure de répartir les tâches de ménage du module, le groupe dont les membres ont accumulé le moins de points négatifs aura le grand privilège de choisir en premier la zone commune qu'il nettoiera la semaine suivante. Inversement, le groupe dont les membres ont accumulé le plus de points négatifs est le dernier à pouvoir choisir. Il pâtira donc des tâches de ménage les plus ingrates, comme le nettoyage des poubelles du module. Nous reviendrons plus en détail dans le chapitre 6 sur ce système de sanction collective, central pour saisir les stratégies de gouvernement des conduites dans les MdR. Les sanctions infra-disciplinaires des MdR ne sont pas sans rappeler ici encore les « mesures de bon ordre » mises en place dans les prisons françaises pour mineurs. Celles-ci visent à apporter une « réponse immédiate à ces actes transgressifs de faible gravité » afin « d'éviter que ne se développe un sentiment d'impunité face à l'autorité incarnée par les adultes » [152].

Le cumul de points négatifs peut également entraîner une procédure individuelle d'expulsion du module, temporaire ou définitive. Des causes d'expulsion immédiate sont mentionnées dans le contrat d'engagement : le déclenchement d'une procédure disciplinaire, le refus de se soumettre à une analyse sanguine de contrôle, la consommation de drogues, mais aussi le refus de réaliser les tâches de ménage du module. Si une exclusion immédiate a été prononcée par un surveillant pour l'une de ces fautes, celle-ci doit toujours être entérinée par l'équipe technique. Cette équipe peut décider également d'une expulsion, sans qu'elle découle du nombre de points. Au bout de trois évaluations défavorables cumulées dans le trimestre, le détenu risque l'exclusion pour « comportement inadapté et considéré comme suffisamment grave pour justifier une expulsion temporaire ou définitive », à la condition qu'il y ait un accord d'au moins deux membres de l'équipe technique.

[152] Ministère de la Justice et des libertés, note du 19 mars 2012 relative aux mesures de bon ordre (MBO) appliquées aux personnes détenues mineures.

Si l'évaluation des détenus est une compétence professionnelle partagée, ce sont donc les membres de l'équipe technique qui ont la mainmise sur le système d'évaluation et le dernier mot quant aux sanctions à adopter. Le personnel de surveillance, quant à lui, occupe un rôle de second rang et prête main-forte aux agents techniques[153]. Sauf dans des cas très spécifiques (le manquement au règlement intérieur de la prison entraînant un rapport disciplinaire), le personnel de surveillance ne détient pas le pouvoir de décider seul de l'exclusion un détenu. Cette décision doit être prise par l'équipe technique, à l'issue de sa réunion hebdomadaire.

Pour saisir les appropriations locales de l'infra-disciplinaire qui structurent ce nouveau régime de détention, il s'agit d'identifier les articulations entre les différentes échelles de l'action publique afin de comprendre les trajectoires des MdR.

2. NAISSANCE ET DIFFUSION DES MDR : ENTRE ORIENTATIONS NATIONALES ET AUTONOMIE LOCALE

S'ils sont le fruit d'une initiative locale, les MdR sont désormais institutionnalisés à l'échelle nationale et réglementés par une circulaire depuis 2011. Dans ce cadre, les appropriations locales des MdR dénotent une marge d'autonomie des directions et des agents subalternes, toutefois circonscrites dans des orientations nationales. Si l'on n'est pas dans le cadre d'expérimentations locales promues par l'administration nationale, on retrouve toutefois des similarités avec les mesures de sécurité dynamique mises en place en France dans les configurations d'action publique.

2.1. D'une initiative locale à l'institutionnalisation nationale d'un nouveau régime de détention

Les MdR sont nés d'une initiative locale en 2001, au sein d'une prison de la région de Léon : Mansilla las Mulas. Depuis, ce nouveau modèle de gestion pénitentiaire s'est diffusé très largement. En 2016, l'administration pénitentiaire comptabilisait 257 MdR dans les 68 établissements pénitentiaires. 18 487 détenus (moyenne trimestrielle)

[153] Gardons en tête cette répartition du pouvoir, car c'est précisément l'inverse dans les appropriations françaises du dispositif, comme nous le verrons dans le chapitre 4.

étaient incarcérés dans des MdR cette même année, soit près d'un tiers de la population incarcérée[154] (ministerio del Interior, SGIP, 2016, p. 44). Pour comparaison, en 2009, il existait 86 MdR (soit trois fois moins) dans 42 centres pénitentiaires, au sein desquels étaient incarcérés 8 485 détenus (soit deux fois moins environ). Ces chiffres témoignent de la très large et rapide diffusion des MdR, résultant d'une volonté politique nationale.

Le premier MdR est né au sein d'une communauté thérapeutique[155]. En s'inspirant de la configuration organisationnelle et des normes qui caractérisent les communautés thérapeutiques (Lecumberri, 2015), un nouveau régime de détention a été élaboré pour donner naissance aux dits MdR. La principale différence réside dans les objectifs assignés. Les MdR ne visent pas le traitement des addictions, mais la transformation des habitudes et des valeurs. À ce titre, toutes les personnes détenues sont susceptibles d'y être affectées (ce qui se révèle faux en pratique, comme nous l'expliquerons dans le chapitre 5).

La création des MdR est attribuée à Estéban Belinchón Calleja, agent pénitentiaire au centre pénitentiaire de Mansilla las Mulas. Éducateur pénitentiaire, il est ancien maître d'école et détient une licence en psychologie. Il est l'auteur de plusieurs guides de pratiques professionnelles en milieu pénitentiaire, dont le manuel d'application. Il est actuellement directeur d'un centre d'insertion sociale. Une interview sur les ondes radiophoniques (Cadena Ser, 2016, 11 de febrero), quinze ans après la naissance du premier MdR, nous offre des précisions sur le contexte de la mise en place. Il explique d'abord son choix de carrière dans les institutions pénitentiaires pour la sécurité de l'emploi que cela lui assurait – comme beaucoup d'agents pénitentiaires –, mais également par vocation, ce qui est plus rare. Le travail d'éducateur dans les prisons correspondait à ses aspirations professionnelles. L'idée des MdR lui est venue en coordonnant un programme de traitement pour des détenus avec une dépendance aux drogues, dans la communauté thérapeutique dans laquelle il exerçait. Son cheminement, retracé dans ses propos, était le suivant : la prise en charge des

[154] En 2016, 52 307 personnes étaient détenues dans les prisons espagnoles (moyenne annuelle).

[155] Il s'agit d'espaces de la détention au sein desquels est mis en place un programme de traitement visant à lutter contre les addictions aux drogues, en modifiant les comportements des personnes détenues. Il s'agit en général de modules dont la gestion est copartagée entre l'administration pénitentiaire et une organisation non gouvernementale. On pourra se référer un article de C. Protais (2019) portant sur l'expérimentation d'un tel dispositif en France.

détenus telle qu'elle existe actuellement ne remplit pas ses objectifs de rééducation et de préparation au retour dans la société. Au quotidien, la peine s'apparente à une expérience stressante et frustrante, bien plus qu'à un processus éducatif tourné vers la réinsertion. Afin d'améliorer les programmes de traitement proposés en prison, il explique que la « la logique de groupes nous [leur] est apparue fondamentale [et c'est ce] qui est la base des MdR ».

En effet, selon cet agent, la structuration en groupes propre aux communautés thérapeutiques exige des détenus qu'ils se comportent en fonction de certaines normes sociales et collectives. C'est cet aspect précisément qu'il a souhaité investir et développer dans les MdR. Hormis cet objectif clairement identifié, l'agent insiste sur la construction progressive et à tâtons des MdR : il s'agit d'un dispositif qui serait entièrement original[156]. Une liberté d'action a été laissée par la direction de l'établissement aux agents dans la mise en place de ce premier MdR : l'éducateur insiste sur la marge d'autonomie dont il a bénéficié dans son interview. L'appellation « MdR » n'est en revanche pas le fruit de son choix. Elle a été voulue par la secrétaire générale des institutions pénitentiaires de l'époque. E. Belinchón précise son opposition à une telle qualification. Selon lui, l'expression « respect » [*respeto*][157] renverrait, dans les usages qui en sont faits en prison, à des codes et des valeurs « souvent utilisés dans le milieu gitan » et qui s'éloigneraient de ceux prônés au sein des MdR.

E. Belinchón poursuit le récit de la création des MdR en évoquant le succès qu'a connu ce dispositif, qui l'aurait « pris de court ». Il mentionne les nombreuses visites de délégations d'autres établissements en vue de mettre en place des MdR, mais également du SGIP, ainsi que d'autres pays. Sont cités la France, le Brésil, le Mexique et le Guatemala. C'est en 2005, donc quatre ans après la mise en place du premier MdR, que la politique de généralisation a été impulsée par l'administration nationale. Celle-ci s'est faite sous le gouvernement socialiste du *Partido Socialista Obrero Español* (Parti socialiste ouvrier espagnol), au pouvoir de 2004 à 2011. Dans les entretiens, l'institutionnalisation des MdR est décrite comme une volonté politique,

---

[156] Cette présentation qui en fait un dispositif novateur est toutefois à relativiser : des précédents historiques et des systèmes contemporains présentent des similarités avec les MdR, comme nous le verrons dans la conclusion.

[157] Sur la façon dont le « respect » est défini par les personnes détenues, on peut se référer à Hulley et *al.*, 2012.

attribuée à Mercedes Gallizo – directrice de l'administration pénitentiaire espagnole durant cette période[158]. La période socialiste (et plus particulièrement la première législature de 2004 à 2009) est en effet marquée par une dynamique de « modernisation » du système pénitentiaire espagnol (Sierra Rodriguez, 2011, p. 57), afin de mettre en œuvre le règlement pénitentiaire de 1996 (Ballesteros-Pena, 2017, p. 262). Celle-ci s'est traduite notamment par un soutien de l'administration nationale au développement et à la promotion de programmes rattachés au « traitement pénitentiaire », qui visent la rééducation et la réinsertion des personnes détenues selon la définition institutionnelle (sur l'influence plus générale de la couleur politique du gouvernement sur les politiques pénitentiaires, voir Sierra Rodriguez, 2011, p. 47-81). Dans la littérature grise qui y est consacrée, les MdR sont présentés comme le témoin de cette dynamique : ils sont un nouveau régime de détention défini comme entièrement tourné vers les objectifs de réhabilitation et de resocialisation des personnes détenues.

En 2011, toujours sous ce même gouvernement socialiste, une directive nationale[159] a été adoptée afin d'encadrer légalement et d'institutionnaliser les MdR à l'échelle nationale. Le texte établit un système de classification graduelle, en fonction du niveau du degré d'exigence disciplinaire requis dans les MdR (niveau 1, 2, ou 3). Cette différenciation entre les MdR aurait été élaborée afin que les détenus puissent s'adapter de façon progressive aux normes spécifiques des MdR, et ainsi éviter tout changement trop brutal :

> « Dans certains cas, le saut d'un module traditionnel à un MdR implique un changement brutal pour la personne détenue. Pour faciliter cette transition ont été créés différents niveaux d'exigence dans les MdR. » (Manuel d'application, p. 44).

Cette gradation viserait ainsi la mise en œuvre du principe d'individualisation du traitement pénitentiaire. La typologie institutionnelle est reprise à Pleasantville, où les MdR sont officiellement répartis selon les trois niveaux d'exigence. La circulaire renvoie à un manuel d'application des MdR, publié en 2011 et rédigé notamment par E. Belinchón Calleja (auquel est attribuée la naissance des MdR). Ce manuel est le

---

[158] N'ayant pas effectué d'entretien à l'échelle nationale, il est difficile d'objectiver cette affirmation. Notons simplement que l'on trouve des interviews de Mercedes Gallizo dans des articles de presse qui témoignent de son appui à la diffusion des MdR (voir par exemple Ical [2011]).

[159] *Ministerio del Interior. Secretaría general de instituciones penitenciarias. (10 de noviembre de 2011). Instrucción 18/2011, Niveles de intervención en módulos de respeto.*

principal document de cadrage des MdR. Y sont présentées des préconisations relatives à la mise en place des MdR et aux pratiques professionnelles à adopter.

2.2. La création des MdR au sein des établissements : un jeu à plusieurs échelles

Si l'on identifie une reprise de l'initiative locale par l'échelon national, il s'agit d'analyser la façon dont ces nouveaux dispositifs sont mis en place localement par les directions d'établissement et par les agents subalternes. La mise en place d'un MdR au sein d'un établissement pénitentiaire espagnol suit à peu près la même logique que celle décrite pour le premier MdR. Elle semble résulter d'une prise d'initiative locale. Certains agents s'en attribuent individuellement le mérite :

> « Tu sais, ce module, le module 5, je l'ai quasiment fait moi. C'était le pire avant ! » (Surveillant, Smallville)

> « C'était en 2006, les MdR commençaient à être généralisés. J'ai voulu faire du module des étudiants un MdR. […] Puis, après, avec le changement de direction, on m'a mis dans le module 6. Et là, pareil, je me suis dit : "allez, on va en faire un MdR, pour les jeunes". » (Éducateur, Module 2, Pleasantville).

Ces extraits semblent indiquer que la première étape dans la création d'un MdR – transformer un module ordinaire en un MdR – est le fruit de volontés individuelles. Le ou les promoteurs peuvent être des agents de l'équipe technique, des surveillants ou encore des enseignants ou enseignantes en prison. Il y a ici une différence importante entre la France et l'Espagne dans la dynamique d'impulsion. En France, il serait très difficile pour un surveillant ou pour un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (encore moins un agent n'appartenant pas à l'administration pénitentiaire) de lancer de son propre chef un nouveau projet. Les dispositifs nouveaux sur lesquels nous avons enquêté étaient tous deux la résultante d'une politique d'établissement définie par la direction. En Espagne, ce n'est pas le cas : nous n'observons pas une personnalisation des dispositifs à partir de la figure de la direction. Le plus souvent, c'est à une échelle inférieure – celle des agents de terrain – que naît l'initiative.

La chronologie des différentes étapes dans la mise en place d'un MdR diffère. Mais, dans les récits, on identifie systématiquement plusieurs éléments nécessaires : l'élaboration des normes du MdR, la définition des structures de participation des

détenus, la définition du « profil » de ces derniers et la mise en place d'un programme d'activités en lien avec « le profil » des personnes incarcérées. Pour cela, les agents disposent ici encore d'une certaine marge d'autonomie. Le récit de la création d'un MdR à Pleasantville, proposé par un professeur (promoteur de ce MdR avec un éducateur), le souligne :

> « Ce premier MdR que l'on a fait à Pleasantville, c'était vraiment un truc entre nous, une initiative locale. Et, à ce moment, on n'avait pas vraiment de réglementation nationale en plus. On s'est dit : "qu'est-ce qu'on veut faire, nous ? Avec quel détenu ? Des gens qui travaillent ? Des primaires [personnes incarcérées pour la première fois] ?" Après, il y a aussi ce qu'on veut en faire, quelles normes on veut transmettre. Avec [*nom de l'éducateur*], on s'est dit : "les bases de la vie en collectivité et que le module, ça soit la maison, que ça ne soit pas la cellule. Voilà ce que l'on veut". Après, les normes, faut qu'elles soient adaptées à l'espace, au type de détenus. » (Professeur ayant participé à la mise en place du MdR 9, Pleasantville).

La mise en place d'un MdR paraît se résumer à une impulsion individuelle, mais elle ne s'y limite évidemment pas. Elle s'inscrit dans des orientations définies par la direction d'établissement, elle-même soumise à une ligne politique dictée par l'échelon national.
En effet, dans le langage émique (de Sardan, 1998), sont souvent évoquées les « coutumes de la prison » ou la « philosophie de la prison ». La représentation selon laquelle la direction disposerait de pouvoirs considérables se retrouve dans les discours des acteurs, détenus et personnels :

> « Le directeur, c'est un peu un seigneur, un seigneur qui règne sur son domaine. » (Moniteur de sport, Pleasantville)

Cela fait partie des « mythes » classiques, que l'on retrouve dans les prisons françaises. Cependant, en Espagne, cela renvoie moins aux modalités de management du personnel qu'aux orientations décidées par les directions en matière d'octroi de bénéfices pénitentiaires[160] et de programmes de traitement (dont font partie les MdR). Sur ce dernier point, cela se traduirait par l'implication de la direction

[160] Nous reviendrons plus en détail sur cette question dans le chapitre 6. On signale simplement ici que l'administration pénitentiaire locale dispose de certains pouvoirs dans la proposition et dans l'octroi des bénéfices pénitentiaires (qui représentent l'équivalent des aménagements de peine en France).

dans le développement et la mise en œuvre de ces programmes. Un directeur est tantôt décrit comme « pro-traitement », tantôt comme « pro-discipline » :

> « - Pablo : la direction, c'est un peu la philosophie du centre, en fait.
> - Enquêtrice : et c'est quoi la philosophie d'un centre ?
> - Pablo : c'est la manière de fonctionner, le type de traitement et tout. Après notre travail, c'est le même, il ne change pas vraiment.
> - Ramiro : Oui, l'autre il avait tout révolutionné ! Comment il s'appelle déjà ? [...] C'est le contraire de maintenant.
> - Pablo : En fait, il y a des directeurs de traitement et d'autres plus dans l'optique du régime disciplinaire, dans la sécurité. »
> (Échange avec des surveillants, Pleasantville)

Le qualificatif « pro-traitement » renvoie une gestion d'établissement plus tourné vers la réinsertion (par la mise en place de programme de traitement), quand une direction « pro-discipline » serait plus encline à prioriser les objectifs sécuritaires dans son établissement. À Smallville, le directeur est étiqueté comme « pro-traitement », car il a favorisé la mise en place de nombreux programmes de traitement dans sa prison. À Pleasantville, l'ancien directeur est aussi présenté comme impliqué dans le développement d'initiatives en matière. Inversement, la gestion du directeur en poste au moment de notre enquête est décrite comme ancrée dans le sécuritaire. Cette catégorisation binaire mériterait évidemment d'être affinée. Notons cependant que celle-ci détermine parfois un soutien des directions dans la mise en place de MdR :

> « La direction ça joue aussi. Par exemple, ce directeur, on sait que les MdR, c'est une partie de son identité, ils le savaient très bien là-haut [à l'échelle nationale]. »
> (Professeur, Pleasantville)

Une autre illustration de l'influence du positionnement de la direction est offerte par la place accordée aux intervenants extérieurs, notamment de l'éducation nationale :

> « - Enseignant : avant, on était plus impliqué dans la vie de la prison, aujourd'hui, on est plus isolé. Avant on était obligé d'assister à la commission de traitement, on n'avait pas de vote, mais on devait y être. Aujourd'hui, non. [...] Ça dépend beaucoup de la direction et du SGIP. On est très peu consulté maintenant.
> - Sociologue : mais j'insiste, ça, ça dépend du centre pénitentiaire, ça dépend vraiment de la direction. »
> (Échange informel avec un enseignant et la sociologue pénitentiaire, Pleasantville)

Cette autonomie des directions dans la définition des « coutumes de la prison » doit toutefois être nuancée, en prenant en compte l'articulation entre *politics* et *policies* (voir, pour une synthèse, Hassenteufel, 2011, p. 157-186). La façon dont se gouverne une prison est en effet en partie déterminée par la couleur politique du gouvernement : les orientations du SGIP ne sont pas sans incidence sur l'échelon méso de l'administration pénitentiaire espagnole, tant sur la nomination des directions d'établissements (encadré 12), que dans la répartition des ressources financières.

Encadré 12. Des directions d'établissements politisées en Espagne ? Les différences avec l'administration pénitentiaire française

En Espagne, les postes de direction sont dits de « libre nomination » (Mesa, 2000) : les directeurs sont nommés et démis de leur fonction par le SGIP. On ne devient donc pas directeur par la voie d'un concours externe, comme c'est le cas en France. Deux conditions sont toutefois nécessaires : il faut être fonctionnaire de l'administration pénitentiaire et avoir un grade équivalent au moins à A2. On s'éloigne de la définition wébérienne de la bureaucratie et cela est déterminant pour la compréhension du système espagnol et cela, à double titre.

Tout d'abord, cela nous renseigne sur le passé professionnel des directeurs et sur l'influence des socialisations professionnelles qui ont jalonné leur parcours. Les deux directeurs que nous avons rencontrés sont tous deux entrés dans l'administration pénitentiaire en tant que surveillants et ont ensuite occupé différents postes (éducateur et administrateur pour l'un ; administrateur, sous-directeur de la sécurité et juriste pour l'autre).

Par ailleurs, le lien entre *politics* et *policies* apparaît de façon manifeste dans les logiques de nomination et de démission. À chaque élection nationale, s'il y a un changement de parti politique au pouvoir, cela a des retombées en cascade sur la composition de l'administration pénitentiaire espagnole[161]. Pour résumer, si le ministre de l'Intérieur change, la direction du SGIP change et si celle-ci change, il est d'usage que les directeurs de prison changent, ainsi que l'équipe de sous-direction par dernier effet de cascade. L'influence de la couleur politique du gouvernement n'est pas reconnue explicitement, bien qu'elle soit relayée dans les publications syndicales (ACAIP, 2016) et qu'elle est avouée à demi-mot par l'un des directeurs interrogés :

« Les postes sont de libre nomination, mais ce n'est pas directement politique… C'est plus des postes de confiance… D'amitié… Ils peuvent te virer et c'est vrai que c'est courant.

[161] Cela est illustré par des articles de presse. On pourra notamment voir celui de Romero (2018) sur le changement de gouvernement en 2018.

C'est la décision du secrétariat général, tout ça. Quand il change, il met les personnes en qui il a confiance aux postes de direction. Ce n'est pas vraiment un concours en fait, même si tu dois toujours être fonctionnaire. » (Directeur, Smallville)

L'articulation entre la couleur politique du gouvernement et le poste de direction d'un établissement pénitentiaire conditionne la sécurité de l'emploi : un directeur peut perdre son poste du simple fait d'un changement politique. Il peut être également destitué de ses fonctions si le « lien de confiance » est rompu. Le plus souvent, ils restent dans l'administration pénitentiaire, mais sont rétrogradés à des postes inférieurs dans la hiérarchie. Les directeurs se trouvent ainsi dans une situation d'allégeance politique vis-à-vis du parti politique au pouvoir. Cela peut se répercuter sur les gestions d'établissement impulsées localement.

L'influence de la ligne politique nationale se répercute sur l'allocation des fonds financiers aux programmes de traitement, aux sorties en dehors de la prison ou encore à l'amélioration des infrastructures matérielles. L'incidence est donc très concrète dans le quotidien des détenus. À partir de 2011, date de l'arrivée au pouvoir du Parti Populaire (le *Partido Popular* [parti populaire], parti de droite espagnole), on note de nouvelles orientations. Le financement des sorties sportives n'a plus été assuré par l'administration pénitentiaire, mais par les détenus eux-mêmes (le repas, les frais de transport étant gratuits à cette occasion), ce qui engendre des inégalités selon les ressources financières dont les détenus disposent. Une autre illustration est la fermeture des piscines en 2012, à la suite d'une décision ministérielle du gouvernement de M. Rajoy (*Partido Popular*). À l'occasion de l'alternance politique en 2018, le parti socialiste revenant au pouvoir, leur réouverture a été annoncée. À chaque fois, c'est la crise économique qui a été avancée comme justification principale. Pourtant, à y regarder de plus près, nous comprenons que des considérations idéologiques ne sont pas sans influence sur ces politiques publiques décidées à l'échelle nationale :

> « Ces questions de piscine, c'est que politique. Moi, ça me coûte plus cher de tout fermer ou de tout remettre en route, que de la maintenir ouverte ! » (Membre de l'équipe de direction, Pleasantville)

La fermeture des piscines, considérées comme des infrastructures de luxe, est directement liée au spectre d'une « prison cinq étoiles »[162], très largement relayé par la presse[163] et les organisations syndicales. Les orientations du SGIP se retrouvent également dans la priorisation des objectifs imposés aux directions en matière de programmes de traitement. C'est le cas pour les MdR :

> « Moi, mon objectif, c'est que soit mis en place un nombre suffisant de programmes. Le SGIP exige qu'il y ait un nombre minimal de programmes qui soit mis en place. Il y a des lignes de force selon les périodes et les gouvernements : là, c'est la violence faite aux femmes et les agressions sexuelles. […] Les modules de respect, pareil, à un moment. Ils entrent dans les programmes de traitement. » (Sous-directeur du traitement, Smallville)

> « Des modules de respect dans chaque prison. Maintenant, la chanson, c'est de faire des modules de respect et de les vendre au SGIP. » (Surveillant, Pleasantville)

Dans ce cadre, l'un des enjeux pour les directions est de faire valoir auprès du SGIP que leur établissement compte un certain nombre de modules labellisés MdR. Cependant, les orientations dictées par le haut ne dictent pas ce que sont les MdR localement, concrètement.

2.3. Des directions « gestionnaires » et des agents subalternes autonomes dans la définition locale des MdR

Si la circulaire et le manuel d'application des MdR proposent un cadre normatif, en vue d'une homogénéisation nationale du dispositif, on constate des appropriations très différentes de ce nouveau régime de détention. Ici, les pratiques professionnelles sont déterminantes : pour que le système infra-disciplinaire d'un MdR soit mis en œuvre, la collaboration des membres de l'équipe technique et des surveillants (qui forment ensemble l'équipe pluridisciplinaire du module) est nécessaire. Or, les agents

---

[162] Cela renvoie à l'un des enjeux cruciaux de l'amélioration des conditions de détention : les limites qu'y oppose le principe de *less eligibility*.

[163] Voir par exemple un article intitulé « C'est comme cela que sont construites les prisons en Espagne : services de luxe pour "humaniser les prison" » (Idealista, 2016, 5 de Abril) ou un autre « La prison "5 étoiles" a été inaugurée » (El mundo, 2008, 16 de Julio).

jouissent d'une certaine marge d'autonomie, qui marque très directement le fonctionnement des MdR. Un surveillant le résume :

> « Ici, tu décides si tu veux, quand tu veux et où tu veux ici ! » (Surveillant, Pleasantville)

L'équipe technique est chargée d'organiser les réunions entre professionnels, d'animer les différentes assemblées rassemblant les détenus, d'élaborer le programme individuel de traitement, ou encore de nommer les différents responsables des commissions de détenus. Elle tient également un rôle central dans la mise en œuvre du système infra-disciplinaire du module, comme nous l'avons expliqué. Pour exercer ces différentes fonctions, les membres de l'équipe technique doivent assurer une présence régulière dans le MdR. La définition des pratiques professionnelles est cependant décidée par chacun. Certains agents se rendent tous les jours dans le module et n'hésitent pas à s'entretenir formellement ou à échanger informellement avec les détenus. Mais ce n'est pas le cas de tous. La seule obligation concrète qui leur incombe est d'ordre administratif : ils doivent assister à la commission de traitement hebdomadaire où est votée l'attribution des bénéfices pénitentiaires et des permissions de sortie des détenus. Des éducateurs l'expliquent[164] :

> « On ne te demande rien ! Il n'y a aucune exigence : tu peux aller trois ou quatre fois dans le module ou n'y aller qu'une fois par semaine, juste avant la commission de traitement. Personne ne te dira rien. Tu fais ce que tu veux. » (Éducateur, module 2, Pleasantville)

> « Je pourrais ne rien foutre et juste me pointer à la commission de traitement. Et voter. Et voilà, mon taf de la semaine, il est fini. » (Éducateur, module 4, Smallville)

La participation des surveillants est également essentielle : dans les MdR, ils assurent le contrôle quotidien du comportement des détenus. Ils sont aussi censés être plus faciles d'accès pour les détenus, afin de tenir un rôle d'accompagnement :

> « Dans les MdR, l'implication est plus grande, il faut être empathique, il faut vraiment travailler. On peut dire que le travail est vraiment exigeant dans les MdR, l'implication

[164] L'autonomie dont jouissent les agents implique des modalités de gestion radicalement différentes d'un module à un autre. Nous y reviendrons dans le chapitre 5, car cela pose les jalons de notre analyse du traitement différentiel des détenus en fonction de leur module d'affectation.

> est beaucoup moins importante ailleurs. Il faut connaître les détenus. Dans les mauvais modules, c'est surtout commander et donner des ordres. Ce n'est pas pareil. » (Sous-directeur du personnel, Pleasantville)

Ces différentes tâches ne sont réalisables que si les pratiques quotidiennes changent[165] : les surveillants doivent entrer dans le module et de côtoyer les détenus. Cependant, ici encore, les agents jouissent d'une importante marge d'autonomie, d'autant plus visible dans les MdR où de nouvelles fonctions leur sont attribuées :

> « Ici, chaque fonctionnaire travaille à sa manière et fait comme il veut. Moi, comme je voulais m'impliquer dans le truc, je participais à la commission du MdR avec l'éducateur et la psy. […] D'autres collègues venaient aussi, mais pas tous. Ça dépend. » (Surveillant, MdR, Smallville)

Les pratiques peuvent varier de façon manifeste selon le module, selon l'équipe et selon l'agent. Certains surveillants sont parfois plus enclins à sortir de leur cabine, pour pénétrer dans les lieux de vie des détenus. Mais il n'est pas rare non plus que certains exercent leur métier de la même façon que dans un module ordinaire (telle qu'on l'a décrite dans le chapitre 1). Ils continuent de ne pas sortir de la cabine, ne s'engagent pas spécifiquement dans le travail pluridisciplinaire avec l'équipe technique et considèrent leur rôle inchangé.

Cette latitude peut notamment s'expliquer par les formes du contrôle hiérarchique dans l'organisation espagnole. Dans les centres types, macro-prisons, la gestion d'établissement diffère de celle que l'on pourrait observer dans un établissement de petite taille. La direction y détient un rôle de « gestionnaire », selon le terme utilisé par les agents pénitentiaires et les directeurs eux-mêmes :

> « Mon rôle, c'est d'être un gestionnaire. C'est un poste gratifiant. Je dois coordonner les différentes aires, gérer les relations avec les entreprises… »
> (Directeur, Pleasantville)
> « La mission du directeur, c'est de tout bien coordonner. […] Je suis un gestionnaire. »
> (Directeur, Smallville)

---

[165] À ce titre, une formation spécifique est censée être proposée afin de les initier au rôle qu'ils doivent tenir dans les MdR. Aucun des surveillants rencontrés exerçant en MdR n'a effectué cette formation. Seuls deux surveillants à Smallville avaient participé à une visite des MdR du premier établissement à les avoir expérimentés.

Les attributions d'un directeur de prison ne différeraient guère de celles observées dans n'importe quelle administration publique, qui met en coprésence des agents de terrain et des « usagers » :

> « La direction d'un établissement pénitentiaire en Espagne, c'est un gestionnaire. C'est un peu comme dans un hôpital, c'est un truc de gestionnaire. » (Éducateur, Smallville)

L'utilisation de ce terme dénote une connotation entrepreneuriale, qui peut être rattachée aux nouvelles stratifications bureaucratiques qu'introduit le nouveau management public (Bezes, 2020). L'idée de recherche d'efficacité dans la gestion d'établissement y est également sous-jacente, à l'instar de ce que démontre C. Dubois au sujet des directions d'établissement belges (Dubois, 2016). L'absence de stabilité du poste accroît la dimension gestionnaire du poste. Le travail est essentiellement bureaucratique et la gestion des différents services se fait à distance. Il est rare que le directeur pénètre dans l'espace de la détention[166]. Le contrôle hiérarchique des pratiques professionnelles des agents subalternes est délégué à l'équipe de sous-directeurs et sous-directrices[167]. Mais les responsables hiérarchiques invoquent les compétences et l'expertise dont disposent les membres de l'équipe technique, pour justifier l'indépendance qui leur est accordée. L'un des sous-directeurs du traitement (ayant occupé un poste de juriste) mobilise précisément cet argument : il est un gestionnaire et non pas un supérieur hiérarchique. Dans ce cadre, il ne dispose d'aucune légitimité pour contrôler les agents techniques dont la qualification ne relève pas de son domaine de compétence, et encore moins pour exiger d'eux une façon de faire :

> « Après, il y a une totale indépendance des agents dans la mise en place [des programmes], comment ils le font, avec combien de détenus… Comme avec les ONG, d'ailleurs, moi, je vérifie juste qu'ils soient sérieux. Je ne vais pas aller dire à un

---

[166] À Pleasantville, les détenus ayant rencontré le directeur sont peu nombreux. La configuration à Smallville est différente : le directeur était plus accessible. Mais l'on doit rattacher ces différences aux spécificités de l'établissement (notamment sa petite taille).

[167] L'organigramme d'un établissement pénitentiaire en témoigne : tout directeur est secondé par une équipe, qui se structure autour des différentes « aires » pénitentiaires. On trouve ainsi dans toute prison espagnole un sous-directeur ou une sous-directrice du traitement, de la sécurité, du régime disciplinaire, de la santé et un administrateur s'occupant des thématiques financières. Certains établissements comptent également un sous-directeur ou une sous-directrice du personnel.

> psychologue ce qu'il doit faire et comment il doit le faire. Je suis juriste, je n'ai rien à dire. Mais ce ne sont pas non plus les juristes que je commande. Moi, je suis un gestionnaire, le directeur des programmes de traitement. Ce que je vérifie, c'est juste qu'ils soient sérieux, voilà ce que je vérifie. Ce que je demande, c'est le nombre de détenus qui ont assisté aux programmes. S'il y en a 10, c'est que le programme est intéressant et qu'il faut le poursuivre. […] Mon rôle, c'est de coordonner le travail de tous les professionnels, de convoquer la commission de traitement, de fixer l'ordre du jour, de mener les programmes d'intervention. » (Sous-directeur du traitement, Smallville)

Il faut noter que l'équipe de direction dispose toutefois d'un levier d'action indirect pour influencer le devenir d'un MdR, en jouant sur les affectations du personnel. Si le travail dans un MdR requiert en principe le volontariat des agents, ce n'est pas toujours le cas dans les faits. Des changements du module d'affectation des agents peuvent être décidés par la direction. Cela peut jouer sur la dynamique du MdR, en rompant des équipes de travail constituées, pour les remplacer par de nouvelles équipes. Un éducateur explique que cela a été le cas, à l'occasion d'un changement de direction à Pleasantville :

> « Dans le 9, quand on en a fait un MdR, ça a bien marché parce que l'équipe fonctionnait bien, les surveillants étaient inclus et la direction, elle nous soutenait… […] En 2012, il y a eu un changement de direction[168] et ils m'ont changé de module. Sans savoir pourquoi, et personne ne m'a soutenu, aucun collègue. Ils m'ont mis dans le [module] 6. Du coup, je me suis dit, ben je vais en faire un MdR aussi. Pour les jeunes. Tu essaies, mais tu as besoin d'une équipe qui t'appuie pour monter le truc, et c'est la direction qui m'a imposé l'équipe. Et là, personne n'était motivé. Quand tu n'as pas d'appui… […] C'était un peu un échec, oui. » (Éducateur, Pleasantville)

Notre travail d'enquête a mis en évidence que les normes et les principes de fonctionnement sont redéfinis et adaptés au niveau local : ils peuvent changer d'un MdR à un autre, y compris au sein d'une même prison. Un détenu l'exprime explicitement :

---

[168] Ce changement de direction fait suite au changement de majorité gouvernementale l'année précédente (le *Partido Popular* ayant emporté la majorité absolue des sièges au congrès des députés).

> « Rien n'est générique ici. Toutes les prisons sont différentes, tous les modules sont différents. Chacun a ses normes. Tu vas dans un MdR, puis dans un autre, tout est différent. » (Détenu, module 6, Smallville)

Les MdR suivent des trajectoires très diverses, selon les orientations décidées par la direction et les appropriations professionnelles qui en sont faites par les agents du module. Ce constat se retrouve dans les résultats de l'enquête menée au sein de MdR pour femmes par A. Ballesteros-Pena (2017), qui soulignent les fonctionnements très disparates. Tâchons donc d'analyser les appropriations des MdR au sein des établissements.

3. Les « vrais » et les « faux MdR » : les appropriations disparates du système infra-disciplinaire

La classification institutionnelle entre les différents types de MdR, telle que proposée par la circulaire, est en pratique suppléée par des catégorisations informelles, élaborées à une échelle locale. Ce constat est valable dans les deux établissements dans lesquels nous avons enquêté et nous pouvons faire l'hypothèse que celle-ci se retrouve ailleurs. À Pleasantville, on recense : un « vrai MdR » (module 12) et deux MdR « abandonnés » (modules 9 et 10). À Smallville, les deux MdR sont qualifiés de « faux MdR » (modules 5 et 6). Que recouvrent ces appellations forgées par les acteurs ?

De façon *a priori* contre-intuitive, ce ne sont pas l'autonomie ou la responsabilisation des détenus qui caractérisent un « vrai MdR », bien que ces aspects-ci soient les plus valorisés dans les discours. La distinction repose sur les pratiques professionnelles des agents, et plus précisément sur la mise en œuvre ou non du système infra-disciplinaire. Dans les représentations des acteurs, ce sont donc les logiques de contrôle, d'évaluation et de supervision par l'administration pénitentiaire qui sont considérées comme centrales pour différencier un MdR « qui marche » d'un MdR « à l'abandon ».

3.1. Les « vrais MdR » : un fonctionnement « plus rigide » assuré par le contrôle institutionnel

3.1.1. Les caractéristiques d'un « vrai MdR »

Les « vrais MdR » sont ceux dont il est considéré qu'ils « fonctionnent très bien ». Dans les représentations, il s'agit de modules où les professionnels se saisissent pleinement de leurs nouvelles compétences offertes par le système infra-disciplinaire, pour maintenir l'ordre et obtenir une discipline stricte. Érigés en modèles par les acteurs, ils servent d'étalon lorsqu'une hiérarchisation entre les différents MdR est élaborée. Précisons-le immédiatement : ce type de MdR reste minoritaire. À Smallville, aucun MdR n'est considéré comme tel. Lorsqu'une comparaison est opérée, ce sont les MdR de Mansilla las Mulas (le premier établissement à les avoir mis en place en Espagne) auxquels il est fait référence. À Pleasantville, le seul MdR qui réponde à cette qualification dans les représentations collectives est le module 12, qui nous servira d'exemple-type afin d'en présenter les caractéristiques.

Un « vrai MdR » se rapproche du modèle générique promu par les textes (la circulaire de 2011 et le manuel d'application), aussi bien dans sa structure organisationnelle que dans ce qui est exigé disciplinairement des détenus. La population du module est répartie en sept groupes de ménage, avec des responsables détenus clairement identifiés et désignés selon la procédure préconisée dans le manuel d'application. La tenue des différentes assemblées est effective et les différentes commissions de détenus mises en place. La visite des familles, l'un des privilèges collectifs les plus notables accordés aux détenus affectés dans les MdR, est organisée chaque année. Cependant, ce ne sont pas ces éléments qui déterminent la qualification de « vrai MdR » :

> « - Enquêtrice : mais alors, qu'est-ce que ça serait un vrai MdR, selon vous ?
> - Surveillant : c'est un module où on serait plus impliqués, mieux coordonnés…
> - Enquêtrice : impliqués dans quoi ?
> - Surveillant : dans le contrôle, dans l'évaluation des détenus. […] Plus rigide, tu vois. »
>
> (Échange avec un surveillant, cabine modules 5 et 6, Smallville)

Ce fonctionnement « plus rigide », tel qu'évoqué dans l'entretien, correspondrait à un travail en symbiose entre surveillants et équipe technique, afin de faire respecter

l'infra-droit. Dans le module 12, des réunions entre les professionnels sont organisées. Les procédures d'évaluation des comportements sont mises en œuvre et le non-respect des normes du MdR sanctionné. Dans les MdR, l'équipe technique s'investit dans la gestion du module et de son système infra-disciplinaire. On y identifie très nettement un *leadership* professionnel exercé de manière informelle par l'un de ses membres. Dans le module 12, c'est la psychologue qui exerce ce rôle central : elle coordonne le travail des agents, se rend tous les jours dans le module et connaît chacun des détenus. Cela se retrouve d'ailleurs dans les représentations des détenus de la répartition du pouvoir de sanction. La capacité d'exclusion est en général attribuée à cet agent : « c'est la psy qui peut virer ici », nous explique un détenu vivant dans le module 12. Dans d'autres MdR, c'est l'éducateur à qui l'on attribue ce pouvoir. Cela dépend des configurations organisationnelles spécifiques qui découlent des arrangements locaux.

Dans les « vrais MdR », les surveillants exercent les mêmes tâches quotidiennes de fouille, de décompte, d'ouverture et de fermeture des cellules. Leur mission de surveillance et de contrôle, rattachée aux objectifs d'ordre interne et de sécurité, demeure prioritaire et prépondérante. Mais ils procèdent également à l'évaluation quotidienne des détenus, ainsi qu'au contrôle du respect de l'infra-droit, à partir du système de points positifs et négatifs. Le point négatif est utilisé comme outil de sanction des fautes qui ne sont pas susceptibles d'enclencher une procédure disciplinaire. Un agent l'explique :

> « C'est pour sanctionner les mauvaises conduites, mais légères, qui ne font pas l'objet de rapports disciplinaires. » (Surveillant, cabine des modules 9/10, Pleasantville)

Des points négatifs sont par exemple attribués aux détenus qui ne respectent pas la file d'attente pour le repas, jouent à des jeux de société en dehors des horaires autorisés, ne se changent pas après être allés au sport. Dans le module 12, les agents n'hésitent pas à se saisir de ce système de points négatifs. Il est à noter qu'il est essentiellement fait un usage instrumental de ce nouveau pouvoir de sanction : le point négatif sert à punir formellement un détenu qui ne respecte pas les normes du module. Il représente le prolongement infra-disciplinaire du pouvoir de sanction classique, dont les agents sont en partie dépourvus dans les MdR, comme nous allons

le voir. Les points positifs sont distribués beaucoup plus parcimonieusement[169]. C'est l'une des consignes qui apparaît dans le manuel d'application : ils ne doivent pas être utilisés comme une récompense d'une action particulière, mais servent à valoriser un « comportement exemplaire continu ». En Espagne, dans la pratique, les surveillants accordent effectivement peu d'importance aux points positifs : ils ne sont jamais mentionnés lorsqu'ils expliquent leurs attributions. Si cela peut paraître anodin à ce stade, les appropriations très différentes de la sanction positive par les surveillants en France démontrent que la relation carcérale entre les agents et les détenus ne se construit pas sur les mêmes bases dans les MdR français et espagnols.

3.1.2. Des surveillants en perte de pouvoir

Malgré le nouvel instrument de sanction dont ils disposent, les surveillants perdent du pouvoir dans les MdR. Cela ne signifie pas pour autant que tout pouvoir disparaît dans les MdR espagnols. Le pouvoir institutionnel y est soumis à des reconfigurations profondes. L'une d'elles réside dans le fait que ce ne sont plus forcément les surveillants qui l'incarnent et/ou le détiennent.

À rebours de ce que l'on pourrait supposer, le système infra-disciplinaire prive les surveillants de plusieurs leviers traditionnels pour exercer leur autorité. La détermination des sanctions n'est en effet plus de leur seule compétence. L'exclusion du module, utilisée comme sanction informelle par les surveillants dans les modules ordinaires, fait désormais partie de l'arsenal infra-disciplinaire des MdR. Même si le dispositif de sanction interne aux MdR n'a pas vocation à remplacer celui de l'établissement, mais plutôt à s'y superposer, on observe dans les pratiques des logiques de substitution (voir sur les effets de divergence, de superposition et d'articulation entre le droit, l'infra-droit, le non-droit dans les établissements pour mineurs, Salle et Chantraine, 2009). Lorsqu'un détenu enfreint le règlement intérieur de l'établissement dans un « vrai MdR », il est rarement sanctionné *via* un rapport de discipline : sont préférées des sanctions infra-disciplinaires et l'exclusion du module,

[169] À la différence du terrain français, nous n'avons pas pu objectiver les usages de ce système de points négatifs et positifs. Cela s'explique par deux raisons. Les points ne sont pas recensés dans des fichiers informatiques, mais inscrits à la main par les surveillants dans des cahiers. En outre, les usages qui en sont faits ne leur donnent pas la même importance qu'en France.

jugées plus efficaces. Dans cette configuration, les surveillants perdent à la fois un pouvoir de sanction formel et informel.
En outre, ils sont dépossédés de la compétence informelle du choix des détenus à qui sont déléguées des tâches de maintien de l'ordre en détention. Le statut d'*ordenanzas* de module n'existe plus dans les MdR : les détenus responsables de groupes s'y substituent. Ils sont désignés par l'équipe technique et ils exercent, dans un cadre formalisé et institutionnel, certaines compétences relatives au contrôle des autres détenus. Cet élément est fondamental pour bien comprendre ce qui se joue dans les MdR en termes de pouvoir : les surveillants y sont privés de leur possibilité de déléguer certaines tâches de maintien de l'ordre à des détenus qui ont leurs faveurs.

Dans une configuration où les surveillants perdent du pouvoir, nous pourrions faire l'hypothèse qu'ils investissent le relationnel et des logiques de négociation informelle pour se réélaborer une position d'autorité légitime auprès des détenus (Liebling, 2000). Certes, les agents sont plus enclins à interagir avec les détenus dans les MdR que dans les modules ordinaires :

> « - Enquêtrice : et c'est quoi qui change, ici, avec les fonctionnaires [de surveillance] ?
> - Détenu : les relations, elles sont plus proches. Dans ce module [module 7], ils ne sortent jamais. Dans le 12 [MdR], ils sortaient. Ici [module 7], les fonctionnaires sont super rustres. Ils gueulent, te ferment la fenêtre à la face quand tu demandes des renseignements. »
> (Détenu, module 7, anciennement incarcéré dans un MdR, Pleasantville)

Pour autant, cette plus grande proximité n'est pas investie par les agents pour modifier les leviers de leur autorité. Le rôle et la position des surveillants changent peu dans les MdR : ils demeurent une figure d'autorité statutaire et coercitive. Les surveillants sont là pour garder, contrôler et sanctionner, le cas échéant, les règles de la prison et du MdR. Que le surveillant embrasse la dimension relationnelle de son métier ou qu'il préfère rester sur une assise autoritaire et statutaire (Rostaing, 1997), les agents estiment que leur rôle consiste surtout à faire respecter les normes, y compris dans les MdR :

> « Le fonctionnaire [de surveillance], ça reste celui qui surveille, qui vérifie que les règles soient respectées, que les normes du module sont respectées. Même dans les MdR. […] À moi, ça me plaisait de faire respecter les normes du module, ça les aide. »
> (Surveillant module 2, anciennement dans un MdR, Smallville)

Cela se retrouve dans les représentations des détenus. Bien qu'il soit parfois reconnu de meilleures relations avec surveillants dans les MdR, les détenus considèrent que la relation carcérale n'en est pour autant pas transformée. La distance est maintenue, chacun reste à sa place. Le surveillant demeure l'agent qui contrôle, surveille et fait respecter la discipline. Son rôle est avant tout perçu au prisme de sa mission de maintien de l'ordre au sein du module :

> « - Détenu : mon interlocuteur principal, ici ? C'est l'éducateur.
> - Enquêtrice : et avec les fonctionnaires [*de surveillance*] ?
> - Détenu : Oui, c'est vrai, il y a de meilleures relations ici… Mais, franchement, il [*le surveillant en général*] ne sait rien. Si on va le voir, c'est vraiment qu'il y a un problème. Le fonctionnaire, il est mieux ici, c'est plus humain. Mais après, ça reste un … On reste dans une relation de détenu à surveillant, tu vois. À moins que ce soit un truc disciplinaire, tu vois… Le fonctionnaire, il est là pour qu'il y ait une discipline. »
> (Échange avec un détenu, module 6, Smallville)

Un autre échange confirme cette vision. Les surveillants sont décrits comme plus « collaboratifs » dans les MdR. Cependant, la dimension d'aide s'efface rapidement derrière leur mission de contrôle :

> « - Détenu : tu sais, sa fonction principale [*celle du surveillant*] c'est de contrôler, de surveiller. Dans ce module, ils sont assez collaboratifs en général. Mais ça dépend vraiment de la personne. Il y en a qui sont plus ou moins secs, tu sais…
> - Enquêtrice : et ils viennent ici ? Dans le module ?
> - Détenu : des fois… Ils viennent un peu. Mais bon, après, leur fonction c'est de contrôler. »
> (Détenu coordinateur module 5, Smallville)

À côté de ces « vrais MdR », il y en aurait qui n'en seraient pas réellement : les « faux MdR ».

3.2. Les « faux MdR » : un système infra-disciplinaire délaissé par les professionnels

Les dits « faux MdR » nous intéressent doublement. Ils sont d'abord majoritaires : la plupart des MdR sont rangés dans cette catégorie plurivoque. Ensuite, ce type de

MdR nous éclaire plus précisément sur les logiques à l'œuvre dans ce régime de détention. S'il est considéré que le système infra-disciplinaire a été délaissé par les professionnels du module, cela n'empêche pas que ces MdR soient structurés par un infra-droit[170] et que persiste une ambiance similaire à celle décrite dans la première partie de ce chapitre. Ordre et discipline sont obtenus par d'autres moyens institutionnels, qui seront au cœur de nos développements dans les chapitres 5 et 6.

À Smallville, les deux MdR (modules 5 et 6) sont décrits comme des « faux MdR » :

> « C'est censé être des MdR, ici, mais c'est pas des vrais. En tout cas, pas comme les vrais à Léon. Ici, on a que des faux MdR. » (Surveillant, cabine des modules 5 et 6, Smallville)

À Pleasantville, ce n'est pas la qualification « faux MdR » qui est retenue, mais les MdR 9 et 10 sont considérés comme « à l'abandon », fonctionnant « tout seuls » ou « par inertie » :

> « - Enquêtrice : et c'est quoi, finalement, ces modules s'ils ne sont pas de respect ?
> - Fidel : on va dire que c'est des modules ordinaires, des modules moyens.
> - Santiago [*qui conteste ce que vient de dire son collègue*] : mais non, c'est des MdR, ici ! [...]
> - Nacho : Moi, j'ai beaucoup de doutes. [...] Dans le 9 et le 10, avant, on avait des réunions, on avait un *feed-back*. Aujourd'hui, c'est des MdR qui fonctionnent tout seul, on va dire. Avant, il y avait plus d'exigences aussi. J'ai des doutes sur le fait que ce soit un MdR... Il est un peu à l'abandon, on va dire.
> - Fidel : c'est un MdR par inertie ! Le 12, c'est très différent, le fonctionnement, ce n'est pas le même.
> (Échange avec des surveillants, cabine des modules 9 et 10, Pleasantville)

Ces dernières appellations nous fournissent plus d'indices : elles témoignent d'un processus, voire d'une controverse, et non d'un état de fait. Le rôle des acteurs dans ce processus d'abandon y est sous-entendu. Un « faux MdR » ou un « MdR abandonné » est un MdR qui conserve une telle étiquette, mais sans en posséder les caractéristiques qui semblent prééminentes aux professionnels. En effet, il est considéré que ces MdR auraient « mieux » fonctionné autrefois. Dans les logiques mobilisées, ce sont encore une fois les pratiques professionnelles qui déterminent la

[170] On pourra se reporter à l'annexe 9, où est donné un exemple d'infra-droit « adapté », celui du MdR 5 à Smallville.

qualification de « faux MdR ». Plus précisément, cela renvoie au manque d'investissement de l'équipe technique et des surveillants dans la mise en œuvre effective du système infra-disciplinaire. « L'absence d'exigence », mentionnée dans l'extrait d'entretien précédent, signifie que l'infra-droit ne serait plus respecté et les manquements à la discipline plus sanctionnés.

3.2.1. Une équipe technique qui ne se saisit pas du système infra-disciplinaire

Nous avons vu que le rôle de l'équipe technique est déterminant dans la mise en œuvre de l'infra-disciplinaire. La gestion quotidienne du module est également souvent personnalisée dans les « vrais MdR » : une figure de *leader* professionnel émerge. Ce n'est pas le cas dans les « faux MdR ». Les agents de l'équipe technique, pour la plupart, exercent leur travail à distance, comme c'est le cas dans les modules ordinaires. Les apparitions de l'éducateur ou du psychologue dans le module sont ponctuelles et rapides. Ils entrent rarement dans le module et mènent en général leurs entretiens individuels depuis la cabine des fonctionnaires de surveillance.

C'est souvent le départ de l'agent identifié comme l'initiateur du MdR qui impulse une dynamique dite d'abandon. On constate donc une fragilité du dispositif, dépendant de la présence quotidienne et de l'implication d'un agent en particulier, ce qui nous renseigne sur l'importance des appropriations par les acteurs de terrain. Il s'agit parfois du psychologue, le plus souvent de l'éducateur du MdR. À Pleasantville, cela se traduit par le fait qu'il n'y a plus d'éducateur qui se rend dans le module tous les jours :

> « Avant, dans le 10, il y avait une réunion de l'équipe technique tous les mois. […] Depuis qu'il s'en est allé, l'éducateur, ce module, il est un peu à l'abandon… Il est laissé à la main de Dieu. […] Le *deal*, dans les MdR, c'est qu'il y ait un éducateur qui vienne tous les jours. Le module, il tient sur un fil depuis le départ de l'éducateur. » (Détenu, module 10, Pleasantville)

À Smallville, au moment de l'enquête, l'un des MdR n'avait plus d'éducateur attitré depuis deux ans. Cette fonction était assurée par intérim par les autres éducateurs de l'établissement, par une rotation toutes les deux semaines :

> « Ici, il n'y a pas d'éducateur… Et on est censé être dans un MdR. Où ça c'est vu, ça ! Un MdR, sans respect ! » (Détenu, module 6, Smallville)

En se réappropriant la dénomination institutionnelle, ce détenu fustige l'absence du personnel de l'équipe technique. Le personnel de surveillance considère également que, sans l'implication continue d'un éducateur, les exigences disciplinaires se distendent dans le MdR, ce qui en fait progressivement un module ordinaire[171]. Selon ces derniers, dans les « faux MdR », l'éducateur ne remplit pas son rôle, notamment en promouvant un travail d'équipe, en entrant quotidiennement dans le module et en supervisant l'évaluation du comportement des détenus. Il est souligné l'inexistence d'une équipe de travail d'équipe, puisque ce sont eux seuls - les surveillants - qui constituent l'équipe « pluridisciplinaire » du MdR :

> « - Enquêtrice : et vous avez des liens avec l'éducateur, le psy ?
> - Nacho : on est seuls ici ! Oui, on fait partie de l'équipe, puisque c'est nous ! [*Rires des surveillants*] Comme personne ne se préoccupe d'ici… Comme tout le monde s'en fout de comment ça fonctionne ici, comme l'éducateur ne regarde pas les cahiers des plus et des moins… Avant, l'éducateur, tous les mois, il regardait et on discutait. Maintenant, on fait directement un rapport [*de discipline*], s'il y a un problème. […] La première pierre dans les MdR, c'est l'éducateur. […]
> - Fidel : depuis que l'éducateur est parti, l'esprit… Mais c'est vrai que c'est un module qui continue de tenir le cap, par inertie on va dire. Peut-être par le profil des détenus aussi. Il y a plus d'implication dans le module 12, toute l'équipe s'y est mise. »
> (Échange avec surveillants, cabine des modules 9 et 10, Pleasantville)

L'absence de cette figure de *leader*, qui coordonne la gestion du module, est considérée cruciale pour obtenir la collaboration des surveillants du MdR. Sans elle, cela provoquerait un désinvestissement progressif du reste de l'équipe technique et des surveillants :

> « Je ne sais pas pourquoi ça s'est délité dans les modules 9 et 10 … Il y a eu un changement d'équipe [*technique*], elle était moins impliquée, c'est sûr. C'est très difficile d'impliquer les équipes et de faire accepter les programmes aux surveillants. Il faut arriver à les impliquer. » (Sous-directrice du traitement, Pleasantville)

---

[171] Il n'a pas été aisé, lors de l'analyse de nos données de terrain, de ne pas tomber dans certains des écueils de la perspective compréhensive. À plusieurs reprises, nous avons été tentée de reprendre le vocabulaire utilisé par les personnes interrogées, tel que « manque de motivation au travail », « laxisme », « absence d'implication », etc. Les jugements dépréciatifs sur les pratiques des agents de l'équipe technique étaient légion sur nos terrains, y compris parmi les membres de l'équipe eux-mêmes.

En écho à ce qui a été dit dans le chapitre 1, il est cependant reproché à l'équipe de direction (directeur et sous-directrice du traitement) d'adopter une attitude de laisser-faire. C'est ce même reproche qui était adressé à l'équipe de direction (directeur et sous-directeur de la sécurité cette fois-ci), concernant les surveillants. Il n'y aurait ni suivi de l'évolution des MdR, ni contrôle des pratiques professionnelles des agents techniques de la part de la hiérarchie :

> « - Surveillant : Ça fonctionne bien sans qu'on n'ait à faire grand-chose, ça fonctionne par inertie… Ils ont laissé faire et ça s'est bien distendu. C'est un module un peu relégué au placard… C'est un peu un MdR abandonné.
> - Enquêtrice : "ils ont laissé faire" : c'est qui, qui a laissé faire ? C'est-à-dire ?
> - Surveillant : Je m'explique, si la direction s'en fout… Si la sous-directrice du traitement s'en fout… Si personne ne vérifie et ne demande des comptes, eh bien, les agents, ils ne font rien... »
> (Surveillant, cabine modules 5 et 6, Smallville)

Qu'en est-il concernant les pratiques des surveillants ?

3.2.2. L'abandon du système de points dans les « faux MdR » : des surveillants inutiles ?

L'influence des surveillants est évoquée moins explicitement quand est abordé un processus d'abandon dans les entretiens. Cela peut se comprendre par le rôle au second plan qu'ils tiennent dans la mise en œuvre du système infra-disciplinaire. Mais tous les « faux MdR » ont en commun une caractéristique facilement objectivable : les surveillants ne procèdent pas à l'évaluation quotidienne avec les points positifs et négatifs.

Il est difficile d'identifier clairement les facteurs qui ont conduit à l'abandon des points. Les surveillants demeurent allusifs. Le manque d'activités est avancé parfois : il leur serait impossible de noter l'implication des détenus dans les activités si aucune n'est proposée. Mais, le plus souvent, les agents attribuent la faute au manque d'implication de l'équipe technique et plus particulièrement de l'éducateur. C'est parce que celui-ci ne remplirait plus ses fonctions dans les MdR, que les surveillants n'utilisent plus le système d'évaluation. Faute d'un *leader* professionnel (que ce soit le ou la psychologue ou l'éducateur ou l'éducatrice), les surveillants suivraient le pas, en

ne se saisissant plus de principale fonction qui leur est attribuée en MdR. Pourtant, en lien avec ce qui a été dit auparavant sur les surveillants dans les centres types (chapitre 1), on peut faire l'hypothèse que leurs pratiques professionnelles de ce personnel sont également déterminantes. Cela est avoué par l'un des surveillants de MdR de Smallville. Le système d'évaluation par points positifs et négatifs a été abandonné depuis plusieurs années. Les dernières notes dans le cahier des observations datent de 2010, soit cinq ans auparavant :

> « - Bernardo : ici, on n'a pas réussi à mettre en place un vrai MdR, tu vois. Du coup, le surveillant ne peut pas s'impliquer.
> - Enquêtrice : et comment ça se fait ?
> - Bernardo : Je ne sais pas, par manque de personnel… par manque d'argent… […]
> - Horacio : Non, c'est pas tellement à cause de ça. En tout cas pas totalement. Faut le dire, c'est notre faute aussi. Si on avait voulu s'impliquer dans ce MdR, on aurait pu. On pourrait être dedans, au lieu d'être ici [*dans la cabine*]. »
> (Échange avec des surveillants, cabine des modules 5 et 6, Smallville)

La temporalité de notre enquête dans les prisons espagnoles ne nous a pas permise d'observer les éventuelles résistances opposées par le personnel lors de la mise en place d'un MdR, comme nous avons pu le faire pour les expérimentations françaises. Pourtant, certains membres de la direction évoquent les réticences passées de certains surveillants, on en trouve également la mention dans la littérature grise (Cendón Silvan et *al*, 2011). Cela est d'autant plus le cas dans les établissements où la rotation est imposée aux agents, comme c'est le cas à Smallville où le principe du volontariat dans l'affectation dans un MdR est rendu caduc. Nous pouvons considérer l'abandon du système de points comme une forme de résistance du personnel de surveillance. Il ne s'agit pas d'une opposition explicite aux MdR et aux nouvelles pratiques professionnelles que cela implique. À la différence de ce que l'on a observé à Tyr en France, les résistances des agents, qui se traduisent ici par l'abandon du système de points, n'opère pas *via* la constitution d'un front actif contre la direction. Ici cela se traduit une par une attitude apathique (Bajoit, 1988) : il suffit aux surveillants de ne plus se rendre dans les espaces de vie des détenus et ainsi de redevenir les « fonctionnaires de la cabine ». Dans cette configuration, la marginalisation des surveillants du quotidien de la détention n'en devient que plus manifeste dans ces « faux MdR » :

> « C'était plus strict et rigide en ces temps-là. Mais c'est périmé, ça ne s'est pas renouvelé. On ne fait plus grand-chose là […] Là, oui, on est assis, on fait rien, mais

> c'est parce qu'il n'y a personne dans le module. C'est vrai, c'est souvent calme ici, oui, on peut un peu s'ennuyer, on ne fait plus rien maintenant. On est plus souvent ici [dans la cabine]. » (Surveillant, cabine des modules 5 et 6, Smallville)

Dans les MdR, l'ennui au travail est redoublé et le ressenti d'inutilité accru chez les agents de surveillance.

CONCLUSION

Nés d'une initiative locale, les MdR sont aujourd'hui institutionnalisés et présents dans toutes les prisons espagnoles. Il s'agit d'un programme de traitement qui s'apparente à un nouveau régime de détention caractérisé par la propreté, l'ordre et la discipline. Régis par un infra-droit et un système infra-disciplinaire propres, qui s'ajoutent aux normes du règlement intérieur de l'établissement, les MdR imposent aux détenus de nouvelles règles de comportement et d'organisation de la vie carcérale. L'approche empirique souligne les appropriations très hétérogènes à l'échelle locale. Dans le même mouvement, cela permet de démythifier ce nouveau régime, trop souvent appréhendé sous un prisme uniformisant (que ce soit pour en faire la critique ou pour en faire les louanges). Cette dimension est centrale, dès lors que l'on envisage le transfert des MdR en France (chapitre 4) : elle permet de mettre à distance l'idée qu'il existerait « un modèle » des MdR espagnols.

La marge d'autonomie dont jouissent les acteurs dans la définition des initiatives et de leurs pratiques professionnelles aboutit à ce que soient distingués localement des « vrais MdR » et des « faux MdR ». Dans les « vrais MdR », le personnel pénitentiaire s'est pleinement saisi du système infra-disciplinaire pour imposer l'ordre et la discipline. Les membres de l'équipe technique (psychologue et éducateur essentiellement) exercent leur nouveau pouvoir d'évaluation des comportements et de sanction. Dans les « faux MdR », le rôle des professionnels se rapproche de celui que l'on peut observer dans les modules ordinaires. Le système de points et les procédures d'évaluation ne sont plus mis en œuvre. Cela peut s'appréhender comme une forme de résistance passive de la part des agents, qui délaissent le système infra-disciplinaire pour en revenir à des pratiques professionnelles classiques. La pérennisation du dispositif au local dépend donc très largement des appropriations qui en sont faites par les agents subalternes. La direction, en la matière, détient toutefois une influence indirecte sur le devenir des MdR, découlant des orientations

données à la gestion d'établissement et des choix en matière d'affectation des personnels.

En Espagne, ce régime de détention n'est pas investi comme levier de transformation du rôle et des pratiques professionnelles du personnel de surveillance, à la différence de ce qui est observé en France. Dans les MdR espagnols, les surveillants continuent de représenter une figure d'autorité statutaire et négative. Dans les « vrais MdR », l'infra-disciplinaire consolide leurs missions de contrôle et de sanction des écarts aux règles. De façon *a priori* paradoxale, les surveillants sont en perte de pouvoir. Cet apparent paradoxe peut facilement s'expliquer : la prise en charge, le contrôle et l'évaluation des détenus sont essentiellement réalisés par les membres de l'équipe technique. Cela induit un processus de spécialisation accrue, dont le corollaire est le resserrement du travail des surveillants sur leur raison d'être dans l'organisation : garder, surveiller et sanctionner.
C'est donc dans ce genre de modules (spécifiquement dédié à la mise en œuvre d'un programme de traitement) que l'on observe une plus grande éviction des surveillants des tâches qui ne relèvent pas de leur domaine de compétence traditionnel. Cela nous permet de nuancer une hypothèse avancée par Chauvenet *et al*. (1994, p. 47) qui expliquent que le rôle des surveillants y serait plus facilement orienté vers une mission de réinsertion :

> « Les expériences de création de communauté thérapeutique en prison à l'étranger [comme celle mise en œuvre par B. Cormier] montrent que lorsque l'organisation de celle-ci est orientée d'abord sur l'objectif de traitement, les surveillants jouent un rôle essentiel dans la poursuite de cet objectif »

Nos observations témoignent d'une dynamique exactement inverse : les surveillants sont d'autant plus cantonnés à un rôle disciplinaire dans les MdR. Dans les « faux MdR », leur marginalisation est encore plus accrue. Lorsque le système infra-disciplinaire n'est plus mis en œuvre, le caractère potentiellement novateur de ce régime de détention semble s'atténuer.

Il ne faut cependant pas se méprendre : en Espagne, les MdR ne se résument pas au seul pouvoir infra-disciplinaire, qu'il soit exercé ou non par les agents professionnels du module. Il s'agit là d'un point central, qui permet d'appréhender le dispositif dans toute sa complexité. La force et la subtilité de ce régime de détention résident précisément dans le fait qu'il ne s'inscrit pas seulement dans une approche coercitive.

L'efficacité des MdR trouve sa source dans l'articulation entre l'infra-droit, la différenciation des régimes de détention, la formalisation d'un système de droits conditionnels en fonction du mérite et des formes d'autocontrôle et de contrôle entre détenus. À ce titre, l'analyse du fonctionnement des « faux MdR », décrits comme fonctionnant « tout seuls » ou « par inertie », devient particulièrement heuristique. Elle nous permet de dépasser les représentations des professionnels qui considèrent que les MdR où n'est plus mis en œuvre le système d'évaluation des comportements ne seraient plus des MdR. La trajectoire de ces « faux MdR » montre que la discipline et l'ordre continuent d'être obtenus, alors même que ne sont plus mises en œuvre les procédures de contrôle et d'évaluation par les agents pénitentiaires. Les MdR témoignent d'un renouvellement des instruments de maintien de l'ordre et de la discipline plus large. C'est donc à l'analyse des reconfigurations du pouvoir institutionnel que charrient les nouvelles modalités de gestion carcérale que sont consacrés les chapitres suivants.

CHAPITRE 4. LES MODULES DE RESPECT EN FRANCE : UNE SOPHISTICATION DU POUVOIR INSTITUTIONNEL INCARNÉE PAR L'AUTORITÉ DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE

« On croit qu'on est plus libres, alors qu'en fait… C'est des trucs fourbes. Là-bas [dans les MdR], les surveillants, ils sont plus vicieux. »

(Détenu exclu d'un MdR)

Expérimentés en France depuis 2015, les MdR[172] sont présentés comme une modalité de prise en charge des détenus novatrice, parfois qualifiée de « révolutionnaire » par ses promoteurs (Poplin, 2018, p. 11). Comme y invite la citation en épigraphe, nous souhaitons dans ce chapitre réfléchir aux reconfigurations du pouvoir institutionnel au sein des MdR français. Pour cela, nous nous intéressons au rôle du personnel de surveillance. Pourquoi ce chapitre sur les MdR en France propose-t-il de mettre la focale sur le personnel de surveillance ? Comme en Espagne, il s'agit d'un régime de détention spécifique, où sont affectés les détenus dits « volontaires » et sélectionnés. Les objectifs affichés sont la responsabilisation et l'autonomisation des détenus. En favorisant un climat apaisé en détention et en prévenant les violences, les MdR offriraient des conditions de vie meilleures aux détenus, tout en les préparant à leur sortie de prison. Sur le même modèle qu'en Espagne, la détention y est régulée par un système infra-disciplinaire propre, qui comporte des règles, procédures et sanctions spécifiques. Si le dispositif présente de nombreuses similitudes en France et en Espagne, il existe toutefois une différence centrale : les appropriations françaises du dispositif positionnent les surveillants au cœur de la gestion de la population du module.

L'enjeu analytique de ce chapitre est donc double. Il s'agit tout d'abord, dans une perspective de sociologie de l'action publique, d'analyser le transfert et les appropriations de ce dispositif espagnol dans les prisons françaises. Mais on ne se limitera pas à la seule description des similarités et des dissemblances entre les MdR

[172] On conservera la traduction espagnole du nom, bien qu'on note diverses versions de celui-ci dans les expérimentations françaises (« Respecto », « régime de respect », « module de confiance », « module de responsabilisation »).

français et espagnols, bien que cette étape comparative soit indispensable. En nous intéressant au pouvoir des surveillants et à la relation carcérale dans les MdR français, l'objectif est de proposer une réflexion sur les reconfigurations du maintien de l'ordre et du gouvernement des conduites dans les prisons contemporaines.

Comment expliquer le rôle différent du personnel de surveillance dans les MdR français et espagnols ? Les dissemblances entre l'Espagne et la France procèdent notamment des objectifs assignés, aux échelles nationale et locale, à ce nouveau régime de détention. En France, les objectifs liés au métier de surveillant sont centraux pour la direction locale et dans les orientations nationales : si l'expérimentation promeut la responsabilisation et l'autonomisation des détenus, elle s'inscrit également dans le cadre d'une note relative aux orientations nationales pour la mise en place d'expérimentations sur l'évolution du métier de surveillant[173] et dans celui du plan national de prévention des violences de 2014[174]. Les mesures de sécurité dynamique mises en place à Tyr décrites dans le chapitre 2 s'inscrivaient dans les mêmes orientations : la prévention des violences et l'évolution du métier de surveillant. En Espagne, ce n'est pas le cas. Le cadre institutionnel dans lequel les MdR français s'inscrivent a orienté nos premiers axes de problématisation (encadré 13).

Encadré 13. Les MdR en France, levier de préparation à la sortie ou outil de gestion de la détention ? Une problématique imposée par le terrain

Dans un premier temps, je me suis demandé si les MdR français constituaient une nouvelle modalité de prise en charge des détenus ou s'ils représentaient surtout un nouvel outil de gestion de détention aux mains des surveillants. Cette problématisation – construite de manière inductive – recoupait des questionnements que les acteurs de terrain exprimaient de façon récurrente, qu'ils adoptent un positionnement critique ou laudateur à l'égard des MdR. En effet, tout au long de notre enquête, il ressortait des discours et des observations que ce régime de détention (au stade de l'expérimentation locale) consistait avant tout en un outil de gestion de la détention, répondant essentiellement à des objectifs internes à l'organisation de maintien de l'ordre et de prévention des violences. Le personnel de surveillance était ainsi identifié comme le principal bénéficiaire de la mise en place du

[173] Ministère de la Justice, note de la Direction de l'administration pénitentiaire du 18 juillet 2014 relative aux « orientations pour la mise en place d'expérimentations sur l'évolution du métier de surveillant et l'organisation du travail en détention ».

[174] Ministère de la Justice, note de la Direction de l'administration pénitentiaire relative au « plan de lutte contre les violences en milieu carcéral, 6 mars 2014.

dispositif, au détriment des détenus. Un détenu le soulignait : « Respecto, c'est pour eux, c'est pas pour nous ! ».

Dans ce cadre, bien que les objectifs pénologiques en Espagne et en France soient les mêmes (autonomisation et responsabilisation des détenus), il était considéré que les MdR français s'éloignaient en pratique des finalités relatives à la réinsertion des détenus. À ce titre, les représentations du modèle espagnol étaient souvent invoquées par les acteurs locaux pour mettre en exergue les carences du dispositif français. C'est exactement le même raisonnement que nous retrouvons dans l'avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté [CGLPL] relatif aux MdR :

« Des distorsions apparaissent […] entre l'esprit du modèle espagnol et celui des modules mis en place en France, dont les ambitions paraissent plus modestes. […] Au regard de la parenté affichée avec le modèle espagnol, pensé pour être bénéfique au-delà de la seule période de détention, les régimes de respect français gagneraient à constituer des leviers en matière de préparation à la sortie. » (CGLPL, 2018)

À bien des égards, cette lecture des MdR « version française » - décrits comme un outil de gestion de la détention - s'avère pertinente. Cependant, cette problématisation imposée par le terrain est réductrice, car elle reste prisonnière des catégories de l'institution. En se centrant sur les objectifs institutionnels, on occulte l'ambivalence inhérente du dispositif. Le constat d'un écart entre les objectifs affichés et les pratiques concrètes est en outre une observation classique en sociologie de l'action publique, qui ne présente guère d'intérêt analytique réel. Ce décalage est d'autant moins surprenant que l'on s'intéresse ici à un dispositif expérimental, qui peut s'analyser comme une innovation plastique à laquelle on prête divers objectifs, parfois contradictoires. Le flou peut ici s'interpréter comme une manière de faciliter la mise en œuvre de nouvelles orientations dans l'action publique (Maillard et Kübler, 2016, p. 31).

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons donc aux évolutions de la relation carcérale entre surveillants et détenus (Rostaing, 1997 ; Liebling et *al.*, 2010 ; Crewe, 2011a ; Vacheret, 2002 ; Chantraine, 2005 ; Crewe et *al.*, 2015 ; Durand, 2018 ; Protais, 2019) au sein de ces nouveaux espaces de la détention, afin de réfléchir aux reconfigurations du maintien de l'ordre en prison. Prenons le point de départ suivant : dans les MdR, non seulement les détenus sont « tranquilles », mais les surveillants sont « contents ». C'est un constat partagé par le personnel pénitentiaire, mais

également par divers rapports administratifs[175]. Le dispositif réussit là où de précédentes réformes avaient échoué : il permet de « reprendre la main »[176] sur la détention. Comment donc ordre, discipline et tranquillité sont-ils obtenus dans les MdR ?

Nous proposons dans ce chapitre d'analyser le fonctionnement concret de cette expérimentation locale, depuis largement diffusée dans les prisons françaises, afin de répondre à cette interrogation. À Batroun, les MdR ont été mis en place dans l'un des deux bâtiments du centre de détention (CD1) et dans l'un des deux de la maison d'arrêt (MA2). Les autres espaces du centre de détention (CD2) et de la maison d'arrêt (MA1) sont restés en régime classique.

Le début de ce chapitre sera l'occasion de revenir sur la manière dont les MdR ont été mis en place à Batroun, en décrivant les stratégies développées par la direction locale pour obtenir le ralliement du personnel de surveillance (1). Nous nous intéresserons ensuite aux transformations du pouvoir des surveillants au sein de ce régime de détention (2). Le nouveau rôle des surveillants est essentiellement construit sur le système infra-disciplinaire des MdR : il leur octroie une position valorisée au sein de l'organisation. Le pouvoir de sanction infra-disciplinaire dont jouissent les surveillants consolide leur autorité. Les usages discrétionnaires qui en sont faits montrent que le personnel dispose d'une nouvelle marge de manœuvre dans la définition de la relation carcérale, qui rétablit la crédibilité de leur position (3). Dans cette configuration, on observe une sophistication des instruments qui permettent d'obtenir la collaboration et la soumission des détenus à l'autorité des surveillants (4).

---

[175] Voir notamment l'avis du CGLPL (2018), mais également un rapport de l'Inspection des services pénitentiaires [ISP] relatif à « l'évaluation de l'expérimentation du MdR au centre de détention de Neuvic et au centre pénitentiaire de Mont-de-Marsan » (ISP, 2016).

[176] La conclusion d'un rapport de la Direction de l'administration pénitentiaire de février 2016 portant sur les « lignes directrices relatives aux régimes de détention » (DAP, 2016) s'intitule : « Comment reprendre la main ? » Notons que si l'interrogation porte évidemment sur les comportements des détenus, notre enquête démontre qu'elle s'applique également aux pratiques professionnelles des surveillants.

1. UN PROJET CONSTRUIT SUR LE RALLIEMENT DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE

Les expérimentations françaises des MdR sont centrées sur l'évolution du rôle des surveillants et la consolidation de leur pouvoir. Le dispositif a été investi par l'administration française comme un instrument de management des pratiques professionnelles du personnel de surveillance. Dans cette perspective, la direction de Batroun a mis en place les MdR en développant des stratégies de ralliement de ce personnel et d'endiguement des résistances. Celles-ci ont permis à la direction, au moment de notre enquête, de considérer que l'expérimentation avait atteint ses objectifs principaux.

1.1. Les stratégies locales de la direction dans la mise en place des MdR

La mise en perspective des expérimentations menées à Tyr (chapitre 2) et à Batroun nous permet d'appréhender les stratégies différenciées de management du personnel déployées par les directions pour mettre en place leur projet. L'objectif poursuivi est similaire : réimpliquer les surveillants dans leur travail, contrôler les pratiques professionnelles et leur offrir de nouveaux leviers de pouvoir. Mais la trajectoire entre les deux expérimentations diverge sensiblement. Dans un cas, un front de contestation des nouvelles mesures est constitué, structuré par les organisations syndicales. Les mesures de sécurité dynamique ne survivent pas au départ du directeur. Dans un autre, le dispositif fait une quasi-unanimité localement. Il est soutenu ou accepté par la plupart des syndicats. La DAP promeut le dispositif à l'échelle nationale. Ce « succès » qui couronne l'expérimentation locale des MdR tient notamment aux modalités de mise en place décidées par la direction[177].

[177] Le succès qui couronne l'expérimentation des MdR ne doit pas cependant pas se lire au seul prisme de la politique impulsée par la direction locale. On doit tenir compte des spécificités propres à l'établissement (conditions d'ouverture, profil des personnes incarcérées dans l'établissement, profil des agents, etc.), et des liens entre les différents niveaux de l'administration pour penser la fabrique de l'action publique carcérale. Comme nous l'analyserons plus en détail dans le chapitre 5, les MdR représentent une parfaite aubaine afin d'institutionnaliser les régimes différenciés, enjeu central pour l'administration centrale.

Plusieurs stratégies ont été développées pour contourner et endiguer les éventuels freinages et résistances de la part des agents. Central pour assurer le succès de son expérimentation, le ralliement du personnel de surveillance et des organisations syndicales a été au cœur des préoccupations de la direction :

> « Je suis d'abord passé par la case surveillants, parce que des détenus et des documents, on en a toujours. Le plus dur, c'est d'avoir le soutien des surveillants. Ça, ça s'appelle manager un projet. » (Membre de la direction)

Si les surveillants a dû démarcher les personnes détenues pour les inciter à aller dans les MdR, l'équipe de direction a dû elle aussi convaincre les agents, en vantant les avantages que présente le travail dans ce nouveau régime de détention. Les organisations syndicales locales ont été associées à l'expérimentation dès le début des réflexions, ce qui a favorisé un enrôlement de celles-ci. Le caractère plastique de cette innovation, articulé aux concessions accordées en termes de conditions de travail, a permis de s'assurer qu'aucune organisation professionnelle ne s'oppose frontalement à la mise en place du dispositif. La Confédération générale du travail (CGT) locale le soutient pleinement. Des agents affiliés à Force ouvrière (FO), s'éloignant de la ligne suivie par leur direction nationale[178], ont participé au voyage d'études et à la mise en place du dispositif. La seule organisation s'opposant publiquement le plus de réserves à l'égard du dispositif est le Syndicat pénitentiaire des surveillant(e)s (SPS), qui compte le moins d'agents affiliés et aucun gradé :

> « Le directeur, […] il a su pas générer de gros conflits sociaux. Oui, il a été très bon et nous, on n'a pas été très bons. Oui, il a été très fin. » (Surveillant, SPS)

Mais ce ralliement a été également obtenu grâce aux faveurs nouvelles accordées aux surveillants. De la même manière que les MdR reposent sur un système de privilèges accordés aux détenus, la direction a dû trouver des incitations pour rendre le travail dans ce nouveau régime de détention attrayant :

---

[178] La direction nationale de FO Justice promeut un autre dispositif : le « surveillant référent ». Très similaire dans les évolutions du métier de surveillant promues, ce dispositif est toutefois uniquement centré sur le métier du personnel de surveillance et n'est pas rattaché à des objectifs pénologiques, comme la « responsabilisation » des personnes détenues. C'est une différence qui permet en partie d'expliquer que celui-ci ait moins fait l'unanimité dans le champ pénitentiaire.

> Comme je voulais que ça marche, que les agents postulent… Ce que je craignais, c'était un boycott des agents. Il fallait que ce soit vendeur… Du coup, on a mis le paquet sur les surveillants… Et c'est vrai que c'est améliorable pour les détenus. » (Membre de la direction)

Une des « carottes » principales a été le service proposé : un service de douze heures sans les nuits au CD1[179] et un service de douze heures avec les nuits à la MA2. La direction a ainsi rajouté deux organisations du travail supplémentaires au sein de son établissement, s'éloignant des préconisations de la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP) en la matière[180]. Il est explicitement reconnu par les agents que le service a été l'une des motivations les plus déterminantes :

> « Le "douze heures", c'est un peu le service idéal… C'est à la base de tout, le service, ça a été un élément déclencheur de l'acceptation. Les collègues, ils sont pour le projet… Mais pas à n'importe quel prix ! […]. Ça a été le service qui a fait pencher la balance… » (Surveillant, CGT)

Contrairement au service classique, le service « 12 heures » permet aux surveillants d'investir la vie « à côté » en leur octroyant plusieurs jours de repos hebdomadaire (voir Sanchez, 2018 sur le classique en prison). Les organisations syndicales ont également saisi l'occasion pour négocier des améliorations des conditions de travail des agents dans le MdR. Le service de douze heures a servi d'argument pour demander une salle de repos au sein du bâtiment et l'aménagement des horaires de pause :

> « On avait fait un gros travail en amont aussi… Et nos revendications, elles ont été acceptées par la direction sur la salle de repos, les horaires de la pause repas. On a profité de ces MdR pour demander des trucs, comme un micro-ondes dans la salle de repos par exemple. On a aménagé un truc assez sympa avec bouilloire, télé, micro-ondes et tout ça. » (Surveillant, CGT)

---

[179] Le service « 12 heures » repose sur des journées de travail de 7 heures à 19 heures, sans faire les nuits, en suivant le rythme suivant : lundi, mardi, repos, repos, vendredi, samedi, dimanche. En outre, tous les mois, les agents ont une semaine de vacances.

[180] Un audit réalisé en 2012 sur l'établissement aurait préconisé d'harmoniser l'organisation des services.

Au moment de la mise en place (et plus encore ensuite), le profil des détenus affectés dans les MdR a servi de façon informelle à inciter les surveillants à vouloir y travailler. Le quotidien est perçu comme plus facile qu'en détention classique :

> « Les mecs, pardi qu'ils sont contents. Vous triez sur une frange de la population, vous prenez les plus cools[181] et vous leur offrez les conditions de détention plus cools. » (Surveillant)

Le processus de sélection des agents a aussi représenté un levier d'adhésion efficace du personnel, tout en favorisant un processus de scission parmi les surveillants de l'établissement. Des divisions entre les surveillants préexistaient à la mise en place des MdR. Le climat social[182] propre à l'établissement a endigué toute possibilité de résistance collective :

> « Avec les secteurs séparés et les services différents, il y avait déjà une mauvaise ambiance à l'ouverture. Il y avait déjà des guéguerres entre les agents qui pourrissaient l'ambiance. Il n'y a jamais eu de cohésion entre les agents. » (Surveillant, FO)

L'expérimentation a consolidé cette dynamique. Les agents ont été mis en concurrence par le jeu de la sélection. Les lieux de travail ont été davantage sectorisés. En plus de celle existante entre les agents du centre de détention et de la maison d'arrêt, une ligne de démarcation entre les agents « Respecto » et les agents « Restricto » (suivant les expressions utilisées localement) s'est progressivement dessinée. Ce faisant, les divisions entre les agents sont renforcées :

> « Au CD, il y a toujours eu de grosses divisions entre les deux bâtiments. Mais maintenant, le fossé, il est… T'entends dire, "maintenant que je suis au Respecto, il faut surtout pas que je retourne chez les autres !" » (Surveillant, CGT)

---

[181] Nous reviendrons dans le chapitre suivant sur la sélection des détenus affectés dans les MdR. Elle repose sur des logiques de catégorisation et de stigmatisation des détenus (et des agents).

[182] La comparaison entre nos terrains français montre que la mise en place d'expérimentations est très largement déterminée par le climat social de l'établissement. Ce climat est lui-même dépendant des relations entre les syndicats et la direction et du degré de cohésion au sein du collectif des surveillants.

Se diffuse l'idée que certains surveillants - les « agents Respecto » - jouiraient des faveurs de la direction. Il y aurait les « agents du directeur » et ceux « laissés pour compte »[183] :

> « Tout le monde nous est tombé dessus. Comme quoi, eux [surveillants en détention classique], ils auraient rien et nous on aurait tout. Quoi qu'il arrive, c'était de notre faute. » (Surveillant MA2)

Enfin – et il s'agit d'une différence centrale avec Tyr - les surveillants ont joui d'une grande autonomie dans la définition de leurs nouvelles pratiques professionnelles, notamment dans la mise en œuvre du système infra-disciplinaire. Le chef d'établissement a décidé d'écrire le moins possible, en amont de la mise en place et durant la première année de l'expérimentation :

> « On n'a pas dit aux surveillants ce que l'on attendait d'eux dans ces MdR. Il n'y a eu aucune fiche de poste. Tous avaient une représentation très différente au début de ce qu'il fallait faire. Ça s'est vérifié dans les pratiques, après, ultra hétérogènes. » (Psychologue du parcours d'exécution des peines [PEP])

Ne pas encadrer les pratiques professionnelles par des consignes écrites impératives, des fiches de poste, des formations obligatoires ou encore un guide de bonnes pratiques a octroyé une large marge de manœuvre aux surveillants. Celle-ci été déterminante pour s'assurer de leur coopération et de leur adhésion au dispositif. Source de pouvoir discrétionnaire dans la mise en œuvre de l'infra-droit, cette souplesse peut s'analyser comme un flou stratégique de la part de la direction. En outre, la valorisation du volontariat, pour les détenus comme pour le personnel de surveillance, a atténué la représentation d'une politique imposée du haut vers le bas. On retrouve ici des techniques opérant hors les murs (sur le sujet, on pourra se reporter à Linhard, 2015 et pour un état de la littérature sur ces questions, voir notamment Bernard, 2015) : accorder de l'autonomie aux travailleurs est un levier de mobilisation, mais qui peut également constituer un instrument de management.

[183] Pour rappel, cela avait été observé à Tyr également.

1.2. Une expérimentation locale ayant « rempli ses objectifs » managériaux

Au moment de notre enquête, la direction considère que l'expérimentation a rempli ses objectifs principaux. Dans les MdR, les surveillants sont satisfaits et les détenus tranquilles. L'idée est simple, elle constitue cependant une entrée pertinente pour analyser de quel type de réussite les MdR sont porteurs.

Là où de précédentes expérimentations locales avaient échoué, le dispositif réussit à transformer les pratiques professionnelles du personnel de surveillance. Dans les MdR, les agents s'investissent et retirent une plus grande satisfaction dans l'exercice quotidien de leur travail : un « sens » est donné au métier. Cela est affirmé par les premiers concernés. On retrouve cette idée également dans divers avis ou rapports d'évaluation portant sur les MdR[184]. L'avis du CGLPL le souligne aussi :

> « Les surveillants exercent leur métier de manière différente et plus valorisante, ce qui génère une plus grande satisfaction au travail. […] Les agents, investis, en retirent un sentiment de sécurité et une motivation renouvelée à occuper leur fonction. » (CGLPL, 2018)

Plus encore, les surveillants soutiennent le projet. Ce sont eux qui défendent le plus ardemment l'expérimentation et sa pérennisation, hormis la direction. Ils sont plusieurs à affirmer que le MdR leur « tient à cœur ». Et, pour cause, les surveillants sont au cœur de la gestion de ce nouveau régime de détention et ils jouissent d'un nouveau pouvoir de sanction. En valorisant leur position dans l'organisation, l'ambition serait de remotiver les agents et de les « remettre au travail » :

> « On a des surveillants, aujourd'hui, on ne sait plus comment les mettre au travail. Ils ont dû se dire : "on va leur vendre un truc plus exotique pour leur rappeler la base". » (Membre de l'équipe technique)

Le taux d'absentéisme est d'ailleurs l'un des indicateurs choisis pour évaluer les résultats de l'expérimentation, celui-ci ayant diminué dans les MdR. Ici, l'ambivalence

[184] Un rapport de l'Inspection générale des services pénitentiaires (ISP, 2016) et un rapport de la DAP sur les rythmes de travail du personnel de surveillance en font mention.

du dispositif se donne à voir : tout en octroyant plus de pouvoir aux surveillants, les MdR sont également un instrument de management de leurs pratiques professionnelles :

> « Oui, mais finalement, c'est ça le Respecto. À la DAP, ça fait des années que l'on cherche à redonner du pouvoir et à remobiliser nos surveillants. On n'y arrive plus dans nos détentions aujourd'hui, et c'est ça que permet le Respecto. On sait que ça ne marche plus le disciplinaire, avec les droits de l'homme, les suicides… On n'y arrive plus. La question, vraiment, c'est celle-là, c'est… comment permettre à nos personnels de se réimpliquer ? » (Membre de la direction)

Ces objectifs ne sont pas apparus de prime abord : si les MdR sont présentés comme un dispositif qui permet la revalorisation du métier, cela n'est jamais explicitement évoqué en termes de management. Il serait en effet difficile, dans les discours, de réduire un outil de prise en charge des détenus à un instrument centré sur le métier de surveillant. Pourtant, dans les MdR, l'objectif de responsabilisation s'applique tout autant aux personnes gardées qu'aux gardiens.

Mais il ne faut pas se méprendre. Les MdR ne sauraient être réduits à une seule mesure de management. Les réformes organisationnelles contemporaines, centrées sur le métier de surveillant, témoignent de reconfigurations institutionnelles en profondeur. Le rôle des surveillants est au cœur des enjeux de production de l'ordre et de soumission des détenus à celui-ci. Car l'enjeu est bel et bien de renouveler les leviers du pouvoir institutionnel et de reprendre la main sur la détention. Ici encore, les MdR permettent d'obtenir des détentions dites « tranquilles ». Il s'agit dès lors d'analyser comment évoluent le rôle et l'autorité des surveillants dans les MdR français, afin d'appréhender le renouvellement des outils de production de l'ordre et de la discipline.

2. UN NOUVEAU RÔLE CONSTRUIT SUR L'INFRA-DISCIPLINAIRE

Le ralliement du personnel de surveillance ne tient pas aux seules stratégies incitatives développées par la direction. L'acception de leur nouveau rôle est intimement liée au pouvoir infra-disciplinaire dont les surveillants jouissent dans les MdR et à la revalorisation de leur position qui en découle. La gestion du module, a priori pluridisciplinaire, est en pratique entre les seules mains des surveillants. Vis-à-

vis de la population pénale, ils retrouvent une position de référent qui leur donne le sentiment d'être utiles. Les nouvelles compétences et responsabilités des surveillants dans les MdR leur offrent en outre un rôle d'expert, reconnu par le reste des agents. Ces éléments expliquent pourquoi les surveillants assument publiquement la formalisation de relations plus « positives » avec les détenus, propre à la sécurité dynamique, contrairement à ce qui avait été observé à Tyr (chapitre 2).

2.1. Des surveillants aux commandes de la gestion du MdR

Si la gestion du module est dite pluridisciplinaire, à l'image du système espagnol, les pratiques montrent que ce sont les agents de surveillance qui ont la mainmise sur le dispositif. Cela découle de la compétence quasi monopolistique du personnel de surveillance dans la mise en œuvre du système infra-disciplinaire (encadré 14). Les surveillants se sont pleinement saisis des possibilités offertes par les procédures de contrôle, d'évaluation et de sanction des détenus. Précisons-le : cela ne concerne pas seulement les gradés, mais bel et bien tous les surveillants.

Encadré 14. Les procédures d'évaluation et les sanctions dans le système infra-disciplinaire des MdR français

Comme en Espagne, l'évaluation du comportement des détenus repose sur deux types de procédures. Les détenus sont tout d'abord évalués quotidiennement *via* un système de points positifs et négatifs[185], attribués en fonction du (non) respect des règles du MdR et des engagements pris dans le « contrat »[186]. Les critères retenus pour sanctionner les détenus, dont il est fait mention dans une note de service interne, sont répartis sous cinq items : l'hygiène corporelle et la présentation de soi ; l'intégration et le positionnement au sein du groupe (de détenus) ; le respect des personnels, intervenants et des co-détenus ; la participation aux activités et l'investissement dans les tâches individuelles à accomplir pour la vie du groupe.

En outre, il existe une instance hebdomadaire d'évaluation et de sanction - la commission technique (CT) - qui réunit les membres de l'équipe technique. Celle-ci est composée d'un ou plusieurs surveillants du bâtiment, d'un officier du bâtiment et/ou de l'un ses adjoints, d'un

[185] On pourra parler de « plus » et des « moins » par la suite, utilisés sans guillemets.

[186] On en trouvera une reproduction en annexe 10.

conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP) et des agents du PEP (parcours d'exécution des peines) - psychologue et agent de surveillance. Aucun membre de la direction n'est présent.

La CT hebdomadaire vise à convoquer les détenus qui se sont fait remarquer durant la semaine pour leur bon ou mauvais comportement. Deux compétences lui sont dévolues : le pouvoir de récompenser les détenus ayant cumulé plusieurs points positifs et celui de décider du sort des détenus ayant cinq points négatifs.

La réunion se déroule en deux temps. Une discussion à huis clos permet aux agents d'aborder la situation de certains détenus et de décider de ceux qui seront convoqués le jour-même. Ensuite, les détenus choisis sont reçus afin d'initier un temps d'échange. Les détenus peuvent être « encouragés » ou « recadrés » : la procédure sert alors d'espace de réprimande ou de valorisation des détenus pour leur comportement. L'équipe peut également décider d'une exclusion, si un détenu a cumulé des points négatifs et n'a pas réussi à convaincre lors de son passage devant les agents. C'est la sanction la plus importante du système infra-disciplinaire. La CT a également le pouvoir de récompenser les détenus ayant cumulé plusieurs points positifs, dans le cadre d'une procédure de « félicitations ». Une gratification est octroyée, elle vise à « récompenser les personnes détenues qui le méritent » (note de service interne). Il peut s'agir de dons en nature offerts par la société gestionnaire (par exemple, la gratuité de la télévision ou du forfait téléphonique pendant un mois, un kit bien-être, des vêtements de sport), d'une réfection de la cellule ou encore de parloirs prolongés supplémentaires[187].

L'exclusion peut être aussi immédiatement prononcée par un gradé en cas d'infractions considérées comme « graves » (notamment les agressions physiques, mais aussi la détention d'un portable par exemple)[188].

Ce sont les surveillants qui donnent les points positifs et négatifs, ce sont eux qui recadrent et encouragent les détenus et ce sont encore et toujours eux qui jugent de la pertinence d'une exclusion. Dans la note de service, il est précisé que tous les professionnels (surveillants tous secteurs, CPIP, responsable local d'enseignement, etc.) peuvent attribuer des points, sans en préciser les modalités. En pratique, ce sont les seuls surveillants du module qui utilisent ce système de notation : cela est devenu une attribution exclusive des agents de surveillance, dont ils se saisissent pleinement.

[187] Voir en annexe 11 une illustration d'un tableau des récompenses octroyées.

[188] Voir en annexe 12 une reproduction d'un modèle de fiche d'exclusion du MdR.

Au cours des procédures d'évaluation hebdomadaire, si les différents professionnels participent aux échanges et aux décisions, ici encore, les surveillants occupent une position centrale. Ils sont majoritaires numériquement. L'ordre du jour et le choix des personnes à convoquer sont construits à partir des points attribués et de la synthèse d'observations élaborée par les surveillants. Au cours des échanges à huis clos, ce sont eux qui orientent la discussion et ils prennent le plus souvent la parole. Lors de la réception des détenus, la conversation est engagée et clôturée par le gradé, qui prend de façon informelle la présidence de la séance[189]. La disposition des personnes autour de la table est également parlante : c'est le plus souvent le gradé qui fait face au détenu. L'interaction, dès lors, se joue en général entre les deux, même si les autres agents peuvent interpeller la personne convoquée.

La place du personnel de surveillance contraste avec celle des agents du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP). Leur présence sur le bâtiment est ponctuelle, essentiellement pour assister à la CT. Initialement, il avait été envisagé qu'un CPIP assure une permanence quatre jours sur sept au sein du bâtiment. Cela n'a jamais été le cas et l'idée n'a pas été remise sur la table lors du bilan de l'expérimentation. Cette disparité présentielle induit que la gestion au jour le jour est essentiellement assurée par les surveillants, présents de manière continue en détention. En outre, il a été décidé par la direction locale du SPIP de ne pas spécialiser les agents sur le MdR. Cela contribue à ce que leur avis ait moins de poids que celui des surveillants, qui se targuent d'une meilleure connaissance des détenus. Cela favorise également une faible maîtrise des enjeux propres au module par le personnel du SPIP. D'une semaine sur l'autre, ce n'est pas le même agent qui siège en CT, ce qui ne permet pas un suivi des débats – déterminant alors même que le dispositif se construit et s'institutionnalise au fil des pratiques et des enjeux soulevés. Il en résulte que les CPIP demeurent très en retrait et peinent à « trouver leur place » dans le MdR :

> « Respecto, c'est de la gestion de la détention, par la détention et pour la détention. Et nous, on aurait aimé que ce soit un peu différent. Mais on s'en est pas emparé. On a nous a jamais présenté ça comme une priorité. » (CPIP)

[189] Il faut toutefois souligner que dans la note de service actualisée, il a été décidé que la présidence de cette CT serait partagée en alternance entre le chef ou la cheffe de bâtiment et le ou la CPIP présent.

Les raisons qui expliquent cette position sont plurielles. Bien que la pluridisciplinarité soit valorisée, la coopération peut être rendue difficile en raison d'identités professionnelles distinctes, comme cela s'observe dans les établissements pour mineurs entre le personnel éducatif et le personnel de surveillance (Chantraine et Sallée, 2013), mais également hors les murs (voir notamment Douillet et Maillard, 2008, sur le partenariat entre les acteurs judiciaires et municipaux en matière de sécurité publique). Par ailleurs, les appropriations des surveillants du système infra-disciplinaire, tout comme la configuration locale[190] et les priorisations des objectifs décidées à des échelles supérieures des services pénitentiaires d'insertion et de probation participent à cette mise à la marge du personnel du SPIP. Aucun agent, par exemple, n'a participé à la visite en Espagne. Il en est de même pour les réunions de travail préparatoires. Cela nourrit à l'échelle locale un sentiment d'illégitimité chez les CPIP et freine toute prétention à s'immiscer dans la gestion du module :

> « Nous, on a fait le choix de pas se spécialiser. C'est sûr, c'est moins de légitimité pour intervenir en détention, car on connaît moins bien la population pénale. Ça peut arriver arrive que le CPIP se prononce sur un détenu dont le dossier est suivi par un collègue. Du coup, on est un peu en retrait… » (Chef de l'antenne local du SPIP)

Ces agents ne se saisissent pas des outils d'évaluation, bien que disposant *a priori* du pouvoir de mettre des plus et des moins. Au cours des CT, l'agent présent occupe un rôle à la marge. Si des avis sont formulés, ils le sont généralement timidement. Un CPIP, répondant au gradé du bâtiment qui lui demande son avis sur l'un des détenus, répond sur le ton de l'ironie :

> « Non, aucune remarque sur lui. Tu vois, on est stable dans la participation. » (CPIP, CT CD1)

Les agents du PEP (psychologue et agent de surveillance) n'occupent pas la même position en retrait. Toutefois, ils fustigent le dévoiement des objectifs du MdR, qui ne seraient qu'un instrument de gestion de la détention aux mains des surveillants. Cela se donne à voir notamment quand est remis systématiquement au centre des

[190] Un rapport de visite du CGLPL fait mention des difficultés rencontrées localement au sein du SPIP (nous n'en donnons pas la référence afin de préserver l'anonymisation du terrain d'enquête).

discussions le « sens » des MdR. Derrière la question des objectifs poursuivis par le dispositif, est en jeu la répartition du pouvoir au sein de l'équipe :

> « C'est bon pour les surveillants le Respecto, et pour les OS [organisations syndicales] … C'est clair. Moi, je vais retourner à mes premières missions PEP […]. Plein de fois, je me suis demandé ce que je foutais là-dedans. Le Respecto, c'est un mode de gestion de la détention, mais dans ce cas-là, nous, on s'y retrouve pas donc. Sur ces plus et moins, moi j'ai rien à y faire. […] Après, je me bats avec la surveillante PEP pour que ça ait plus de sens. » (Psychologue PEP)

Dans les faits, ce sont donc les surveillants qui occupent tout l'espace dans les MdR. À ce titre, ces bâtiments sont décrits comme un monde à part :

> « Les MdR, c'est une bulle. J'ai l'impression que le Respecto s'est détaché du reste. Comme s'il y avait deux détentions différentes. » (CPIP)

> « C'est eux [les surveillants] qui chapeautent tout, là-bas [au sein du MdR]. C'est un monde à part, c'est un peu une bulle, tu vois. » (Surveillant CD2)

Le fonctionnement en huis clos est également une caractéristique des MdR espagnols, mais, ici, cela renvoie à l'idée d'un espace où les surveillants jouissent d'une position plénipotentiaire.

2.2. La valorisation de la position des surveillants dans les MdR

Le système infra-disciplinaire soutient une valorisation de la position des surveillants dans l'organisation. Chargés du contrôle et de l'évaluation des comportements, les surveillants sont considérés comme des acteurs à part entière de la prise en charge des détenus. Ils ne sont plus de simples gardiens qui ouvrent et ferment les portes. Les tâches se diversifient, ils retrouvent une position de référent vis-à-vis de la population pénale et on leur reconnaît une expertise professionnelle dans l'organisation.

2.2.1. Diversification des tâches et position de référent

Chacune de leurs nouvelles tâches se rattache à la mise en œuvre du dispositif infra-disciplinaire. L'organisation du travail est modifiée : les agents ne sont plus postés, mais le travail se réalise en îlotage, afin de permettre aux agents d'observer les comportements et de distribuer les bons et mauvais points. L'évaluation est systématique : elle peut survenir dans tous les espaces du module, à n'importe quel moment et peu importe que ce les détenus font :

> « Ici, on guette tout le temps le mauvais comportement, on guette l'erreur » (Surveillant)

L'importance prise par le système de points se manifeste également dans les tâches bureaucratiques qui y sont associées : les surveillants sont souvent affairés dans leur bureau, afin de remplir les grilles informatiques d'observation, de préparer les réunions hebdomadaires :

> « On fait vachement plus de trucs, on a toujours des papiers à remplir, de stats à faire, tout le temps dans le bureau. Le travail, ça change. » (Surveillant)

Les surveillants sont également chargés de la compétence de convoquer les détenus ayant reçu un point négatif ou un point positif dans la semaine, afin de procéder aux recadrages et aux encouragements.

Dans les MdR, les surveillants exercent de nouvelles responsabilités administratives, qui relèvent traditionnellement de la compétence des gradés (Durand, 2018). Les requêtes du quotidien ne sont plus adressées au gradé, mais elles transitent désormais par eux. Ils s'occupent des bons de cantine et des parloirs. Ils conseillent et guident des détenus dans leurs démarches administratives, pour obtenir des réductions de peine supplémentaires. Ils peuvent également recevoir les détenus en audience. Les agents ne cessent d'insister sur toutes les nouvelles tâches qui leur incombent. Non sans en retirer un sentiment de fierté, les surveillants ont le sentiment de devenir utiles pour les détenus :

> « Ce qui fait vraiment bizarre, c'est que c'est eux qui viennent vers nous, alors que d'habitude c'est nous qui allions les chercher. » (Surveillant)

En gérant certains aspects du quotidien des détenus, les agents retrouvent une position de référents, ce qui bouscule la division du travail opérant traditionnellement entre les agents et leurs supérieurs hiérarchiques :

> « Avant, c'étaient les gradés qui géraient les surveillants et les détenus. Et maintenant, maintenant c'est nous. Par exemple, appeler le greffe, appeler le SPIP, ben c'est nous. » (Surveillant)

Ces nouvelles tâches valorisent la position : le travail n'est plus seulement instrumental (Chauvenet et *al.,* 1994). Cela conduit l'un d'eux à affirmer que, dans les MdR, les agents ne sont plus « enfermés dans leur rôle de surveillants » :

> « C'est vraiment de la pénitentiaire dure et pure, ouvrir et fermer les portes et les grilles. […] Là, on responsabilise les gars. Avant, on était un petit peu enfermé dans notre rôle de surveillant. Par exemple, un détail, c'est le bureau des gradés qui à côté du nôtre maintenant. Notre statut a changé ici. Il y a un autre moment, pendant la commission technique, quand on les reçoit un à un pour les recadrer et les récompenser. Et là, c'est les surveillants qui reçoivent. » (Surveillant)

Faire évoluer les pratiques professionnelles permet de redistribuer les cartes, dans les rapports entre les surveillants, la hiérarchie et les détenus :

> « Après, un truc tout con, c'est sur le positionnement. Tu vois, le détenu, il veut des clopes, ben il nous calculait pas… Il allait direct voir le chef. Ça donne un peu de pouvoir, c'est le cœur du métier. » (Surveillant)

Le MdR permet de renforcer le pouvoir dans l'organisation, pouvoir considéré par cet agent comme le cœur de son métier.

2.2.2. Des surveillants dotés d'une expertise

L'évolution du travail avec les détenus induit une réélaboration de la position des surveillants au sein de l'organisation administrative. « Le surveillant est remis dans le circuit », comme l'explique l'un des porteurs du projet. La valorisation opère dès le processus d'affectation : sélectionnés directement par le chef d'établissement, les surveillants estiment qu'ils ont été choisis pour leur compétence et leur sérieux :

> « On fait un métier pas bien vu à l'extérieur. Mais on a été choisis là. C'est qu'on vaut quelque chose. On a été choisis. » (Surveillant)

Il en découle un sentiment de fierté chez les agents : on les a jugés dignes d'assumer la mission et les responsabilités qui leur sont dévolues au sein des MdR. Renforcés dans leur rôle d'observation, de connaissance et d'évaluation des détenus, les surveillants voient leurs avis considérés par leur hiérarchie et leurs collègues. La hiérarchie directe est présente et à l'écoute des agents dans les MdR. Les surveillants participent aux instances décisionnelles de l'établissement (notamment en CPU) et du module et y émettent des recommandations. Ils contribuent à la sélection des détenus, en menant, aux côtés d'un gradé, les entretiens de motivation dans les bâtiments classiques. Dans les procédures d'exclusion également, comme on le verra, l'avis des surveillants est déterminant.

En outre, le pouvoir normatif qui leur a été octroyé délibérément par la direction participe à ce processus de valorisation. Ce sont eux qui ont jugé de bonnes pratiques professionnelles à adopter dans les MdR. Ce sont encore eux qui ont construit les outils de système d'évaluation. Cela nourrit clairement un besoin de reconnaissance :

> « Ça, c'est le mien, c'est moi qui l'ai fait comme ça [l'agent montre un tableau d'évaluation à la délégation de la DAP]. » (Surveillant)

> « La grille [de plus et de moins], c'est nous l'avons fait tout seuls ! Le logiciel, c'est nous aussi. » (Surveillant)

On comprend mieux l'importance prise par le « travail de bureau » : il permet aux surveillants de faire valoir un savoir-faire bureaucratique, qui donne une crédibilité et de l'importance à la fonction. Les surveillants se sentent gratifiés d'une expertise professionnelle indispensable pour la gestion du MdR, valorisée par les collègues et la hiérarchie de l'établissement. Plus encore, en tant qu'agents affectés dans l'établissement site-pilote, ils deviennent les « experts » du module Respecto, disposant d'un savoir-faire recherché par les délégations d'établissement et par l'administration centrale. Mais le dispositif est remarquable sur un point particulier : si les surveillants ont en partie construit leur rôle dans le MdR, ils ont aussi endossé le rôle social que l'on attendait d'eux.

2.3. Un rôle social accepté par le personnel

Les MdR complexifient le rôle des surveillants. L'ambivalence du dispositif est à nouveau saillante. Les agents jouissent d'un nouveau pouvoir de contrôle et de punition des détenus, mais ils sont également amenés à investir la dimension sociale de leur métier. La traditionnelle mission de surveillance-sanction-observation (Chantraine et Sallée, 2014) est conjuguée à une mission de conseil-accompagnement-éducation des détenus. En retrouvant une position de référent et en évaluant au quotidien les détenus, il est considéré que les surveillants participent à ladite mission de réinsertion. Il en résulte que les relations entre les deux groupes prennent une apparence plus cordiale au quotidien. Plus encore, les surveillants ne s'en cachent pas et revendiquent la dimension sociale de leur métier.

Le processus de sélection des agents jugés aptes à exercer au sein de ce régime de détention a d'ailleurs favorisé des agents qui ne dédaignaient pas le relationnel avec les personnes détenues. S'il y avait tout juste assez d'agents qui ont postulé pour la MA, ce n'est pas le cas dans le CD : certains agents n'ont pas été retenus. Opérée à partir de la notation des agents, la sélection a également valorisé les agents qui n'hésitaient pas à affirmer vouloir s'impliquer dans la prise en charge des détenus, ceux qui ne se limitent pas une vision coercitive de leur mission. Cela a favorisé l'idée qu'à Batroun, les surveillants seraient répartis entre les différents bâtiments en fonction de leur potentiel « social » : d'un côté (en détention classique) se trouvent les surveillants valorisant la dimension sécuritaire du métier quand, de l'autre (dans les MdR), ont été affectés les agents qui investissent une mission d'accompagnement des détenus.

Non plus cantonnés au « sale boulot » (Hughes, 1962), les surveillants sont amenés à développer des relations différentes avec les détenus. Au sein des MdR, c'est « bonne ambiance », affirme un agent. Les rapports entre les surveillants et les détenus prennent des allures plus cordiales. La dimension coercitive est paradoxalement euphémisée. Les surveillants organisent des activités, y participent parfois. Ce sont les surveillants qui ont fait la demande d'un survêtement de sport floqué « administration pénitentiaire » durant l'encadrement d'activités sportives, en remplacement de leur traditionnel uniforme. La relation de service est intégrée dans le travail quotidien, sans qu'elle soit perçue péjorativement par les agents. Une relative proximité peut parfois s'observer. Ils jouent à la pétanque et partagent des cafés ensemble. Des surveillants peuvent s'inviter dans la cellule des détenus. L'un des exemples le plus souvent mentionnés, dont la portée symbolique se devine, est la poignée de main. Celle-ci n'est plus une pratique honnie pour la plupart, aussi bien parmi les détenus que parmi les surveillants. Un effacement apparent du rapport de domination s'esquisse :

> « Ici, moi, je serre la main. Je peux même prendre le thé dans la cellule. C'est de la proximité sans copinage. C'est pas dans l'esprit du truc, de la pénitentiaire, de faire comme ça. » (Surveillant)

Le rôle social est institutionnalisé dans les MdR. Il s'agit bel et bien d'un dispositif de sécurité dynamique. Instaurer des relations positives fait partie du travail des surveillants. Cela leur permet de participer à la prise en charge de la population, tout en facilitant l'observation et la connaissance des détenus (centrales pour maintenir l'ordre). Les positionnements critiques se construisent justement sur cette question. Certains y voient une difficulté des surveillants à se saisir de la nouvelle autorité qui leur est dévolue : les objectifs de sécurité dynamique seraient dévoyés. Les surveillants seraient incapables de maintenir une bonne distance et de conjuguer la dimension coercitive du métier aux « bonnes relations » entretenues avec les détenus :

> « On a essayé de donner le pouvoir aux surveillants et ils n'ont pas su s'en servir. Soit on apprend aux surveillants à assumer leur autorité, soit on leur enlève… […] C'est une question de construction de l'autorité quand on entretient des rapports différents. Il faudrait […] leur expliquer comment on arrive à jouer à la pétanque avec les détenus et leur faire une fouille un quart d'heure après et les sanctionner pour du shit. Là, il y a trop de familiarité. » (Membre de l'équipe technique)

Dès lors que l'on formalise le rôle social des surveillants, on retrouve les mêmes débats. Ceux à Batroun sont similaires à ceux soulevés par les mesures de sécurité dynamique à Tyr (chapitre 2). Un extrait d'une conversation provoquée par nos questionnements, entre deux agents du CD2 (tous deux recalés lors du processus de sélection), l'illustre bien :

Conversation informelle au CD2 sur le métier de surveillant (Extrait du journal de terrain)

« - Martin : La question c'est, en Espagne, c'est des surveillants éducateurs ? Parce que, moi, je trouve qu'ici, il y a un peu trop de copinage. L'autorité, elle est où dans ce cadre ? Comment tu peux reprendre la main ? Ne serait-ce que faire du sport avec un survêt', moi, ça je pourrais pas. Je garderais la limite : je ferais pas le sport avec eux.
- Sylvie : Moi non, ça m'empêcherait pas. J'ai ma ligne de conduite et je la tiens, mais ça n'empêche pas.
- Enquêtrice : Et, vous iriez, si on vous le propose aujourd'hui ? Puisque vous avez tous postulé ici non ?
- Martin : Non aujourd'hui, non, j'irai plus. Il faut une limite. Ce qui serait bien, c'est que les surveillants se mettent à manger avec les détenus, [nom du directeur], il a dit. C'est l'apothéose ça ! Attends, faut pas se tromper de métier.
- Sylvie : Moi je fais du service public, donc ça me dérange pas qu'il y ait une relation de service, mais il y a des limites à pas dépasser.
- Martin : Ouais, mais toi, t'as plutôt un rôle social.
- Sylvie : Mais on reste professionnels, même si on serre la main. […] Ils les accompagnent là-bas, mais ça veut pas dire qu'il n'y a pas répression.
- Martin : Non il n'y a aucune répression là-bas. Quand tu fais trop de copinage, tu peux pas faire de la répression. […] On est surveillants, on n'est pas des CPIP ou des assistantes sociales.
- Sylvie : Oui, mais on peut être surveillant et assistante sociale. On peut aider. […] Mais c'est de la responsabilisation. »

La formalisation du rôle « social » des détenus est sujette à controverse, comme à Tyr : le travail de surveillance ne doit pas reposer sur des « relations de copinage ». On perçoit ici la difficulté de Martin à reconnaître la dimension relationnelle du métier, contrairement à celle qui existe dans le travail de « CPIP ou d'assistantes sociales », métier naturellement mis au féminin. (Cartier et Lechien, 2012). Cependant, une différence cruciale distingue les deux expérimentations de sécurité dynamique : les agents qui adoptent un positionnement critique, comme Martin, sont mis en minorité, voire sont décrédibilisés. Ils sont considérés par les agents du Respecto

comme ayant une vision archaïque du métier : les collègues en détention classique ne seraient pas assez progressistes. Dans les MdR, les surveillants adhèrent à la redéfinition de leurs pratiques professionnelles. Ils ne rechignent plus à reconnaître la dimension « sociale » de leur travail[191]. Ils la valorisent même dans les discours publics et collectifs. Certains agents ont évoqué l'idée de quitter l'uniforme de façon permanente pour le remplacer par le survêtement utilisé durant les activités sportives, ce qui leur a été refusé par la direction. Ils sont demandeurs d'une plus grande collaboration avec les agents du SPIP. Ce sont eux qui plaident pour que les détenus aient plus d'activités et cela ne les dérange pas d'y participer. Le MdR réussit là où les mesures à Tyr n'avaient pas réussi. Les surveillants assument un certain rapprochement des détenus sans craindre d'être rejetés par leurs pairs :

> « Moi, j'ai toujours eu peur qu'on me dise que j'étais un CPIP refoulé. Maintenant je peux assumer ce que j'avais refoulé. Je peux enfin m'épanouir dans mon métier, sans que l'on me dise que je suis un CPIP raté. » (Surveillant CD1)

Évidemment, la question se pose : pourquoi, dans un établissement, un dispositif de sécurité dynamique soulève de fortes résistances, quand, dans un autre, il ne suscite pas de résistances et emporte la pleine adhésion des surveillants, auxquels il est demandé de faire évoluer leurs pratiques ? Comment se fait-il que les surveillants tolèrent, voire défendent, une institutionnalisation de toutes les dimensions de leur métier ? La clef de compréhension réside dans le nouveau pouvoir de sanction dont les surveillants jouissent dans ce régime de détention, différence centrale avec les mesures de sécurité dynamique mises en place à Tyr.

3. L'INFRA-DISCIPLINAIRE, INSTRUMENT DE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE ET DE CONSOLIDATION DE L'AUTORITÉ

À Batroun, certains membres de la hiérarchie et de l'équipe technique considèrent que le personnel de surveillance n'a pas su se saisir de sa nouvelle autorité dans les MdR. Il y a ici tout un enjeu de définition des ressorts de l'autorité. L'analyse des

[191] Sur ce point, notre travail d'enquête aurait été enrichi en systématisant les caractéristiques sociales du personnel de surveillance, afin d'identifier la manière dont elles infléchissent les représentations et les pratiques du métier.

appropriations du système infra-disciplinaire par les surveillants démontre que le pouvoir de sanction est pleinement investi. Les procédures d'exclusion sont nombreuses à Batroun : sur l'année 2015, 94 exclusions ont été prononcées[192]. Les surveillants utilisent leur pouvoir de sanction de façon discrétionnaire, en tolérant parfois certains comportements et en punissant parfois d'autres. Cette gestion du module ne doit en aucun cas être lue comme une manifestation de « laxisme » de la part des surveillants. Ces pratiques leur permettent de consolider les ressorts pluriels de leur autorité. Dans ce cadre, l'infra-disciplinaire des MdR peut s'analyser comme une mesure d'ordre intérieur aux mains des surveillants, susceptible de dérives arbitraires car non contrôlées.

3.1. Un usage discrétionnaire du système infra-disciplinaire

À la différence des usages observés dans beaucoup de MdR espagnols, les surveillants français se sont pleinement saisis de leur nouvelle compétence d'évaluation des comportements des détenus. Le système de points a pris une importance accrue dans le quotidien de la détention, au point de devenir l'un des piliers centraux du régime[193]. L'un des gradés le souligne :

> « À la base, le Respecto, l'objectif c'était pas de mettre des plus ou des moins ! » (Surveillant gradé CD1)

Cela peut *a priori* être surprenant. En effet, s'il renforce le pouvoir de sanction des agents, le dispositif promeut également l'institutionnalisation du jeu informel de négociation entre surveillants et détenus et participe ainsi à une forme de rationalisation et d'encadrement de leur pouvoir. Or, la sociologie carcérale a démontré que le maintien de l'ordre en détention s'obtient *via* cette relation négociée, qui se construit précisément en marge des règlements (voir les travaux sur le sujet dans le chapitre 2). Ici, la dynamique de négociation s'inscrit dans le cadre du système de points. On note une formalisation et une objectivation du système de sanction informel. Au lieu de récompenser ou de punir en jouant avec les règles, les

---

[192] On retrouve de forts taux d'exclusion dans les autres établissements ayant mis en place les MdR. C'est une différence centrale avec les MdR espagnols, sur laquelle nous reviendrons dans les chapitres 5 et 6.

[193] On peut trouver en annexe 13 une illustration de la grille d'évaluation du comportement par « points », en fonction des cinq items retenus.

surveillants ont désormais à disposition un outil institutionnel que leur offre l'administration.

Toutefois, si le jeu de sanctions emprunte des canaux institutionnalisés, les surveillants conservent une marge discrétionnaire, car ce sont eux qui définissent, au quotidien, leurs propres pratiques d'attribution des points. Les pratiques ne font pas l'objet d'un contrôle hiérarchique. Une ligne directrice générale a été définie par les notes de service, mais, dans les faits, les usages divergent sensiblement :

> « À 7 heures, ils [les détenus] doivent être levés. Si, à 9 heures, il est pas levé, là, on met un moins. Mais nous, on est une des équipes les plus sévères. Tout le monde ne le fait pas. Après, c'est une entente cordiale. » (Surveillant MA2)

On note ainsi une résurgence de l'informel dans les logiques de maintien de l'ordre. Les seuils de tolérance sont très différents d'un bâtiment à l'autre, d'une équipe à l'autre, voire entre les agents d'une même équipe.

3.1.1. Des surveillants « trop cools » ?

La démultiplication des règles dans les MdR rend presque impossible un comportement qui serait en parfaite conformité avec l'ensemble des normes. Dans un environnement carcéral surdéterminé par les interdits, l'infra-droit en rajoute de nouveaux. C'est dit explicitement : l'évaluation du comportement des détenus ne peut être que partielle et partiale.

> « Il y a un problème d'objectivité avec ces plus et ces moins. Parce qu'en fait, il suffit de suivre le détenu un jour pour lui mettre une flopée de moins et l'exclure. » (Surveillant)

Concrètement, il en résulte que si les surveillants le souhaitent, ils sont toujours en mesure de trouver une raison de sanctionner un détenu. Pourtant, aussi bien les reproches que les surveillants se font les uns aux autres que les critiques formulées par la hiérarchie et le reste du personnel convergent vers un même constat : (certains) surveillants ne seraient pas assez sévères. Friands dans la distribution des plus, les agents seraient moins enclins à donner des moins chaque fois qu'une norme du RI n'est pas respectée. Il est reproché aux surveillants de tolérer, voire de favoriser, des relations trop familières, par une attitude trop « laxiste » et « cool » avec les détenus. Cela témoignerait d'un « relâchement » du contrôle :

> « On pensait qu'il y aurait plus de cadrage dans les MdR. Là, les gars, ils ont trop relâché. » (Surveillant gradé CD1)

Les agents reprochent parfois aux détenus de « jouer un rôle » dans le module, mais la même observation est faite pour le personnel de surveillance. Il faut le préciser : l'enjeu n'est pas d'occuper le rôle du « méchant », mais celui du « gentil » :

> « Là tu aurais dû lui mettre un moins. Parce que sinon, c'est le collègue qui passe pour le méchant après, si toi tu lui mets pas. » (Surveillant gradé MA2)

Comment expliquer que les agents ne se saisissent pas plus de ce nouveau levier en usant (ou abusant) de ce pouvoir de sanction, afin d'affirmer leur autorité dans les MdR ?

3.1.2. Des surveillants en position de force dans la relation négociée : un pouvoir discrétionnaire de (ne pas) sanctionner

Cet apparent paradoxe peut être dépassé. Faire une grande utilisation des plus, ne pas mettre systématiquement les moins, adopter une attitude cool avec les détenus, etc. : l'ensemble de ces comportements ne doit pas se lire comme un manque d'autorité des surveillants. On doit en effet y voir l'expression d'un savoir-faire dans la construction d'une autorité légitime (Chauvenet et al., 1994 ; Crewe, 2011a ; Liebling, 2000). Elle se façonne tout autant dans l'utilisation effective du pouvoir de sanction, que dans les usages discrétionnaires que celui-ci autorise. Dans ce cadre, les surveillants jouissent d'une marge de manœuvre accrue dans la relation négociée qui se joue avec les détenus.

La détention dans les MdR apparaît de prime abord essentiellement déterminée et régulée par son infra-droit. Cependant, les surveillants continuent d'accorder des passe-droits, de tolérer certaines pratiques et d'en sanctionner d'autres selon leur bon vouloir. Le pouvoir de négociation traditionnel (ne pas utiliser les comptes-rendus d'incident [CRI], accorder des faveurs individuelles, etc.) est renforcé par les usages discrétionnaires du système infra-disciplinaire. L'imprévisibilité dans l'usage de la sanction renforce le déséquilibre de la relation en la faveur des surveillants : les détenus peuvent obtenir leur indulgence, mais pour cela ils doivent montrer patte blanche. L'enjeu est alors le suivant : il ne s'agit pas pour les agents d'apparaître comme une seule figure répressive, mais de faire comprendre aux détenus qu'il est dans leur intérêt de se mettre dans la poche les surveillants. C'est de cette façon qu'il légitime leur position de pouvoir auprès des détenus du module. On retrouve ainsi

des modalités classiques de gestion de la détention, mais avec une forme de contrôle institutionnel beaucoup plus intrusif.

La mise en œuvre du système de points témoigne de la résurgence de modalités traditionnelles informelles du maintien de l'ordre. Le surveillant peut sanctionner. Il peut aussi décider ne pas le faire. Le pouvoir réside précisément dans ce choix. Ainsi, il n'est pas étonnant d'observer des situations où les agents, confrontés à la gestion d'un incident ou d'un écart à la règle, ne se saisissent pas de leur pouvoir formel de sanction infra-disciplinaire et préfèrent un règlement informel, en face à face avec le détenu. Des pratiques similaires sont observées concernant l'utilisation des CRI (Rostaing, 2014).

L'utilisation jugée démesurée des points positifs peut s'analyser dans le même sens. Ils deviennent des privilèges distribués souverainement. Cela offre aux agents un instrument supplémentaire dans l'éventail des faveurs à leur disposition dans le jeu donnant-donnant. Mais attribuer un point positif présente un avantage de taille par rapport aux passe-droits traditionnels : cela n'engage que très peu le surveillant dans sa position de pouvoir. L'agent peut récompenser un détenu pour sa coopération, sans faire entorse au règlement et sans que les ressorts de son autorité ne soient altérés. Nos observations montrent que les détenus sont gratifiés d'un point positif lorsqu'ils effectuent « d'eux-mêmes » des tâches de nettoyage, lorsqu'ils s'investissent dans la mise en place d'une activité, mais également dès qu'ils (dé)montrent plus généralement une attitude de collaboration avec le personnel.

Il en est de même dans les usages de la sanction d'exclusion. Ici encore, le pouvoir de sanction est exercé de façon discrétionnaire. Le seuil de tolérance pour juger de la pertinence d'une exclusion est extrêmement variable selon le bâtiment concerné, selon les agents présents, mais également selon l'ambiance de la semaine. Parfois, le gradé annonce « qu'il faut faire le ménage ». Dans cette configuration, ce sont les relations qu'entretiennent les détenus avec les surveillants qui jouent de façon déterminante dans les choix opérés. Certains détenus, bénéficiant des faveurs du personnel, sont protégés et défendus par les surveillants en présence, ce qui permet d'éviter l'exclusion :

> « Tu as moins cinq cette semaine… Tu sais ce que ça veut dire... […] J'ai défendu ton cas. T'es correct avec le personnel, mais c'est la dernière fois. T'es vraiment passé à deux doigts là. » (Surveillant gradé, procédure de recadrage d'un détenu en CT, CD1)

Les surveillants ne le nient pas. Leurs pratiques favorisent certains détenus et en pénalisent d'autres :

> « Lui, il a cinq moins… Mais faut pas l'exclure. On l'aime bien et il a vraiment beaucoup aidé à la mise en place du module. » (Surveillant)

Vis-à-vis des autres membres de l'équipe technique, il s'agit de faire valoir leur propre jugement sur les personnes qui méritent ou non d'être exclues. Les sources de tension entre les membres de la CT se construisent justement essentiellement autour des critères qui justifient une exclusion. Il est par exemple débattu de savoir s'il est possible de « virer » un détenu avec cinq points négatifs, ou encore si l'exclusion est automatique dès lors qu'un CRI est rédigé. En général, le personnel de surveillance défend une appréciation souveraine « au cas par cas » des situations, quand les agents du PEP et du SPIP sont favorables à une application stricte du règlement. Le redoublement de la sanction donne la possibilité aux surveillants de faire prévaloir leur propre hiérarchisation des fautes sur celle qui découle du cadre réglementaire :

> « - Surveillante PEP : On vient de virer un mec qui saute le grillage à la MA2 et la semaine dernière, au CD1, on garde un autre pour un parloir sexuel. C'est n'importe quoi ! […]
>
> - Surveillant gradé : Mais pour moi, certains CRI ne méritent pas une exclusion. Une relation sexuelle hors du cadre, hors du règlement, je peux l'entendre, c'est deux adultes consentants ! On ne doit pas mettre la même sanction ! »
>
> (Échange durant une CT, CD1)

Le gradé considère le « parloir sexuel » comme une faute « humaine » et « compréhensive », qui ne mérite pas d'être sanctionnée, contrairement à un saut de grillage ou encore à un état d'ébriété jugés intolérables. Le MdR permet d'offrir une réponse punitive en accord avec les propres catégorisations du personnel de surveillance, lui accordant le pouvoir d'élaborer son propre « code de procédure pénale ».

3.2. Un pouvoir de sanction retrouvé : la consolidation de l'autorité statutaire

Le nouveau pouvoir de sanction des surveillants consolide leur position d'autorité statutaire. Les agents ont désormais le loisir de sanctionner des faits qui échappent

traditionnellement à leur contrôle. La possibilité d'exclure les détenus, *via* une procédure formalisée (la CT), leur offre un réel pouvoir de punition. Mais ce n'est pas tout : le système infra-disciplinaire sert également des enjeux symboliques. Il permet de mettre en scène l'autorité renouvelée des surveillants. Dans ce cadre, la crédibilité de leur position[194] est restaurée.

3.2.1. Les points négatifs : un instrument supplémentaire de punition

Les points négatifs servent aux surveillants à punir des attitudes jugées indisciplinées. D'après nos observations, les détenus reçoivent le plus souvent des points négatifs lorsqu'ils sont en retard aux rendez-vous, quand ils restent un peu trop tard au lit le matin, ou encore quand ils s'aventurent dans les couloirs de la détention en claquettes ou, pire encore, coiffé d'une casquette. Mais ce n'est pas tout, les agents peuvent aussi reprocher aux détenus de « bons » comportements, au motif que ceux-ci ne seraient adoptés que pour avoir un plus :

> « Si vous prenez le balai, c'est pas pour des plus. Normalement, c'est du naturel, c'est du volontariat. C'est pas pour gratter des plus. » (Surveillante PEP, CT MA2)

Dans cette configuration, un détenu a pu être sanctionné par un point négatif pour la simple et bonne raison qu'il avait osé demander un plus, après avoir nettoyé toute la coursive « volontairement ». C'est évident : ce sont des faits qui ne perturbent pas, ou que très légèrement, l'ordre carcéral : ils ne remettent pas en cause la sécurité *intra-muros*. Le moins sert explicitement à sanctionner des conduites et des attitudes déviantes par rapport à une norme comportementale considérée exemplaire aux yeux de l'administration. Dans cette perspective, des comportements entrent désormais dans le champ de contrôle des surveillants, comportements sur lesquels ils n'ont traditionnellement pas prise. L'un des enjeux de l'infra-disciplinaire se situe précisément ici : cela donne le pouvoir de punir des faits et attitudes qui ne peuvent pas faire l'objet d'une procédure (et encore moins d'une sanction) disciplinaire (Chantraine et Sallée, 2013).

---

[194] En dehors de son sens commun, la crédibilité est un terme utilisé en technique militaire : « caractéristique essentielle de la dissuasion susceptible de convaincre un adversaire potentiel qu'une menace sera exécutée, ou élément qui donne (à quelqu'un) la certitude que des engagements (pris) envers lui seront remplis » (définition du dictionnaire en ligne du Centre national de ressources textuelles et lexicales. URL : https://www.cnrtl.fr/definition/cr%C3%A9dibilit%C3%A9). On retrouve ici la caractérisation guerrière de la prison décrite par Chauvenet (1998).

Mais ce n'est pas tout, le système de points a également une portée symbolique. Le moins est performatif : il permet une réaffirmation du pouvoir et une valorisation du rôle. L'objectif n'est pas uniquement que les détenus aient un comportement conforme au règlement, mais aussi qu'ils se plient à l'autorité des surveillants. La crédibilité de leur position qui est retrouvée :

> « Ça donne un nouveau sens au métier [de surveillant]. Le plus et le moins, même si ça a des défauts, c'est super important. Ils sont plus respectés, c'est plus gratifiant, ils sont plus crédibles, car ils disent "c'est nous qui mettons les plus et les moins". » (Membre de la direction)

Cela permet d'éclairer l'importance accordée au système infra-disciplinaire dans les pratiques et les représentations des surveillants :

> « Le module, il perdrait tout sans les moins et les plus ! » (Surveillant)

Même s'il est reconnu par les surveillants que les points infantilisants, les agents y sont très attachés.

3.2.2. L'évaluation hebdomadaire, une instance solennelle de mise en scène de l'autorité

Par ailleurs, la CT, cantonnée à un espace-temps spécifique, offre à voir un condensé des enjeux de pouvoir. Elle prend les aspects solennels de la commission de discipline traditionnelle. La formalisation de cette instance de convocation des détenus, appropriation spécifiquement française des procédures d'évaluation espagnoles, sert d'espace de mise en scène du pouvoir des surveillants. Cela détermine la représentation des enjeux qui s'y jouent. Aussi bien le ton employé par les agents que la nature des échanges ou encore les attitudes des détenus témoignent de la gravité qui lui est donnée. Le protocole participe à cette solennité : les détenus sont convoqués un à un, il y a parfois un temps de délibération en huis clos et la répartition des acteurs dans l'espace implique un face-à-face entre le détenu et ses juges. La convocation peut parfois - en soi- être perçue comme une sanction par les détenus. Dans le cas où les faits reprochés ont également fait l'objet d'une procédure disciplinaire, le détenu est soumis à une pluralité d'instances de jugement :

> « Et le jeudi on m'appelle au conseil [la CT]. On a été jugés deux fois, moi, je l'ai pris comme ça un peu. C'est comme un tribunal. » (Détenu)

En outre, le pouvoir de sanction par une exclusion, dont dispose la CT, justifie à lui seul la comparaison avec une instance disciplinaire classique. Car cette instance ne sert pas que des objectifs symboliques de mise en scène du pouvoir. Si les surveillants sont parfois critiqués pour être trop permissifs, les nombreuses procédures d'exclusion démontrent plutôt le contraire. La crédibilité du pouvoir de sanction repose aussi sur la mise à exécution de la menace : « pour que ça reste crédible », affirme un surveillant, « il faut des exclusions ». Est en jeu ici la restauration d'un pouvoir de sanction effectif et ce pouvoir est, en l'espèce, aux mains des surveillants du bâtiment. Les situations de concurrences normatives entre les sanctions du système disciplinaire classique et celles du MdR mettent en exergue l'importance accordée par les agents à ce pouvoir de sanction, pour la raison précise qu'il est entre leurs mains. Une discussion ayant eu lieu au cours d'une des CT l'illustre :

Exclure ou non ? Discussion en CT du CD1 sur le choix de la sanction de deux détenus (extrait du journal de terrain)

Deux détenus, incarcérés au CD1, sont arrivés en retard et en état d'ébriété d'une permission de sortie. Un CRI a été rédigé par les surveillants gradés présents sur l'établissement ce week-end-là (ces agents étant affectés en détention ordinaire). Il est prévu que les détenus passent devant la commission de discipline pour ces faits à une date ultérieure. Le jeudi qui suit les faits du week-end, les membres de la CT discutent du sort de ces deux détenus au sein du MdR. En l'absence de dispositions dans le règlement intérieur du module qui mentionnerait une sanction pour une faute commise en dehors du bâtiment, les agents échangent vivement sur le fait de sanctionner ou non ces détenus – dans le cadre du système infra-disciplinaire - pour leur retard et leur état d'ébriété. Une directrice en stage[195] défend la position suivante :

> « En commission technique, on est là pour rappeler les règles du Respecto, et non pas pour rappeler le règlement de la prison. […] Ce n'est pas qu'on oublie, c'est que ce sont deux choses différentes ». Elle insiste : « C'est Respecto, ici. On n'est pas là pour faire une autre commission de discipline ! On ne va pas les sanctionner deux fois ».

Face à elle, un surveillant plaide au contraire pour sanctionner le détenu, *via* le dispositif infra-disciplinaire, sans attendre les résultats de la commission de discipline :

[195] Pour rappel, les membres de la direction n'ont pas leur place au sein de ces CT. La présence exceptionnelle de la directrice en stage s'explique par le mémoire portant sur le dispositif des MdR qu'elle réalisait. Cette présence n'est pas sans incidence sur le déroulement de la CT et il importerait de mettre en perspective les interactions éventuellement différenciées en fonction de sa présence.

> « Ouais, mais pour pas qu'il ait une double sanction, le gars, il a plus rien ! Il va avoir du quartier disciplinaire avec sursis et aucune exclusion ici, rien, donc rien, pour ne pas avoir double sanction ! ».

Son gradé le soutient :

> « Ce sont deux entités différentes qui le sanctionnent. »

Le surveillant renchérit :

> « C'est deux écoles. C'est pas nous qui avons fait le CRI. »

Le système infra-disciplinaire permet de sanctionner les détenus par une exclusion, sans attendre les résultats de la commission de discipline et en se détachant des contraintes procédurales qui caractérisent le système disciplinaire traditionnel. L'arbitraire Ici, la CT donne aux surveillants le pouvoir de punir des faits qui échappent au contrôle institutionnel, quand ils considèrent que les évolutions juridiques de l'institution carcérale les ont dépourvus de tout instrument de punition. Non seulement la temporalité de la commission de discipline les priverait d'une réponse immédiate, mais le risque que le CRI ne soit pas suivi d'une sanction (ou d'une sanction avec sursis) est perçu comme un facteur de discrédit de leur pouvoir. L'extrait précédent montre que l'enjeu relève dans la détermination des acteurs qui disposent du droit de punir. Dans les MdR, ce sont *eux*, les surveillants, qui sanctionnent :

> « [Avec] Respecto, ce qui est très bien, c'est qu'il y a une exclusion immédiate. On a une sanction immédiate, sans attendre la CDD. Et il faut que ce soit la décision de l'équipe technique de le virer. C'est crucial, oui, cette réponse immédiate… Que le surveillant ait cette réponse immédiate. » (Membre de la direction)

Cela permet dès lors de comprendre pourquoi il est plus avantageux pour le personnel de surveillance de jouir d'une compétence quasi exclusive dans la détermination et la mise en œuvre du système d'évaluation. Ce faisant, les détenus peuvent être sanctionnés deux fois, par une sanction disciplinaire et par une autre infra-disciplinaire. Les MdR déploient ainsi le panel des punitions, tout en laissant possible leur empilement (Salle et Chantraine, 2009, p. 115).

3.3. Une mesure d'ordre intérieur aux mains des surveillants : les frontières floues entre pouvoir discrétionnaire et pouvoir arbitraire

L'infra-disciplinaire du MdR représente une nouvelle mesure d'ordre intérieur aux mains des surveillants. Sa gestion discrétionnaire entretient la perception d'un

dispositif qui laisse libre cours à des dérives arbitraires. C'est l'un des principaux problèmes soulevés par des évaluations externes du dispositif :

> « Outre qu'il ne doit reposer que sur des comportements précis et circonstanciés, ce système de points repose sur un large pouvoir discrétionnaire d'appréciation laissé aux surveillants et gradés qui doit être davantage encadré pour écarter tout risque d'arbitraire. » (CGLPL, 2018)

Les détenus soulignent l'imprévisibilité, le flou et l'arbitraire qui caractérisent les usages de la sanction. Il est reproché aux agents de ne pas avertir lors de l'attribution d'un point négatif. Les critiques concernent également l'octroi des plus. Comme à l'école, les surveillants ont des « chouchous » qui jouissent de pratiques de favoritisme :

> « Il y a quelque chose avec ces plus et moins, c'est que les cadeaux, ils les donnent à qui ils veulent. Les plus et les moins, ils les donnent vraiment à qui ils veulent. » (Détenu)

L'arbitraire est d'autant plus vivement dénoncé quand il s'agit de la sanction d'exclusion. Quelle que soit la forme prise par la procédure, celle-ci est vécue comme partiale. Les détenus dont l'exclusion est décidée de façon immédiate critiquent l'impossibilité qui leur est laissée de s'expliquer. Le gradé dispose d'un plein pouvoir, irréfutable et à effet immédiat, vécu parfois comme une manifestation d'impudence :

> « On a été sortis comme des malpropres. Logiquement, il y a une commission : on a droit à une commission. Là, rien du tout, ils nous ont juste dit : "vous allez faire vos affaires fissa". » (Détenu)

Être exclu en CT n'offre pas plus de garanties. La dimension solennelle de l'instance n'empêche pas que le pouvoir de sanction qui y est exercé ne soit ni encadré ni contrôlé. La présence de tiers tels que l'avocat est impossible. Quelle que soit la tournure donnée à l'interaction, les chances d'initier un débat contradictoire sont infimes. Seul face à l'équipe technique, non averti en amont de sa convocation devant la CT ni des raisons qui la justifient, le détenu est difficilement en position de se défendre. Si une exclusion est décidée, il n'a aucun moyen de la contester, quand bien même elle est vécue comme arbitraire. Dans cette perspective, la procédure est parfois perçue comme un protocole cérémoniel qui sert à exclure un détenu dont le sort aurait été décidé au préalable. Un détenu explique qu'il avait « senti » que les surveillants voulaient le virer :

> « J'ai senti qu'ils voulaient me trouver quelque chose, me virer. Moi, ils voulaient me virer. Ils devaient croire que je faisais du trafic. […] Tout le temps derrière moi. Y'en a plein qui dorment et qui restent [dans le MdR] … » (Détenu)

Le pouvoir discrétionnaire de l'administration est aujourd'hui plus encadré. Cependant, les agents de terrains conservent une large marge d'autonomie comme cela été décrit concernant les pratiques au guichet (voir notamment Warin, 1997 ; Dubois 2008 [1999] ; Tissot, 2005 ; Siblot, 2006 ; Spire, 2008) ou policières (Gauthier, 2010 ; Perona 2018). Dans les MdR, l'arbitraire latent n'est pas reconnu comme tel : on parle plutôt d'appréciation subjective des surveillants. Jouant désormais un rôle social formalisé et chargé du contrôle systématique des comportements, les agents se targuent d'une connaissance fine de la personnalité des détenus. Leur nouvelle expertise est mobilisée pour faire prévaloir leur ressenti subjectif sur les détenus, qui s'opposerait à la rigueur bureaucratique des autres personnels. En filigrane, cela donne aux surveillants le droit d'avancer une légitimité professionnelle pour gérer le MdR et sa population comme bon leur semble :

> « Nous, on sait de façon subjective si, le type, il a sa place ou non dans le Respecto. » (Surveillant gradé)

> « Le fait d'avoir un ressenti sur un gars, faut le prendre en compte… Le type, nous, on l'avait félicité parce qu'il avait fait les choses bien, il avait fait des efforts. Et la psy PEP et le SPIP, elles lui sont tombées dessus, car il avait pas tenu ses engagements... » (Surveillant)

Comme cela a déjà été observé par Cliquennois (2013) dans son analyse des régimes différenciés et par Chantraine et Sallée (2013) à propos des établissements pour mineurs, les surveillants bénéficient dans les MdR d'un pouvoir d'orientation des trajectoires des détenus dans l'institution. Ils peuvent ainsi prendre la défense de certains détenus et « bien vouloir » qu'un autre soit viré, sans que cela soit perçu comme un abus de pouvoir :

> « Moi, je veux bien qu'il soit exclu. J'ai toujours senti que c'était un gros risque de le prendre. » (Surveillant, CT)

Le maintien de l'ordre dans les MdR repose sur une complexification du pouvoir des surveillants : l'autorité communicationnelle est articulée à un nouveau pouvoir de

sanction, dont il est fait un usage discrétionnaire[196]. Dans cette perspective, la marge de liberté laissée aux surveillants par la direction n'est pas seulement un moyen de valoriser leur métier, mais également un outil de gouvernement des conduites des détenus. Les surveillants jouissent d'une position d'autorité crédible, qui leur permet de s'assurer la subordination des détenus et d'obtenir d'eux la soumission à l'autorité.

4. Les reconfigurations de la relation carcérale et des logiques d'incitation dans les MdR

Le rapport de contrainte est loin d'être annihilé dans les MdR, même si les relations entre surveillants et détenus prennent parfois des allures cordiales. Les moyens déployés pour obtenir la collaboration des détenus sont marqués d'ambivalence. Si le rapport de domination entre surveillants et détenus est renforcé, il est également reconfiguré. Le pouvoir de sanction des surveillants se pare de vertus éducatives et l'autorité exercée prend des formes néo-paternalistes (Crewe, 2011a). Le nouveau modèle de gouvernement promu au sein des MDR va au-delà de la restauration d'une gestion discrétionnaire, en complexifiant les logiques structurantes de l'économie relationnelle. Dans ce cadre, les détenus sont incités à accepter les reconfigurations de la relation qu'ils entretiennent avec le personnel. De part et d'autre, il faut être capable de développer de bonnes relations, dans une configuration de pouvoir dont l'asymétrie est sensiblement renforcée. La transformation de la relation carcérale est susceptible de bouleverser les repères, codes et sociabilités classiques. Il en résulte un brouillage de la frontière structurante entre « eux » et nous », qui est soulignée par certains :

> « Tu peux pas me serrer la main et me la faire à l'envers… C'est pas possible. […] Chacun à sa place. […] Moi, j'ai toujours eu de bonnes relations avec les surveillants. Tu peux avoir des bonnes relations, mais il faut que chacun soit de son côté. Et qu'eux, ils soient de l'autre côté. » (Détenu)

On observe une infantilisation des personnes détenues, qui favorisent des attitudes de déférence.

[196] On doit toutefois souligner un résultat particulièrement intéressant. Certains agents étaient demandeurs d'un encadrement des pratiques concernant l'attribution des points positifs et négatifs. Cela peut se lire comme.

4.1. Infantilisation et posture néo-paternalisme : les incitations à la déférence

L'infantilisation découle des principes mêmes du fonctionnement du MdR. Le système de bons et de mauvais points fait évidemment penser à l'institution scolaire. La centralité du respect de l'ordre pénitentiaire comme moyen de « responsabiliser » les détenus et de leur inculquer de « bonnes habitudes » fait clairement écho à la prise en charge des mineurs par les institutions pénales (Chantraine, Sallée, 2013), mais également à l'institution scolaire. Rendre autonome le détenu suppose paradoxalement de le considérer en premier lieu comme un sujet irresponsable, dont il faut contrôler les moindres faits et gestes pour l'accompagner dans sa propre réhabilitation. L'infantilisation des détenus est aussi entretenue par l'attitude et les discours des surveillants. On le voit dans la façon dont l'autorité se construit sur un registre plus paternaliste que coercitif, notamment au cours des CT. Cette procédure prend les allures d'un espace formalisé de réprimandes et/ou d'encouragements où le surveillant devient le maître qui éduque l'élève. L'un tient le rôle de l'adulte qui corrige l'autre, l'enfant. Sont prodigués conseils, recommandations et leçons de vie :

> « C'est très bien, il faut continuer comme ça, parce que c'est comme ça dehors. On est récompensé et encouragé quand on fait bien les choses. » (Surveillant, CT)

Un flagrant décalage s'observe parfois entre la gravité du propos et la nature de la récompense octroyée :

> « Tu as fait preuve d'une très grande implication cette semaine. On l'a tous vu. Comme tout travail mérite récompense, voici un kit hygiène. » (Surveillant gradé, CT)

La sanction se pare de vertus éducatives et bienveillantes. Après avoir morigéné un détenu dans le cadre de la CT, un agent s'enquiert :

> « Vous comprenez que, tout ça, c'est pour votre bien-être ? C'est pour vous tout ça. » (Surveillante PEP)

Sanctionner des « bêtises » – terme utilisé souvent par les agents et les détenus – relève autant d'une visée punitive que d'enjeux relatifs à la reconfiguration de la relation carcérale. Rappeler le détenu à ses engagements, recevoir des excuses, exhorter à des remerciements, mais également prendre le temps d'écouter les difficultés rencontrées sont des tâches qui confèrent au surveillant une autorité paternaliste, laquelle peut inciter les détenus à adopter une attitude de déférence :

> « Je pensais que je me faisais appeler pour me faire engueuler… Je vais continuer à bien me tenir, vous pouvez en être assuré. » (Détenu, procédure de félicitation CT MA2)

Le rapport de domination se complexifie (Martuccelli, 2004). Dimension coercitive et dimension pédagogique s'entremêlent dans la nouvelle autorité dont bénéficient les agents. L'assujettissement des détenus n'en est que plus flagrant. Entre soumettre pour éduquer ou éduquer pour soumettre, la frontière est labile. Un détenu peut ainsi être sommé de remercier le personnel qui l'enjoint à réaliser les tâches de ménage du bâtiment de façon gratuite :

> « - Surveillant : On vous laisse une dernière chance et pour vous motiver, on vous met à la commission hygiène.
> - Détenu : D'accord.
> - Surveillant : Et on dit quoi… ?
> - Détenu : Merci, oui. Merci. »
> (Échange, procédure de recadrage CT au CD1).

Les détenus sont sommés de consentir à l'infantilisation dont ils font l'objet. Mais le système pousse la logique plus loin encore. Puisque volontaires, ils sont présumés adhérer à la discipline et à l'auto-contrôle qu'exige l'infra-droit du régime. Nous reviendrons plus en détail dans le chapitre 6 sur cette inflexion cruciale du dispositif gouvernemental dans les MdR, beaucoup plus saillante en Espagne. Retenons ici que cela suppose qu'ils s'investissent pleinement dans la vie carcérale, telle qu'elle leur est imposée. Les sanctions positives viennent précisément récompenser de telles attitudes. Lorsque les surveillants gratifient les détenus d'un point positif pour « leur bonne humeur », on franchit un cap. L'enjeu n'est plus seulement de récompenser une attitude de collaboration. Montrer sa jovialité, investir l'espace de sa cellule, être de bonne volonté, converser avec le surveillant, etc. : toutes ces attitudes relèvent d'une acceptation de la situation carcérale et des rapports de domination qui la structurent, au moins en apparence.

4.2. Un système infra-disciplinaire avec un fort potentiel de contrainte : les ajustements des détenus aux reconfigurations de la relation carcérale

Le rapport de domination est euphémisé et s'habille d'ambitions bienveillantes dans les MdR. En apparence, cela peut laisser penser que l'ampleur du pouvoir dont disposent les surveillants est somme toute relative, au vu de la configuration dans

lequel il s'exerce. On pourrait alors considérer que le système du MdR relève essentiellement de la réprimande, en reprenant la définition de l'infra-disciplinaire que propose Fernandez : des « actions qui ne relèvent pas à proprement parler d'une punition, mais du rappel à l'ordre, de la réprimande et de l'avertissement » (Fernandez, 2015, p. 385).

Pourtant, en s'intéressant à la façon dont celui-ci est vécu par les détenus, on perçoit la violence du dispositif. Il peut être lourd de conséquences préjudiciables pour les détenus. Il est fortement contraignant et n'est pas perçu comme insignifiant. En effet, si les sanctions relèvent de l'infra-disciplinaire, cela ne signifie pas qu'elles sont dérisoires pour les détenus. Le pouvoir institutionnel exercé dans les MdR tire précisément sa force du cadre infra-disciplinaire dans lequel il s'exerce. L'exclusion est considérée comme ne faisant pas grief juridiquement. Elle a pourtant des retombées très directes sur le quotidien. C'est là d'ailleurs un enjeu fondamental pour l'administration : les détenus doivent y perdre beaucoup. Les détenus jugés capables (et dignes) de vivre dans les MdR bénéficient de certains avantages, dont on prive les détenus en détention classique. Au-delà des privilèges formels, les détenus affectés en MdR jouissent d'une représentation positive, quand les autres sont stigmatisés comme de « mauvais détenus ». Cela peut jouer sur les décisions institutionnelles relatives à l'exécution de peine[197]. Les surveillants ont pleinement conscience de la crainte que peut susciter une exclusion. Ils connaissent l'importance que certains détenus accordent au système de points. Le système du MdR réussit ici même. Les détenus sont incités à consentir à l'autorité des surveillants, car ils ont « tout à perdre » s'ils se font virer :

> « Ce qui est fou, c'est que les détenus, ils ont plus peur du moins que d'un CRI [compte-rendu d'incident]. Parce qu'au Respecto, ils ont tout à perdre, tandis qu'en détention, ils ont plus rien à perdre. » (Surveillant)

En dehors même de l'exclusion, l'importance prise par le système de points dans le travail des surveillants se répercute forcément sur la place qu'il occupe dans le quotidien des détenus. Le système de points est extrêmement contraignant : les exigences comportementales sont plus nombreuses et le contrôle du respect des normes est accru. La configuration de pouvoir que l'on a décrite incite les détenus à consentir à jouer le jeu des points, quand bien même ils en dénoncent les usages

[197] Les enjeux relatifs à la différenciation des régimes et aux catégorisations qui s'y rattachent sont traités dans le chapitre 5.

arbitraires ou perçoivent les règles comme déplacées ou inutiles. L'image que les détenus donnent d'eux-mêmes aux agents est déterminante, s'ils souhaitent rester dans le module. Ils se retrouvent dès lors dans une position de dépendance accrue à l'égard du personnel pénitentiaire. Dans les MdR, un « bon » comportement se définit moins par le strict respect des règles que par les attitudes de déférence adoptées à l'égard des surveillants. Cependant, les détenus conservent une certaine marge de manœuvre. Si la plupart s'efforcent de faire bonne figure, on distingue toutefois des ajustements différenciés et des adaptations (Goffman, 1968), qui témoignent de façons différentes de jouer le jeu des surveillants (Crewe, 2011a ; Chantraine, 2006).

Certains détenus croient au jeu et se plient à ses règles. Ils craignent le point négatif ou recherchent le point positif :

> « Les plus et les moins, ça c'est chiant. C'est pour faire peur surtout. S'il n'y avait pas la peur du moins et la motivation du plus, il y aurait plus de laisser-aller, moins d'autorité. » (Détenu)

En général, les détenus qui adoptent un tel positionnement ne perçoivent pas le personnel de surveillance comme un groupe ennemi : la légitimité de l'autorité n'est pas remise en cause. Ils sont confortés dans des attitudes de collaboration avec les surveillants, préexistantes à leur affectation en MdR, sans que celles-ci pâtissent du regard péjoratif auquel elles sont soumises en détention classique :

> « - Détenu : les relations, elles sont meilleures avec les surveillants. […] On est des gens calmes, ici, ça leur facilite le travail. […] Les relations sont nettement plus amicales. Maintenant ils nous serrent la main. C'est vachement plus détendu.
> - Enquêtrice : Et ça ne vous dérange pas ?
> - Détenu : moi, je trouve ça bien qu'il y ait plus de relationnel. Ils sont moins et ils sont mieux. Ils font un travail, aussi… […] Moi, je suis pas un voyou. Les surveillants, ils me dérangent pas, les flics, ils me dérangent pas[198]. » (Échange avec un détenu, CD1)

D'autres détenus, même s'ils sont critiques à l'égard du dispositif, soulignent qu'« on se prend vite au jeu » :

> « C'est un truc pour les enfants, normalement… Mais c'est vrai qu'on se prend au jeu. Y'en a, ils prennent le balai juste pour avoir un plus. » (Détenu)

[198] Cet extrait d'échange souligne que les positionnements différenciés quant au pouvoir des surveillants dans les MdR sont articulés à des caractéristiques sociales.

> « Les plus et les moins, j'aime pas ça du tout. Au début, j'avais tout le temps des moins parce que j'avais la casquette. Pour des bêtises, ils te mettent les moins… […] Ça te met la pression. Les moins, ben à force, on se met dans le jeu tout seul. À la fin, j'enlevais la casquette direct'… » (Détenu)

Ceux-là, tout en jouant le jeu, mettent cependant un point d'honneur à conserver une certaine distance avec les surveillants. Ils donnent le change en adoptant un comportement tranquille, sans pour autant se compromettre en faisant tomber la barrière. Ils ne sont pas à la recherche du plus ou du moins, mais ne contestent ni le système ni l'autorité des agents, afin de rester dans le MdR. La réciprocité du rapport se joue dans le fait que chacun laisse tranquille l'autre :

> « Ils nous connaissent bien les surveillants, ils savent qu'on est tranquilles. On rentre après le boulot, on reste tranquilles. Je fais ma vie. [...]. Après, que les surveillants jouent aux boules, ça me dérange beaucoup, c'est comme serrer la main. Ils oublient qu'ils sont surveillants. » (Détenu)

Enfin, certains détenus refusent de se prêter au jeu et critiquent ouvertement le système infra-disciplinaire. Ceux qui adoptent ce positionnement sont peu nombreux à vouloir intégrer ou rester dans le MdR. La vanité du jeu est perçue et dénoncée :

> « Moi je veux pas de plus. Je veux pas de moins. Cinq plus pour avoir un gel douche … Ou une brosse… Sérieusement ? » (Détenu)

Dans le même mouvement, ils rejettent catégoriquement l'infantilisation et le rôle qu'on attend d'eux :

> « - Gradé : vous avez quatre moins. Vos jours sont comptés si vous ne vous bougez pas.
> - Détenu : je peux m'expliquer quand même ? […]
> - Membre de l'équipe technique : pourquoi vous ne réagissez pas ?
> - Détenu : moi je cours pas après le plus, je suis pas un gamin, je veux pas avoir une image. Franchement, je ne vais pas mettre un coup de balai juste pour avoir un plus. Je suis assez grand pour me mettre un coup de pied au cul sans vos plus. »
> (Échange entre un gradé et un détenu recadré en CT)

Le « jeu » que jouent les surveillants dans les MdR est alors décrit comme pouvant devenir « dangereux » :

> « C'est un jeu, c'est comme à l'école. C'est la carotte. S'ils l'appliquaient pour tout le monde, ok… Mais là, c'est du favoritisme, c'est que ça. […] C'est un jeu dangereux, ça. Je pense que ça va se retourner contre eux. » (Détenu)

La dangerosité semble évoquer une rupture de la mécanique à l'œuvre dans les MdR, susceptible de se retourner contre l'institution. Les usages discriminants du système infra-disciplinaire peuvent favoriser du ressentiment et de l'hostilité et être sources de tensions entre surveillants et détenus et perturber l'ordre (Sykes, 1958). Le rapport antagonique entre surveillants et détenus est ainsi susceptible de ressurgir, afin d'amortir le déséquilibre flagrant de pouvoir au sein de ces MdR.

CONCLUSION

Les MdR en France reposent sur une sophistication de l'autorité des surveillants. Ancré dans une approche de sécurité dynamique, le rôle des surveillants est modifié en substance : ils ne sont plus enfermés dans la figure du « maton ». Ils occupent une position de référent central auprès des détenus et dans la gestion du quotidien de la détention. Leur avis est pris en compte par la hiérarchie, ils sont associés à des processus décisionnels et sont considérés comme des membres à part entière d'une équipe professionnelle pluridisciplinaire. Cette revalorisation du rôle des surveillants dans l'organisation permet de les réimpliquer : les MdR sont un instrument de management des pratiques professionnelles. Le système infra-disciplinaire des MdR leur offre un nouveau pouvoir de sanction, qui renforce le déséquilibre dans le rapport de force avec les détenus. Le personnel est rétabli dans un rôle d'autorité statutaire. Mais ce n'est pas tant le pouvoir formel de sanction qui conforte les surveillants dans une position d'autorité légitime que l'usage discrétionnaire qui en est fait. On retrouve là un résultat classique de la sociologie carcérale : les surveillants octroient au cas par cas des privilèges positifs et négatifs et choisissent d'exclure ou non les détenus, selon leur bon vouloir. Cela rétablit la crédibilité de leur position, ce qui leur permet de renouveler les moyens de s'assurer la coopération des détenus. Empreinte d'une dimension paternaliste et infantilisante, la relation carcérale entre surveillants et détenus s'en trouve sensiblement reconfigurée. Les incitations à la soumission à l'autorité des surveillants se font plus vigoureuses. La latitude accordée au personnel peut ainsi s'interpréter comme « ruse de la mise en œuvre » (Dubois, 2010), permettant de consolider le pouvoir institutionnel.

À partir de ces résultats, on comprend mieux la trajectoire différente des deux expérimentations françaises de sécurité dynamique. Les MdR reposent sur un style gouvernemental hybride et ambivalent. L'autorité des surveillants se construit sur des bases plurielles : elle est à la fois paternaliste, statutaire et négociée. L'autorité communicationnelle promue par la sécurité dynamique s'articule au renouvellement des leviers de sanction formel et informel qui sont entre les mains des surveillants. B. Crewe (2011a) l'expliquait : favoriser les échanges entre détenus et surveillants ou promouvoir la dimension éducative du métier ne sont pas suffisants pour obtenir le consentement des détenus.

Si nous avons essentiellement traité du pouvoir des surveillants dans ce chapitre, il est indispensable de souligner que l'efficacité du dispositif réside dans l'articulation entre l'autorité renouvelée du personnel, la différenciation des régimes de détention et la formalisation d'un système de droits conditionnels basé sur le mérite, comme nous allons le voir dans les chapitres suivants. C'est ici que la comparaison avec les MdR espagnols nous offre une perspective analytique précieuse. Les MdR se révèlent être un puissant outil de maintien de l'ordre, que ce soit en Espagne ou en France. Dans les deux cas, nous sommes en présence d'un processus de rationalisation des instruments qui permettent de produire l'ordre et de conquérir au quotidien la subordination des détenus. Il s'agit d'un même dispositif, mais les chemins empruntés pour rationaliser la gestion carcérale divergent. D'un côté, en France, l'ordre et la discipline sont recherchés (et obtenus, au stade de l'expérimentation locale) *via* la consolidation du pouvoir discrétionnaire des surveillants. Le pouvoir institutionnel est ici pleinement incarné par la figure du surveillant. D'un autre, en Espagne, les surveillants ne sont pas le rouage central du maintien de l'ordre et de la discipline. La gestion carcérale est soutenue par un système de privilèges et une dynamique d'auto-contrôle des détenus, cela alors même que les surveillants peuvent occuper un rôle à la marge.

In fine, analyser la place des surveillants et les évolutions de la relation carcérale dans des dispositifs dits novateurs nous permet donc de penser les reconfigurations du pouvoir institutionnel dans la prison contemporaine. Les MdR sont un instrument subtil et pluridimensionnel de maintien de l'ordre, qui permet de reprendre la main sur la détention en mobilisant des ressorts traditionnels et post-disciplinaires. Ce nouveau régime de détention, présenté le plus souvent comme progressiste, car offrant plus de libertés aux détenus, est une réussite dans la réalisation d'un objectif primordial de l'institution : l'absence de désordre.

CHAPITRE 5. CATÉGORISER ET SÉPARER. LES RÉGIMES DIFFÉRENCIÉS COMME OUTIL DE RATIONALISATION DE LA GESTION CARCÉRALE

> « Si la prison est si facile et si commode [dans les modules de respect] pour tous, ça ne peut pas fonctionner. S'ils sont ici, dans les modules de respect, c'est que c'est des gens bien, éduqués, propres, gentils et respectueux. C'est un profil socialisé, en fait. »
>
> (Psychologue pénitentiaire, Pleasantville)

Ce chapitre est consacré aux régimes différenciés en France et en Espagne, dans la continuité de nos réflexions sur les transformations contemporaines du gouvernement carcéral. Ici, nous souhaitons faire un pas de côté en dépassant les enjeux professionnels et organisationnels précédemment évoqués, afin de nous intéresser aux logiques de maintien de l'ordre et de production de la discipline à un autre niveau. C'est la gestion de la population détenue à l'échelle des établissements pénitentiaires qui retiendra notre attention, sous l'angle des régimes différenciés. Dans le prolongement des chapitres précédents, notre point d'entrée sera les modules de respect [MdR]. Afin de saisir pleinement le fonctionnement de ce nouveau régime, il est indispensable de l'appréhender dans sa globalité, car il repose sur une articulation fine entre l'infra-disciplinaire (comme nous l'avons vu dans les chapitres 3 et 4), la différenciation des régimes de détention (c'est l'objet de ce chapitre) et le renouvellement des instruments de production du consentement (que nous aborderons dans le chapitre suivant). Si notre réflexion prend pour point de départ les MdR, la perspective sera cependant élargie, puisque nous proposons ici l'analyse des ressorts contemporains de la gestion différentielle *intra-muros* (Salle et Chantraine, 2009).

Comme le laisse entendre la citation en épigraphe, recueillie au cours d'une des premières présentations informelles des modules de respect (MdR) en Espagne, l'affectation y est réservée à certains détenus, choisis par l'administration pénitentiaire. Le principe est simple : des détenus sont sélectionnés sur certains critères et ceux-là seuls peuvent jouir de privilèges, dont sont privées les personnes en détention ordinaire. Dans ce contexte, l'enjeu est ici de montrer comment l'instauration des régimes différenciés dans les prisons espagnoles et françaises soutient un processus de tri dans la population détenue, qui cristallise un traitement

différentiel des personnes selon leur capacité à se soumettre aux attentes institutionnelles.

Que ce soit en France ou en Espagne, les MdR sont définis avant tout comme des *espaces* physiquement séparés du reste de la détention :

> « Les MdR sont une unité de séparation intérieure dans un centre pénitentiaire. » (Cendón Silvan et *al.*, 2011, p. 14)

> « Les modules de respect sont géographiquement séparés des autres régimes de détention. » (ISP, 2016, p. 11).

Le processus d'affectation des détenus dans un MdR dépend en effet directement de l'organisation spatiale des établissements pénitentiaires. Les centres types espagnols, qui regroupent plusieurs unités d'incarcération autonomes, permettent une fragmentation et un cloisonnement des espaces (les modules), dans lesquels sont répartis les détenus. En France, il existe également des logiques de répartition des détenus dans l'espace carcéral (Veaudor, 2020 ; Cliquennois, 2013). Cependant, rares sont les prisons où coexistent plusieurs unités de vie regroupées au sein d'une macrostructure, comme c'est le cas en Espagne. Il en résulte une répartition différente des détenus dans l'espace : le seul choix pour l'administration pénitentiaire réside dans l'affectation des détenus dans un bâtiment où est mis en place le MdR ou en détention ordinaire[199]. Cette dimension spatiale est déterminante car elle préfigure la gestion inégalitaire des personnes en fonction de leur lieu d'affectation, qui repose sur la différenciation des régimes de détention[200].

---

[199] Pour rappel, dans le centre pénitentiaire français dans lequel nous avons enquêté, les quatre bâtiments se répartissaient de la manière suivante : maison d'arrêt 1 (détention ordinaire), maison d'arrêt 2 (MdR, appelé Respecto), centre de détention 1 (MdR, appelé Respecto), centre de détention 2 (détention ordinaire).

[200] Appliqué à la prison, un régime de détention représente le cadre normatif (entendu ici comme le cadre légal, mais également infra-légal) auquel est soumise une personne incarcérée et qui détermine ses conditions de vie en prison. Dans son avis sur les MdR, le Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL, 2018) retient plusieurs critères pour caractériser un régime de détention :

- Une proportion importante de la population y est détenue,
- Toutes les catégories pénales sont concernées (sans distinction de genre et sans critères d'inéligibilité),
- Une sélection à l'entrée est opérée par le dispositif d'affectation traditionnel (appelée commission pluridisciplinaire unique [CPU]),

Les MdR possèdent toutes les caractéristiques d'un régime différencié[201], bien que les administrations pénitentiaires ne les reconnaissent pas comme tels. Nous pouvons faire l'hypothèse qu'il y a ici un enjeu important, relatif aux possibilités ouvertes aux détenus de contestation devant un juge de l'affectation en régime différencié[202]. En Espagne, les MdR représentent une sous-déclinaison du régime de deuxième degré, car ils ne sont mis en œuvre que dans les modules ordinaires. Les détenus qui y sont affectés sont sélectionnés et les cellules restent ouvertes en journée (ce qui n'est pas le cas dans les modules ordinaires). En France, les MdR ont été expérimentés au sein de maisons d'arrêt et de centres de détention. Les maisons centrales ne sont en revanche pas concernées. L'affectation dans ce régime repose sur une sélection entre les détenus opérée par les agents pénitentiaires. Les conditions de détention y diffèrent considérablement et les mesures sécuritaires (notamment dans les restrictions de mouvement) y sont allégées en comparaison de la détention classique. En France, les portes demeurent ouvertes dans les MdR, ce qui accorde aux détenus une relative liberté de mouvement dont ils ne bénéficient pas en maison d'arrêt. Ce nouveau dispositif s'inscrit donc clairement dans les politiques de différenciation des régimes de détention (encadré 15), permise par la séparation et la fragmentation des espaces au sein d'une même prison.

- Un fonctionnement en portes ouvertes ou fermées le distingue du reste de la détention,
- La durée d'affectation n'y est pas limitée dans le temps et le régime de détention ne propose pas une offre de prise en charge et d'activité supplémentaire ou différente à celle existant en détention habituellement.

[201] C'est d'ailleurs la qualification retenue par le CGLPL dans son avis sur les MdR rendu en 2018 (CGLPL, 2018). Il faut également souligner que l'institutionnalisation des MdR en France s'inscrit dans le cadre de l'adoption d'une circulaire sur les régimes différenciés, comme nous allons le voir.

[202] En France, les décisions par lesquelles un détenu est placé en « régime différencié » sont susceptibles de recours devant le juge administratif (CE, 28 mars 2011, Garde des Sceaux c/ M. B., n° 316977, Rec. [https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2011-03-28/316977]). En Espagne, le classement dans l'un des trois degrés est susceptible de recours devant le juge de surveillance pénitentiaire (loi pénitentiaire de 1979).

Encadré 15. Les MdR : une mise en perspective à partir de l'histoire récente des régimes différenciés en France

Les MdR s'inscrivent dans le sillage des différentes tentatives de l'administration pénitentiaire d'institutionnalisation des régimes de détention dans les prisons françaises (pour une mise en perspective historique, on pourra notamment se reporter à Bérard, 2014 ; Carlier, 2009). Au début des années 1990 et de manière infra-légale, trois types de régimes ont été instaurés dans les centres de détention : fermé, intermédiaire et de confiance, la différence résidant dans l'ouverture ou la fermeture des portes de cellules (Cliquennois, 2009 ; 2013, p. 53-122). La loi de 2009 a consacré légalement les régimes différenciés dans son article 89. En fonction de l'évaluation de leur « personnalité », « santé, « dangerosité », et des « efforts affichés en matière de réinsertion sociale », les détenus peuvent être affectés dans un régime de détention spécifique.

Leur consécration juridique n'a cependant rendu les régimes différenciés plus légitimes : ils ont fait l'objet de nombreuses dénonciations dans le champ pénitentiaire (Salle, 2016). L'observatoire international des prisons (OIP), dans une note interne, recense ces différentes critiques. Elles émanent de l'OIP elle-même, mais également de la Commission nationale consultative des droits de l'homme [CNCDH], du Conseil national des barreaux et du CGLPL[203]. Des instances européennes et internationales se sont également prononcées contre, à l'instar du Comité des Nations Unies contre la torture ou encore le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe (CommDH) en 2008, qui souligne également son opposition à la légalisation des régimes de détention (CommDH, 2008, p. 6). Les acteurs politiques se sont également prononcés sur la question, en soulignant que les régimes différenciés sont toujours marqués par un « soupçon persistant de l'arbitraire » (Sénat, 2012, p. 53).
Les critères d'affectation sont jugés flous et fourre-tout (comment, en effet, évaluer « la personnalité » ou encore « la dangerosité ? »), ce qui laisse place à la subjectivité des agents voire à l'arbitraire. Sur le fond, sont dénoncés les inégalités de traitement et le tri entre les détenus que les régimes différenciés favorisent. Face à ces critiques, l'administration pénitentiaire s'est appuyée sur les règles pénitentiaires européennes n° 51-3 et n° 51-4 de 2006[204], afin de justifier l'adaptation des régimes de détention (et notamment des contraintes

[203] Précisément, le CGLPL souligne que, derrière l'argument de l'individualisation du parcours de peine, la répartition des détenus entre des régimes distincts peut servir à « opérer un tri entre les détenus condamnés en proposant une évolution à certains d'entre eux et en laissant les autres sans espoir d'amélioration de leur sort. » (CGLPL, 2008, p. 1).

[204] Les règles 51-3 et 51-4 préconisent : « aussi rapidement que possible après son admission, chaque détenu doit être évalué afin de déterminer a) le risque qu'il ferait peser sur la collectivité en cas

sécuritaires) au profil des détenus. L'argument est le suivant : les régimes doivent être différenciés, car tous les détenus ne nécessitent pas d'être soumis à des mesures de sécurité drastiques.

Que ce soit en France ou en Espagne, la différenciation des régimes de détention est actée légalement et elle est justifiée par le principe d'individualisation de la peine. Chaque détenu doit exécuter sa peine dans des conditions qui permettraient une prise en charge adaptée à ses supposés besoins et à ses caractéristiques. En pratique, dans les deux pays, la différenciation des régimes de détention se caractérise d'une gradation du niveau de contraintes sécuritaires imposé aux détenus, notamment dans les possibilités de circulation en dehors de la cellule (comme nous l'avons expliqué en introduction).

La question qui nous intéressera donc tout au long de ce chapitre est la suivante : comment les MdR, et plus généralement les régimes différenciés, constituent-ils des instruments de maintien de l'ordre et disciplinaires ? Notre objectif est de dépasser l'idée selon laquelle la différenciation des régimes de détention ne répondrait qu'à l'ambition institutionnelle de proposer un parcours de peine individualisé, en adéquation supposée avec les « besoins » des détenus. L'enquête que nous avons menée nous conduit à considérer que les MdR représentent un nouveau dispositif de tri et de gestion rationalisée de la population détenue, qui permet d'optimiser les modalités de maintien de l'ordre et de la production de la discipline.

Notre approche sera comparative. Si les MdR sont désormais institutionnalisés en Espagne et déployés dans l'ensemble des prisons du territoire, le dispositif est encore au stade de l'expérimentation dans les prisons françaises. C'est la raison pour laquelle ce chapitre n'est pas seulement construit à partir d'une confrontation entre les cas français et espagnol, mais propose une analyse thématique des différents pans de la différenciation des régimes, soulignant surtout les similarités entre la France et

---

d'évasion ; b) la probabilité qu'il tente de s'évader seul ou avec l'aide de complices extérieurs. » ; « chaque détenu est ensuite soumis à un régime de sécurité correspondant au niveau de risque identifié. »

l'Espagne[205]. Nous décrirons dans un premier temps le processus d'affectation des détenus dans les MdR et les logiques de répartition de la population dans l'espace carcéral (1). L'analyse des critères de sélection montre l'importance accordée par l'administration pénitentiaire au « bon comportement », évalué de manière prédictive. La deuxième partie de ce chapitre expliquera que les régimes différenciés s'inscrivent dans des objectifs de maintien de l'ordre et de gestion des risques, car ils soutiennent une allocation rationalisée des ressources sécuritaires (2). Dans un troisième et dernier temps, nous nous intéresserons à l'institutionnalisation d'une gestion différentielle des détenus en fonction de leur affectation spatiale (3). La présentation des avantages octroyés formellement aux détenus dans les MdR sera complétée par l'analyse de ressorts informels d'un traitement inégalitaire, qui consolident les disparités entre les régimes de détention.

1. AFFECTER ET SÉLECTIONNER LES DÉTENUS : LES LOGIQUES DE RÉPARTITION DANS LES RÉGIMES DE DÉTENTION

Comment les détenus sont-ils affectés dans les MdR ? Si leur volontariat est *a priori* requis, il existe également un processus de sélection des détenus considérés « aptes à y vivre », en Espagne tout comme en France. L'analyse des procédures d'affectation des détenus dans ce régime de détention permet d'identifier les critères sélectifs utilisés par l'administration pénitentiaire. La différenciation des espaces (en fonction des régimes de détention) est à l'origine d'une catégorisation des détenus qui y vivent et la catégorisation des personnes alimente, en retour, les logiques informelles de classification des espaces. Dans ce cadre, on observe la définition de « profils » de détenus, qui conduit à une hiérarchisation entre de « bons détenus », affectés dans les MdR, et de « mauvais » détenus (selon les termes des acteurs), affectés dans le reste de la détention.

[205] Lorsque nous évoquerons le cas français dans ce chapitre, nous ferons référence à nos résultats d'enquête à Batroun (hormis lorsque les développements concerneront les reprises du régime de détention à l'échelle nationale).

1.1. En Espagne, des affectations spatiales au principe de catégorisations informelles des espaces et des détenus

Lorsqu'une personne est nouvellement incarcérée dans l'établissement[206], elle doit être, dans les jours qui suivent son arrivée, affectée dans un module afin d'assurer une prise en charge « individualisée ». Cette affectation, avalisée par l'équipe de direction, est décidée en première instance par un éducateur pénitentiaire sur la base d'un entretien au quartier arrivant. Les différents critères utilisés par l'administration pénitentiaire pour répartir les détenus dans l'espace carcéral soutiennent une catégorisation informelle des modules : de « bons modules » (les MdR) sont distingués des « mauvais » modules. Afin de « capter le profil » des détenus, les éducateurs s'appuient sur un faisceau d'indices (éléments pénaux, trajectoire carcérale et critères socio-économiques). Cela aboutit à une distinction entre de « bons détenus » et de « mauvais détenus », étiquettes accolées collectivement en fonction du module d'affectation.

1.1.1. L'affectation des détenus dans de « bons » et de « mauvais modules »

Pour déterminer dans quel module ira le nouveau détenu, l'éducateur s'appuie sur une norme interne : une note de la direction intitulée « séparation intérieure à Pleasantville ». L'analyse de la façon dont est appliquée cette norme par les agents à Pleasantville nous permet d'éclairer les logiques de répartition des détenus dans les différents modules.

Les personnes détenues sont tout d'abord classées en fonction de certains critères définis légalement : le genre, l'âge (séparation des jeunes de moins de 21 ans des autres), le statut pénal (personne condamnée ou en détention provisoire), les antécédents pénaux (séparation des personnes incarcérées pour la première fois de celles déjà condamnées) et les exigences du traitement. Ces critères relèvent des exigences légales de séparation intérieure au sein des établissements pénitentiaires, articulées au principe d'individualisation de la peine. À ces principes légaux s'ajoute une deuxième logique de séparation, construite sur des critères organisationnels : le regroupement des personnes qui travaillent, de celles qui suivent un cursus d'études

[206] Pour l'Espagne, nous nous concentrons sur les procédures d'affectation au quartier arrivant, car, comme nous le verrons dans le chapitre 6, le passage d'un « mauvais module » à un MdR est rare dans les faits.

supérieures et de celles qui font l'objet d'une prise en charge spécifique (programme de lutte contre les addictions, etc.), respectivement. En application de ces deux logiques de séparation, nous retrouvons la répartition suivante (tableau 4) :

Modules 1, 2, 3, 4, 7	Personnes en détention provisoire
Module 1	Personnes primo-incarcérées
Module 6	Personnes de moins de 21 ans
Module 10	Personnes qui suivent un cursus d'études supérieures
Modules 9, 11 et 12	Personnes qui travaillent dans l'établissement
Module 13	Femmes
Module 14 (communauté thérapeutique-éducative)	Personnes qui suivent un programme de lutte contre les addictions aux drogues (module cogéré par l'administration pénitentiaire et une organisation externe
Module 15 d'isolement (dit « département spécial »)	Personnes classifiées en premier degré et, temporairement, personnes sanctionnées disciplinairement
Module 16, infirmerie	Personnes qui requièrent un suivi et un traitement médical en continu

Tableau 4. Les critères légaux et organisationnels de répartition des détenus dans les modules (source : élaboration propre à partir d'une norme de la direction de Pleasantville)

Outre les exigences légales et les logiques organisationnelles, des critères relatifs au profil des détenus sont également mentionnés dans l'ordre de la direction. L'éducateur doit évaluer le « niveau d'adaptation au régime pénitentiaire » et le « niveau de délinquance/prisonnisation » du détenu. Sciemment, nous ne proposons pas de définition objective de ces critères. Nous les appréhendons comme des expressions émiques (de Sardan, 1998)[207], qui font l'objet d'un travail d'interprétation,

[207] On notera toutefois que le terme « prisonnisation » (« *prizonisation* ») – mentionné dans la note de direction et repris régulièrement dans les discours des acteurs locaux – est une réappropriation institutionnelle du concept forgé par D. Clemmer (1940).

d'appropriation et de réélaboration de la part des agents. L'objectif est précisément de comprendre le sens qui y est mis à partir de l'analyse des pratiques. Dans l'ordre de la direction, il est aussi mentionné que l'éducateur doit identifier si le détenu est « capable d'accepter les normes d'un MdR ». Comme nous allons le voir, ces trois critères comportementaux se recoupent. Les détenus jugés capables d'accepter les normes du MdR sont ceux considérés comme adaptés au régime pénitentiaire et présentant un faible niveau de prisonnisation ; et inversement.

La répartition des détenus dans les modules, décidée en fonction des trois critères comportementaux, découle sur une catégorisation des espaces. En fonction du profil des détenus qui y sont affectés, une distinction est opérée entre de « bons modules »[208], des « modules intermédiaires » et de « mauvais modules ». Cette classification est évidemment informelle :

> « Le règlement pénitentiaire, normalement, ça cadre la classification des détenus dans l'établissement. Mais, c'est vrai que ça se dénature un peu… Avec d'autres classifications… pas légales. » (Surveillant, Pleasantville)

À Pleasantville, tous les « bons modules » (modules 6, 9, 10, 12) sont des MdR. Y sont affectés les détenus dont il est considéré qu'ils présentent un faible niveau de prisonnisation, qu'ils sont adaptés au régime pénitentiaire et capables d'accepter les normes des MdR. Si l'on met de côté le module 15 (hébergeant les personnes classifiées en premier degré), les « mauvais modules » ou les « modules conflictuels » sont au nombre de trois (modules 2, 3, 5). Y sont regroupés les détenus qui présenteraient une adaptation au régime pénitentiaire considérée comme « insuffisante » ou « très insuffisante ». Les détenus qui présentent un niveau de délinquance/prisonnisation jugé « moyen », « élevé » ou « très élevé » sont également affectés dans ces modules. Enfin, les « modules intermédiaires » ou encore appelés « ordinaires » (modules 1, 4, 7, 8) regroupent plusieurs sous-catégories. On y retrouve des modules dits « fourre-tout » (modules 7 et 8) : tout détenu dont le profil ne permet pas de l'affecter spécifiquement dans l'un des autres modules y est affecté. Soumis à des flux importants d'entrée et de sortie de module, ces deux modules sont également considérés comme des sas « de transit » temporaires. Par ailleurs, on trouve dans cette catégorie les modules qualifiés de « mous » (modules 1 et 4),

[208] Les termes entre guillemets permettent d'identifier les expressions émiques (de Sardan, 1998) utilisées par les acteurs.

notamment en raison des caractéristiques physiques des détenus qui y vivent (âge avancé, par exemple).

Régulièrement mobilisée par les agents pénitentiaires, mais également reprise par les détenus, cette distinction entre « bons » et « mauvais modules » témoigne de représentations collectives solidement ancrées, qui sont déterminantes à plusieurs titres. Il en découle une hiérarchisation des modules, allant du pire au meilleur (figure 6). Nous retrouvons le même type de hiérarchisation à Smallville :

> « - Détenu : on est dans un module… En fait, je crois que c'est le meilleur de toute la prison. Si tu veux, tout en bas, tu as le module 3, après le 4, le 5 et le 6 et à part, le 1 et le 2.
> - Enquêtrice : le meilleur, c'est-à-dire ?
> - Détenu : ben tu vois, la dernière bagarre qu'on a eue ici, ça remonte à plus de six mois. Il n'y a jamais de dispute ni de bagarre. Tout le monde respecte les horaires pour manger, tout le monde fait le ménage. Ici, il n'y en a pas un qui va venir te déranger pour te gratter de la thune pour un café. Et s'il y en a qui sont comme ça, ils sont vite éjectés. »
> (Échange avec un détenu, coordinateur du MdR 5[209], Smallville)

[209] Nous reviendrons sur ce statut dans le chapitre suivant. Retenons simplement ici qu'il s'agit d'un statut de *leader*, reposant sur les logiques institutionnelles et informelles à la fois.

Groupe 1 : « mauvais modules »

Module 15. Département spécial : module pour les détenus classifiés en premier degré
Module 5. Module pour les détenus avec un « degré de délinquance / prisonnisation très élevé » : le « pire parmi les pires » modules
Module 3. Module pour les détenus avec un « degré de délinquance / prisonnisation moyen » : « l'un des pires » modules
Module 2. Module pour les détenus avec un « degré de délinquance / prisonnisation élevé » : « parmi les plus mauvais, l'un des moins pires » modules

Groupe 2 : « modules intermédiaires »

Module 7. Module pour les détenus avec un « degré de délinquance / prisonnisation moyen / élevé » : module « fourre-tout » et de « transit »
Module 4. Module pour les détenus avec un « degré de délinquance/ prisonnisation faible / moyen » : module « mou »
Module 1. Module « mou »
Module 8. Module de respect de niveau 2 (exigence moyenne) : module « fourre-tout » et de « transit », « faux module de respect »

Groupe 3 : « bons modules » (modules de respect)

Module 6. Module de respect pour jeunes : « module de respect en train de se faire »
Module 9. Module de respect de niveau 3 (exigence élevée) pour les détenus travailleurs : « faux module de respect »
Module 10. Module de respect de niveau 3 (exigence élevée) pour les détenus étudiants) : « faux module de respect »
Module 12. Module de respect de niveau 3 (exigence élevée) : « vrai module de respect », « le meilleur des modules »

Groupe 4 : modules non catégorisés

Module 13. Module de respect pour les femmes (également classé parmi les « bons modules »)
Module 14. Module de la communauté éducative-thérapeutique (également classé parmi les « bons modules »)
Module 11. Module pour les détenus travailleurs
Module 16. Infirmerie
Module 17. Quartier arrivant

Figure 6. Hiérarchisation émique entre les modules (source : élaboration propre)

1.1.2. « Capter le profil » : une distinction entre les profils « prisonnisés » et « normalisés »

Les éducateurs pénitentiaires disposent d'une large marge de manœuvre pour décider de placer « les bons candidats au bon endroit » (Bourgeois, 2015). Comment, en pratique, décident-ils de cette affectation ? Les entretiens réalisés au quartier arrivant sont conduits à partir d'une fiche de renseignements sommaires[210] : âge, nationalité, adresse, situation professionnelle avant l'incarcération, niveau d'études. Le détenu est également interrogé sur ses condamnations précédentes, son statut pénal, les faits reprochés et la durée de la peine. Enfin, l'éducateur se renseigne succinctement sur les antécédents psychiatriques ou le risque suicidaire du détenu, demande s'il nécessite une prise en charge particulière, s'il souhaite suivre un cursus scolaire et si un programme individualisé de traitement lui a été assigné. Pour les MdR, l'accord du détenu est demandé (puisqu'ils doivent être volontaires). Cependant, nos observations montrent que les détenus ne disposent pas vraiment d'une liberté de choix. Le plus souvent, l'affectation dans un MdR est présentée comme un avantage évident que le détenu ne saurait refuser. C'est ce que nous avons pu observer au cours d'un entretien réalisé par l'éducateur au quartier arrivant :

> « Je vais te mettre dans un MdR, tu vas voir, c'est plus tranquille, ça te va ? » (Éducateur pénitentiaire, Pleasantville)

À partir de cela, l'agent décide du module d'affectation. La durée de l'entrevue est en général très brève, d'après nos observations, corroborées par les propos d'un détenu :

> « Ce n'est pas vraiment une évaluation… Enfin, si, mais ce sont des choses très générales qui s'évaluent en deux minutes. Ils nous reçoivent cinq minutes et puis en fonction du profil, on est dans un module. » (Détenu, Pleasantville)

Si les agents mobilisent les critères de séparation légaux et organisationnels, c'est surtout l'appréciation du « profil » du détenu qui est déterminante. Un éducateur nous explique :

> « Il n'y a pas besoin de discuter deux heures pour capter le profil de la personne. » (Éducateur pénitentiaire, Pleasantville)

---

[210] On en trouvera des reproductions aux annexes 14 et 15.

Un surveillant du quartier arrivant le confirme :

> « Un type bien, tu le vois tout de suite. Ça se voit, un type qui est éduqué. » (Surveillant, quartier arrivant, Smallville)

« Capter le profil » renvoie ici à un savoir-faire, construit au fil des pratiques et des routines bureaucratiques. Cela relève d'un processus de catégorisation des individus, qui peut être défini comme :

> « Un processus de marquage qui permet à une institution – ceux qui la dirigent et ceux qui l'incarnent au quotidien au plus près des personnes sous contrôle – de définir un ensemble de caractères communs à des individus en vue de leur regroupement » (Michalon, Bruslé, 2016, 11).

Celui-ci peut être appréhendé selon deux perspectives :

> « Dans sa [une] dimension technique d'élaboration de catégories administratives ou statistiques par lesquelles les individus sont désignés ou décrits, mais également dans ses dimensions cognitive et pratique par lesquelles les individus sont pensés et perçus » (Martiniello, Simon, 2005, §2).

Une distinction centrale, opérée dans et par l'espace, s'observe : les détenus considérés comme « prisonnisés » (« *prisionalizados* »[211]) sont affectés dans les « mauvais modules » ; les détenus jugés « normalisés » (« *normalizados* »[212]) sont affectés dans les « bons modules »[213]. C'est un résultat que l'on retrouve sur nos deux terrains et qui est confirmé par d'autres enquêtes ethnographiques menées dans des MdR pour femmes en Espagne (Ballesteros-Pena, 2017). Ancrée dans une approche compréhensive, notre analyse vise donc à identifier les pratiques et les logiques cognitives qui sont à la source de telles typifications des individus. Nous sommes en présence de catégorisations émiques (de Sardan, 1998), intériorisées par l'ensemble des acteurs de l'organisation carcérale. En appréciant le « profil » des détenus, afin de les affecter dans un module, les éducateurs opèrent comme des *street-level*

---

[211] Ces détenus sont également qualifiés de « *conflictivos* » (ce qui peut se traduire par problématiques, difficiles ou encore conflictuels) ou parfois décrits comme les « *[internos] malos* » (mauvais détenus).

[212] Ces détenus sont aussi appelés les « *[internos] buenos* » (bons détenus).

[213] Nous ne nous attardons pas sur les modules « intermédiaires », qui sont des modules de transit, soutiens à un système de sanction par des circulations dans l'espace carcéral, comme nous le verrons dans le chapitre suivant.

bureaucrats (Lispky, 1980) qui orientent le fonctionnement interne de l'institution. Trois faisceaux d'indices sont mobilisés par les agents pour construire leur jugement. Ceux-ci se rapportent au statut pénal, à la trajectoire carcérale et aux caractéristiques socio-économiques des détenus[214]. Ainsi, le profil-type du détenu « normalisé » et celui du détenu « prisonnisé » peuvent être dressés.

Dans les « bons modules », on affecte les détenus considérés par les agents comme « normalisés » ou encore dits « les bons détenus ». Des regroupements s'opèrent quant à la nature du délit. La plupart des personnes condamnées pour infractions sexuelles ou violences conjugales y sont systématiquement affectées. On y retrouve également la criminalité en col blanc. Le plus souvent y sont détenues les personnes condamnées en fin de peine. Les primo-incarcérés y sont également affectés. S'agissant des critères relatifs à la trajectoire carcérale, les détenus n'ont en général pas été sanctionnés disciplinairement. Dans les modules de respect, cette règle est d'ailleurs déterminante : avec un rapport de discipline, la personne est exclue automatiquement. Par ailleurs, c'est dans ces modules que les prisonniers bénéficiant de permis de sortie sont affectés. En termes socio-économiques, ce sont des détenus qui disposent, en grande majorité, de certaines ressources sociales, culturelles, voire économiques. On retrouve ainsi les personnes qui bénéficient d'un appui familial à l'extérieur, qui ont un niveau scolaire équivalent au baccalauréat et qui disposent d'entrées d'argent régulières (soit en travaillant dans la prison, soit par transfert d'argent venu de l'extérieur) :

> « Dans le [module] 10, ce sont des personnes plus ou moins équilibrées et qui ont surtout intérêt à ce que tout se passe bien. Il n'y a que 15 personnes sur 60 n'ont pas d'entrées d'argent. Le reste oui. Dans le 9, 10, 11, il y en beaucoup qui ont de l'argent en fait. » (Détenu, coordinateur du MdR 10, Pleasantville)

En concentrant dans ces modules les travailleurs et ceux qui suivent un cursus universitaire, le regroupement des personnes bénéficiant de ressources économiques[215] et culturelles est renforcé. Des critères de sélection pour être affecté dans le module 14 (cogéré par l'administration et une association externe) ont été explicitement arrêtés et permettent d'étayer ce qui vient d'être dit. Les personnes

---

[214] Les résultats présentés proviennent d'une démarche d'enquête qualitative. Ils gagneraient à être affinés par un traitement statistique des caractéristiques mentionnées.

[215] Il s'agirait cependant d'identifier (et éventuellement de distinguer) les personnes qui disposent de menues ressources économiques à l'intérieur grâce à un poste de travail et les personnes qui bénéficient de ressources économiques à l'extérieur des murs.

doivent être déjà condamnées et la peine ne peut excéder sept ans. Les personnes incarcérées pour des crimes dits « de sang » ne sont pas acceptées. Aucune sanction disciplinaire ne doit être à l'actif du détenu. Par ailleurs, la personne doit disposer d'un appui familial à l'extérieur et de ressources financières suffisantes pour suivre le programme. Un des responsables associatifs du module nous explique :

> « Moi, je ne peux pas prendre quelqu'un qui n'a rien. Parce que ceux qui sont ici, ils vont continuer [le programme] à la sortie. Donc on a besoin de quelques réquisits. Ici, ça ne coûte rien le traitement mais, dehors, il faut payer ! Et puis il faut avoir un soutien familial aussi, pour la réinsertion, ça, c'est indispensable. » (Thérapeute de l'association, module 14, Pleasantville)

S'agissant des « mauvais modules », on y affecte les détenus dits « prisonnisés » ou qualifiés comme de « mauvais détenus » par l'administration. La nature du délit est moins déterminante. Toutefois, les personnes incarcérées pour des faits avec violence y sont en général affectées, ainsi que lesdits récidivistes, définis par les agents comme ceux ayant déjà été incarcérés. Tous les détenus ayant fait précédemment l'objet de sanctions disciplinaires sont automatiquement affectés dans ces modules. Sur le plan socio-économique, on y trouve plus facilement des personnes en rupture de liens avec l'extérieur, ce dont témoigne la rareté des parloirs ou encore des transferts d'argent venu de l'extérieur. Dans les « mauvais modules », rares sont les détenus qui travaillent dans la prison, ainsi que ceux qui suivent une formation professionnelle ou un cursus universitaire. Certains vont toutefois à l'école, mais pour y suivre des cours élémentaires. Un détenu souligne ce processus de ségrégation dans l'espace, qui recoupe les profils socio-économiques des détenus :

> « Dans les modules conflictuels, tu as les junkies, les gens qui n'ont pas de famille, pas de thune [argent]… C'est les exclus. Dans le MdR, ils ont tous de la famille, ils travaillent et les problèmes d'argent, tu vois, il n'y en a pas beaucoup… Ils vont à l'école, c'est un autre niveau, tu vois. » (Détenu, module 5, Pleasantville)

Les agents s'appuient donc sur des raccourcis cognitifs pour dresser le profil du détenu et élaborer des catégorisations, comme cela s'observe traditionnellement dans les relations au guichet (voir par exemple Sala Pala, 2006 ; Spire, 2008 ; Frigoli, 2010 ; Bourgeois, 2015). Si l'on s'attache à comprendre le sens mis derrière ces catégorisations, on comprend que celles-ci permettent aux agents d'évaluer la capacité du détenu à se conformer aux attentes de l'institution et ainsi présager son comportement. Les profils « normalisés » sont associés dans les représentations collectives à des détenus dits « tranquilles », « adaptés », « équilibrés », « stables », à

« des gens très normaux, criminologiquement parlant ». Inversement, les détenus au profil « prisonnisé » sont considérés comme des détenus « conflictuels », « inadaptés », « imprévisibles », « avec un profil vraiment carcéral ». De ces descriptions, il ressort que le détenu « normalisé » est une personne dont on considère qu'elle ne perturbera pas le bon ordre. Le détenu « prisonnisé », au contraire, est celui qui risque de ne pas se plier aux règles, celui qui pourra poser des problèmes disciplinaires, celui dont le comportement est susceptible de troubler l'ordre.

Dans les centres types espagnols, l'affectation dans un « bon » ou « mauvais module » détermine la perception de l'individu qu'en ont les acteurs, par un processus d'étiquetage collectif :

> « Ici, ils ne te considèrent pas comme un cas individuel. Au module 3, comme c'est un module mauvais, tu es une mauvaise personne. Au module 10, comme c'est un bon module, tu es quelqu'un de bien. » (Détenu, MdR 10, auparavant incarcéré dans le module 3, Pleasantville)

Qualification des espaces et assignations identitaires sont ainsi intimement liées. La logique est circulaire : l'appréciation du profil détermine l'affectation spatiale et l'affectation spatiale dérive sur une assignation identitaire. Cela conduit à une stigmatisation accrue des détenus vivant dans les « mauvais modules ». Les espaces typifiés renforcent les stigmates et viennent « asseoir et renforcer un ensemble d'attentes générales concernant les rôles tenus par ses occupants » (Edelman, 2012, p. 16). D'un côté, vivent ceux considérés comme « les gens prisonnisés », « les marginaux », « les profils à problèmes » et, de l'autre, ceux décrits comme « les gens bien », « les socialisés », « les profils normalisés », « les gens qui ont juste fait une erreur dans leur vie » :

> « On essaye de mettre les jeunes dans les bons modules. Il y a aussi des gens plus âgés dans les MdR[216], tu vois, tous ceux qui n'ont pas besoin de réinsertion vraiment. Les délits de fraude fiscale, par exemple… Tout ça, ça peut s'expliquer par la crise [économique], mais ce sont des gens normaux. » (Surveillant, quartier arrivants, Smallville)

> « Dans le module 12, c'est les plus tranquilles. Criminologiquement parlant, ce sont des gens très normaux. En termes économiques… C'est surtout des délits pour drogue

[216] Les observations montrent que l'âge n'est cependant pas un critère déterminant en Espagne, sauf pour les jeunes primo-incarcérés (souvent affectés dans un MdR). Comme nous l'avons expliqué, les personnes âgées sont le plus souvent affectées dans les « modules mous ».

de l'aéroport ou des violences conjugales avec petites peines. C'est un profil stable. Des gens avec plus d'aptitudes, un niveau culturel, des ressources… » (Psychologue pénitentiaire, MdR 12, Pleasantville)

Qu'en est-il en France ?

1.2. L'affectation dans les MdR en France : un processus sélectif formalisé

En France, il existe également un processus de sélection à l'entrée dans un MdR, mais les logiques d'affectation se démarquent de celles décrites pour l'Espagne. En principe, tout détenu peut prétendre *a priori* à une affectation dans un MdR : la seule condition pour intégrer les MdR réside dans le volontariat, souligne l'administration pénitentiaire. Pourtant, en pratique, la procédure est plus complexe. Si le volontariat est nécessaire, il se conjugue à un processus de sélection formalisé.

Les détenus doivent en premier lieu « candidater »[217], ce qui n'est pas le cas en Espagne. Cette candidature prend la forme d'un écrit, une « lettre de motivation », dans laquelle le détenu expose les raisons qui le conduisent à vouloir intégrer le MdR. À la suite de cette demande écrite, une évaluation des motivations est effectuée dans le cadre d'un entretien individuel réalisé par le personnel de surveillance. L'objectif, tout comme en Espagne, est de déterminer « le profil » du détenu. Lorsque la personne est déjà incarcérée dans l'établissement, c'est un gradé du MdR qui se charge de l'entretien. Celui-ci est réalisé par le gradé du quartier arrivant lorsque la personne vient d'arriver sur l'établissement. Pour les arrivants, le surveillant responsable du parcours de peine s'entretient également avec le « candidat ». Ces différents éléments sont rapportés en CPU hebdomadaire[218] (pour une analyse du fonctionnement de cette instance dans les logiques d'affectation, voir Veaudor, 2020). Au cours de cette réunion, chacun des professionnels ayant rencontré le détenu donne son avis sur les motivations de celui-ci et préconise un accord ou un refus. La lettre de motivation est lue par un membre de la direction, qui dispose du dernier mot. Il existe trois types de réponses : acceptation, rejet de la demande sans possibilité de repostuler avant deux mois, rejet avec huit mois de délai avant de reformuler une demande. Durant l'ensemble des CPU observées, aucun vote n'a été effectué, les agents s'accordant sur la décision à adopter.

---

[217] Les guillemets sont utilisés ici également pour reprendre les termes utilisés localement.

[218] Si le choix a été fait au sein de certains établissements de mettre en place une CPU spécifique pour les MdR, ce n'est pas le cas à Batroun.

1.2.1. Les critères de sélection en France

Au fil des observations, on comprend qu'il existe un profil-type du « détenu MdR », tout comme en Espagne. On peut ainsi identifier des récurrences dans les critères de tri, qui permettent de distinguer les détenus sélectionnés et ceux dont la demande est refusée.

S'agissant des éléments pénaux, les détenus primaires (jamais incarcérés) sont le plus souvent affectés dans les MdR. Cela s'observe essentiellement pour la maison d'arrêt : il a été acté localement que les primo-incarcérés « jeunes » doivent être affectés prioritairement dans le MdR. Bien que cela ne soit pas affirmé explicitement, la demande des personnes incarcérées pour des faits de mœurs et des violences conjugales est généralement acceptée. Il est considéré que les profils « vulnérables » ou « à protéger » sont plus en sécurité dans les MdR[219] :

> « - Chef de détention : que les primaires soient privilégiés, OK... Mais on est aussi sur une sélection à partir des types de faits aussi. Au Respecto, on retrouve tous ceux qui ont pris pour violence conjugale ou pour viol. Ce sont des faits beaucoup plus graves à l'extérieur qui sont directement au Respecto. Je trouve que ça pose un problème, ça.
> - Directeur : le délit ne fait pas partie des critères, je vous le rappelle.
> - Surveillant : et peut-être qu'un détenu qui a ce type de faits sera mieux en MA2, alors qu'en MA1, il se fera tirer la gueule. »
> (Échange au cours de la réunion bilan des MdR)

Le parcours pénitentiaire est également déterminant. Sur cet aspect, quelques critères éliminatoires d'office ont été adoptés. Les détenus considérés comme « dangereux » sont écartés *de facto* : cette catégorisation inclut les « détenus particulièrement signalés » (DPS) et ceux faisant l'objet de mesures sécuritaires (détenus sous escorte 3 et 4). Par ailleurs, les détenus ne doivent pas, en principe, avoir fait l'objet d'un compte-rendu d'incident dans les deux mois qui précèdent leur demande, ils ne doivent pas non plus avoir été sanctionnés disciplinairement pour « faute grave » (atteinte aux personnes ou aux biens) et aucun incident mettant en cause la sécurité de l'établissement ne doit être à leur actif. En ce qui concerne les critères socio-économiques, aucun critère n'a été acté officiellement. Cependant, on remarque que les détenus qui possèdent un bagage scolaire (ou qui affichent une

[219] Cela s'explique également par le fait que les détenus condamnés pour de tels faits sont réputés comme des profils « tranquilles » en détention, critère déterminant comme nous allons le voir.

volonté de poursuivre leurs études), qui ont des liens familiaux et qui ne sont pas indigents emportent les faveurs de l'administration pénitentiaire. Enfin, il a décidé que les détenus ne doivent avoir aucun problème psychologique qui serait « incompatible avec la vie dans les MdR ». Il faut également noter que les détenus jeunes (moins de 25 ans) et les étrangers, rencontrant des difficultés de compréhension et d'expression dans la langue française, sont en général orientés et/ou acceptés dans les MdR[220].

1.2.2. Des « candidats » qui « postulent » : l'exposé des motivations comme critère de sélection

Nous retrouvons donc des similarités entre le profil des détenus affectés dans les MdR en France et en Espagne. Cependant, en imposant aux détenus de faire une demande écrite, des critères supplémentaires de tri apparaissent. Cette procédure, spécifique aux expérimentations françaises, scelle la dimension sélective[221]. D'après nos observations, la façon d'exposer ses motivations (à l'écrit mais aussi au cours des entretiens oraux) s'avère déterminante[222]. Tout d'abord, il est primordial de souligner que cette procédure pénalise les personnes qui ne savent pas écrire en français. Par ailleurs, cela décrédibilise les demandes de celles qui ne s'expriment pas dans un langage considéré convenable, tout en passant sous silence la rareté des ressources sociales positives de présentation de soi en détention (Durand, 2014). Enfin, la nature même des motivations est décisive. Par exemple, la mention des privilèges (le fonctionnement en portes ouvertes, ou encore l'obtention d'un poste de travail, que nous verrons plus loin) peut discréditer la demande. En ne reprenant pas le discours institutionnel sur les avantages de ce régime de détention en termes de préparation à la sortie, les détenus risquent le plus souvent d'essuyer une fin de non-recevoir :

---

[220] Nous n'avons pas approfondi l'influence de critère (mais nous le ferons dans notre prochain travail de recherche sur les personnes détenues étrangères). On peut faire l'hypothèse que cela peut s'expliquer par le fait que des personnes de certaines nationalités soient identifiées comme « population vulnérable » (sur cette catégorisation institutionnelle, voir Veaudor, 2020, p. 125-210).

[221] Par ailleurs, l'utilisation des termes tels que « candidat », « postuler », « [erreur de] casting » dénote un champ lexical issu du monde du travail, qui renvoie à des logiques d'activation que nous aborderons dans le chapitre 6.

[222] Nous n'avons pas pu objectiver le nombre de refus par rapport au nombre de demandes, car les tableaux statistiques recueillis sur le terrain présentaient des biais de calcul. Retenons donc qu'un nombre important de refus est observé.

« - Surveillante PEP : lui, il ne m'a du tout convaincu quand j'ai demandé pourquoi il voulait le MdR. Il parlait que des portes ouvertes.
- Agent de direction : dans sa lettre, il ne mentionne en effet que les cellules ouvertes, c'est bourré de fautes et il dit qu'il veut rejoindre son "coloc'" entre guillemets. [...] Rejet donc : doit faire ses preuves en MA1. »
(Échange au cours d'une CPU, étude des demandes d'affectation en MdR MA)

Un autre détenu, déjà incarcéré dans l'établissement, expose les trois raisons qui le conduisent à vouloir intégrer le MdR : il y a été incarcéré durant un an, il « ne pose pas problème », et il sait qu'on peut y retirer « un bénéfice social, moral et quelques fois pécuniaire ». À la lecture de cette lettre, un membre de la CPU s'exclame :

« Ils ont dû penser que les MdR leur donnaient un travail ! »

Sa demande est refusée et il lui est demandé, dans l'exposé des motifs de refus, de stabiliser son attitude et d'améliorer son comportement. Inversement, les demandes des détenus qui s'expriment bien, structurent leur argumentation et affichent des motivations reprenant le discours institutionnel reçoivent en général un avis favorable :

« - Membre de la direction : la demande est plutôt pas mal faite et bien rédigée. "Le cadre m'aidera à me reprendre en main, je suis propre et discipliné. Je suis plutôt discret mais sociable".
- Gradé CD1 : il est propre sur lui, calme, réfléchi. Je pense que c'est un bon profil. »
(Échange au cours d'une CPU, étude des demandes d'affectation en MdR CD)

La demande de ce détenu sera acceptée, malgré la présence d'un compte-rendu d'incident dans son dossier.

1.2.3. « Une prise de risque limitée » : l'importance du comportement

Enfin, il ressort des échanges ayant cours au sein de ces CPU que le « bon comportement » demeure *le* critère prépondérant. Dans le rapport de l'ISP, il est reconnu que le « recours à ce critère du bon comportement est inévitable » (réf.). L'évaluation et la prédiction du comportement que le détenu adoptera s'apparentent aux manières de « capter le profil » mises en œuvre par les éducateurs en Espagne. Mais, en France, c'est le personnel de surveillance qui est compétent en la matière. Pour les détenus nouvellement incarcérés, les premières observations du personnel,

conjuguées à l'analyse du dossier, servent de socle à l'élaboration d'un jugement prédictif (Cliquennois, 2009). Comme l'explique un agent de la MA2 :

> « Ça se joue beaucoup à partir du ressenti des surveillants du QA [quartier arrivant], pour les nouveaux ».

Pour les détenus déjà incarcérés à Batroun, e sont les gradés qui évaluent si le comportement du détenu est adapté ou non au régime des MdR. Par exemple, il est considéré que les personnes qui restent au lit le matin, ne respectent pas les horaires ou démontrent « qu'elles sont très à l'aise en détention » n'ont pas le bon comportement pour intégrer le MdR. Leur demande est systématiquement refusée :

> « C'est un profil difficilement convenable avec sa propension à faire la grasse matinée… Il est très demandeur et n'écoute rien. » (Surveillant)

> « - Surveillant gradé MA2 : lui, il est très à l'aise en détention. Il est encore couché à 10 heures 30, c'est le profil d'un petit caïd. Avis franchement défavorable, il n'a pas du tout le profil Respecto.
> - Surveillant gradé MA1 : il va foutre le bordel, c'est sûr.
> - Membre de la direction : rejet à huit mois alors avec pour recommandations : amélioration du comportement vis-à-vis des personnels et des détenus, attitude pas conforme au RI [règlement intérieur des MdR] et profil pas adapté : trop grande immaturité. »
> (Échange au cours d'une CPU, étude des demandes d'affectation en MdR MA)

Si le comportement d'un détenu est jugé inadapté, la reprise du discours institutionnel dans l'exposé de ses motivations n'est alors plus suffisante. Le personnel de surveillance jouit ici d'une marge d'appréciation importante pour évaluer le « risque » que peut faire courir un nouveau candidat pour le maintien de l'ordre dans le MdR :

> « - Détenu : moi je veux des activités, dans mon aile, je m'emmerde. Ça me dérange pas de faire des activités, de faire mon lit, d'être levé à 7 heures. Moi, je suis prêt à faire tout ça, il n'y a pas de problème. Je peux respecter les horaires, les surveillants.
> - Surveillant gradé CD1 : oui, mais moi, on m'a dit que tu posais pas mal de problème ici [au CD2].
> - Détenu : oui, mais laissez-moi une chance pour me réinsérer… Ça va m'aider pour ma sortie d'être sur le CD1. Moi, je veux avoir un règlement strict, un cadre. Pour me préparer ma sortie. Je suis prêt à faire des efforts.

- Surveillant gradé CD1 : si on t'écoute, t'es un homme neuf ! [...] On m'a dit aussi que t'étais un gros dormeur. Moi tu veux que je fasse quoi, si on me dit que t'es pas quelqu'un de confiance...
- Détenu : Mais laissez-moi une chance. »
(Entretien d'évaluation pour une demande d'affectation au CD1)

Le gradé, une fois le détenu sorti, commente :

> « Le problème, c'est que si on le laisse sur le module [MdR], il va faire du trafic. Le truc, c'est est-ce que je le prends et je mets en danger mon bâtiment ou je le laisse et je le mets en danger lui ? Il a sûrement des dettes car il tient vraiment trop, trop, trop fort à venir chez nous. C'est une roue de secours pour s'échapper. Je préfère quelqu'un d'hésitant que de trop motivé. »

Nous comprenons que ce détenu affiche une « trop » grande motivation et que, paradoxalement, cela le dessert. D'après le gradé, elle serait l'indice que le détenu serait impliqué dans un trafic de drogues : le détenu représente alors un risque trop important pour le bon ordre dans le MdR.

Inversement, il est considéré que certains détenus présentent un profil parfaitement adapté. Ici encore intervient un faisceau d'indices, notamment relatifs à la trajectoire sociale et au type de délit, qui laissent présager que le détenu adoptera un comportement qui répond aux attentes institutionnelles :

> « C'est un profil tout à fait adapté au module de respect : 18 ans, jeune donc, première incarcération, visite des parents et des grands-parents, pas indigent, le papa est policier, le grand-père est gendarme, délit sexuel, bac pro commerce et il est OK pour un suivi. » (Surveillante PEP, CPU, étude des demandes d'affectation en MdR)

Les détenus jugés « calmes » (ou « d'apparence calme »), « respectueux », « polis », « tranquilles », « discrets », « corrects » ou qui « comprennent très bien le fonctionnement carcéral » sont considérés comme de « bons profils » :

> « - Surveillant quartier arrivant : pas indigent, il comprend très bien le fonctionnement carcéral, très bon profil pour le MdR.
> - Surveillante PEP : très correct, coopératif et dépressif c'est clair. [...]
> - Agent de la direction : bon, c'est un accord général »
> (Échange au cours d'une CPU, étude des demandes d'affectation en MdR)

> « Propre sur lui, discipliné, calme et réfléchi, je pense que c'est un bon profil. Il a la maîtrise des savoir-être. »
> (Surveillant, CPU)

Ce type de jugement s'accompagne en général d'appréciations relatives à l'apparence physique (« présente bien », « propre sur lui »). Il est également rattaché à la maîtrise de compétences relationnelles et à un capital culturel (« parle bien », « maîtrise des savoir-être »).

Que doit-on retenir de ces différents éléments ? On comprend que sont sélectionnés les détenus qui ne risqueraient pas de « mettre en danger » l'ordre dans le MdR, soit qu'ils disposent des ressources considérées nécessaires pour se plier aux attentes institutionnelles, soit qu'ils affichent un comportement tranquille. Les agents, au moment de notre enquête, s'accordaient pour souligner qu'il n'y avait pas de « prise de risque » dans les profils sélectionnés. Un surveillant ose la comparaison :

> « À Batroun, c'est déjà des moutons, mais dans le MdR, c'est des agneaux ! »

Un membre du SPIP va dans le même sens :

> « La majorité des personnes détenues lors du processus de sélection, elles étaient assez respectueuses, dynamiques… Une part de risque pas trop importante. Y'a pas eu de détenus à la limite. »

La question qui se pose, évidemment, est le sens mis par les agents lorsqu'ils évoquent l'idée de « risque » que l'on retrouve dans les discours pénitentiaires (Cliquennois, 2006, 2013) mais qui marque également la gestion carcérale contemporaine (voir notamment Hannah-Moffat et Shaw, 2001 ; Bérard et Chantraine, 2017). On peut l'interpréter doublement. Nous retrouvons ici des enjeux classiques relatifs au maintien de l'ordre : il s'agit de choisir des détenus qui ne risquent pas de perturber le fonctionnement du MdR[223]. Pour rappel, nous avons vu au chapitre 4 que la soumission des détenus au système d'évaluation de leur comportement et à l'autorité pluridimensionnelle des surveillants est centrale dans ce régime de détention. Les détenus qui ne seraient pas susceptibles de se plier au système infra-disciplinaire représentent dans cette perspective un « risque » pour l'ordre et la discipline, quand bien même le régime de détention des MdR prétend précisément aider les détenus à travailler leur rapport au respect des règles :

[223] Il faut noter que ne sont pas uniquement écartés les détenus qui représenteraient un risque pour le maintien de l'ordre dans le MdR. Les détenus qui « manquent d'implication » ou « de motivation » sont également refusés. Cela renvoie à des logiques de tri que nous aborderons dans le chapitre 6.

> « - CPIP : lui, c'est justement le rapport à la règle qui doit être travaillé. Il avait demandé Respecto mais il craignait de pas respecter les règles, comme se lever, jeter sa cigarette par terre… C'est quelque chose qui lui pourrait lui faire du bien.
> - Membre de la direction : s'il n'est pas capable de ne pas lancer sa cigarette par terre, c'est un peu problématique. Pas au Respecto donc. »
> (Échange au cours d'une CPU, étude des demandes d'affectation en MdR)

Et si une erreur de jugement se produit, les détenus peuvent toujours être évincés par une exclusion du MdR :

> « Et pour ceux pour qui on se trompe, qui ne présentaient pas le profil en fait, ils ne tiennent pas plus d'un mois. Très vite, on a une cellule sale, on trouve du cannabis ou un portable. » (Surveillant)

> « Ceux qui sont *borderline*, faut absolument les virer. » (Surveillant gradé)

Nous rejoignons ici les conclusions de Cliquennois (2013) qui souligne, à propos des procédures d'affectation dans les régimes différenciés, que la répartition repose sur les caractéristiques sociopénales et pénitentiaires et l'évaluation d'un comportement jugé convenable ou non. Par ailleurs, un deuxième aspect relatif au statut d'expérimentation ne doit pas être négligé. L'ambition de diffuser ce dispositif à l'échelle nationale nécessite que l'expérimentation à Batroun – site pilote – remplisse ses objectifs. Le choix de détenus est dès lors déterminant pour l'administration pénitentiaire. L'institutionnalisation des MdR à l'échelle nationale peut dépendre des évaluations (et/ou des représentations) de l'efficacité de l'expérimentation. Or, comme nous l'avons expliqué dans le chapitre précédent, celle-ci s'inscrit dans des objectifs de réduction des violences en détention. En sélectionnant des détenus qui « savent bien se comporter » et qui présentent une attitude de déférence à l'égard des surveillants, l'administration est *a priori* assurée de leur coopération et se protège de tout débordement en détention. En cela, certains agents dénoncent une supercherie : il est difficile de se targuer d'obtenir une prison modèle si l'on n'y met que des « détenus modèles » (Vacheret, 2006).

En filigrane, les logiques imbriquées de classification des espaces et des détenus décrites en Espagne se retrouvent dans les prisons françaises. Bien que les MdR n'existent que depuis un an à Batroun, des similarités apparaissent dans les processus de catégorisation :

> « Et puis, pardon, mais je me permets de poser quand même la question provoc' : est-ce qu'on cherche vraiment à changer les détenus quand on met les bons détenus

> dans les bons modules et les mauvais détenus dans les mauvais modules ? Comme on retrouve d'ailleurs les bons surveillants d'un côté et les mauvais de l'autre, ceux qui ont pas été pris ! » (Psychologue PEP, réunion bilan des MdR, Batroun)

Les MdR sont considérés comme de « bons modules », où sont affectés « les bons détenus ». En face, il y a les « bâtiments poubelles », où seraient rassemblés les « mauvais détenus ». Le processus de sélection soutient un processus de classification des détenus :

> « On a besoin de classifier, de différencier [les détenus] et c'est ce qu'on peut faire maintenant. » (Surveillant MdR)

Cela peut participer à un processus de stigmatisation d'une partie de la population détenue. Une plaisanterie d'un membre de la direction, au cours de la réunion du groupe de travail du CD2, en souligne les prémices :

> « On va quand même pas mettre de la boxe éducative au Respecto et de la boxe de combat au CD2, parce que là, pour stigmatiser encore plus, on peut pas faire mieux [rires] ! » (Membre de la direction, réunion du groupe de travail sur le CD2)

Cela ne serait pas nouveau, comme le soulignait G. Cliquennois à propos des régimes différenciés mis en place dans les centres de détentions, les catégorisations des détenus, les interactions et les processus décisionnels sont en grande partie déterminés par les logiques initiales de tri et d'affectation des détenus dans les différents régimes de détention, par des « mécanismes d'auto-renforcement des comportements et du système de tri » (Cliquennois, 2009).

2. SÉPARER POUR CONTRÔLER : LES RECONFIGURATIONS DU MAINTIEN DE L'ORDRE

La répartition des détenus dans les différents régimes de détention prétend répondre à l'objectif d'individualisation de la peine et d'une prise en charge institutionnelle adéquate. Mais elle est également investie comme instrument de contrôle des détenus, dans une logique de gestion des « risques » (Chantraine, Cauchie, 2006 ; Vacheret et Cousineau, 2006) qu'ils représenteraient pour l'ordre interne et la sécurité. Dans cette perspective, les régimes différenciés deviennent des outils de gestion rationalisée et hybride de la population carcérale, qui permettent d'articuler l'identification des « besoins » (*needs*) individuels des détenus aux « risques » (*risks*) qu'ils représentent (Hannah-Moffat, 2005). Par un cloisonnement des espaces et une

séparation des détenus, les mouvements sont limités et les ressources sécuritaires allouées de façon optimale.

2.1. La rationalisation du contrôle dans les centres types espagnols

À partir de l'évaluation du « profil » des détenus, une ligne de frontière entre deux groupes – les « bons » et les « mauvais » détenus – est élaborée. Cette distinction traduit des logiques de catégorisation à l'aune d'un critère classique en prison : le potentiel de soumission à l'ordre et à la discipline. Dans ce cadre, la hiérarchisation des modules proposée précédemment peut se lire comme une hiérarchisation des détenus, en fonction du comportement qu'ils sont censés adopter. L'aménagement de l'espace dans les centres types espagnols soutient une rationalisation des modalités de maintien de l'ordre. Le fonctionnement des modules en vase clos permet de séparer les détenus, de limiter drastiquement les mouvements et de répartir les ressources sécuritaires[224]. Ce faisant, l'administration se dote de nouveaux instruments pour endiguer la propagation de la révolte et du vice, deux figures traditionnelles de la contagion carcérale (Salle, 2011).

2.1.1. Cloisonner les espaces et limiter les mouvements

Un centre type s'organise à partir d'un principe architectural structurant : la fragmentation et l'atomisation de l'espace carcéral en plusieurs unités autonomes. Ainsi, si le centre type est pensé comme une petite ville autosuffisante, les modules ont précisément la même prétention. Chaque module résidentiel doit pouvoir fonctionner de manière autonome. L'assimilation à la ville y est centrale (Salle, 2012) : dans ces espaces, les détenus bénéficient d'un panel d'infrastructures et de lieux de vie collective. Ce faisant, cela permet un fonctionnement des modules en vase clos : les détenus n'en sortent que lorsque l'activité ou les besoins sanitaires le nécessitent. L'accès aux infrastructures collectives du centre type – celles-là mêmes qui sont valorisées en tant que gages d'une normalisation des conditions de détention – est en pratique restreint. Les seuls détenus à qui il est accordé le privilège de circuler de

[224] Comme nous l'avons expliqué en introduction, les contraintes sécuritaires sont très nombreuses pour les détenus soumis au régime du premier degré. Les développements qui suivent sont consacrés aux détenus soumis au régime du deuxième degré (régime ordinaire). On constate au sein même de ce « régime ordinaire » une gradation des mesures sécuritaires appliquées aux détenus, selon leur module d'affectation.

façon autonome dans l'établissement sont ceux qui occupent un poste de travail en dehors de leur module. Pour les autres, les sorties de leur bâtiment doivent être justifiées par une raison précise et accompagnées par un membre du personnel pénitentiaire. Dès lors, les axes de circulation du centre type sont souvent déserts : seuls quelques agents pénitentiaires et détenus déambulent au sein de ces espaces. La vie carcérale se déroule essentiellement entre les quatre murs du module :

> « Après la plupart du temps, quand je te dis les fonctionnaires [de surveillance], je fais référence aux fonctionnaires de notre module parce qu'on ne voit pas vraiment tout le monde. En général, on reste dans notre module, sauf pour certaines activités. Ici, c'est une petite prison dans la prison, c'est une bonne prison. » (Détenu, coordonnateur du MdR 5, Smallville)

Ce constat est renforcé dans les « mauvais modules », où les sorties sont encore plus rares. Elles ne sont autorisées en général que pour se rendre à une activité sportive ou à l'école. L'aménagement de l'espace permet donc d'assurer un objectif classique de l'organisation : la limitation des mouvements. Il en résulte un emboîtement d'espaces cloisonnés à différentes échelles du centre type : la cellule représente l'unité de base de l'espace, le module la deuxième et le centre type la troisième – le cloisonnement jouant davantage à l'échelle du module plutôt qu'à celle de la cellule. Coexistent ainsi plusieurs mini-prisons au sein d'une macrostructure carcérale, afin de limiter les mouvements et ainsi d'éviter la propagation du vice et de la rébellion.

2.1.2. Séparer pour éviter la propagation de la rébellion et du vice

Dans les « mauvais modules » sont regroupés les « mauvais détenus », considérés comme un risque pour l'ordre interne et externe. Ces espaces sont soumis à une gestion différente. Ils ne sont jamais surpeuplés : leur capacité maximale est fixée à 74 personnes par la direction, quand les « bons modules » peuvent détenir le double de détenus (comme c'est le cas à Pleasantville). En outre, dans un contexte où le personnel de surveillance est en sous-effectif, la mise en place des MdR permet aux directions de répartir les agents en vue d'optimiser le contrôle de certains espaces. Il n'est pas rare que les surveillants soient peu nombreux dans les MdR (trois, voire deux, au lieu de cinq par unité pavillonnaire)[225]. Les effectifs de surveillants sont en

[225] Pour rappel, nous avons expliqué que les directions peuvent décider du module d'affectation du personnel de surveillance, bien que le volontariat des agents soit requis en principe dans les MdR (comme nous l'avons souligné dans le chapitre 1). Affecter moins de surveillants dans les MdR a des

revanche renforcés dans les modules dits « mauvais ». La surveillance est donc accrue dans certains modules, à coût zéro. Le raisonnement est le suivant : dans les modules considérés comme tranquilles, il est moins nécessaire de surveiller les détenus, donc le nombre de surveillants est réduit. Dans les autres modules, où les détenus sont jugés plus problématiques, la sécurité doit être renforcée, donc on affecte plus d'agents de surveillance :

> « Dans les modules les plus conflictuels, ils sont 4 ou 5 [surveillants] dans la cabine. Dans les MdR, dans les moins conflictuels, on peut en mettre en 3 en général. » (Sous-directeur du personnel, Pleasantville)

La rationalisation du maintien de l'ordre s'observe également à l'échelle de l'établissement. Il est d'usage d'associer au sein de chaque unité pavillonnaire un « bon » et un « mauvais module » :

> « Il faut trouver un jeu de balance. Ça va contre la réglementation peut-être, mais faut savoir coordonner les modules et s'adapter. Deux mauvais modules, à côté, il faut absolument éviter ! La solution, c'est un MdR et un module mauvais. » (Surveillant)

Cette combinaison stratégique répond à la volonté d'amortir tout risque de propagation des mouvements collectifs en prison. La macrostructure carcérale et le cloisonnement des espaces modulaires servent ici à contenir une éventuelle mutinerie à un seul module, sans que cela affecte toute la prison. Le faible taux d'évasion et la rareté des mutineries dans les centres types sont ainsi attribués à l'aménagement de l'espace, qui favorise un contrôle plus efficace.

La répartition rationnelle des détenus, en fonction de ces catégorisations, permet donc de répondre aux exigences sécuritaires périmétriques et internes. Mais cela permet également d'empêcher les contacts entre les « mauvais » et les « bons détenus », dans l'objectif d'éviter que les premiers ne corrompent les seconds. On retrouve ici une préoccupation historique de l'institution carcérale : éviter la contagion carcérale du vice (Salle, 2011 ; Johnston, 2021). Les détenus étiquetés comme « prisonnisés » ne doivent pas être en contact avec une population qualifiée

---

conséquences sur les manières de travailler. Cela peut limiter la possibilité des agents d'investir la dimension relationnelle, faute de temps à y consacrer. Ici encore, les affectations révèlent, sans trop de surprises, que la fonction sécuritaire du personnel de surveillance est prioritaire.

de « normalisée » ou encore définie comme « vulnérable », comme le sont en général les détenus affectés dans les MdR. En séparant et en limitant les contacts entre les détenus selon leur profil, il s'agit dans les logiques d'acteurs d'endiguer un processus de prisonnisation des détenus par « contamination » :

> « Dans les MdR, on met des personnes que l'on considère comme adaptées, tu vois, même si elles ont été condamnées à une peine de prison. Pour ne pas les contaminer entre guillemets. » (Directeur, Smallville)

C'est, à ce titre, l'une des raisons centrales avancées par les agents pour limiter les sorties de module :

> « On n'a pas d'activité à l'extérieur. Il faut toujours rester dans le module. » (Détenu, MdR 6, Smallville)

> « Après, pour les activités, on peut aller au module socio-culturel. En général, on n'est pas mélangé entre modules sauf pour l'école et pour la messe. Mais ça reste des moments vraiment exceptionnels. » (Détenu, coordinateur MdR 5, Smallville)

Bien que ne constituant pas un cas idiosyncratique, cloisonnement et autonomie sont poussés à leur paroxysme dans le module 14 à Pleasantville (encadré 16).

Encadré 16. Le module 14 (communauté thérapeutique-éducative) à Pleasantville, « un monde à part » (sous-directrice du traitement)

Le module 14 (communauté thérapeutique) dispose de ses propres normes, qui se substituent à celles du règlement intérieur de Pleasantville :
« Oui, ils peuvent avoir des rapports [de discipline]. Mais ça ne se fait pas trop ici. On n'en a pas besoin : il y a les sanctions internes dans le module, comme nettoyer les vitres, par exemple… » (Responsable de l'association, module 14)

D'après la présentation officielle du module sur le site de l'association qui le cogère : l'objectif principal est de transformer la réalité pénitentiaire, en éliminant la sous-culture carcérale et la violence, pour transformer la prison en un véritable espace éducatif. Pour ce faire, ce module fonctionne en vase clos. Il s'agit de limiter le plus possible les interactions avec le reste de la population détenue :
« On ne sort jamais, même pour l'école, c'est ici [dans le module]. Tout doit se faire dans le module. Et si jamais on sort, le seul truc que l'on puisse faire, c'est dire bonjour aux délinquants [sous-entendu le reste des détenus de Pleasantville]. Il faut rompre le lien. » (Détenu, module 14)

L'ensemble des activités et des occupations se déroulent ainsi à l'intérieur même du module, afin d'éviter que les détenus ne « soient contaminés par la prison », selon les termes d'un des responsables associatifs. La symbolique du « monde de dehors » n'y est ici plus associée à l'espace *extra-muros* mais bel et bien à l'espace carcéral, en dehors du module 14 :
« - Thérapeute : une fois qu'ils sont passés dehors, ils veulent tous revenir, il n'y en a pas un qui ne veuille pas revenir !
- Enquêtrice : dehors… ?
- Thérapeute : dans un autre module. Ou dans un autre centre pénitentiaire. »
(Échange informel avec thérapeute associatif, module 14, Pleasantville)

Si la configuration spatiale des centres types espagnols permet une rationalisation du contrôle, l'institutionnalisation des MdR en France est également au cœur d'enjeux sécuritaires.

2.2. Les MdR en France, un levier pour refermer les portes ? Des enjeux sécuritaires au cœur de l'institutionnalisation des régimes différenciés

En France, les MdR sont un nouveau régime de détention qui implique une différenciation des contraintes sécuritaires, selon le lieu d'affectation des détenus. Si, dans les MdR, une certaine liberté de circulation en dehors de la cellule est accordée, l'ambition est de limiter drastiquement les mouvements en détention classique et de renforcer le contrôle des détenus. Contrairement à l'Espagne[226], la possibilité de ne pas rester en cellule est donc l'une des principales mesures de différenciation des régimes. La centralité accordée à l'enjeu de l'ouverture/fermeture des portes (voir Chauvenet, 2006 sur cette question et Scheer, 2014 pour une analyse de l'objet « porte », sous l'angle des rationalités et de la matérialité carcérales), que l'on retrouve à tous les niveaux de l'administration pénitentiaire, souligne l'interdépendance entre l'institutionnalisation des MdR et les préoccupations sécuritaires, comme nous allons le voir. Les MdR s'inscrivent dans l'histoire des régimes différenciés et prolongent des enjeux traditionnels, tout en renouvelant les instruments afin de « reprendre la main » sur la détention. Les développements

[226] Ici encore, nous ne faisons référence qu'aux logiques de différenciation dans le régime ordinaire (deuxième degré). Les portes des cellules sont fermées pour les détenus classifiés en premier degré.

suivants s'appuient sur les résultats de notre enquête de terrain sur les MdR, toutefois encore au stade de l'expérimentation au moment de celle-ci. Pour étayer l'analyse, nous mobilisons donc la littérature grise de l'administration (notamment le rapport de Clément-Petremann, 2016, présenté dans l'encadré 17) et nos observations des réflexions menées à la DAP sur la rédaction d'une circulaire relative aux régimes différenciés[227].

Encadré 17. Le rapport Clément-Petremann relatif aux « lignes directrices relatives aux régimes de détention » (Clément-Petremann, 2016)

Ce rapport, intitulé « lignes directrices relatives aux régimes de détention » a été rédigé en février 2016 par le chargé de mission Bruno Clément-Petremann (directeur de prison). Les préconisations qui y sont présentées visent à être entérinées dans une circulaire portant sur les régimes différenciés (projet plusieurs fois repoussé selon ce rapport, ce qui traduirait « un malaise » sur la question). Les lignes directrices proposées ont été nourries par des échanges avec des agents de chaque direction interrégionale des services pénitentiaires (chefs d'établissement, directeurs de SPIP, responsables de services), par des visites de terrain dans des établissements et par les conclusions de plusieurs groupes de travail de la DAP (comité de pilotage de lutte contre les violences, plan d'action maison centrale, fonctionnement du régime différencié). L'accès à ce document a été permis grâce à des échanges informels avec des personnes ne travaillant pas à la DAP.

Ce rapport préconise la mise en place de deux types de régimes de détention, l'un appelé « régime contrôlé » et l'autre « régime d'autonomie »[228]. Les préconisations, pour l'essentiel reprises au cours des réflexions à la DAP, sont les suivantes :

1) Le régime contrôlé doit nécessairement comprendre les éléments suivants :
- Binômage obligatoire
- Renforcement de la présence des agents [de surveillance] (redéploiement d'effectif avec allégement du régime de confiance)
- Fermeture des portes de cellule
- Accès aux activités sur inscription préalable
- Pas de circulation possible dans la zone « insertion et probation »
- Mise en œuvre de modules de prise en charge adaptée (programme de prévention de la récidive, PPR violence par exemple et/ou individualisé)

[227] Une précision méthodologique s'impose : la circulaire n'ayant toujours pas été adoptée, nous en présentons les différentes orientations, bien que celles-ci ne soient pas arrêtées dans un texte publié.
[228] Si ce dernier régime de détention n'est pas rapproché explicitement des MdR, nous pouvons voir que ses caractéristiques centrales sont absolument similaires.

2) Le régime d'autonomie répond lui aux principes suivants :
- Contractualisation et engagement sur un projet précis (activités, horaires, règles de vie)
- Allégement de la présence du personnel dans les unités d'hébergement (îlotage)
- Présence en revanche durant les phases collectives et les activités
- Ouverture des portes de cellules en dehors des heures de repas et des contrôles d'effectif lors de la pause méridienne
- Accès possible et contrôlé aux outils multimédias et au numérique
- Accès facilité aux unités de vie familiale
- Obligation d'activité et de respect des règles de vie en communauté
- Module de prise en charge adapté à la préparation à la sortie »

2.2.1. Des MdR qui permettent de « reprendre la main » sur la détention

La loi du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice, dite loi Perben, a modifié les règles d'affectation en établissement pour peine, en supprimant la distinction entre centres de détention régionaux et nationaux et, donc, le principe de séparation des condamnés en fonction du *quantum* et du reliquat de leur peine[229]. La répartition des détenus s'effectue désormais en fonction de l'évaluation de leur « personnalité » et de leur « dangerosité »[230]. On constate un alignement de la législation française sur les logiques d'affectation en Espagne : elles conjuguent une évaluation des « besoins » des détenus et du degré de sécurité auquel ils doivent être soumis. L'administration pénitentiaire considère que cette réforme a eu pour conséquence une diversification des profils des détenus affectés en centres de détention, provoquant ainsi un « afflux de "petits condamnés" avec des profils

[229] Avant son adoption, les détenus condamnés à une peine inférieure à trois ans étaient incarcérés dans les centres de détention régionaux.

[230] Comme le note la CNCDH, cette réforme « emporte au moins deux conséquences substantielles : d'abord la disparition de l'obligation légale de disposer d'un type d'établissement spécialement réservé aux détenus dont la réinsertion dans la société est relativement proche ; ensuite l'octroi à l'administration pénitentiaire de l'entière maîtrise de la répartition et des modalités d'affectation des condamnés, ses décisions n'étant prises que sur la base de la personnalité des intéressés, notamment leur éventuelle dangerosité, telle qu'elle l'aura elle-même évaluée. » (CNCDH, 2002, p. 5).

maison d'arrêt dans les centres de détention » (Clément-Petremann, 2016, p. 7). À Batroun, certains agents reprennent cette même lecture :

> « Jeunes, courtes peines, c'est des profils plus maisons d'arrêt qui sont en CD [centre de détention]. Pour moi, c'est des régimes fermés pour ces profils-là. Mais ils sont en CD, pour désencombrer les MA [maisons d'arrêt], qui sont surpeuplées. » (Surveillant)

Notre ambition n'est pas de déterminer l'exactitude de cette lecture, mais de la prendre comme point de départ pour analyser les enjeux sous-jacents à la mise en place des MdR. Outre la disciplinarisation des comportements, dont nous traiterons dans le chapitre suivant, ce nouveau régime de détention permet de renouveler les instruments de maintien de l'ordre.

Les MdR permettent tout d'abord de séparer les détenus en fonction de leur « profil » au sein même des établissements. Comme en Espagne, le principe de régimes différenciés offre à l'administration des schèmes de séparation plus pratiques, en termes de maintien de l'ordre, que les critères traditionnels de répartition des détenus (notamment la séparation des prévenus et des condamnés) :

> « Ce dispositif [MdR] fonctionne quel que soit le quartier : il y en effet un quartier MA [maison d'arrêt] qui fonctionne selon les modalités du MdR et dans ce cas le mélange prévenu-condamné est possible. Au-delà de la catégorie pénale, c'est donc bien le profil et les buts recherchés qui importent (on retrouve cette idée de mixité dans le projet de création d'unités dédiées à la lutte contre la radicalisation). (Clément-Petremann, 2016, p. 9)

Ici, le principe de sélection à l'entrée du MdR est un outil efficace pour répartir la population incarcérée selon des critères comportementaux. Les détenus dont il est considéré qu'ils représentent un risque pour l'ordre sont mis à l'écart du MdR :

> « C'est un projet pour pas mélanger les détenus. D'un côté les difficiles, et de l'autre les agneaux et les primaires. C'est de la gestion de la détention pour protéger les détenus les plus calmes, les plus fragiles. Après, se greffent les activités. » (Surveillant, délégué syndical SPS)

En réponse à la proposition de « prendre plus de risques » dans le processus de sélection, certains agents à Batroun expliquent que la sélection doit rester rigoureuse, si l'on ne veut pas mettre en danger le bon ordre au sein du MdR :

> « Attention à ne pas mettre non plus le loup dans la bergerie. Il y a des détenus qui vont peut-être tout faire bouleverser si on les met avec les plus faibles ! » (Surveillant, réunion bilan des MdR)

Plus encore, on observe une volonté de limiter les contacts entre les détenus selon le régime de détention dans lequel ils sont affectés. Nous retrouvons, comme en Espagne, un objectif de réduction des risques de subversion et de protection des détenus jugés « vulnérables » ou « faibles » :

> « Le problème, c'est qu'on ne peut pas les mettre sur la MA1. Pour pas les polluer. Il faut aussi éviter que les Respecto se mélangent trop avec le reste. Parce qu'ici, c'est quand même des mous… » (Surveillant, MA2)

La séparation des détenus se conjugue à un renforcement des contraintes sécuritaires dans certains endroits de la détention, à savoir en détention classique. À plusieurs reprises, les agents de Batroun évoquent des détenus « qui se sont approprié les ailes », une « privatisation des ailes » ou encore « une perte de territoire » de l'administration pénitentiaire sur le CD2. Le rapport de Clément-Petremann (2016) apporte ici encore des éléments intéressants : sont évoqués « une peur endémique des personnels d'aller en détention », un « quotidien de la détention géré par les condamnés eux-mêmes » (Clément-Petremann, 2016, p. 14). On relève ici un champ lexical guerrier (Chauvenet, 1998), qui souligne que l'enjeu est de reconquérir certains territoires de la prison, qui seraient passés sous le contrôle des détenus. L'espace carcéral est ici appréhendé comme un terrain de guerre, où s'affrontent deux groupes ennemis. Les profils dits « maison d'arrêt » sont considérés comme des sources potentielles de désordre, que l'administration doit « canaliser » (Clément-Petremann, 2016, p. 6). Or, c'est ce que vise précisément la mise en place des MdR, en allégeant les contraintes sécuritaires d'un côté, pour les renforcer de l'autre. Dans le jargon local, les bâtiments qui ne sont pas des MdR sont surnommés « Restricto », par opposition avec les bâtiments « Respecto ».

Comment se traduit ce renforcement sécuritaire en détention classique ? À Batroun, la direction a décidé d'y renforcer les effectifs de surveillance, tout en les allégeant dans les MdR. Cette réorganisation de la surveillance est également préconisée dans le rapport de Clément-Petremann et reprise dans les groupes de travail de la DAP. Elle s'avère d'autant plus nécessaire que la sélection des détenus dans les MdR bouleverse les leviers traditionnels de maintien de l'ordre, en privant la détention classique de ses « leaders positifs », piliers centraux pour maintenir la paix en détention :

> « C'est compliqué maintenant de trouver des détenus sur qui on peut s'appuyer, parce qu'on les met tous au Respecto. » (Surveillant, CD2)

> « Il y en a qui sont tranquilles et qu'on voudrait garder, mais ils nous les débauchent à chaque fois. Maintenant c'est la croix et la bannière pour en trouver un. » (Surveillant, MA1)

Mais ce n'est pas tout : l'ambition est également de refermer toutes les portes de cellule en détention classique, afin de réduire les mouvements et de faciliter le contrôle des détenus.

2.2.2. « La porte fermée » : un enjeu sécuritaire au cœur de l'institutionnalisation des régimes différenciés

Les sous-déclinaisons de l'enfermement carcéral diffèrent entre les prisons françaises et espagnoles, du fait de la configuration spatiale des établissements et de l'organisation de la vie quotidienne des détenus. En Espagne, les logiques de cloisonnement opèrent à l'échelle du module, comme nous l'avons montré. À Batroun (mais également dans la plupart des prisons françaises), il n'existe pas plusieurs unités de vie cloisonnées au sein d'une même macrostructure carcérale. À ce titre, il est souvent souligné que les MdR, pour être efficaces, nécessitent des aménagements architecturaux et une adaptation de l'espace aux régimes différenciés[231]. En France, c'est à l'échelle de la cellule que se joue le cloisonnement. Selon l'établissement et le régime de détention dans lequel il est affecté, un détenu pourra plus ou moins sortir de sa cellule en journée. L'enfermement cellulaire est la règle pour les personnes incarcérées en maison d'arrêt[232]. Dans les centres de détention, la circulaire du 22 octobre 1990[233] a acté la fermeture des portes des cellules en régime dit contrôlé, quand elles sont ouvertes en régime d'autonomie.

---

[231] On peut notamment en trouver l'illustration dans le dossier de presse relatif au plan immobilier pénitentiaire de 2018 : « le parc immobilier repensé et en partie renouvelé doit permettre cette prise en charge différenciée » (ministère de la Justice, octobre 2018, p. 1).

[232] Article 42 du règlement intérieur type des établissements pénitentiaires, annexé à l'article R. 57-6-18 du code de procédure pénale.

[233] Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire (22 octobre 1990). Circulaire portant sur « le régime de détention des établissements du programme 13 000 ».

Enfin, dans les maisons centrales, une note du 18 février 2003[234] impose la fermeture des portes des cellules en journée, bien que cette consigne soit rarement appliquée.

Comme nous l'avons établi dès l'introduction de ce chapitre, les régimes différenciés, dont l'existence a précédé leur légalisation par la loi pénitentiaire de 2009, sont désormais entérinés juridiquement. Cependant, même après 2009, la fermeture des portes (dans les régimes dits contrôlés) n'était pas acquise dans certains établissements pour peine. Le rapport de Clément-Petremann le souligne :

> « La notion de régimes différenciés officialisée en 2009 […] devait représenter la parade à cette dérive, le régime dit « contrôlé » permettant de canaliser les détenus les plus agités comme s'ils étaient affectés en maison d'arrêt [cela fait référence aux portes fermées]. À cette époque, 35 des 53 CD ou quartiers CD existants faisaient coexister plusieurs régimes de détention. Sauf que la démarche n'a pas été menée jusqu'à son terme et que le principe de l'unité de vie avec ses portes ouvertes est demeuré la pierre angulaire du fonctionnement des centres de détention. Le résultat paradoxal est que dans bon nombre d'établissements, 80 à 90 % des condamnés sont en régime d'autonomie [avec les portes ouvertes] et que seuls les plus vulnérables se retrouvent en régime contrôlé. » (Clément-Petremann, 2016, p. 6)

Ce même rapport insiste sur la nécessité de renverser la donne, en faisant de l'ouverture des portes l'exception (autorisée dans un cadre spécifique) et, la fermeture, la règle[235] :

> « La future circulaire définissant le régime différencié devra s'engager sur ce point : la porte ouverte n'est ni un droit, ni l'alpha et l'oméga d'un régime de détention. Quel que soit l'établissement dans lequel on se trouve, le principe est que la porte d'une cellule est fermée. Si elle s'ouvre, ce ne peut être que selon des procédures bien définies et dans un souci de prise en charge de la personne détenue. » (Clément-Petremann, 2016, p. 6)

En l'occurrence, c'est seulement au sein des MdR que serait autorisée la liberté de circulation des détenus, puisque justifiée par un souci d'autonomisation et de

---

[234] Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire. Note du 18 février 2003 relative aux consignes de sécurité concernant les maisons centrales.

[235] En imposant la fermeture des portes, il est également question du contrôle des pratiques professionnelles des surveillants. Comme cela est souvent observé, les agents impulsent, en marge des règlements, une gestion de la détention assouplie par l'ouverture des portes des cellules. Nous l'avons expliqué dans le chapitre 2, ces passe-droits accordés aux détenus sont des moyens traditionnels de maintenir la paix armée en détention.

responsabilisation des détenus. On note ainsi une inflexion importante[236] : en institutionnalisant les MdR dans les établissements pour peine, le régime en portes ouvertes devient l'exception, accordée à certains détenus (sélectionnés) et en échange de certaines contreparties (sur lesquelles nous reviendrons au chapitre 6). Nous retrouvons sans équivoque ces préconisations dans les groupes de travail de la DAP, consacrés à la rédaction de la circulaire sur les régimes différenciés. Le principe de deux types de régimes de détention est retenu, l'un « libéral », l'autre « contraignant ». Et ce sont ces mêmes velléités qui sont exprimées sur le site pilote de l'expérimentation, à Batroun[237] :

> « Pour moi, le régime normal, ça devrait être fermé. Gorce [directrice de l'administration pénitentiaire] l'a dit, "ici, il faut fermer le CD2". Quel est l'intérêt d'avoir un régime ouvert sans contenu ? Ça permet aux plus forts et aux caïds de faire leur loi et d'avoir un plus grand pouvoir sur les plus faibles. Pour moi, l'échec de l'AP [administration pénitentiaire], ce sont ces régimes ouverts. » (Membre de la direction)

> « Sur cette question [fermeture des portes], l'administration du haut s'en charge. […] Il faudrait faire un régime de détention fermé au CD, en plus du RDC [déjà fermé], avec peut-être un accès facilité au socio [-culturel]. » (Membre de la direction, réunion du groupe de travail sur le CD2)

Si la décision n'était pas actée au moment de notre enquête, un document interne[238] nous donne la confirmation que c'est désormais le cas à Batroun : toutes les portes sont fermées, y compris dans le centre de détention.

La préoccupation pour la fermeture des portes dans les établissements pour peine est donc centrale à l'échelle locale et dans le cadre des réflexions menées et des orientations décidées au sein des instances nationales. Rappelons de surcroît qu'à

---

[236] L'OIP explique dans une note interne : « Depuis le milieu des années quatre-vingt, les établissements pour peine fonctionnaient sous un régime de détention unique autorisant l'ouverture des portes des cellules le jour […] qui visait à compenser les effets d'allongement des peines et à donner plus d'autonomie aux détenus. […] Dans les centres de détention à gestion mixte mis en service à partir du début des années quatre-vingt-dix, ce régime était accompagné de la capacité laissée aux détenus, selon leur emploi du temps, de circuler et d'ouvrir grâce à une carte magnétique une série de portes à différents horaires. »

[237] Si, au sein de la maison d'arrêt, les portes sont fermées, ce n'est pas le cas dans le centre de détention (CD2), sauf au rez-de-chaussée, où sont affectés les détenus dits « vulnérables ».

[238] Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire (3 janvier 2017). Note de la direction de Batroun, « Mise en place de régimes progressifs de détention sur les secteurs CD ».

l'ouverture de Tyr, comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, l'administration centrale avait enjoint la direction de l'établissement de mettre en place un fonctionnement en portes fermées. C'est à cette seule condition qu'une « carte blanche » avait été accordée à la direction locale pour la mise en place des mesures de sécurité dynamique.

Que nous apprend donc la place accordée par l'administration pénitentiaire à cette problématique de « la porte », lancinante et récurrente ? En toile de fond, cela révèle sans surprise la centralité des enjeux sécuritaires. L'objectif, comme l'indique le titre de la conclusion du rapport de Clément-Petremann, est de parvenir à « reprendre la main » sur la détention. Pour ce faire, l'institutionnalisation des MdR permet de se démarquer des précédentes stratégies mises en œuvre, en « s'inscri[vant] dans la durée » :

> « Une opération coup de poing, du type "refermeture" des portes en maison centrale comme nous en avons tant connu depuis 20 ans est vouée à un échec certain. À l'inverse, il ne faut pas craindre d'inévitables tensions et les anticiper au maximum (dialogue avec la DISP, mobilisation des ERIS). » (Clément-Petremann, 2016, p. 22)

Au-delà des enjeux de légitimation des régimes de détention, les MdR - décrits comme une réforme progressiste de la prise en charge des détenus - représentent donc un nouveau levier pour l'administration pénitentiaire pour maintenir l'ordre, en fragmentant les espaces de la détention et en renforçant les mesures sécuritaires dans le régime classique.

3. L'INSTITUTIONNALISATION D'UNE GESTION DIFFÉRENTIELLE

Que ce soit en Espagne ou en France, la différence entre les MdR et le reste de la détention ne se limite pas à des disparités dans les mesures sécuritaires imposées aux détenus. Vivre dans un MdR permet également de bénéficier de certains privilèges, dont sont privés les détenus en détention classique. Ce traitement différentiel résulte de deux dynamiques complémentaires, mais qui doivent être distinguées. La première est institutionnalisée : des avantages sont octroyés de façon formelle aux détenus affectés dans les MdR. Ces avantages découlent directement des normes qui régissent ce type de régime de détention. Mais ce n'est pas tout : être incarcéré dans un MdR permet également aux détenus de bénéficier d'une étiquette valorisante – celle de « bon détenu » - qui joue sur les conditions de détention et le type de prise

en charge. Les typifications informelles jouent ainsi en faveur ou en défaveur des détenus, en conditionnant l'accès à certains droits en prison.

3.1. En Espagne, un contraste flagrant entre les « bons » et les « mauvais modules »

Dans les centres types, si tous les modules disposent d'une configuration spatiale similaire, le travail d'enquête a mis en exergue des conditions de détention très disparates d'un module à un autre, en fonction des catégorisations des espaces et des personnes qui y sont affectées :

> « Il y a des modules et des modules, il y a des détenus et des détenus, et il y a même des fonctionnaires et des fonctionnaires. C'est la même structure mais ça change radicalement d'un espace à un autre. » (Surveillant, Pleasantville)

Le cloisonnement et l'autonomie des unités de vie dans les macro-prisons autorisent une gestion différentielle des détenus, selon s'ils vivent dans un « bon » ou un « mauvais » module (résultat que l'on retrouve chez Ballesteros-Pena, 2018). Des différences s'observent ainsi en ce qui concerne l'utilisation des infrastructures collectives, le régime de détention au sein du module, l'accès à un travail et à des activités, les pratiques professionnelles du personnel pénitentiaire et, enfin, la possibilité de prétendre aux bénéfices pénitentiaires.

3.1.1. Des avantages qui découlent des normes de fonctionnement des MdR

Certains des privilèges dans les MdR découlent directement des normes de fonctionnement et de l'organisation de la détention au sein de ce régime. En cela, ils peuvent être considérés comme des avantages formalisés. En effet, ils sont directement rattachés aux objectifs poursuivis par ce régime de détention (l'autonomisation et la responsabilisation des détenus). Les détenus jouissent tout d'abord d'une plus grande liberté de circulation que dans les modules ordinaires, permise par l'ouverture des cellules durant toute la journée (bien que l'accès à celles-ci doive être justifié auprès du personnel). Dans les « mauvais modules », l'accès autonome à sa cellule n'est pas autorisé. Par ailleurs, ce régime de détention permet aux détenus de disposer d'un (relatif) droit de regard sur certains aspects de

l'organisation de la détention, par le biais de structures de participation et d'expression collective (les commissions et assemblées de détenus)[239]. Il peut être aussi décidé localement de certains avantages spécifiques, formalisés dans les normes du module. Par exemple, dans le MdR 12 à Pleasantville, il est donné la possibilité aux détenus de changer de cellule. La compétence d'affectation dans une cellule – normalement dévolue aux surveillants – est ici déléguée à la commission d'accueil de détenus. Enfin, dans certains MdR, les détenus ont droit à la « visite des familles ». C'est sur cet exemple que nous nous arrêterons ici.

Nous n'avons pu observer la visite des familles qu'une seule fois, au sein du module 12 à Pleasantville, le seul MdR qui l'organise. Il s'agit d'un privilège spécifique, réservé aux plus privilégiés. Une fois par an, les proches des détenus peuvent leur rendre visite, non pas dans le cadre de parloirs traditionnels, mais en se rendant le module même au sein duquel ils vivent. Très souvent valorisée dans les présentations des MdR, cette modalité de visite est unique en son genre : elle permet aux familles de découvrir et d'observer le temps d'un après-midi une certaine face du quotidien carcéral. En effet, nous sommes ici pleinement dans le cadre de politiques de mise en visibilité, qui visent à forger une image valorisante de l'institution (voir les développements sur le tourisme carcéral évoqués en introduction). Une visite du MdR et de ses installations est proposée aux proches des détenus. Ils peuvent entrer dans la cellule. Les proches sont également invités à rencontrer les membres du personnel pénitentiaire et les codétenus. Des échanges informels sont ainsi rendus possibles. L'administration donne à cet événement une tonalité festive qui prendrait presque des allures de kermesse d'école, d'après nos observations. Les préparatifs occupent les détenus deux mois auparavant : des réunions d'organisation sont prévues, des jeux sont organisés, des décorations préparées, des gâteaux cuisinés, des bouteilles de « champagne » (non alcoolisé) commandées pour le jour venu, etc. Cette visite s'éloigne donc des parloirs classiques, en euphémisant le dispositif carcéral. La coloration festive donnée à cet évènement par l'administration ne rend que plus saillante la singularité de cette modalité de visite.

[239] Nous ne développons pas plus cet aspect ici, qui le sera dans le chapitre 6. Ces structures de participation à la vie collective du module sont présentées institutionnellement comme un moyen de promouvoir l'autonomisation et la responsabilisation des détenus.

3.1.2. Des conditions matérielles de détention différenciées

Mais les privilèges qui découlent de l'affectation dans un MdR relèvent également de logiques plus informelles, qui ne sont pas assumées explicitement par l'administration. Des disparités s'observent ainsi s'agissant des conditions matérielles de détention. Sous couvert de justifications sécuritaires, les détenus dans les « mauvais modules » sortent très rarement de leur module et accèdent peu, de fait, aux infrastructures collectives du centre type, pourtant valorisées comme un gage de la normalisation carcérale. Les sorties sont plus facilement autorisées pour les détenus vivant dans les MdR.

En outre, dans les reconfigurations mêmes de l'espace à l'intérieur des modules, le contraste est à nouveau flagrant entre les « mauvais » et les « bons modules ». L'utilisation des infrastructures rattachées à la normalisation des conditions de vie n'y est pas la même. Dans les « mauvais modules », si la salle de bibliothèque existe, il n'y a cependant pas de livres sur les étagères. Dans la salle de sport, l'ensemble du matériel a été enlevé pour des « questions de sécurité ». Dans l'atelier, n'est proposée qu'une seule activité de façon hebdomadaire, à laquelle participent seulement quelques détenus du module. Le salon de coiffure, quant à lui, reste clos.

La décoration est également très différente selon les espaces. Dans les « bons modules », la « couleur institutionnelle » des murs a été remplacée par des couleurs vives. Des plantes ornent la salle de vie collective et des peintures agrémentent ce lieu de vie. Par ailleurs, les détenus peuvent jouir de certains privilèges matériels, comme la possibilité d'installer un téléviseur dans leur cellule[240]. Dans les « mauvais modules », les murs de la salle de vie ont conservé leurs couleurs ternes. La décoration y est sommaire : on ne trouve ni plantes ni cadres décoratifs au mur. D'un côté, il s'agit d'endroits décrits comme « là où la prison est la prison ». De l'autre, les MdR sont présentés comme des lieux où l'on « oublie la prison ». Un détenu, ayant été incarcéré dans un « bon » et un « mauvais module », souligne ce contraste :

[240] Ce privilège est spécifique au MdR 12 de Pleasantville. Dans les prisons espagnoles, un téléviseur est installé dans la salle de vie commune, mais il n'y a normalement pas la possibilité de location de téléviseurs, comme c'est le cas en France. Certaines cellules dans les nouveaux centres pénitentiaires sont équipées d'écrans téléviseurs plasma, mais les institutions pénitentiaires ont finalement décidé de leur retrait (Confidencial Digital [2013, 20 de Octubre]).

> « C'est le jour et la nuit. Dans les bons modules, il n'y a rien qui est pareil. Ici [dans le module 10], c'est plus tranquille, il n'y a pas de bruit, c'est propre, les cellules sont ouvertes. Tu as accès à plus de choses, tu peux sortir du module plus souvent, il y a des activités… La seule activité que l'on avait dans le 2, c'est l'école. […] Dans le 2, tu n'as pas la décoration. Il n'y a pas les plantes. Rien. Tout est fermé. Les cellules sont fermées, la bibliothèque est fermée, le salon de coiffure aussi. » (Détenu, module 10)

À cela s'ajoute un traitement différencié en matière d'offre d'activités et d'accès à un poste de travail.

3.1.3. Du travail, des activités et des bénéfices pénitentiaires essentiellement réservés aux « bons détenus »

Si l'accès à des activités culturelles, socio-éducatives et sportives est en principe un droit octroyé à l'ensemble des personnes détenues, on observe dans les pratiques de nettes dissemblances entre les activités proposées dans les MdR et celles proposées dans les autres modules. Cela découle notamment de l'obligation faite aux détenus de remplir un planning d'activités dans les MdR. Mais l'offre différenciée d'activités dépend également de l'étiquette accolée aux détenus :

> « C'est sûr que je vais prendre plus facilement des détenus normalisés [pour l'activité informatique] … Ceux dans les bons modules, tu vois. Parce que mon objectif, c'est que tout se passe bien. Que ça se passe tranquillement. » (Responsable d'activité)

> « Ici c'est un module de personnes multirécidivistes. Le profil de la population est plus carcéral, ils n'ont aucun type de privilège. C'est un stigmate à Pleasantville d'être dans le module 2. Les activités, y'a que la mienne, et c'est avant tout de l'occupationnel. » (Responsable d'activité)

L'accès au travail est également *a priori* un droit en prison. Les postes sont en général prisés par les détenus (voir, sur la situation en France, Guilbaud, 2018) : travailler offre une rentrée d'argent (même si modique), octroie une plus grande liberté de déplacement, permet de rompre la monotonie du temps carcéral et ouvre parfois un accès facilité aux aménagements de peine. Dans une configuration où les demandes sont plus nombreuses que les postes à pourvoir, une sélection est opérée par l'administration. En pratique, ce sont les détenus vivant dans les MdR qui sont choisis, les détenus vivant dans les « mauvais modules » étant écartés *de facto*. Dans les représentations, il est plus logique de récompenser les « bons détenus », en leur permettant de bénéficier d'un pécule mensuel. En termes de considérations

pratiques, les agents estiment qu'il est moins risqué de choisir des détenus vivant dans les MdR.

À Pleasantville, afin de choisir les détenus qui travaillent dans l'établissement, un agent pénitentiaire (la sociologue pénitentiaire à Pleasantville) s'appuie sur les recommandations des éducateurs. Des entretiens sont menés avec les détenus présélectionnés. La décision est ensuite avalisée par la commission de traitement. L'accès aux postes de travail en dehors des modules s'appuie sur la distinction entre les modules : les détenus qui vivent dans les « mauvais modules » sont *de facto* écartés. Si la sélection en fonction de ces catégorisations émiques (de Sardan, 1998) n'est évidemment pas officialisée, les pratiques en témoignent. La sélection est opérée de la manière suivante :

> « - Sociologue pénitentiaire : je les sélectionne avec les éducateurs.
> - Enquêtrice : et donc, tu es amenée à aller dans tous les modules pour avoir des entretiens ?
> - Sociologue pénitentiaire : non. En fait, je travaille avec le module 9, le 10, le 11 et le 12. Il y a le module 6 aussi, les jeunes.
> - Enquêtrice : et les autres modules ?
> - Sociologue pénitentiaire : dans le 2, le 3 et le 5, je n'y vais jamais. Ce n'est pas que je ne veux pas… […] Des gens comme ça, comme ceux dans les modules mauvais, ce n'est pas possible. Dans le 7 et le 8, je n'y vais pas vraiment non plus, avec tous les mouvements, on est moins sûr…
> - Enquêtrice : […] donc, dans les faits, ceux qui sont dans les mauvais modules ne peuvent pas obtenir un travail ici ?
> - Sociologue pénitentiaire : je reproduis les différences sociales, oui… […] Mais on est obligé aussi ! Il faut des gens qui soient adaptés au régime pénitentiaire, des gens tranquilles. Parce que tu as plein d'avantages en travaillant : tu bouges dans toute la prison, tu as des horaires libres, personne ne te contrôle et tu as des sous ! »

Cette gestion différentielle se répercute sur l'accès aux bénéfices pénitentiaires. Nous y reviendrons plus longuement dans le chapitre suivant : l'importance primordiale que les détenus accordent à ces bénéfices les place au cœur des stratégies de gouvernement des conduites. Précisons simplement ici le lien qui existe entre le module d'affectation et la possibilité de prétendre à ces aménagements de peine. Les bénéfices ne sont jamais automatiquement octroyés : leur attribution est décidée par la commission de traitement. En pratique, les détenus affectés dans MdR jouissent plus facilement des faveurs des agents pénitentiaires lorsqu'ils doivent formuler un avis. Cela découle notamment des critères légaux requis pour en bénéficier : les

détenus doivent « manifester un esprit de travail », « avoir le sens de la responsabilité » ou encore de « démontrer une évolution positive dans son processus de réinsertion ». Les difficultés d'objectivation de telles attitudes laissent une large place à la subjectivité des agents pénitentiaires dans l'évaluation du détenu. Le plus souvent, ils s'appuient sur l'affectation dans un MdR pour présumer de telles aptitudes (comme cela a également été souligné par Ballesteros-Pena, 2018). L'occupation d'un poste de travail, la participation aux activités ou à un programme de traitement[241] sont également mentionnées comme des critères qui peuvent faciliter l'accès aux aménagements de peine. Mais, ici encore, l'affectation spatiale est déterminante puisque, comme on l'a expliqué, travailler et faire des activités sont en pratique des privilèges réservés aux détenus dans les « bons modules ». Et c'est précisément cette affectation spatiale qui permet aux agents de présumer le bon ou le mauvais comportement des détenus. La boucle est ainsi bouclée.

3.1.4. Des pratiques professionnelles déterminées par le module d'affectation

Mais il est un autre élément central : les pratiques professionnelles varient fortement selon les espaces. Il faut noter qu'à Pleasantville, les agents de surveillance et de l'équipe technique font carrière dans un module. Chaque module dispose de sa propre équipe de surveillants, ainsi que d'un éducateur ou d'une éducatrice, d'un ou d'une psychologue, d'un ou d'une juriste et d'un travailleur social ou d'une travailleuse sociale attitrés. Cette organisation du travail en « équipe de module » limite les opportunités d'interaction avec les autres agents de l'établissement. Ce faisant, cela favorise une autonomie dans la définition des routines professionnelles : la façon de travailler est ainsi davantage déterminée par le module dans lequel les agents exercent que par l'éthos de la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent. Or, la gestion d'un module par les différents professionnels dépend très largement de la façon dont les espaces sont étiquetés et des catégorisations des détenus qui y sont associées.

Dans les MdR, sont affectés les surveillants identifiés comme ayant des compétences relationnelles et qui seraient capables de tenir un « rôle positif » auprès des

[241] La participation aux programmes de traitement est en principe volontaire. Elle devient cependant une obligation dans les MdR, où les détenus « consentent volontairement » à respecter les termes de l'engagement contractuel.

détenus[242]. Inversement, les agents qui valorisent la dimension sécuritaire de leur métier exercent le plus souvent dans les « mauvais modules » :

> « Moi, j'ai toujours fait carrière dans les modules conflictuels et ce n'est pas demain la veille que j'irai dans un module doux… Ici, on n'est pas du genre à tout le temps expliquer, on n'est pas là pour ça… Au moins ici, dans les modules mauvais, ils ne te demandent rien. Comme ça, on est tranquille. Ils savent qu'ils n'obtiendront rien de nous. » (Surveillant, module 5, Pleasantville)

Par ailleurs, les normes et sanctions infra-disciplinaires sont censées s'articuler en théorie au règlement intérieur de l'établissement (sur l'articulation entre droit, infra-droit et non droit, voir Chantraine, Salle, 2009). Mais, dans la pratique, on constate que la discipline est principalement assurée au moyen de régulations, de normes et de sanctions propres aux MdR :

> « C'est une autre prison dans un centre pénitentiaire, ici. On a nos propres normes spécifiques. Et en général, on oublie les rapports de discipline. » (Psychologue pénitentiaire, module 12)

D'après les informations recueillies en entretien, l'utilisation des procédures disciplinaires est donc moins fréquente dans les MdR que dans les autres modules, quand bien même les comportements sanctionnés sont les mêmes.

La disparité des pratiques professionnelles est encore plus marquée s'agissant du personnel de traitement (éducateurs, psychologues et travailleurs sociaux). Le travail à distance, favorisé par la configuration spatiale des centres types et la bureaucratisation des tâches (Cutiño Raya, 2015), l'est d'autant plus au sein des « mauvais modules ». Éducateurs, psychologues et travailleurs sociaux disposent en effet d'une large marge de manœuvre dans la définition de leurs pratiques professionnelles. Dans les « bons modules », le travail est effectué plus souvent en présentiel. Les agents se rendent au sein même du module plusieurs fois par semaine, pénètrent les espaces de vie collective des détenus et peuvent y passer du temps. Des échanges informels sont ainsi rendus possibles et les agents développent une relative connaissance de la population incarcérée. Dans les « mauvais modules », on ne retrouve rien de tout cela. Un détenu, affecté successivement dans les modules 2 et 5, nous explique ainsi :

---

[242] Cela n'est pas le cas lorsque la direction de l'établissement a opté pour une rotation des agents entre les modules.

> « Le module 2 et le module 5, on est un peu les moutons noirs ici, les marginaux… On dit que c'est une cage à lions. […] Dans le 5, dans le 2 aussi d'ailleurs, je n'ai jamais rencontré personne. Je n'ai jamais regardé en face un éducateur, ou une psy ou je ne sais qui. Je ne les connaissais pas. S'ils viennent, c'est pour remplir un rapport, c'est tout. […] Dans les mauvais modules, tu es dans la cour… Et tu restes dans la cour [rires]. Tu attends, mais il n'y a rien ni personne. Personne ne te connaît. Tu ne peux rien faire, même taper à la fenêtre du fonctionnaire [de surveillance], tu ne peux pas. » (Détenu, module 5, Pleasantville)

En effet, la présence des agents de l'équipe technique dans ces modules est beaucoup plus rare et sporadique. Elle se limite en général à des entretiens individuels, lorsqu'un rapport sur le détenu doit être rempli en vue d'une commission de traitement. Le personnel ne pénètre pas dans le module : les échanges se déroulent en dehors des espaces de vie des détenus, dans l'un des bureaux à l'entrée du module. Certains agents n'hésitent pas à mener leurs entretiens depuis la cabine des surveillants, à travers la petite fenêtre. Tout échange informel est par conséquent rendu difficile. Il en résulte une forme d'abandon de certains modules, ressentie par les détenus, mais aussi soulignée par certains agents :

> « On est vraiment laissés à la main de Dieu dans ces modules [mauvais]. C'est un cachot. Les gens sont jetés ici et après on s'en fout. » (Détenu, auparavant incarcéré dans le module 2, Pleasantville)

> « Des éducateurs qui travaillent vraiment… Ouais, on peut dire qu'il y en a trois ou quatre… Certains modules, franchement, ils sont vraiment à l'abandon. » (Éducateur pénitentiaire, Pleasantville)

On constate donc une gestion différentielle des détenus selon le module d'affectation en Espagne, dont on trouve également les prémices en France.

3.2. Vers une organisation dualiste de la détention en France : le « Respecto » face au « Restricto »

À Batroun, l'instauration des MdR a favorisé une organisation dualiste de la détention. Le « Respecto » (les MdR) est opposé à la détention classique, rebaptisée le « Restricto » dans le jargon local. Ces appellations tendent à signifier que les « restrictions » sont plus nombreuses dans les bâtiments « non Respecto ». En effet, les détenus affectés en MdR jouissent de certains avantages, accordés formellement par l'administration pénitentiaire. Mais ce n'est pas tout. Par des dynamiques

informelles, nous constatons également une dégradation des conditions de détention et de la prise en charge des détenus au « Restricto ».

3.2.1. Les avantages formels dans les MdR

Tout comme en Espagne, vivre dans un MdR offre des privilèges spécifiques aux détenus, qui leur sont accordés formellement. Ces avantages sont d'ailleurs particulièrement valorisés par l'administration locale, afin d'intéresser les détenus à ce nouveau régime de détention, qui peut s'avérer contraignant de prime abord[243].

L'un des principaux avantages est le fonctionnement en portes ouvertes, qui offre une plus grande liberté de circulation. Au moment de notre enquête, cela ne concernait que la maison d'arrêt. Cependant, l'ambition de refermer les portes dans le régime classique du centre de détention (depuis actée[244]) pourrait en faire un privilège spécifique des MdR en centre de détention également. Les détenus disposent d'une clé de leur cellule, appelée « clé de confort », qui leur permet de se déplacer librement sur leur étage et d'accéder de façon autonome aux différents espaces du bâtiment, tels que la cour de promenade, la bibliothèque, la salle de musculation ou encore les salles où se déroulent différents ateliers. L'accès à la cour de promenade du bâtiment est ainsi libre de 8h30 à 17h30 et il est laissé la possibilité aux détenus d'y déjeuner ensemble.

Par ailleurs, les détenus vivant dans les MdR disposent d'un plus vaste choix dans les activités dont ils peuvent bénéficier. L'obligation d'activité (25 heures hebdomadaires dans les MdR) peut devenir en soi un avantage pour certains, si l'on tient compte du défaut d'activités constaté dans nombre d'établissements[245]. L'accès au gymnase et aux terrains de sport est également exclusivement réservé le week-end (samedi après-midi, dimanche) et les jours fériés aux détenus du MdR. Le privilège est ici explicite : c'est une faveur accordée à certains seulement, dont ne jouissent pas les autres.

---

[243] Nous y reviendrons dans le chapitre 6 : l'administration développe plusieurs stratégies afin de rendre attractifs les MdR, en dépit du système infra-disciplinaire qui les structure.

[244] Note de la direction de Batroun, « Mise en place de régimes progressifs de détention sur les secteurs CD », 3 janvier 2017.

[245] La moyenne est d'une à trois heures d'activités proposées par semaine aux détenus.

La procédure de félicitations, inscrite dans le système infra-disciplinaire, permet en outre d'octroyer des avantages matériels aux détenus (la location du téléviseur offerte pendant quinze jours, un kit d'hygiène « avec des produits de marque », une paire de chaussures de sport, un survêtement, etc.).

Dans certains établissements, les détenus peuvent être également récompensés par un accès facilité à leurs proches (temps de parloir prolongé, obtention de parloirs familiaux supplémentaires) ou encore par la possibilité de partager des produits cantinés durant le parloir[246].

Au début de l'expérimentation, l'administration locale a par ailleurs affirmé aux détenus que l'affectation dans un MdR jouerait en leur faveur pour obtenir des aménagements de peine. Cependant, les décisions relatives à ceux-là relevant d'une autorité judiciaire externe à l'administration pénitentiaire[247], l'administration locale à Batroun s'est réajustée. Elle évoque désormais une « une valeur ajoutée dans le cadre de la demande d'aménagement de peine ». En effet, vivre dans un MdR serait un gage de « réadaptation sociale », gage qui ne peut que jouer en faveur du détenu lors de sa demande d'aménagement de peine.

L'ensemble de ces privilèges – si l'on met de côté la question des aménagements de peine – octroie aux détenus une certaine amélioration des conditions de vie au quotidien, que l'on ne retrouve pas en détention classique.

3.2.2. Une différenciation qui se construit sur la dégradation des conditions de détention et de travail dans le « Restricto »

En détention classique, les détenus ne sont pas uniquement privés de certains avantages, formellement accordés à ceux affectés dans les MdR. On y observe également une dégradation des conditions d'incarcération, qui résulte de logiques plus informelles. En 2016, un an après la mise en place des MdR à Batroun, le constat

---

[246] Ces avantages sont toutefois remis en cause, car la rupture dans l'égalité de traitement entre les détenus est ici juridiquement sans équivoque, comme le souligne le CGLPL dans son avis (CGLPL, 2018).

[247] En France, l'influence de l'affectation en MdR sur les modalités de gestion de la peine est plus difficile à saisir qu'en Espagne, puisque les décisions en la matière relèvent uniquement du juge d'application des peines (JAP). Notons toutefois que l'administration pénitentiaire n'est pas totalement écartée, puisque les décisions prises par le JAP s'appuient notamment sur les rapports du SPIP et l'appréciation du comportement en détention.

d'une détention « à double vitesse » est avancé par de nombreux acteurs (détenus et personnels). Cette gestion différentielle (selon le lieu d'affectation), si elle est parfois recherchée comme nous le développerons plus amplement dans le chapitre 6, n'est cependant pas assumée explicitement par l'administration. Elle résulte d'un double processus. Des stratégies incitatives de l'administration pénitentiaire, conjuguées à un cercle vicieux découlant des représentations négatives évoquées précédemment, aboutissent à une consolidation des écarts entre les régimes de détention.

Il est considéré que les MdR ont produit des « dommages collatéraux » dans le reste de la détention, à tel point qu'un groupe de travail a été spécifiquement créé pour envisager des solutions pour contrer cet effet de dualisme, particulièrement saillant sur le centre de détention :

> « C'est sûr, au CD1, c'est plus propre, c'est plus calme, les relations sont apaisées entre eux [les détenus] et avec le personnel. Mais, après, il y a des dommages collatéraux. On a concentré sur un seul bâtiment les détenus les moins intéressants. » (Membre de la direction)

Comme en Espagne, les détenus qui sont relégués dans la détention classique sont étiquetés comme des détenus « à problèmes », ou jugés « les moins intéressants ». Ces représentations négatives, par une dynamique de prophétie auto-réalisatrice, favorisent des tensions et accentuent dans un cercle vicieux l'idée que les bâtiments Respecto concentrent tous les problèmes (Cliquennois, 2009).

Les étiquettes dévalorisantes se répercutent sur les représentations des surveillants qui travaillent dans ces bâtiments. En caricaturant, le tableau suivant peut être dressé : d'un côté se trouveraient « les bons modules », avec les « bons surveillants » et les « bons détenus » ; de l'autre, « les mauvais modules », avec les « mauvais surveillants » et les « mauvais détenus ». En effet, la scission de la population carcérale se retrouve chez les surveillants : certains ont été sélectionnés pour travailler dans les MdR, quand la candidature d'autres a été refusée. Le choix s'est fait à partir des critères suivants : le taux d'absence, la perception de leur motivation au travail et de leur aptitude à tenir un rôle social auprès des détenus. Si les surveillants « Respecto » sont jugés comme les plus sérieux et les plus impliqués, par jeu de miroir, ceux en détention classique sont considérés peu motivés et préférant la dimension sécuritaire du métier. Nous n'avons pas cherché, au cours du travail d'enquête, à vérifier une adéquation de ces représentations avec les pratiques effectives. En revanche, par un cercle vicieux, l'existence même de ces représentations

négatives a des conséquences sur la perception des agents de leur travail, des détenus qu'ils surveillent et, partant, sur leurs pratiques professionnelles :

> « Ils se sentent moins bien sur ce bâtiment, Ils le disent, c'est pas intéressant ce qu'on fait, la manière dont on les considère… » (Membre de la direction)

Les surveillants témoignent du sentiment d'être oubliés et délaissés, au profit des agents « Respecto »[248]. Cela favoriserait une certaine démotivation :

> « Le sentiment, c'est que comme on n'a pas été retenus, on n'est pas bons. Le truc, c'est que ça [les MdR] crée une caste de surveillants, une élite, pendant que l'autre moitié se farcit la détention pourrie… […] Nous, ça donne pas envie. » (Surveillant, CD2)

Des entretiens menés par la psychologue du personnel auprès des agents du CD2 vont dans le même sens[249]. Les agents expliquent se sentir « dévalorisés », « sous-surveillants », « découragés » et « démotivés ». Ils expriment un manque de considération, demandent un soutien de la hiérarchie intermédiaire et supérieure. En reprenant à leur compte les appréciations négatives dont pâtissent les détenus affectés au CD2, les agents considèrent que les détenus sont « ingérables », qu'ils ont « perdu du territoire » sur les ailes de la détention et qu'il leur est difficile de faire respecter les règles. Dans ce cadre, un groupe de travail portant sur les conditions de travail au CD2 tente de pallier les facteurs de démotivation des agents :

> « - Membre de la direction : il faut trouver des solutions pour montrer que le groupe de travail avance, des petites mesures pour montrer que l'on n'a pas bossé pour rien.
> - Psychologue PEP : oui, qu'on renforce pas l'idée qu'on les laisse tomber. »
> (Échange, groupe de travail CD2)

Sont évoquées diverses solutions pour améliorer les conditions de travail (mais pas les conditions de détention des détenus) : l'aménagement d'une salle de repos avec un micro-ondes « comme au CD1 », ou encore l'idée de « faire venir la presse sur le CD2 quand seront mis en place des projets novateurs ». Même si les surveillants considèrent que les relations avec la population détenue demeurent « plutôt

---

[248] Cela transparaissait également dans les discours qui soulignaient que toute l'attention (de la hiérarchie, des médias, de délégations de l'administration pénitentiaire et des visiteurs extérieurs) était consacrée aux MdR, quand les bâtiments classiques restaient dans l'ombre.

[249] Sur les 19 agents affectés au CD2, six ont répondu au questionnaire.

bonnes »[250], la stigmatisation des détenus et des surveillants dans les bâtiments classiques ancre l'idée que le climat y est particulièrement tendu :

> « Ça complique la donne parce que je me retrouve avec deux zones avec de fortes tensions. Concentrer les détenus à problèmes et les surveillants à problèmes dans les mêmes lieux… C'est sûr. » (Chef de détention)

> « L'avantage du Respecto, c'est les personnels et les détenus qui sont bien. Malheureusement, depuis Respecto, l'ambiance elle est super tendue au CD2. Les problèmes, ils sont cristallisés sur le CD2 : des jeunes avec plus personne pour les tempérer et des surveillants aigris. » (CPIP, réunion bilan des MdR)

L'idée même d'un « climat dégradé » est performative. Elle influence les pratiques d'autres agents pénitentiaires, comme le personnel d'insertion et de probation, moins enclin à se rendre sur le bâtiment, car il y aurait « trop le bordel » :

> « Sur Restricto, nous, on n'y va plus que le matin parce que l'après-midi, c'est trop tendu. C'est trop le bordel. Je me mets à leur place, aux collègues du CD2, ça doit pas être évident. C'est pour ça aussi qu'on voulait pas se spécialiser : qu'il y en ait pas qui se tapent tous les dossiers de merde et l'autre tous les gentils. » (CPIP)

Cela favorise une dynamique de délaissement des personnes en détention classique, construite notamment sur leur présupposé manque de motivation et de volonté de s'en sortir :

> « Nous, on offre la même chose sur les deux bâtiments en termes d'activité et le même suivi. Mais de fait, c'est vrai, qu'au niveau des engagements des détenus et des difficultés rencontrées, c'est pas pareil. Au CD2, il y a plus de difficultés et plus de travail à donner pour les faire sortir de cellule. » (CPIP)

In fine, tout comme en Espagne, les détenus qui ne vivent pas dans les MdR sont pénalisés en termes de conditions de détention, de prise en charge, mais également d'accès aux activités et à un travail :

> « Ils ont rien ici [au CD2]. Déjà qu'il n'y avait pas beaucoup d'activités. Mais là… Il y a vraiment un fossé entre ici et les autres. Tu n'as pas les mêmes agents et une

[250] Cela peut paraître contradictoire avec ce qui est dit précédemment. Cependant, on doit garder en tête que les facteurs de démotivation et les ressentis de dévalorisation n'empêchent pas forcément les surveillants de garder de « bonnes relations » avec les détenus, afin de maintenir une certaine paix armée. La détention y est en somme régulée selon des modalités classiques.

> détention plus calme. Et c'est vrai, que *de facto*, ça crée du favoritisme pour les détenus dans l'attribution des postes de travail. » (Chef de détention)

Par un cercle vicieux, les étiquettes dévalorisantes initialement accolées aux détenus, du simple fait de leur affectation en détention classique, sont à l'origine d'une forme de délaissement, qui conforte les sources de tension et nourrit les premières représentations négatives. Dans ce contexte, il est fort probable que le renforcement des contraintes sécuritaires, notamment la fermeture les portes, ne fera qu'accroître le climat tendu sur les bâtiments classiques et alimentera plus encore cette dynamique.

CONCLUSION

Les MdR sont présentés comme un dispositif novateur, qui promeut une normalisation des conditions de détention et offre aux détenus un traitement individualisé, en vue de la préparation à leur sortie de prison. Si les MdR sont au stade de l'expérimentation en France et si l'on relève des dissemblances de fonctionnement entre les deux pays, notre enquête met en évidence des trajectoires qui convergent.

Ce nouveau régime de détention s'inscrit en pleine continuité des objectifs classiques et primordiaux de l'institution carcérale : le maintien de l'ordre et l'obtention de la discipline *intra-muros*. Cela permet de toujours plus cloisonner l'espace carcéral, de limiter les mouvements et de rationaliser la répartition des ressources sécuritaires, en fonction du risque que représenteraient les détenus pour la sécurité.

En outre, la mise en place des MdR soutient une gestion différentielle des détenus, en fonction de leur lieu d'affectation. Les détenus qui vivent dans les « bons modules » (les MdR) sont plus à même de jouir de certains privilèges tels que l'amélioration des conditions de détention, l'accès à un travail et à des activités, un contrôle et une surveillance assouplis, le bénéfice d'une étiquette valorisante qui joue sur l'octroi de certains aménagements de peine. Inversement, les détenus assignés et relégués dans de « mauvais modules » vivent dans des conditions de détention dégradées, ont peu de chance d'obtenir un poste de travail, ont moins accès aux activités, subissent des contraintes sécuritaires accrues, pâtissent de représentations négatives qui ferment drastiquement le champ des possibles en matière d'aménagement de peine.

Reposant sur la réactivation de stratégies traditionnelles de séparation des détenus, les MdR représentent un instrument renouvelé de gestion carcérale, construit autour du sens de la peine et du renforcement d'inégalités de traitement. L'institutionnalisation des régimes différenciés ouvre la voie à un tri au sein de la population incarcérée. On constate que les affectations spatiales dérivent vers des assignations identitaires. Nous retrouvons les résultats de G. Cliquennois (2009) qui soulignait les effets de stigmatisation et de spirale négative induits par la mise en place des régimes différenciés dans les centres de détention français. Une démarcation, entre de « bons » et de « mauvais détenus », permet de catégoriser et hiérarchiser les individus, à partir de l'élaboration de profils-types. Outre les visées sécuritaires, ce processus de classification sert à distinguer le bon grain de l'ivraie : des détenus sont jugés méritant l'attention institutionnelle, quand d'autres sont mis au ban. Les régimes différenciés se nourrissent, autant qu'ils alimentent, des représentations négatives. Ces « pratiques divisantes » (Foucault, 2001, p. 1042[251]) sont le support à une reconfiguration des stratégies de gouvernement des conduites, comme nous allons l'analyser dans le chapitre suivant.

Récompenser des détenus jugés méritants – car adoptant un comportement de soumission à l'ordre – est une constante historique du fonctionnement des prisons. On observe toutefois une inflexion majeure du gouvernement carcéral avec l'introduction des MdR : l'octroi de privilèges à certains détenus et le traitement différentiel qui en découle sont désormais institutionnalisés, au nom d'une individualisation de la prise en charge des détenus et du principe de responsabilisation. En effet, si les MdR s'inscrivent dans la droite lignée des précédentes tentatives de différenciation des régimes en France, on remarque toutefois qu'ils ne font pas l'objet de la même levée de boucliers dans le champ pénitentiaire. Les MdR semblent emporter l'adhésion d'acteurs, autrefois critiques quant aux régimes différenciés (comme la CNCDH ou le CGLPL), notamment parce qu'ils représenteraient un moyen de « responsabiliser les détenus ». L'enjeu est alors de comprendre comment la responsabilisation des détenus se matérialise et les reconfigurations du pouvoir institutionnel que charrie ce nouvel objectif.

[251] Pour une analyse du terme, voir Otéro (2006).

CHAPITRE 6. « DES DÉTENUS VOLONTAIRES POUR MARCHER DROIT » : LES RECONFIGURATIONS DU GOUVERNEMENT DES CONDUITES

> « La subtilité du programme Respect est que le détenu est volontaire pour "marcher droit". Les "carottes" sont clairement le calme, la sécurité, la tranquillité, l'accès facilité aux permissions de sortie et à la libération conditionnelle ».
>
> (Steinkevich, Y. [2014]. *Compte-rendu du voyage d'étude Madrid du 12 au 16 mai 2014*, p. 5)

À l'occasion d'une visite de l'administration française dans des modules de respect (MdR) espagnols, les agents relèvent que la « subtilité du programme Respect » en Espagne réside dans le fait que le détenu « marche droit », non pas parce que cela lui est imposé, mais parce qu'il serait « volontaire ». La mention des « carottes » qui inciteraient les détenus, qui suit immédiatement, permet toutefois de complexifier les enjeux soulevés par cette affirmation. En revenant sur la question du volontariat, sur ce que signifie des détenus qui « marchent droit », et sur les logiques incitatives, ce chapitre se propose donc d'analyser les nouvelles stratégies de pouvoir dans la prison contemporaine, en prenant appui sur notre enquête menée au sein des MdR français et espagnols.

Le chapitre précédent portait sur la gestion différentielle des détenus, en présentant les privilèges formels et informels dont jouissent les personnes incarcérées dans les MdR. Nous avons expliqué que le processus d'affectation et des catégorisations des détenus repose sur l'appréciation du risque de perturbation de l'ordre interne qu'ils représentent. Mais ce critère se conjugue à une autre manière de classer les individus : l'aptitude à *vouloir* respecter l'infra-droit des MdR et à adopter un comportement conforme aux attentes institutionnelles. En effet, l'affectation dans un MdR se fait de manière volontaire et passe par la signature d'un contrat : les détenus sont supposés faire le choix de se plier au système infra-disciplinaire du MdR. Les avantages formellement accordés aux détenus dans les MdR ne sont pas a priori rattachés à une logique de récompense des bons comportements, puisqu'ils sont arrimés à une démarche d'autonomisation et de responsabilisation des détenus[252]. D'après B. Quirion, M. Jendly et M. Vacheret, la responsabilisation implique que :

[252] Pour une approche théorique de la responsabilisation comme forme de domination, on pourra se référer à Martuccelli (2004).

> « Les personnes judiciarisées ne sont plus considérées comme des individus passifs confrontés à un régime disciplinaire auquel ils doivent se plier, mais bien comme des acteurs à part entière qui doivent s'impliquer activement dans leur prise en charge. » (Quirion et *al.*, 2012, p. 236)

Capables de s'engager dans une relation contractuelle, les personnes détenues deviendraient proactives dans la façon dont elles exécutent leur peine et par leur implication dans le processus de réinsertion. C'est ce qui distinguerait les MdR de précédents dispositifs de gestion carcérale, tels que la rédemption de peine par le travail en Espagne ou encore les régimes de confiance en France.

Le paradoxe est *a priori* saisissant à trois titres. D'abord, il apparaît difficile de parler de « contrat » entre une administration qui enferme et les personnes qui y sont enfermées. Ensuite, la personne détenue est traditionnellement associée à une figure passive, dépourvue de liberté de choix. Enfin, la peine d'enfermement repose précisément sur une perte d'autonomie : les détenus sont placés dans une configuration de dépendance extrême et, par définition, immobilisés (Scheer, 2015).
Pourtant, à y regarder de plus près, cela n'est pas si surprenant. La place grandissante accordée à la responsabilisation et à l'autonomisation des administrés n'est pas spécifique au milieu carcéral et on la retrouve notamment dans les politiques sociales (voir notamment Barbier, 2002, 2009 ; Duvoux, 2009, 2011 ; Chelle, 2012). Pourquoi les institutions répressives y échapperaient-elles ? Des travaux ont démontré que la justice pénale est traversée par les représentations responsabilisantes et autonomes du sujet (notamment Kaminski, 2006), tout autant que le sont les peines de probation (Mary, 2015). D'autres analyses ont également souligné qu'on voit émerger les objectifs de responsabilisation et d'autonomisation en prison (entre autres Bosworth et Sparks, 2000 ; Quirion, 2012 ; Jendly, 2012 ; Quirion et *al.*, 2012 ; Akrich et Callon, 2004 ; Cliquennois, 2013). C'est dans ce contexte que l'on observe une contractualisation des projets individuels de parcours de peine, un recours grandissant à la motivation ou à des techniques incitatives dans la gestion du temps de peine (Vacheret, 2006). En somme, le programme des MdR se situe dans la continuité d'orientations déjà amorcées et plus engagées hors les murs et dans les prisons étrangères.

Dès lors, plusieurs enjeux sont au cœur de notre réflexion dans ce dernier chapitre. Il s'agit d'abord d'analyser comment se traduisent concrètement les objectifs de

responsabilisation et d'autonomisation des détenus. Sont-ce de simples principes qui, du fait de la nature même du dispositif carcéral, peinent à être mis en œuvre ? Ou, au contraire, peut-on considérer qu'il s'agit de nouveaux paradigmes de l'action publique qui impliquent des inflexions majeures dans la gestion carcérale ? Le cas échéant, observe-t-on des différences entre les traductions en France et en Espagne ? Par ailleurs, dans la continuité des questionnements des chapitres 3 et 4, doit-on considérer que les détenus « marchent droit » dans les MdR du fait de l'infra-droit qui régule ce régime de détention ? Dans ce cas, pourquoi la discipline et l'ordre continuent-ils de régner dans ces espaces de la détention, quand bien même l'évaluation du comportement n'est plus mise en œuvre dans certains MdR espagnols ? Est-ce parce que les détenus consentent à la discipline et/ou adhérent au projet que leur réserve l'institution ?

À partir de notre enquête de terrain, il s'agit de tester l'hypothèse selon laquelle les MdR, à l'image d'autres dispositifs existants notamment au Canada, traduiraient l'avènement d'un « néo-correctionnalisme », défini par G. Chantraine et D. Kaminski comme suit :

> « Le néo-correctionnalisme conserve l'objectif du correctionnalisme[253] mais use de leviers subjectifs nouveaux tels la responsabilisation et l'hypermotivation (soit l'enrôlement subjectif) du détenu. Le détenu peut aussi être "responsabilisé" dans son parcours de détenu et devenir le client, par contrat, d'une offre de services dans laquelle le sujet de droit ressemble plus à l'homme-lige (voir Kaminski, 2006) qu'au détenteur de droits subjectifs opposables à l'institution. » (Chantraine et Kaminski, 2007, §33).

À cette fin, ce chapitre portera sur les transformations du gouvernement des conduites[254] dans les MdR français et espagnols (mais également au-delà, c'est-à-dire

---

[253] Le correctionnalisme est l'une des fonctions attribuées à la peine de prison, telle que forgée au XIXe siècle. Par l'imposition d'une discipline, la peine vise à redresser et amender les personnes incarcérées.

[254] Nous nous appuyons ici sur l'explicitation du triangle « *souveraineté-discipline-gouvernement* (Rose, 1999) proposée par Chantraine (2004, §18) : « L'analyse de la *souveraineté* met l'accent sur le pouvoir comme capacité "négative" d'infliger, parfois spectaculairement, des sanctions sur un espace ou un territoire donné ; celle de la *discipline* met l'accent sur les techniques de surveillance, d'individuation et de normalisation ; enfin, dans celle du *gouvernement*, le pouvoir est plutôt saisi comme une fonction de type "inciter, susciter, combiner", une "conduite des conduites" qui produit du réel et de la vérité avant de réprimer.

en détention classique). Les configurations de pouvoir étant sensiblement différentes en France et en Espagne, il sera intéressant de comparer la façon (éventuellement différenciée) dont se matérialise la responsabilisation des détenus. Nous précisons toutefois en préalable que la comparaison sera déséquilibrée au profit du cas espagnol, du fait même des appropriations distinctes observées et des terrains d'enquête (d'un côté, une enquête portant sur un dispositif expérimental récent, de l'autre, une enquête portant sur des MdR institutionnalisés).

Dans une première partie du chapitre, nous porterons notre regard sur les instances formalisées de participation à la gestion de la détention des détenus, censées favoriser un processus de responsabilisation (1). Nous verrons que celles-ci fonctionnement, toutefois, sous un contrôle institutionnel strict en Espagne et demeurent très peu mises en œuvre en France. La deuxième partie sera consacrée aux formes que prend cette délégation de pouvoir au sein desdits « faux MdR » espagnols (2). On y observe une division du travail de maintien de l'ordre entre un détenu « leader » et les surveillants, qui, tout en témoignant d'un retour à des stratégies classiques de gestion carcérale, présentent toutefois certaines spécificités (3). Enfin, dans une troisième partie, nous nous intéresserons aux techniques déployées par l'institution afin que les détenus se plient aux exigences disciplinaires et adhèrent au projet institutionnel (3). Par le jeu de stratégies incitatives articulées au pouvoir souverain de sanction, nous observons une sophistication des moyens institutionnels de gouvernement des conduites.

1. L'INSTITUTIONNALISATION D'INSTANCES DE PARTICIPATION DANS LES MDR : CONTRÔLE INSTITUTIONNEL ET AUTONOMIE (TRÈS) RELATIVE

Les MdR promeuvent l'autonomisation des détenus dans l'organisation de leur vie en prison, afin de favoriser un processus de « responsabilisation ». L'idée d'une autonomie des personnes enfermées, pour le moins paradoxale, souligne l'intérêt sociologique de son analyse. Que recouvre donc cette notion au sein d'une institution qui, par essence, repose sur des privations nombreuses et sur des rapports de dépendance accrus ?

1.1. En Espagne, une participation sous contrôle institutionnel

Si l'on considère la présentation officielle qui est faite des MdR en Espagne, la participation des personnes détenues à l'organisation de leur vie quotidienne en détention est l'une des clés de voûte de fonctionnement de ce régime de détention (mais est également inscrite dans la loi pénitentiaire de 1979). Dans les MdR, certaines compétences dévolues aux détenus relèvent du maintien de l'ordre. Cependant, en pratique, ces structures de participation des détenus ne sont pas aussi centrales que le laisse sous-entendre le manuel d'application des MdR (Cendón Silvan et *al*., 2011). Elles connaissent des appropriations locales disparates, certaines n'étant pas reprises. Par ailleurs, elles consistent rarement en des instances décisionnelles à proprement parler. Les agents pénitentiaires gardent toujours le contrôle et l'on peut parler à ce titre de « participation institutionnelle » (Charbit, 2016).

1.1.1. Des instances de participation aux appropriations disparates

Nous l'avons évoqué dans le chapitre 3, dans les MdR, les détenus sont répartis dans sept groupes. Il s'agit de l'une des premières structures organisationnelles qui promeuvent la « participation » : les tâches de gestion quotidienne du module, qui recouvrent la répartition de la nourriture, la maintenance et le nettoyage des zones communes, sont ainsi effectuées par tous les détenus. Chacun des groupes est associé au nettoyage d'un espace : la cuisine, la cour de promenade, les ateliers, les galeries, le réfectoire, la salle de vie et les toilettes, les vitres. Une zone est attribuée à chaque groupe toutes les semaines, en fonction du cumul de points négatifs attribués aux membres du groupe. Ce fonctionnement est l'une des spécificités remarquables des MdR : les tâches habituellement rémunérées ne le sont plus (figure 7).

Recursos

Materiales

La puesta en marcha y desarrollo de este programa no requiere inversión económica de ningún tipo. Será suficiente la asignación presupuestaria que tenga el módulo en cuanto a productos de aseo, limpieza, utensilios y materiales de conservación, reparación y mantenimiento.

Figure 7. Moyens matériels pour la mise en place d'un MdR (source : Cendón Silvan et al., 2011)

Traduction du texte : « la mise en place et le développement de ce programme ne nécessitent aucun investissement économique. Le budget dont dispose le module sera suffisant pour les produits de soin et de nettoyage, les ustensiles et le matériel de réparation et d'entretien. »

Elles sont assurées de manière gratuite par l'ensemble de la population du module. Tout détenu travaille donc bénévolement et les postes rétribués financièrement et attribués individuellement disparaissent (sauf celui de l'économat[255], qui reste fixe et rémunéré). Cette organisation participerait au processus de responsabilisation. L'ambition est de transformer l'expérience carcérale en une expérience bienfaitrice et

[255] Il s'agit d'un petit magasin que l'on trouve dans chaque module, où les personnes détenues peuvent acheter des denrées basiques.

non plus imposée, selon les termes de l'administration. Puisque ce sont les détenus eux-mêmes qui sont chargés d'entretenir « leur maison », cela fomenterait chez eux un sens du devoir et favoriserait le développement de comportements responsables :

> « Comment l'expliquer ? Dans les modules normaux, ils ne s'occupent pas du module, juste de leur cellule. Dans les MdR, il y a un collectif, il faut apprendre à partager la vie en collectivité. Ce sont eux qui organisent et décident un peu de la façon dont s'organise leur vie [...]. Il y a sept groupes, chaque semaine il y a une rotation pour le nettoyage des parties communes. Ils lavent leur maison. C'est la maison, le module. » (Psychologue, module 12, Pleasantville)

Les modalités de constitution des groupes sont décidées localement par les agents de l'équipe technique. Ces groupes peuvent correspondre à la répartition des détenus dans l'espace en fonction de leur numéro de cellule, ou encore être pensés en fonction de critères spécifiques d'organisation ou de traitement (par exemple en regroupant les détenus qui travaillent à l'extérieur du module, ceux qui suivent tel programme de traitement spécifique). Le manuel précise en revanche qu'un responsable pour chacun des groupes doit être nommé par l'équipe technique.

À côté de cette répartition en sept groupes, les détenus sont invités à prendre part à d'autres instances structurées par l'administration pénitentiaire. Au minimum, les MdR doivent compter trois de ces instances. La première instance de participation est la réunion quotidienne ou assemblée générale de tous les détenus du module, en présence de l'un des membres de l'équipe technique (en général l'éducateur). Elle doit se dérouler à la première heure de la matinée. Cette réunion est brève et elle tient avant tout une fonction de « rituel » d'après l'administration pénitentiaire. On y traite des questions ordinaires relatives à la vie du module et des évènements et/ou problèmes rencontrés la veille. C'est également une occasion pour que les agents pénitentiaires rappellent les normes du module. D'après nos observations, c'est cette instance qui subit le plus de modifications dans les pratiques. Elle est très rarement tenue de façon quotidienne et se réunit en général une fois par semaine.
L'assemblée hebdomadaire des responsables de groupe est la deuxième instance décrite comme indispensable à la bonne marche d'un MdR. Celle-ci est présentée comme l'instance suprême de participation dans la littérature grise. Elle se déroule le samedi, en l'absence de tout professionnel. Elle réunit les sept détenus responsables de groupe, ainsi que les membres des différentes commissions de détenus. Un président, un porte-parole et un secrétaire de cette assemblée sont nommés. Dans

ces assemblées, les responsables font part des différentes informations de la semaine recueillies auprès des détenus de leur groupe (réclamations, doutes, projets, idées, etc.). Y sont donc évoqués les problèmes de la semaine, les activités, la vie en collectivité, etc. Si aucun membre de l'administration pénitentiaire n'y participe, l'institution conserve le contrôle sur toute décision : les propositions formulées dans cette assemblée doivent être présentées la semaine suivante à l'éducateur, qui fait part ensuite des différentes propositions à tous les membres de l'équipe technique. Ce sont eux qui détiennent le dernier mot.

Les commissions de détenus sont le troisième type d'instances de participation. Elles sont composées en général de deux ou trois détenus, choisis par les membres de l'équipe technique en fonction de leurs « compétences ». Deux commissions sont présentées comme indispensables : la commission d'accueil et la commission de vivre-ensemble. La commission d'accueil est chargée d'accueillir, d'aider et d'orienter les nouveaux détenus. Elle assigne un groupe au nouveau détenu. Elle peut parfois, selon les normes locales, attribuer une cellule au nouvel arrivant[256]. La commission de vivre-ensemble intervient dès lors qu'un conflit éclate entre les détenus. L'objectif de cette commission est de jouer un rôle de médiateur dans la résolution du conflit. Elle est saisie soit à l'initiative de l'un des détenus concernés par le conflit, soit à l'initiative de tout autre représentant d'un groupe ou d'une commission. Dans le cas où le conflit ne pourrait être résolu par la commission, il est précisé dans les textes que celle-ci en informera les agents pénitentiaires. Mais cela n'est pas nécessaire en cas de résolution du conflit. D'autres commissions peuvent exister, telles que la commission d'aide juridique, qui peut aider des détenus lorsqu'ils doivent remplir des documents administratifs ou formuler des recours judiciaires. Pour rappel, cette fonction est exercée de manière totalement gratuite. Des commissions dites par « aires » peuvent également être constituées, par exemple pour la culture, le sport, etc. Chacune des commissions est formée par trois membres au minimum, volontaires, et leur objectif est d'organiser, coordonner et impulser des activités dans le domaine qu'il leur revient. En outre, certains détenus peuvent être nommés individuellement responsables d'une activité, en fonction de leurs « aptitudes ». Leur rôle est de diriger l'activité, mais ils sont tenus également de contrôler la présence des détenus inscrits à travers les feuilles de présence, de surveiller le bon usage du matériel en collaboration avec le fonctionnaire de surveillance.

---

[256] L'assignation des cellules aux nouveaux arrivants devient une prérogative des détenus, dans le cadre de la commission d'accueil du module. Or, cela a été souligné (Veaudor, 2020), les affectations dans l'espace sont un outil central pour assurer le maintien de l'ordre interne.

Dans les faits, on observe des pratiques très différentes selon les modules et les établissements dans l'existence même de ces instances de participation et dans les principes qui les régissent. S'agissant de la répartition des détenus dans les sept groupes, il n'existe pas de règle posée *a priori* dans le manuel et leur constitution se détermine à l'échelle locale. Dans le MdR 12 à Pleasantville, les groupes ont été élaborés en fonction de critères organisationnels (les détenus qui travaillent et qui ont les mêmes horaires), ainsi qu'en fonction de la nationalité des personnes incarcérées. Les responsables de groupe n'y sont pas choisis par l'administration, mais par les détenus eux-mêmes. Cependant, cela se fait sous le contrôle de la psychologue du module, dont l'aval est indispensable. Des appropriations différentes s'observent également dans le MdR 5 à Smallville. Le système de rotation dans les tâches de ménage entre les différents groupes de détenus n'est plus mis en œuvre, ce qui s'explique par l'absence du système d'évaluation des comportements par les professionnels qui lui est étroitement associé. Le module fonctionne différemment, avec de nombreux postes de « responsables »[257], attribués de manière fixe et non rémunérés. Ces postes peuvent renvoyer à l'une des commissions classiques des MdR, mais également à des espaces du module y compris « les vitres ». À ces différents postes, s'en ajoutent deux autres qui se distinguent des précédents, car ils sont rétribués financièrement : le responsable des groupes de nettoyage qui coordonne les six groupes de nettoyage et le responsable de l'économat.

S'agissant des instances de participation, elles ont parfois été abandonnées ou ont fait l'objet de reconfigurations substantielles. À Smallville, les assemblées hebdomadaires et les assemblées de responsables ne sont plus mises en œuvre. Seules perdurent les commissions de détenus. À Pleasantville, il n'y a que le module 12 (pour rappel, le seul dit « vrai MdR ») qui met en application la plupart de ces structures. Par ailleurs, une réunion supplémentaire a été mise en place de façon hebdomadaire, entre les responsables de groupe et les membres de l'équipe technique. Il s'agit d'une instance novatrice, non prévue dans les préconisations du

[257] On trouve ainsi le responsable de la commission d'accueil, le responsable de la commission d'administration et juridique, le responsable de la commission de vie en communauté, le responsable de la commission de sport, le responsable de la commission d'hygiène, le responsable de l'atelier, le responsable de l'office de la cuisine, le responsable des toilettes, le responsable du gymnase, le responsable du salon de coiffure, le responsable de la bibliothèque, le responsable des plantes, le responsable des consultations médicales, le responsable des vitres et le responsable de la cour de promenade.

manuel. C'est à cette occasion que sont réparties les tâches de ménage entre les sept groupes.

1.1.2. Des instances de participation sous contrôle institutionnel

Le fonctionnement des instances de participation est encadré par les agents pénitentiaires. La marge de liberté donnée aux détenus n'est envisageable que si elle s'articule à un contrôle systématique de la part des professionnels. Il s'agit de l'une des conditions *sine qua non* posées par l'administration à l'existence de ces structures de participation. À plusieurs reprises dans les diverses présentations des MdR, il est souligné que la responsabilisation des détenus ne doit pas dériver vers un « système d'autogestion » (sur ces questions, on pourra se reporter à la thèse de J. Charbit, 2016) :

> « […] il est indispensable que les professionnels s'impliquent constamment […]. Les modules de respect ne sont pas des systèmes d'autogestion, ni ne permettent que les détenus assument des responsabilités de direction ou de structuration, ni ne sont des systèmes démocratiques au sens large. Les commissions et organes de participation servent à impliquer les détenus. Ce sont des instruments qui peuvent aider les professionnels pour diriger et gérer le module […], mais ce sont dans tous les cas les professionnels qui détiennent la responsabilité et le dernier mot. » (Cendón Silvan et *al.*, 2011)

Cela se donne à voir notamment dans le MdR 12, réputé comme un modèle de « vrai MdR » car le système d'évaluation et de sanction infra-disciplinaire y est mis en œuvre par l'équipe professionnelle du module. Les agents de l'administration pénitentiaire, et notamment la psychologue, conservent un droit de regard sur le fonctionnement de chacune des différentes instances de participation. Elle est tenue au courant de l'ensemble des discussions ayant lieu dans le cadre des commissions, par le biais de leur responsable. Les instances de participation, outre le fait qu'elles y sont initiées, structurées et contrôlées par les professionnels, représentent un relais entre l'institution et les détenus du module. Il s'agit d'y transmettre les demandes diverses des détenus, mais c'est également l'occasion pour les professionnels de rappeler systématiquement les règles infra-disciplinaires du module.

Plus encore, les instances de participation des détenus peuvent parfois permettre d'étendre le contrôle de l'administration sur des faits qui leur échappent dans une

configuration classique. L'exemple de la commission de vivre-ensemble en témoigne. Elle permet aux détenus de résoudre les conflits sans que l'administration intervienne. Mission traditionnelle des surveillants pénitentiaires, l'apaisement des tensions est ici confié aux détenus dans un cadre institutionnel et formalisé. On est donc en présence d'une instance entièrement gérée par des détenus, mais le lien avec l'administration doit être maintenu. Celle-ci, même si elle n'intervient pas, conserve un droit de supervision :

> « La commission de vivre-ensemble n'est pas exempte de vices, risques et dysfonctionnements […]. Le principal danger […] est qu'elle devienne un système parallèle de résolution des problèmes, sans que le système officiel, nous [agents pénitentiaires], n'en ait connaissance. Il existe plusieurs consignes qu'il est nécessaire de répéter constamment pour éviter que ce genre de déviation ne se produise. Si on apprend [par exemple] par la Commission de vivre-ensemble que deux détenus se sont disputés dans l'atelier et que la Commission est intervenue et a résolu le conflit, nous ne prendrons aucune mesure supplémentaire, mais il est nécessaire de le communiquer à l'éducateur. De nouveau, nous soulignons l'importance de la supervision et du contrôle de la part des professionnels dans la dynamique du module. » (Cendón Silvan et *al.,* 2011, p. 60)

Paradoxalement, l'institutionnalisation d'instances de règlement de conflits gérées par les détenus offre, dans le même mouvement, un droit de regard de l'administration sur des relations sociales qui peuvent échapper traditionnellement à son contrôle. Toute l'ingéniosité de ces structures de participation réside ici même :

> « […] Plus que créer la commission [de règlement des conflits], nous avons plutôt formalisé et systématisé ses critères de formation et de fonctionnement » (Cendón Silvan et *al.,* 2011)

L'institutionnalisation de cette instance « auto-administrée » par les détenus peut permettre le déploiement de l'étendue de leur pouvoir de contrôle, ce que nous retrouvons également avec la mise en place de « responsables de groupe » dans les MdR.

1.1.3. Les responsables de groupe : un enrôlement formalisé

Si les instances de participation n'octroient aux détenus que des bénéfices limités, comme le constate également A. Ballesteros-Pena dans les MdR pour femmes (Ballesteros-Pena, 2018), il s'agit de déterminer si la désignation de détenus « responsables de groupe » peut s'analyser comme une forme d'autonomie, qui traduirait un recul du contrôle institutionnel. Le plus souvent appelés « responsables », ils peuvent également être qualifiés de « coordinateurs de module », voire de « chefs de module » dans certaines configurations (*voir infra*). Ces responsables ont plusieurs rôles. Ils assument une fonction de représentation de leur groupe et de coordination entre l'administration pénitentiaire et les détenus. Ils ont également le pouvoir de répartir les tâches de travail « de façon équitable » entre les membres du groupe. En outre, ces détenus jouissent d'une position d'autorité sur leurs codétenus, qui leur est attribuée de façon formelle par l'administration pénitentiaire. Il est mentionné dans le manuel que celle-ci ne doit pas être remise en cause par les détenus. L'administration leur confie la tâche de contrôler le comportement et le respect des engagements des détenus sous leur responsabilité. Ils disposent donc d'un pouvoir de contrôle des conduites de leurs pairs, qui pourrait s'interpréter comme une forme de délégation de pouvoir de la part de l'administration.

Toutefois, ce pouvoir est très largement orienté par le contrôle du choix des responsables et de la formation des groupes réalisé par les agents pénitentiaires. Rappelons l'un des objectifs organisationnels assignés aux MdR : l'enjeu est d'éliminer les structures traditionnelles d'organisation, issues de la dite « sous-culture carcérale », et de les remplacer par celles définies et contrôlées par l'institution. Cela se traduit par une mainmise institutionnelle sur la formation même des collectifs au sein de la population détenue. Plus encore, même si cette dimension est plus euphémisée, l'ambition est bel et bien de remplacer les hiérarchies traditionnelles entre détenus par celles décidées par l'institution. La position de *leader* n'est plus le fruit des rapports sociaux entre détenus, mais elle est octroyée formellement à certains détenus sélectionnés par l'administration adoptant des attitudes de coopération avec l'administration. Les raisons en sont aisément compréhensibles : il ne s'agit pas de choisir des personnes qui s'opposent à l'institution, tout du moins frontalement.

D'après nos observations, les responsables tiennent avant tout un rôle d'intermédiaire et de relais auprès de l'administration. Le type d'informations transmises aux professionnels concerne en général les entorses à la discipline, le manque d'implication de certains détenus dans la réalisation des tâches collectives et les problèmes rencontrés dans la gestion de leur groupe. Les responsables sont d'autant plus enclins à partager ces informations avec les professionnels que la logique même des MdR incite à dénoncer les codétenus : pour rappel (chapitre 3), c'est l'ensemble du groupe qui est pénalisé par un mauvais comportement individuel. Cela favorise une dynamique de délation et de mise à l'écart de tout détenu qui est considéré comme indiscipliné ou qui ne joue pas les règles du MdR. C'est effectivement ce que l'on a pu observer dans le module 12 à Pleasantville : les réunions entre la psychologue et les détenus responsables servaient notamment à rapporter les comportements problématiques survenus au cours de la semaine. Dans ce cadre, l'autorité conférée aux responsables doit plutôt s'appréhender comme une forme d'enrôlement de certains détenus.

On retrouve en définitive des logiques semblables aux moyens classiques de gestion de la détention[258]. Une personne détenue, considérée de confiance par des agents, participe au maintien de l'ordre et détient un statut spécifique, duquel elle tire certains bénéfices individuels (Chantraine, 2005). Dans les MdR, le risque est alors pour les responsables de groupe de perdre la face vis-à-vis de leurs pairs et d'être perçus comme des délateurs (« *chivato* », dans le langage utilisé dans les prisons espagnoles) au service de l'administration. Un éducateur nous explique à ce titre que « les MdR, ça fonctionne beaucoup sur la relation avec les *chivatos* ». Si cette étiquette poursuit effectivement les détenus « *ordenanzas* » dans les modules ordinaires, cela n'est cependant pas le cas dans les MdR d'après nos observations. Dans ces modules, aucun détenu ne se cache de ses relations privilégiées avec les agents pénitentiaires : cela se fait au vu et su de tous, par le moyen de voies

[258] On relève également une continuité historique. La comparaison entre les responsables de groupe dans les MdR et l'ancienne figure des détenus « *cabos de varas* » est souvent faite par des agents et des détenus. Littéralement, l'expression signifie « bout de bâton ». Les *cabos de vara* étaient les détenus favoris des fonctionnaires disposant d'une autorité déléguée en matière de maintien de l'ordre et de la discipline dans les galeries ou les modules (pour plus d'éléments, voir Ramos Vázquez, 2014, p. 181). Ces deux statuts permettent aux détenus de jouir d'une position formelle particulière : ils entretiennent des relations privilégiées avec l'administration (anciennement seulement avec les surveillants), échangent des informations, participent au maintien de l'ordre et en retirent des avantages.

institutionnelles, formelles et bureaucratisées. La logique en est sensiblement transformée : les responsables de groupe disposent d'un pouvoir de contrôle des autres détenus (comme cela peut s'observer dans la structuration de n'importe quel groupe de détenus) mais, ici, c'est l'institution qui les « intronise ». On peut donc considérer que l'on franchit un cap supplémentaire dans la formalisation et la rationalisation de ce statut de relais de l'administration. Il ne s'agit plus seulement d'offrir des postes-clés à certains détenus favoris, afin d'en faire des collaborateurs informels. Ici, les responsables participent au maintien de l'ordre et au respect de la discipline sans s'en cacher : la collaboration est institutionnalisée et reconnue comme légitime par la plupart des détenus du module.

1.2. En France, le rejet de toute « cogestion » : une participation des détenus réduite *a minima*

Les MdR, tels qu'ils ont été expérimentés en France[259], reposent sur le même principe d'autonomisation et de participation des détenus à l'organisation de la vie en détention. Cependant, plusieurs instances de participation collective existant dans les MdR espagnols n'ont pas été reprises dans le dispositif français.

1.2.1. La promotion de l'autonomie et de la participation des détenus

Dans les MdR français, les détenus sont censés jouir d'une plus grande autonomie. Ils deviennent « responsables du déroulement de leur journée et plus généralement de leur vie en détention », afin de les « rendre […] act[eurs] de leur vie » en détention. La gestion du quotidien n'est plus régie entièrement par les agents pénitentiaires, puisque les portes des cellules demeurent ouvertes en journée. La dépendance accrue des détenus aux surveillants pour les déplacements et les démarches, que l'on peut observer en régime fermé, est donc censée être amoindrie. Par ailleurs, les appels individuels pour les rendez-vous sont remplacés par des appels collectifs par microphone. Ce sont les détenus qui élaborent leur propre emploi du temps (comprenant les rendez-vous obligatoires et les activités auxquelles ils sont inscrits). Il leur revient, ensuite, la charge de connaître et de se souvenir de leurs différents

[259] Pour rappel, ceux-ci ont été expérimentés dans l'un des bâtiments du centre de détention (CD1) et dans l'un des bâtiments de la maison d'arrêt (MA2) de Batroun.

engagements, en se rendant de manière « autonome » aux rendez-vous et aux activités lorsque les appels sont effectués de manière collective. Afin de les y « aider », l'administration leur conseille toutefois d'afficher leur emploi du temps de la semaine sur la porte de leur cellule et de le consulter régulièrement.

Par ailleurs, des formes de participation collective à la gestion de la détention ont été mises en place, sur le modèle espagnol. L'administration considère ainsi que les détenus deviennent des « co-animateurs de la vie collective en détention » par la possibilité qu'il leur est donné de s'investir dans certains domaines. Il ne s'agit évidemment pas de fomenter la constitution de groupes qui ne serait ni maîtrisée ni encadrée par l'institution. Comme le souligne l'utilisation du préfixe « co- », la participation des détenus se réalise en collaboration avec l'administration. Les différentes assemblées de détenus n'ont pas été retenues dans la transposition française du dispositif.

En revanche, on retrouve les commissions : quatre instances formelles sont censées favoriser la participation des détenus. Elles sont composées de détenus sélectionnés par les surveillants. La participation rotative y est obligatoire et non rémunérée, y compris lorsque les commissions se substituent à des postes traditionnellement payés. La commission d'accueil des nouveaux arrivants est composée de trois détenus, qui changent toutes les quatre semaines. Elle se réunit dès qu'un nouveau détenu arrive dans le MdR et se charge de lui expliquer le fonctionnement du régime de détention. La commission de suivi des activités compte cinq détenus, dont un responsable. Elle se réunit une fois par mois avec le coordinateur culturel du Service pénitentiaire d'insertion et de probation pour définir les activités souhaitées par les détenus sur le module et recenser les besoins en la matière. La commission de régulation des conflits, quant à elle, est composée de deux détenus médiateurs pour quatre semaines. Elle vise à régler les conflits entre les détenus, dans les cas où une exclusion immédiate du module est écartée par les agents. Lorsqu'elle se réunit, la présence d'un surveillant est requise. Enfin, la commission hygiène compte cinq détenus en maison d'arrêt ou sept détenus au centre de détention, dont un responsable. Sa composition change toutes les deux semaines. Cette dernière est chargée de l'entretien des parties communes du bâtiment (coursives, cours de promenade, locaux) et de la distribution des repas. Le responsable de la commission hygiène organise les tâches de ménage, contrôle leur réalisation et en rend compte

aux agents. Il est le seul à être payé. Dans les MdR, les postes d'auxiliaires[260] n'existent donc plus, car leurs fonctions sont remplies gratuitement par les détenus de la commission hygiène.

1.2.2. Les commissions dans les MdR français : de quelle « participation » parle-t-on ?

Dans les MdR français, plus encore que dans les « vrais MdR » espagnols, il est difficile de parler de participation des détenus à l'organisation de leur quotidien en détention[261]. Lorsque nous abordions avec ces derniers les avantages que procure une affectation en MdR, les commissions n'étaient jamais mentionnées. Cela peut tout d'abord s'expliquer par la manière dont « la participation » des détenus est envisagée en pratique dans la mise en œuvre des commissions. Tout d'abord, la participation à ces instances n'est pas volontaire. Les détenus sont vivement incités à y participer, au risque de se voir exclus. Un surveillant l'explique, la question du « choix » ne se pose pas :

> « La commission arrivants… On a choisi deux gars, on leur demande si ça leur convient pour la forme… On leur impose en fait, c'est l'esprit du module. » (Gradé, CD1)

L'absence de choix laissé aux détenus, corrélée à l'absence d'auxiliaire dans les MdR, n'est pas sans provoquer quelques confusions :

> « - Détenu : excusez-moi, il y a un truc que j'ai pas compris. À un moment, il faut que je sois auxi [auxiliaire], c'est ça ?
> - Gradé : Oui, c'est à tour de rôle. C'est du travail bénévole. »
> (Entretien entre un gradé et un nouveau détenu dans le MdR)

Parfois, la situation est pour le moins paradoxale. Les surveillants utilisent la participation à la commission hygiène comme un outil de sanction des détenus, lors des procédures de recadrage hebdomadaires :

---

[260] Il s'agit de personnes détenues rémunérées pour effectuer des tâches de gestion quotidienne (distribution des repas, ménage des parties communes, etc.).

[261] Nous rappelons que nos résultats sont issus d'une enquête menée un an après la mise en place des MdR. Il faut donc garder en tête que des évolutions ont pu advenir depuis.

> « Ta cellule est dégueulasse. On te reproche de ne pas être propre. Tu vas être en commission hygiène pour la peine ! » (Gradé, commission technique CD1)

Par ailleurs, les modalités de désignation des détenus responsables des commissions montrent que les détenus n'ont pas, ici encore, leur mot à dire. Sur le papier, il est mentionné que les responsables des commissions activité et hygiène sont « désignés par les détenus du module avec validation ou pas de l'équipe technique », mais il n'en est rien en pratique. Certains détenus sont, au mieux, consultés :

> « Je choisis les gens moteurs, ceux qui discutent avec les autres, ceux qui vont poser des questions, qui s'inscrivent régulièrement…Si je ne trouve pas, je demande aux gradés. Et je m'appuie aussi sur les auxiliaires. » (Coordinateur culturel)

Enfin - et la comparaison avec le dispositif espagnol est ici très instructive - la présence d'un agent de surveillance est « toujours laissée possible » au sein des commissions. La commission dite de « régulation des conflits » en est le meilleur exemple. Ici, une adaptation cruciale a été opérée par rapport au dispositif espagnol, puisque la présence systématique d'un surveillant est requise.

Au-delà de ces appropriations *a minima* de ce qui est appelé « participation des détenus à l'organisation de la détention », plusieurs professionnels s'accordent sur le constat de l'existence de « dysfonctionnements » des commissions un an après le début de l'expérimentation. Qualifiées de « coquilles vides » par certains, elles se réunissent peu, voire jamais, au moment de notre enquête. Au cours de la réunion bilan avec l'ensemble du personnel, aucun échange approfondi n'y est consacré. Quelques agents tentent cependant de questionner le fonctionnement de ces instances, mais cela ne met que plus en évidence les difficultés de fonctionnement :

> « - Directeur : et la commission activité, elle a quel rôle ?
> - Surveillant MA2 : ben, elle n'en a aucun justement.
> - Directrice des services pénitentiaires d'insertion et de probation [DSPIP] : mais elle fait quoi ?
> - Surveillant MA2 : mais c'est du pipeau, y'a rien !
> - DSPIP : non, faut pas dire ça… »
>
> (Échanges au cours de la réunion bilan des MdR[262])

[262] Aucune personne détenue n'a été invitée à y participer.

Le coordinateur culturel, censé superviser la commission activité, admet également que cette commission a du mal à fonctionner. Il explique que, s'il peut parfois échanger avec les détenus sur l'offre d'activité, cela se fait en dehors du cadre formalisé de l'instance de participation :

> « La commission activité… […] Pour l'instant, on n'a pas réussi à la faire fonctionner cette commission activités. Par problème de temps… Ça se fait quand même de temps en temps, mais c'est pas officiel. Quoi, pas institutionnel… » (Coordinateur culturel)

En examinant les documents, cette commission semble ne s'être réunie formellement que deux fois au cours de la première année d'expérimentation des MdR. Ces dysfonctionnements sont analysés par certains agents comme une perte de sens, en référence aux objectifs pénologiques assignés à ces instances de participation : elles ne favoriseraient pas l'autonomisation et la responsabilisation des détenus. Ici encore, la référence au « modèle espagnol » sert dans les discours à mettre en avant un dévoiement de la « philosophie » des MdR :

> « C'est pas la question de faire le travail du surveillant. Chacun reste à sa place. Mais faut un peu déléguer. Mais c'est parti complètement aux oubliettes ce qu'elles sont censées représenter, ces commissions. » (Psychologue, réunion bilan des MdR)

> « La commission accueil… C'est pas évident de donner du sens à cette commission. » (Surveillant, réunion bilan des MdR)

On comprend donc que la participation des détenus n'est pas investie comme un enjeu central dans la mise en place des MdR. D'après la direction, la mise en place des assemblées n'a pas été retenue parce qu'elle était trop complexe. Lorsque les commissions sont effectivement mises en œuvre, elles s'apparentent en pratique à des outils de gestion de la détention et à un moyen d'effectuer le ménage des locaux.

En somme, l'autonomie des détenus dans les MdR consiste essentiellement en la plus grande liberté de mouvement dont ils jouissent, grâce à l'ouverture des portes (qui représente un avantage précieux en maison d'arrêt). Ce resserrement du principe d'autonomie peut s'analyser à l'aune du spectre que représente toute forme d'auto-organisation collective des prisonniers. Cela se donne à voir dès lors qu'est suggérée une délégation de pouvoir un peu plus poussée aux détenus, comme piste d'amélioration au cours de la réunion bilan des MdR :

> « Et pour des choses moins importantes, comme la commission d'activités, ça serait bien de donner plus de pouvoirs aux personnes détenues. Ça peut être une solution pour mieux contrôler les plannings d'activités… » (Psychologue, réunion bilan des MdR)

Cette proposition est reçue par un « ouuuhhhh » collectif, en signe de désapprobation. L'idée que des détenus puissent avoir un pouvoir de contrôle est rejetée sans ambages. Cela est assimilé à une cogestion de la détention, qui rencontre une opposition de principe de la part de certains surveillants pénitentiaires dans les discours publics, mais également privés (sur cette distinction, voir Chauvenet et *al*., 1994) :

> « Pour moi, la cogestion, c'est non. La décision de savoir comment doit être vécue la détention, c'est le surveillant et c'est tout. Quand vous déléguez un peu, les détenus prennent le contrôle du bâtiment. Le détenu, s'il rentre dans le bureau du gradé, c'est seulement parce qu'il a fait une demande écrite. C'est comme ça pour moi, mais après je suis très pénito-pénitentiaire. » (Surveillant n'exerçant pas dans les MdR)

J. Charbit (2018), dans son analyse des expérimentations d'instances d'expression collective des détenus, souligne bien les mécanismes qui sont en jeu dans les résistances institutionnelles et professionnelles. Dans les configurations classiques, des fonctions de régulation de la détention peuvent être exercées par des détenus, ceux jugés de confiance par les surveillants. Mais la dimension de délégation de pouvoir se fait de façon informelle et elle relève du pouvoir discrétionnaire des surveillants. Ici, la configuration n'est pas la même : la délégation de pouvoir serait institutionnalisée et formalisée dans des instances spécifiques, ce qui peut expliquer sa mise en œuvre inexistante dans les MdR français.

La description du fonctionnement des différentes instances de participation des détenus dans les MdR met en exergue une autonomie limitée en Espagne et quasi inexistante en France. Pour autant, souvenons-nous que c'est uniquement le module 12 à Pleasantville qui est considéré comme un « vrai MdR ». À nouveau, porter le regard sur les « faux MdR » espagnols – majoritaires - va nous permettre d'affiner l'analyse. On y observe en effet une délégation de pouvoir, mais dont les contours diffèrent sensiblement de celle que l'on vient de décrire.

2. LES « FAUX MDR » ESPAGNOLS : UNE DÉLÉGATION DE POUVOIR INFORMELLE DANS LE MAINTIEN DE L'ORDRE

Pour rappel (voir le chapitre 3 pour plus de précisions), la dénomination de « faux MdR » recouvre différentes situations, mais il existe un dénominateur commun : ce sont des MdR où le personnel pénitentiaire – agents de surveillance et équipe technique – est en retrait de la gestion quotidienne de la détention. Nous pouvons considérer qu'il est donc logique que les détenus bénéficient d'une plus grande autonomie dans ce cadre, mais cela va plus loin. En effet, c'est précisément dans ces configurations que l'on voit émerger les formes les plus développées d'auto-organisation des personnes détenues, reposant sur la délégation de pouvoir à certains détenus. Dans les « faux MdR », une nouvelle figure de *leader* parmi les détenus apparaît : le « coordinateur de module » [« *coordinador del modulo* »], aussi appelé « chef de module » [« *jefe del modulo* »] ou encore « chargé de module » [« *encargado del modulo* »], selon les termes utilisés par les acteurs locaux[263]. Ce rôle de coordinateur de module est une adaptation informelle du statut de responsable de groupe des MdR. Bien qu'il existe des ressemblances entre ces deux statuts, il faut bien comprendre que le coordinateur de module n'est pas une fonction qui découle des normes génériques des MdR, mais bien d'un rôle élaboré dans la pratique (encadré 18). C'est crucial : il n'apparaît nulle part dans la structuration institutionnelle des modules de respect.

Encadré 18. Précision méthodologique sur le statut des détenus coordinateurs

Cette imbrication entre logiques informelles et formelles n'a pas été sans susciter des difficultés pour comprendre et analyser le rôle de coordinateur de module. Puisqu'il s'agit d'une position informelle, aucun écrit n'en décrit les contours. En outre, sur nos deux terrains espagnols respectifs, cette dimension informelle n'a jamais été évoquée comme telle : le rôle de coordinateur était quasi institutionnalisé dans les représentations des acteurs et donc dans leurs discours.

C'est à propos de la question des logiques de sélection des coordinateurs que nous avons rencontré le plus de difficultés pour collecter des informations. En outre, il a été parfois malaisé de distinguer le rôle de ces coordinateurs de celui des responsables de groupe (dans les « vrais » MdR) et de celui d'ordenanzas (dans les modules ordinaires). Avec le recul, nous

[263] Nous utiliserons pour la suite celle de « coordinateur de module », qui est la plus souvent utilisée.

pouvons affirmer que ces incertitudes – certaines persistant encore au moment de l'écriture – ne résultent pas seulement de nos propres difficultés de compréhension, mais également du flou qui caractérise le rôle de certains détenus et le dispositif même des MdR.

Bien que résultant de logiques informelles, la position d'autorité dont jouissent les coordinateurs est reconnue comme légitime par tous, professionnels comme détenus. C'est précisément dans ce cadre que nous entrons au cœur de l'analyse du fonctionnement de la délégation de pouvoir au sein des MdR. Les coordinateurs participent activement au maintien de l'ordre, ils ne sont plus de simples relais de l'institution (pour une mise en perspective avec la France, voir Chantraine, 2005 et avec le Canada, voir Chantraine, 2006 ; Salle et Chantraine, 2009). De façon contre-intuitive, le processus d'autonomisation des personnes détenues ne résulte donc pas forcément des instances formalisées de participation (qui pourtant le promeuvent), mais plutôt de ce que deviennent les dispositifs au concret, en fonction des pratiques professionnelles et des diverses adaptations. C'est cette dynamique complexe que nous souhaitons analyser. Qui sont donc ces détenus coordinateurs et comment accèdent-ils à ce rôle ? Quels bénéfices en retirent-ils ? Quelles sont leurs fonctions et quelle position occupent-ils dans l'organisation carcérale[264] ? Et, surtout, dans quelles mesures l'existence de ces coordinateurs infléchit-elle les modalités de maintien de l'ordre ?

2.1. Les détenus coordinateurs dans les « faux » MdR : profil, trajectoire et fonctions

2.1.1. Les coordinateurs de module : profil et trajectoire pénitentiaire

Les deux coordinateurs de module avec lesquels nous avons mené des entretiens présentaient des profils relativement similaires[265] : tous deux étaient des hommes

[264] Notons que dès que nous évoquerons « l'organisation carcérale » dans les développements qui suivent, cela se réfère à l'organisation carcérale du module.

[265] Notre analyse repose essentiellement sur le fonctionnement des deux « faux MdR » à Smallville, le travail d'enquête sur ces questions ayant été plus approfondi à Smallville qu'à Pleasantville. S'il est difficile d'affirmer à partir de ces observations qu'il s'agit d'une pratique généralisée dans tous les « faux MdR » des prisons espagnoles, l'existence de ce statut informel dans des configurations très

d'âge mûr, de nationalité espagnole, incarcérés dans l'établissement depuis plusieurs années, ayant été condamnés à des peines longues pour des faits liés à l'argent et n'ayant pas de sanctions disciplinaires. On retrouve ici certaines caractéristiques propres aux « leaders positifs » traditionnels, notamment quant à leur trajectoire carcérale. Si nous ne disposons que de faisceaux d'indices concernant les caractéristiques socio-économiques de ces deux coordinateurs, l'un d'eux présentait des signes distinctifs qui dénotaient :

> **Premier jour dans le MdR 6 à Smallville (extrait du journal de terrain)**
> « J'entre dans l'une des dépendances internes du module. Celle-ci est aménagée comme un bureau. Une personne est installée derrière une table, faisant office de bureau. Sa chaise est différente des autres qui traînent dans la pièce : elle semble clairement plus confortable. Sa façon de s'habiller dénote de celle des autres détenus du module. Il porte une chemise de marque Lacoste et un pull-over rose couvre ses épaules, noué autour du cou. De grosses lunettes de soleil sont remontées sur ses cheveux [de marque Ray-ban, ce que l'on apprendra plus tard au cours de notre échange]. Il se lève, me tend la main, se présente : "Igor, bienvenu" ».

Igor, coordinateur du module 6 à Smallville, a été condamné à une peine de prison pour un délit d'escroquerie. Il est incarcéré depuis dix ans dans l'établissement. Il se considère à la retraite : « cela fait un an que je suis [qu'il est] à la retraite ». Auparavant, il a occupé différents postes rémunérés : il a travaillé cinq ans à l'économat central, un an et demi en tant que détenu de soutien au module 1 et un an et demi à la buanderie. Durant tout ce temps, il était hébergé au sein du module d'arrivants, comme la plupart des détenus occupant des postes qui ne sont pas internes au module. Depuis qu'il a « arrêté de travailler », il est incarcéré dans ce MdR. Le coordinateur du module 5, le second MdR à Smallville, présente un profil similaire :

> « Le coordinateur du module 5, c'est un type comme moi. […] Un type qui me ressemble dans l'âge, qui a le même profil, tu vois. Avec le même délit. » (Coordinateur module 6, Smallville)

---

différentes nous permet de faire l'hypothèse qu'il ne s'agit pas là d'une spécificité propre à Smallville.

Les différents postes de travail occupés par Igor, son profil, ainsi que son comportement, lui assurent un certain crédit à la fois auprès de l'administration pénitentiaire et auprès de la population détenue. Il a accédé à des postes-clés et parmi les mieux rémunérés au sein de la prison, ce qui offre une liberté de mouvement et la possibilité d'établir des liens en dehors de son module d'affectation. Il a réussi à nouer des relations privilégiées avec des agents pénitentiaires, notamment avec certains membres de la direction. On le comprend, même si l'on peut supposer que cela est décrit de manière emphatique (voir ensuite sur les questions de fierté), ce détenu jouit de façon manifeste d'un capital réputationnel auprès de l'administration. Nous l'interrogeons sur la manière par laquelle il a accédé à ce poste :

> « Je connaissais bien les MdR, j'avais assisté aux différentes réunions d'information. Et la direction, elle me connaît, elle sait qui je suis et comment je me comporte... Ça fait dix ans que je suis là et pas un portable, pas une seule magouille. J'ai suivi un cursus académique, j'ai un bon comportement. C'est pour ça qu'ils m'ont choisi. Tu peux demander à n'importe qui dans la prison, ils me connaissent tous ! Don [nom du sous-directeur du traitement], il me dit même : "tu ne peux pas t'en aller, comment on va faire sans toi !" » (Coordinateur du module 6, Smallville)

Si l'on s'en tient à cet extrait d'entretien, on devine que l'administration pénitentiaire intervient dans le processus de sélection : il ne s'agit pas d'une décision qui est prise dans l'entre-soi du groupe de détenus. Pourtant, les modalités de sélection sont plus complexes qu'il n'y paraît. Le choix du coordinateur ne relève pas uniquement d'une décision unilatérale des professionnels. Les détenus évoquent à ce titre un processus de « sélection naturelle ». Cela renvoie précisément aux logiques classiques de hiérarchisation parmi les détenus. Une figure s'impose comme celle de *leader* et cela tient autant à des caractéristiques sociales qu'au parcours pénal et pénitentiaire des personnes. On nous l'explique, au cours d'une discussion informelle dans le module 5 à Smallville :

> « - Enquêtrice : et vous vous êtes à ce poste depuis quand ?
> - Coordinateur principal du module 5 [CP5] : moi je suis à ce poste depuis janvier 2015, mais j'ai toujours été dans ce module.
> - Enquêtrice : mais je ne comprends toujours pas très bien… Comment vous êtes choisi ?

- CP5 : ben… C'est un consensus entre nous… C'est les détenus qui décident, pas la prison [l'administration pénitentiaire]. C'est plus ou moins les vétérans dans le module…
- Responsable de la commission des conflits : on dit que c'est la sélection naturelle… Darwin, tu sais [rires] !
- CP5 : on le propose en fait, en lien avec les fonctionnaires. Mais ce ne sont pas les fonctionnaires qui choisissent. »

On comprend ici que ce ne sont pas uniquement les considérations institutionnelles qui prévalent dans le choix du détenu coordinateur, contrairement aux logiques qui président à la sélection des responsables de groupe dans les « vrais MdR ». Le coordinateur doit également être un *leader* légitime, reconnu comme tel parmi les détenus. En cela, même si le processus se fait « en lien avec les fonctionnaires », les critères de choix s'accordent avec ceux que l'on retrouve dans la culture carcérale (Clemmer, 1940). Cela répond généralement à un profil spécifique : il s'agit en général d'une personne avec une condamnation longue et connue pour avoir un bon comportement, ayant commis un délit qui n'entre pas dans les catégories honnies par les détenus (comme la pédophilie) et d'un certain âge, ce qui est le plus souvent associé dans les représentations à un comportement mature. À la suite d'une entrevue avec un détenu du module 5 à Smallville, l'éducateur du module précise :

« Tu vois, lui, ça pourrait être complètement un type qui pourrait contrôler le module. Pas de problème de drogue, il a une condamnation de 15 ans et il n'a jamais été sanctionné des faits de violence. » (Éducateur, Smallville)

Un surveillant à Smallville nous donne des éléments de compréhension supplémentaires :

« - Enquêtrice : et comment sont-ils choisis ?
- Surveillant cabine des modules 5 et 6 : ça se fait un peu… C'est surtout l'ancienneté : on le connaît et les détenus aussi. Il faut qu'il soit respecté. [Le choix se fait] aussi en fonction du respect des normes. »

Quels bénéfices retirent les détenus de ce statut de coordinateur ? Contrairement à ce que l'on présumait initialement, il ne s'agit pas d'un poste rémunéré par l'administration pénitentiaire. En cela, ce rôle s'éloigne statutairement de celui d'*ordenanza* qui, lui, est payé (70 euros par mois). Les détenus bénéficient d'autres avantages institutionnels, tels que l'octroi des parloirs supplémentaires par exemple.

Les rétributions procèdent également de logiques plus informelles. Être coordinateur de module consolide la réputation positive du détenu, ce qui est crucial lors de l'évaluation des dossiers en commission de traitement (qui détient, pour rappel, d'un certain pouvoir en matière d'aménagement de peine). Par ailleurs, la position de pouvoir qu'occupent ces détenus favorise une valorisation de soi. L'un d'eux explique être appelé dans le jargon local « le directeur » :

> « Ils m'appellent même le directeur ici. [Ne connaissant pas le mot « *alcaide* », je lui demande de répéter le terme utilisé]. Le directeur… Le chef, quoi ! » (Coordinateur du module 6, Smallville)

Si les détenus coordinateurs ne sont pas payés, il faut noter que, lorsqu'ils évoquent leur rôle, les termes « poste » ou « travail » sont utilisés couramment. Cela est déterminant pour mieux saisir les différentes fonctions qu'ils exercent et la délégation de pouvoirs dont ils bénéficient.

2.1.2. Les fonctions des coordinateurs de module : de simples relais ?

Dans plusieurs domaines, le détenu coordinateur et « son équipe » détiennent des attributions traditionnellement dévolues aux agents pénitentiaires et notamment aux surveillants et aux éducateurs. Examinons plus précisément les fonctions des détenus coordinateurs. Les deux extraits d'entretien suivants les explicitent :

> « Ici, on n'a pas le système de points positifs et négatifs. On assigne les cellules, on accueille les nouveaux, on s'occupe des activités et on se charge de la propreté dans le module. Et si quelqu'un a un problème, c'est nous qui nous en chargeons. » (Coordinateur module 6, Smallville)

> « - Coordinateur module 5 : moi, mon rôle de coordinateur, c'est de faire le lien entre les fonctionnaires et les détenus. Ici on fonctionne vraiment sur de l'autogestion. […] Je m'occupe de la répartition des tâches de nettoyage du module, de l'assignation des cellules aux nouveaux [détenus]. Après, on vérifie aussi qu'ils ne manquent pas à leurs obligations, aux normes du module. Pour les requêtes, on explique comment ça marche. […] En fait, c'est surtout la supervision du fonctionnement du module : vérifier que tout le monde travaille dans le module, c'est-à-dire qu'ils effectuent bien leur travail et les activités. Et on fait le lien. Et à côté, il y a d'autres tâches qui sont plus… Avec la commission des recours, par exemple, on aide surtout pour remplir les papiers administratifs.

- Enquêtrice : mais, là, par exemple, c'est vous qui avez les documents[266] ? Dans les autres modules, c'est dans la cabine des fonctionnaires [de surveillance]. Ça veut dire que ce ne sont pas les fonctionnaires [de surveillance] qui les distribuent et qui aident pour les remplir ?
- Personnes présentes dans le bureau, d'une seule voix : Non !
- Coordinateur module 5 : ici, on s'aide nous-mêmes, c'est comme ça ici ! »
(Échanges dans le bureau du coordinateur du module 5, Smallville)

Pour résumer, les fonctions que remplit le coordinateur sont dans le prolongement des attributions dévolues aux détenus responsables de groupe dans les « vrais MdR ». En matière de maintien de la discipline, il dispose d'un pouvoir de contrôle du comportement des autres détenus, notamment quant au respect des normes du module ou des obligations assignées en matière d'activités et de nettoyage des parties communes. Mais cela va plus loin : non seulement le coordinateur s'assure du respect des règles du module, mais il peut parfois disposer d'un pouvoir normatif. L'infra-droit spécifique aux MdR n'est pas systématiquement abandonné dans les « faux MdR ». Dans certains cas, ce sont les détenus eux-mêmes qui se saisissent de ces règles et les adaptent au sein de leur module. C'est ce que l'on avait également observé dans les « vrais » MdR, à la différence près – centrale - que la réélaboration des règles est faite par les professionnels. Dans le module 5 à Smallville, c'est le détenu coordinateur qui s'en est chargé :

« Ah oui et ici, aussi, c'est nous qui avons fait les normes du module. […] Les normes, si tu veux, ce sont les mêmes dans le [module] 5 et le [module] 6. C'est la manière de les mettre en œuvre qui est différente, tu vois. […] C'est moi qui les ai adaptées quand je suis arrivé ici. Tu sais, quand ils [les détenus] arrivent, ils sont tous très effrayés. Il faut leur expliquer comment ça se passe, il faut qu'ils s'habituent au fonctionnement. Quand tu leur expliques et que tu leur donnes les règles, au moins, après, ils peuvent les relire tranquillement. » (Coordinateur module 5 de Smallville)

Le règlement ne tient plus que sur une feuille recto/verso, de nombreuses règles ont été supprimées et la mention des bénéfices retirés a été ajoutée[267]. Dès lors, la mise en œuvre différenciée des normes génériques des MdR, telle que mentionnée par le coordinateur, s'apparente davantage à une réélaboration des normes.

---

[266] Ce sont les différents documents à transmettre à l'administration pénitentiaire : demande de rendez-vous avec les agents et agentes de l'équipe technique, gestion de l'argent, etc.
[267] Voir l'annexe 9.

Dans toutes ces fonctions, le coordinateur est assisté par ses « seconds », qui forment l'équipe de coordination du module. La composition diffère selon le module considéré. On peut ainsi y trouver un « sous-coordinateur »[268], le responsable de la commission de vivre-ensemble ou le coordinateur du nettoyage (qui correspond au statut d'*ordenanza* dans les modules ordinaires). Ces différents rôles dans l'organisation hiérarchique informelle du module sont ici encore le fruit d'adaptations et d'appropriations de rôles institutionnels. Les tâches qui s'y rattachent sont celles que peuvent remplir les *ordenanzas* (au sein de modules ordinaires) ou les détenus responsables de groupe et de commission (au sein de « vrais MdR »). Cependant, deux différences centrales entre les vrais et les « faux MdR » doivent être ici évoquées. Tout d'abord, l'équipe des responsables dans les vrais MdR se distingue de « l'équipe de coordination » qui existe dans les faux MdR. Dans les faux MdR, on identifie un rapport hiérarchique : le coordinateur est à la tête de « son » équipe. On ne retrouve pas ce lien de subordination au sein de l'équipe des responsables dans les vrais MdR. Par ailleurs, dans les « faux MdR », l'exercice de ces différentes fonctions par le détenu coordinateur peut se faire de manière autonome, c'est-à-dire sans contrôle de la part de l'administration pénitentiaire. En ce sens, nous pouvons considérer ici qu'il s'agit d'une forme d'auto-organisation dans ce module.

2.1.3. Une large marge d'autonomie accordée aux coordinateurs de module

Si le coordinateur évoque un rôle d'intermédiaire entre l'administration et les détenus du module, nous comprenons, au fil des observations, que le lien qu'il entretient avec les agents de surveillance est en pratique relativement distendu. Le coordinateur dispose d'une grande autonomie dans l'accomplissement de ses missions et d'un réel pouvoir de décision. Il remplace les professionnels dans certaines de leurs fonctions. Cela se manifeste notamment par les configurations organisationnelles floues que nous observons dans ces modules : on ne sait plus qui remplit quelle fonction, même dans la répartition des rôles entre les agents pénitentiaires et les détenus. La description d'une scène relatant notre « première fois » au sein du module 5 met en exergue l'ambiguïté du rôle de coordinateur :

[268] Il s'agit d'une personne qui aide le coordinateur principal, voire le remplace quand il n'est pas là.

Premier jour dans le module 5 à Smallville (extrait du journal de terrain)

« Le surveillant [qui m'accompagne ce premier jour] et moi entrons dans l'une des salles qui se trouvent dans le fond du module. Celle-ci a été aménagée en bureau. Trois personnes s'y trouvent, chacune étant installée derrière des tables qui font office de bureau. Sur l'une d'elles, il y a un ordinateur. Le surveillant me présente aux "coordinateurs du module" et leur demande de m'expliquer comment ça marche ici. Le surveillant s'assoit en retrait, sur une chaise dans un coin de la pièce. Il participe peu à l'échange.

Je ne comprends pas immédiatement que lesdits "coordinateurs" sont détenus. L'un des trois initie l'échange, je pense qu'il s'agit de l'éducateur. Sans que je pose aucune question, il me fait une présentation complète du module et de son fonctionnement. Il maîtrise son sujet, semble avoir maintes fois tenu ce discours. Pour étayer son propos, il demande à quelques reprises avec un ton péremptoire aux autres détenus présents d'imprimer des documents qu'il me donne ensuite (les normes de fonctionnement du module 5, les règles pour les parloirs, l'engagement contractuel signé par le détenu à son entrée dans le module et les formulaires pour les requêtes). [...] Au cours de notre échange, le surveillant s'éclipse sans que je m'en rende compte. [...]

Plus tard, une personne détenue entre dans le bureau et me prend pour "la juriste" du module. Le coordinateur le rabroue et lui demande ce qu'il veut. Le détenu s'excuse et explique qu'il a besoin d'aide pour remplir une requête (il est marocain et rencontre des difficultés pour écrire en espagnol). Ce détenu adopte une attitude déférente à l'égard de l'équipe des coordinateurs, comme s'il existait un rapport hiérarchique. [...] Une fois que nous nous retrouvons seuls à nouveau, le coordinateur m'explique avec fierté : "Ça arrive tout le temps, tu vois. Ils viennent pour qu'on leur fasse les requêtes [c'est lui qui dispose des formulaires]. Alors que ce n'est pas notre rôle, c'est leur rôle à eux, aux fonctionnaires [de surveillance] ! Mais on gère tout, ici ! Tu as la preuve. Le seul truc que l'on ne peut pas gérer, c'est les trucs de sa condamnation." »

La présentation de soi, l'assurance affichée, les rapports avec les détenus, les interactions avec le personnel, la structuration du discours et l'utilisation de termes techniques et institutionnels par ce coordinateur sont autant d'éléments qui peuvent induire en erreur. Nous présumons à ce titre au début qu'il s'agit de l'éducateur du module. Ce n'est qu'au fil de l'échange que nous comprenons qu'il s'agit d'une personne qui est incarcérée, détenant le statut de coordinateur principal. Ici, la répartition des fonctions remplies par chacun des acteurs du module n'est pas claire, notamment entre le coordinateur, l'éducateur et les surveillants. Notre interlocuteur principal est pleinement conscient de cette ambiguïté qui caractérise son rôle et il semble la cultiver. Nous retrouvons d'ailleurs cette même attitude chez le

coordinateur du module 6 de Smallville qui affirme, le ton adopté traduisant une forme de fierté : « Il y en a plein qui s'y trompent ! Qui croient que je suis fonctionnaire ! »

Le coordinateur peut en effet remplir certaines fonctions qui relèvent habituellement du pouvoir des surveillants, comme nous allons le voir, mais également des compétences de l'éducateur du module. Le processus de sélection des détenus pour les postes de travail rémunéré au sein du module (poste à l'économat, à l'office et de coordinateur du nettoyage) ou dans le centre pénitentiaire (à la buanderie, à la cuisine de la prison, etc.) l'illustre bien. On comprend que ce choix n'est plus ici de la compétence exclusive de l'éducateur, mais que le détenu coordinateur dispose d'un pouvoir d'influence, voire de pré-sélection.

2.2. L'enrôlement des détenus coordinateurs dans le maintien de l'ordre

Une forme de délégation de pouvoirs nous intéresse plus particulièrement : il s'agit de celle qui touche au maintien de l'ordre. Les professionnels directement concernés sont ici les surveillants. Le coordinateur détient un rôle central dans le maintien de l'ordre au sein du module.

2.2.1. Le coordinateur, acteur central du maintien de l'ordre

Nous l'avons expliqué : bien qu'informel, le rôle de coordinateur n'en demeure pas moins une adaptation de celui de responsable dans les modules de respect classiques. Des similitudes existent dans la délégation partielle du maintien de l'ordre. Toutefois, le maintien de l'ordre occupe une place particulière dans les missions que remplit le coordinateur. Dans les entretiens, on comprend qu'il s'agit de l'une de ses préoccupations centrales, voire de l'objectif principal de « son taf ». L'ensemble des tâches qu'il exerce, qu'elles relèvent explicitement ou non du maintien de l'ordre, sont orientées vers le maintien de la paix carcérale et la prévention des désordres au sein du (de son) module :

> « Ici, on mise sur la vie en communauté, on veille à ce que tout se passe bien. Pour le bon déroulement de la vie dans le module, moi j'essaie au maximum de ne pas mélanger les nationalités [dans l'attribution des cellules et la constitution des groupes de ménage]. C'est une des normes que j'ai appliquées ici. De toute façon, il y a deux

choses qui sont importantes ici : le lit et la bouffe. Ce sont les deux sujets qui peuvent créer des tensions. Des fois, il y a aussi des bagarres à cause de l'argent. Il faut aussi faire gaffe à mettre les gens du même âge ensemble, ceux qui ont des problèmes de toxicomanie, ceux qui fument et tout ça. […] Moi, mon taf, c'est de faire en sorte que tout se passe bien ici dans le module. Par exemple, je présélectionne la personne à l'office[269]. Parce que c'est un poste clé, c'est là où il peut y avoir du trafic. […] Et là, tu vois, j'ai décidé de fermer l'économat en journée, en ce moment. Tu sais, avec le ramadan et tout ça… C'était mieux, pour éviter les tensions. » (Coordinateur du module 5, Smallville)

Ce discours pourrait être tenu par un surveillant. À ce titre, la logique de collaboration entre le coordinateur et les surveillants est pleinement assumée par ces derniers. La façon dont certains surveillants se positionnent vis-à-vis du coordinateur laisse entendre qu'ils le considèrent comme un « collègue de travail », ayant une même mission :

Observations dans le module 5 à Smallville (extraits du journal de terrain)
Je discute avec le coordinateur et un surveillant, qui est entré dans le module (certainement du fait de ma présence). Dans la salle de vie, au moment où nous passons, des détenus sont en train de discuter autour d'une table alors qu'ils ne le devraient pas, selon les normes du module (à cet horaire, les détenus sont obligés d'être dans les ateliers occupationnels). Le surveillant se tourne vers le coordinateur : « C'est bon, ne t'inquiète pas, je m'occupe de leur dire ça ».

On retrouve cette même idée lorsqu'un surveillant m'explique le fonctionnement des commissions, au cours d'un échange informel au sein de la cabine des surveillants des modules 5 et 6 à Smallville :

« - Surveillant : quand quelqu'un fait quelque chose de pas bien, quand il y a un conflit, etc. Ils le règlent entre eux avec cette commission.
- Enquêtrice : mais, vous, du coup, vous n'intervenez pas quand il y a un conflit ?
- Surveillant : si, si, on peut intervenir… Mais c'est quand il y a un conflit plus voyant plutôt. On fait un rapport [de discipline] … Mais on est toujours en lien avec le coordinateur, on voit toujours avec lui avant, pour se mettre d'accord. »

Cela conduit parfois à des échanges qui interpellent :

[269] Il s'agit du lieu de distribution des repas, qui sont pris collectivement dans le régime de détention du deuxième degré.

« - Surveillant, s'adressant au coordinateur : je peux fumer ?
- Coordinateur : Oui, bien sûr, je suis qui, moi, pour t'en empêcher !
- Surveillant : C'est ton bureau. »
(Bureau du coordinateur principal, module 5 de Smallville)

Le détenu ne manque pas ici de rappeler que le déséquilibre du rapport de force formel entre surveillants et détenus ne disparaît pas. Il souligne que sa condition de détenu le prive *de facto* du pouvoir d'interdire quoi que ce soit à un agent. Cependant, dans les extraits précédents, on devine une logique de collaboration entre les surveillants et le coordinateur du module dans le maintien de l'ordre. Leur relation se construit en partie autour de cet objectif commun, au vu et au su de tous les détenus vivant dans les modules de respect. Comment expliquer cette configuration ?

2.2.2. Les logiques informelles de maintien de l'ordre entre les seules mains du coordinateur

Dans ces « faux MdR », on s'éloigne de la délégation de pouvoir telle qu'elle est envisagée initialement. On observe un basculement du formel vers l'informel. Or, pour rappel, l'un des piliers du fonctionnement des MdR réside précisément dans l'institutionnalisation de ces marges d'autonomie accordées aux détenus. C'est ici que se situe le paradoxe. Le coordinateur ne se saisit pas des moyens formels de maintien de l'ordre qui sont octroyés aux détenus dans les MdR, mais il l'assure par la négociation, la mise en garde, l'oralité et l'octroi de passe-droits. Cette façon de maintenir la paix sociale en détention est classique. La sociologie carcérale souligne que l'autorité des surveillants ne peut reposer uniquement sur la base légale de leur pouvoir. Elle se construit et se gagne avant tout de manière relationnelle, en marge des règlements. C'est ce qui est considéré comme le pouvoir de négociation informel des surveillants, indispensable dans leur mission de prévention des désordres (comme on l'a expliqué dans les chapitres 1, 2 et 4).

Ici, c'est la même logique qui est observée, à la différence près que ces moyens informels sont soustraits des attributions du surveillant : ils relèvent principalement des compétences du coordinateur de module.
Le *leader* du module, en usant des moyens informels, dispose d'une réelle autonomie dans le maintien de l'ordre et dans le contrôle de la discipline au sein du module. Il

remplace le surveillant dans ces missions-là, y compris dans le contrôle du respect de l'infra-droit des MdR :

> « Je te le dis à toi, mais ne va pas le répéter : c'est vrai que c'est nous qui faisons tout. Moi, aux gars, quand je les choppe avec de la drogue, je leur dis : "attention, au prochain avertissement tu sors". Après, tu vois, moi, quand je leur dis quelque chose, c'est en mode amical. Ce n'est pas vraiment des ordres. Et du coup, j'ai le respect et ils sont ravis de venir nettoyer mon bureau. On me respecte ici. On insiste vraiment sur une chose par contre : il faut que tout le monde sache et se rende compte que c'est la prison ici, que ça ne marche pas comme on veut, qu'il faut respecter des choses. [...] Après, ici, on sait très bien qui fume [des joints]. Mais bon, ce n'est pas notre priorité on va dire, ça les tient tranquilles. Donc on laisse. Ce qui compte, c'est qu'il n'y ait pas de trafic. » (Coordinateur du module 5, Smallville)

Cet extrait d'entretien, qui décrit la façon dont le coordinateur interagit avec les autres détenus, fait écho au discours que peuvent tenir des surveillants lorsqu'ils expliquent comment ils parviennent à gagner la coopération des détenus. Dans cette perspective, on comprend mieux pourquoi le coordinateur jouit d'une autorité légitime auprès des autres détenus, ce qui lui offrirait même le bénéfice que ces derniers « soient ravis de nettoyer son bureau ». Les conseils prodigués, l'attribution des cellules en prenant garde aux affinités, l'aide apportée dans les démarches administratives sont autant de tâches qui lui permettent de consolider la légitimité de sa position. Un exemple nous permet d'illustrer notre propos : il concerne la position d'un coordinateur sur le système d'évaluation par points au sein des MdR. Sur cette question, le rejet de toute procédure formalisée est manifeste :

> « Le système de points positifs et négatifs, c'est un peu passé de mode, ici. Ça posait des problèmes entre les responsables et les détenus. Avec le truc "au bout de trois moins, tu es viré du module", on te traite vite de cafteur et c'est vrai que tu es obligé d'avertir le fonctionnaire… Franchement, si je devais mettre des moins, je ne sais pas si je serais coordinateur… [...] Pour toutes ces questions de dénonciation… Moi, s'il y a un problème, c'est le dialogue. Toujours le dialogue. Par exemple, si quelqu'un oublie de nettoyer ici, je lui dis de descendre direct de sa cellule. Là-bas [dans les MdR où le système de point est encore appliqué], ça va plutôt être : "oyé, lui, il n'a pas nettoyé" [il sous-entend le fait de rapporter à l'administration]. L'objectif, c'est de tout régler sans que ça ne vienne aux oreilles du fonctionnaire [de surveillance]. Pour qu'il n'y ait pas de rapport [de discipline]. C'est comme ça qu'on fonctionne. Et il y en a très peu [de rapports de discipline] et s'il y en a, ça veut dire que la personne est virée du module. » (Coordinateur module 6, Smallville)

La mise en œuvre du système de points mettrait le coordinateur dans une position délicate : il serait alors dans l'obligation de rapporter aux surveillants les faits et gestes des détenus qui s'écartent du règlement. On serait alors dans une formalisation de la collaboration entre surveillants et détenus dans le maintien de l'ordre. Or, c'est précisément ce qui dérange : l'objectif est de régler le problème de façon informelle, sans qu'il n'y ait aucune intervention institutionnelle. Le maintien de l'ordre et la réprimande de l'indiscipline doivent rester dans l'entre-soi des détenus : « l'objectif, c'est que ça ne vienne pas aux oreilles [des surveillants] ». Il est alors extrêmement intéressant de comprendre que dans les représentations de ce détenu coordinateur, l'intervention de l'agent signifie le déclenchement d'une procédure disciplinaire. Si les surveillants interviennent dans le maintien de l'ordre, cela doit se faire uniquement en dernier ressort : lorsque le coordinateur estime que le détenu qui pose un problème doit être exclu du module. Le surveillant, dans cette configuration, n'est plus celui avec qui le problème peut se régler « entre quatre yeux » (Rostaing, 2014, p. 322). Il n'est pas l'acteur dans l'organisation carcérale qui tente, en usant de ses marges de manœuvre et de son pouvoir informel de négociation, d'apaiser les tensions et de maintenir la paix sociale en détention.

C'est en cela que nous considérons qu'il existe dans les « faux MdR » une division du travail du maintien de l'ordre. Les différents pans de l'autorité du surveillant en prison sont dissociés. Le pouvoir formel et disciplinaire demeure entre les mains du personnel de surveillance. Le pouvoir informel de négociation entre celles du détenu coordinateur. D'un côté, on contrôle, on surveille, on garde. De l'autre, on prévient la survenue des désordres et on tente de maintenir le fragile équilibre en détention.

3. VERS DES « USAGERS CONTRAINTS PRO-ACTIFS »[270] ? LES RECONFIGURATIONS DU GOUVERNEMENT DES CONDUITES

Nous avons présenté dans les chapitres 3 et 4 le système infra-disciplinaire des MdR, qui peut en partie expliquer la disciplinarisation des comportements dans ce régime de détention. Pourtant, l'ordre et la discipline au sein des MdR ne reposent pas

[270] L'expression est utilisée par une directrice de prison française dans un article portant sur les MdR (Poplin, 2018).

uniquement sur le contrôle, l'évaluation et la sanction des déviances. Le système infra-disciplinaire s'articule à des stratégies incitatives et à une instrumentalisation de certains droits qui affinent les stratégies de gouvernement des conduites.

3.1. Stratégies incitatives, instrumentalisation des droits et activation en Espagne

Dans les MdR espagnols, que le personnel pénitentiaire mette en œuvre ou non le système de points, la discipline est toujours au rendez-vous. Dès lors, deux questions méritent d'être posées : qu'est-ce qui conduit les détenus à se plier à des exigences comportementales accrues ? Ensuite, lorsque le contrôle du respect des règles n'est plus assuré par le personnel pénitentiaire (dans lesdits « faux MdR » espagnols), quels sont les mécanismes qui permettent d'expliquer que les détenus persistent dans des attitudes répondant aux attentes institutionnelles ?

3.1.1. Les nouveaux instruments de gouvernement de conduite en Espagne

a. Le système de la « carotte » (Bemelmans-Videc, 1998) et la menace de la sanction dans les MdR espagnols

Instrument s'inscrivant dans la continuité d'autres dispositifs de production de l'ordre et de la discipline, le régime du MdR traduit toutefois un infléchissement. La reconnaissance de certains droits des détenus a parfois réduit les marges de manœuvre de l'administration, moins souveraine dans la mise en œuvre d'un pouvoir de contrainte et de sanction. Dans ce cadre, elle développe des stratégies incitatives, que l'on retrouve à l'œuvre notamment dans les pénitenciers canadiens sous le nom de « système bonbon » (Chantraine, 2006).

Les privilèges retirés de l'affectation dans un MdR, décrits dans le chapitre précédent, s'inscrivent précisément dans cette dynamique. La plupart des personnes nouvellement incarcérées en sont informées dès les premières semaines de leur incarcération : l'information circule aussi bien par des canaux formels (programme pour les arrivants, entretien au quartier arrivant avec les professionnelles et professionnels) qu'informels (discussions entre détenus). Ces privilèges représentent des *stimuli* afin d'inciter les détenus à vouloir intégrer les MdR, en dépit de l'infra-

droit qui régit ces espaces de la détention. Les « mauvais modules », dans cette perspective, sont indispensables. En effet, pour que le système soit efficace, il faut un envers du décor : des endroits où les détenus sont privés des avantages dont les « bons détenus » jouissent. Pour privilégier certains, il faut ne pas donner à d'autres. Dans les MdR, le système fonctionne donc plus par « la carotte » que par « le bâton » : certains choix doivent apparaître plus désirables que d'autres aux yeux des détenus.

Pour l'administration, les enjeux sont évidemment disciplinaires, mais cela concerne également l'adhésion aux programmes de traitement. Dans les MdR, le programme de traitement individuel, ainsi que les activités, deviennent une obligation, alors que ce n'est pas le cas dans les modules ordinaires :

> « En Espagne, on va dire que le fonctionnement c'est le suivant : un détenu a ses carences et l'administration pénitentiaire lui offre tel ou tel programme, [c'est] le Programme individuel de traitement. Après, le truc, c'est que le traitement, dans notre système, c'est quelque chose de volontaire. Et pour que les détenus adhèrent, il faut trouver des stimuli, des instruments [...]. Si tu [le détenu] ne fais pas ces programmes, tu peux prétendre aux bénéfices pénitentiaires, mais le système ne te donnera rien. C'est comme ça qu'on fonctionne ici, c'est la philosophie d'ici. » (Sous-directeur du traitement pénitentiaire, Smallville)

Les détenus affectés dans les MdR ne sont pas assurés de jouir de façon pérenne des privilèges qui y sont associés. En effet, la menace d'exclusion est toujours pendante. Dans une note de la direction, sont indiquées des logiques de circulation entre les modules que l'on retrouve dans les pratiques routinières des agents. Formellement, un changement de module peut être justifié par des motifs de traitement (comme une demande d'affectation en MdR ou encore l'intégration dans une communauté thérapeutique) ou pour des questions d'organisation (par exemple le début d'un parcours d'études supérieures qui entraîne le placement dans le module des étudiants). Ici, la décision est de la compétence de l'éducateur ou de l'éducatrice du module qui accueille le nouveau détenu. Le changement peut également se faire pour des motifs de comportement, suite à un rapport disciplinaire : c'est le cas lorsqu'un détenu est transféré dans le département d'isolement à titre de sanction. Mais les transferts entre modules représentent une sanction infra-disciplinaire. Le passage d'un MdR vers un module ordinaire, voire un « mauvais module », qu'il soit définitif ou temporaire, peut en effet être utilisé par les agents comme instrument de punition :

> « Moi, je n'hésite pas à demander qu'on les vire du module 6 [MdR pour jeunes]. Et je te le dis, une fois qu'ils ont vu comment ça fonctionne dans les autres modules, ils se tiennent à carreau pour revenir ! » (Travailleuse sociale, module 6, Pleasantville)

Pour certains détenus, cela représente une sanction plus redoutée qu'un rapport de discipline :

> « Moi, la pire sanction qu'on puisse me dire c'est va-t'en dans le 5 [mauvais module] ! » (Détenu, module 9, Pleasantville)

Cependant, en analysant les flux d'entrées et de sorties des MdR[271], on constate que peu de personnes détenues sont transférées d'un « bon module » vers un « mauvais module ». Les circulations entre les modules à Pleasantville concernent essentiellement les « mauvais modules » (module 5, module 2, module d'isolement) et les « modules de transit » (modules 7 et 8). On comprend donc que la sanction infra-disciplinaire d'exclusion n'est pas beaucoup utilisée. Il faut dès lors analyser plus précisément les incitations déployées par l'administration.

b. Le « bonbon suprême » : une illustration des stratégies incitatives à partir des bénéfices pénitentiaires

Afin de mieux appréhender ces stratégies incitatives, concentrons-nous sur les logiques d'octroi des bénéfices pénitentiaires. Il s'agit du privilège qui a le plus d'importance aux yeux des détenus et il se situe au cœur des enjeux de gouvernement des conduites. Depuis la réforme de 1995 (avec la suppression du système de rédemption de peine franquiste), l'octroi des réductions de peine ne se fait plus de manière systématique. À ce titre, les agents pénitentiaires rappellent

[271] Ces circulations ont été identifiées à partir des entretiens et des cahiers manuscrits remplis par le personnel de surveillance. Nous avons cherché à obtenir des statistiques plus systématisées auprès des chefs de service, mais cette demande n'a jamais abouti (sans parvenir à en comprendre les raisons, car il semble peu probable que ces données ne soient pas centralisées). Dans les deux établissements, on nous a renvoyée aux « cahiers de la cabine ». Il en résulte que les données recueillies sont parfois lacunaires. En outre, elles sont parfois difficilement comparables, car on relève un système de comptage propre à chaque module, dont l'échelle de temps utilisée dépend notamment de l'importance des flux d'entrées et de sorties du module. Malgré ces biais, ces résultats demeurent intéressants, car ils permettent d'envisager de manière dynamique les affectations dans les modules.

systématiquement que les bénéfices pénitentiaires ne sont pas des « droits », mais qu'ils doivent être mérités :

- Détenu : la loi, elle est trop stricte et elle est jamais appliquée !
- Éducateur : attention, je vous rappelle que les bénéfices pénitentiaires ne sont pas des droits. Vous pouvez y avoir droit mais ce n'est pas automatique.
  (Échange dans le cadre du programme pour les détenus étrangers, Smallville)

Une personne détenue m'explique le manque d'informations dont ils disposent sur leurs droits :

> « Il manque des cours pour comprendre comment s'obtiennent les bénéfices, comment demander un permis, comment contester le refus de permis, comment contester n'importe quelle décision qui fait préjudice au détenu quand on nous la refuse. Ici, il existe un juriste pour chaque module mais, entre le temps où tu demandes un entretien et le moment où tu le vois, tu ne peux plus faire appel de la décision ! On devrait être au courant de nos droits. »
> (Détenu, module 3 Smallville)

Le flou dans les conditions d'octroi et de contestation des décisions relatives à ces bénéfices pénitentiaires s'observe à plusieurs niveaux. Les pratiques diffèrent tout d'abord d'une prison à l'autre. L'idée selon laquelle il existerait des « coutumes » propres à chaque prison découle de la marge de liberté dont dispose la Commission de traitement de chaque établissement pénitentiaire pour décider du parcours d'exécution des peines des détenus. Dans cette perspective, les détenus considèrent que l'octroi de bénéfices pénitentiaires ne se fait pas en fonction de leur propre trajectoire pénale et pénitentiaire, mais qu'il est surtout dépendant des logiques de fonctionnement spécifiques à chaque établissement :

> « Il y a trop de différences d'une prison à l'autre, c'est tout le temps des critères différents pour les permis selon là où on est. » (Détenu, Smallville)

Ces disparités se retrouvent aussi au sein même d'un établissement pénitentiaire, selon le module d'affectation. Nombreux sont les détenus qui soulignent les différences flagrantes qui existent entre les modules d'une même prison sur ces questions :

> « Le problème, c'est que les bénéfices ne sont pas octroyés de manière obligatoire. Alors, c'est seulement dans certaines prisons et, en plus, ça dépend aussi du module où tu es ! » (Détenu, module 4, Smallville)

Ces bénéfices (et les autres avantages retirés de l'affectation dans un MdR) sont alors perçus comme des privilèges, octroyés de manière inégale :

> « Ici, il y en a plein qui ont des privilèges. [Il y en a] pour qui c'est facile, alors que pour nous, on doit tout attendre : attendre pour un travail, attendre pour une permission, attendre pour tout. » (Détenu, Pleasantville, module 3)

L'accès aux bénéfices pénitentiaires, tout comme l'accès à un poste de travail, sont en effet plus faciles pour les détenus qui vivent dans les MdR. Mais, au sein même de ce régime de détention, il ne s'agit pas d'un acquis. Il s'agit là d'un troisième et dernier degré d'incertitude, qui met en exergue les appropriations différenciées de ce régime de détention. Dans certaines prisons, l'affectation dans un MdR permet de façon quasi automatique de bénéficier d'une manière ou d'une autre d'une réduction du temps de peine. Dans d'autres, ce n'est pas le cas. Les bénéfices pénitentiaires ne sont ainsi pas accordés de façon automatique à tous les détenus vivant dans un MdR :

> « C'est très difficile d'avoir la liberté conditionnelle ou le troisième degré, même sans rapport de discipline. On te refuse tout ! Tu n'as pas de rapport, tu nettoies tous les jours, tu ne te bats jamais, tu as une petite peine et tu n'as pas le droit à un permis ! » (Détenu, MdR 6, Smallville)

Le flou qui persiste, même pour un détenu vivant dans un MdR, témoigne ici de la marge de manœuvre dont dispose chaque direction d'établissement dans le devenir des MdR à l'échelle locale. Les différences étaient flagrantes entre les deux prisons dans lesquelles nous avons enquêté. À Pleasantville, il était pratique courante que les détenus vivant en MdR (et en particulier ceux du module 12) se voient accorder les permissions de sorties et les demandes de libération conditionnelle. À Smallville, en revanche, ce n'était pas la coutume locale : le directeur explique que c'est un « mensonge de dire que dans les MdR, ils ont les bénéfices ».

Les appropriations différenciées découlent des diverses interprétations possibles des critères qui permettent d'accéder à ces bénéfices pénitentiaires depuis la réforme de 1995, critères que l'on retrouve dans les exigences attendues au sein des MdR. La

difficulté d'objectivation apparaît de façon manifeste dans les formulations recensées dans les textes légaux et réglementaires : que veut dire « manifester un esprit de travail », « avoir le sens de la responsabilité » ou encore « démontrer une évolution positive dans son processus de réinsertion » ? Cela se traduit par une large marge de manœuvre de l'administration dans l'évaluation du comportement des détenus, reposant en partie sur la subjectivité des agents. La marge de manœuvre dont disposent les agents est donc très importante. Quelques fois, l'implication dans le processus de réinsertion est présumée si le détenu vit dans un « bon module ». D'autres fois, cela ne suffit pas. Autres exemples : l'occupation d'un poste de travail ou la participation à des activités sont *a priori* des critères objectifs qui permettent de prétendre aux bénéfices. Mais, ici encore, cela repose sur l'image que se font les agents des détenus en fonction d'un faisceau d'indices. Le plus souvent, l'occupation d'un poste de travail et la participation à des activités ne sont pas des droits accordés à tous les détenus, mais des avantages découlant de l'affectation dans un MdR (comme on l'a montré dans le chapitre 5). Et c'est précisément cette affectation spatiale qui permet aux agents de présumer le bon ou le mauvais comportement des détenus. La boucle est ainsi bouclée.

Comment interpréter l'imprécision qui caractérise les conditions d'octroi des bénéfices pénitentiaires ? Le flou et l'imprévisibilité ont été identifiés comme des souffrances contemporaines de l'emprisonnement (Claudon et Masclet, 2005 ; Crewe, 2011b). Les nombreuses incertitudes évoquées par les détenus se traduisent parfois par un sentiment d'injustice et d'arbitraire, associé directement à la liberté dont disposent les agents pénitentiaires dans l'élaboration de leur jugement. Ce faisant, les bénéfices pénitentiaires sont instrumentalisés dans une perspective de gestion interne de la détention. En maintenant en permanence les personnes enfermées dans une situation d'incertitude quant à leur temps de peine, cela peut favoriser des conduites conformes aux attendus institutionnels. En effet, étant donné l'importance que ces bénéfices représentent dans le parcours d'exécution de peine des détenus, ils deviennent des outils de gouvernement des conduites au sein de la détention dans les appropriations qui sont observées. Non seulement les détenus sont incités à vouloir intégrer les MdR pour que l'accès à ces bénéfices pénitentiaires soit facilité. Mais ce n'est pas tout : une fois qu'ils y sont, les défis ne sont pas tous relevés. Si l'octroi des bénéfices avait été automatique dès l'affectation dans un MdR, les détenus seraient moins incités à se plier à toutes les exigences institutionnelles. Une fois admis dans un MdR, il suffirait alors d'*afficher* un comportement discipliné, afin d'éviter l'exclusion et prétendre ainsi automatiquement aux bénéfices. En maintenant

le flou dans l'octroi de ces bénéfices, l'administration se dote d'un instrument supplémentaire afin d'inciter les détenus à adopter un bon comportement et, cela, au sein même des MdR. En somme, ils doivent toujours en faire plus s'ils souhaitent voir leur demande de permission de sortie, d'accès au troisième degré ou de libération conditionnelle prise en considération. C'est en ce sens que nous pouvons mieux comprendre pourquoi les exclusions ne sont pas si nombreuses dans les MdR en Espagne. Les détenus sont « tenus » par des mécanismes efficaces, qui permettent de les maintenir dans une mise à l'épreuve systématique.

3.1.2. Les contreparties : auto-contrôle et activation

Afin de pouvoir bénéficier de certains privilèges et de pouvoir espérer un jour obtenir des bénéfices pénitentiaires, les détenus doivent se soumettre aux attendus institutionnels. Il est cependant considéré que les contreparties ne sont pas imposées aux détenus, puisque l'affectation dans un MdR découle d'une démarche « volontaire », objectivée par un « contrat ». Bien que l'administration se défende de toute gestion reposant sur le maniement de la carotte et du bâton, certains agents concèdent que les détenus doivent mériter ces avantages, en faisant allusion à un dicton espagnol : « il n'y a pas assez de pain pour tant de voleurs »[272].

a. Les attendus institutionnels dans les MdR

Au-delà du processus de sélection opéré au quartier arrivant, les détenus vivant dans les MdR sont continuellement incités à faire figure de « bons détenus » et, cela, sans que soit toujours nécessaire un contrôle de leur comportement par les agents pénitentiaires. Dans les MdR, le système « donnant-donnant » est institutionnalisé. Pour intégrer ce régime de détention et y rester, le détenu s'engage à respecter différentes obligations formalisées dans un contrat comportemental :

1. Suivre les règles du règlement intérieur de module
2. Accomplir les activités et les tâches assignées dans le programme de traitement individuel (vingt-cinq heures d'activités hebdomadaires obligatoires)

[272] L'expression en espagnol est "*no hay pan para tanto chorizo*". Elle a notamment été beaucoup utilisée lors des manifestations contre des faits de corruption au sein de la classe politique.

3. Participer de manière active à l'organisation et au fonctionnement du module, notamment aux tâches de ménage
4. Maintenir des relations cordiales et respectueuses avec le personnel et les personnes détenues en évitant tout type de violences physiques, verbales ou gestuelles
5. Ne pas consommer ni posséder de substance toxique et réaliser les analyses toxicologiques demandées par le personnel
6. Accepter d'être évalué par les surveillants et l'équipe technique sur le comportement en détention et l'implication dans le projet de sortie

On l'a expliqué dans le chapitre 3, on comprend que les objectifs ne sont pas uniquement sécuritaires. Certes, les détenus ne doivent pas troubler l'ordre pénitentiaire, mais cela va plus loin, car ils doivent également s'inscrire dans une démarche de responsabilisation. Dans ce cadre, les détenus doivent non seulement se soumettre à l'évaluation de leur comportement, mais ils sont également invités à s'auto-discipliner. Cette auto-discipline ne se résume pas à une soumission simple aux règles, elle doit être le signe que les détenus s'engagent dans un processus de responsabilisation, dans une logique d'« activation ». Nous faisons référence ici aux politiques d'activation de la protection sociale[273], déployées en France (voir notamment Barbier), en Espagne (Arrignon, 2015) ; Gonzales Sanchez, 2015) et plus généralement dans les tendances européennes (Dubois, 2007) et appréhendées par R. Castel comme suit :

> « On peut appeler paradigme de l'activation ce nouveau modèle qui reconfigure le champ de la protection sociale. C'est en fait à une constellation de termes que l'on renvoie ainsi car on peut aussi parler d'une exigence de responsabilisation, de mobilisation, d'investissement personnel, d'individualisation, de subjectivation, de contractualisation, de logique de projet, de contrepartie, etc. Mais il s'agit chaque fois d'impliquer l'individu et faire qu'il s'implique lui-même afin de collaborer à ce qu'on fait pour lui, de telle sorte que sa propre responsabilité soit toujours engagée, y compris dans ses échecs. Il n'y a plus un devoir général assumé par la puissance publique d'assurer la protection, mais plutôt une interpellation adressée à tous ceux qui sont susceptibles de se trouver en rupture ou en déficit de solidarité : d'abord,

[273] Comme cela est indiqué sur le site vie-publique.fr, celles-ci reposent sur le « conditionnement du versement d'une prestation à une attitude active du bénéficiaire pour sortir de sa condition de receveur passif, et donc à une exigence de formation ou de recherche active d'emploi » : https://www.vie-publique.fr/fiches/37980-politiques-dactivation-depenses-sociales.

> qu'ils se mobilisent. Les politiques sociales deviennent ainsi des politiques de l'individu en un double sens : c'est sur les individus que sont ciblées les interventions publiques, et ce sont les individus qui doivent s'activer pour s'en sortir. » (Castel, 2013, p. 8)

Comment cette activation se traduit-elle en prison ? Les privilèges retirés de l'affectation dans un MdR s'inscrivent précisément dans cette dynamique. Pour en bénéficier, les détenus doivent « faire preuve de responsabilité ».

Comment cela se traduit-il concrètement ? Investir l'espace de sa cellule, ne pas hésiter à prendre le balai, respecter les horaires stricts imposés par l'institution, savoir maîtriser son agressivité, adopter une posture de collaboration active avec l'institution, etc. : toutes ces attitudes sont considérées comme le signe tangible d'un processus de responsabilisation. Dans cette perspective, ils ne doivent pas seulement se soumettre aux règles de façon aveugle : ils sont censés démontrer leur motivation en adhérant au projet institutionnel. La focale est mise sur des aptitudes psychologiques dans les entretiens : les détenus doivent être « impliqués », « motivés » et démontrer leur « volonté de s'en sortir ». Il est non seulement demandé aux détenus d'adopter un comportement discipliné, mais également d'afficher une attitude « pro-active » et une bonne volonté au quotidien, de mettre à distance les solidarités entre détenus et de participer au contrôle du respect des règles.

Cela implique la proscription de toute passivité : dans les MdR, les détenus sont en permanence occupés soit par la réalisation d'activités, soit par les tâches de ménage effectuées quotidiennement, soit par la participation aux différentes assemblées. Chaque moment de la journée, y compris les horaires de détente, est rythmé par un emploi du temps cadencé, établi au préalable. C'est dans ce cadre et à ces conditions précises qu'est octroyé aux détenus le bénéfice de l'ouverture des cellules sur certaines plages horaires. Il s'agit d'un avantage non négligeable en termes de conditions de vie. Mais il ne faut pas se méprendre : les cellules ouvertes restent certes ouvertes, mais il n'est pas question de s'y reposer. Ce droit est accordé pour des besoins précis sur des temps courts : par exemple, permettre d'accéder à la douche après une activité sportive.

Mais les détenus doivent également mettre à distance certains de leurs principes. L'un des exemples les plus probants concerne le sort réservé aux personnes

incarcérées pour des faits sexuels. Ces détenus, catégorisés comme de « bons détenus » par les agents en raison de leur présupposé comportement calme en détention, sont le plus souvent affectés en MdR dès leur arrivée en prison. Les autres détenus du module sont contraints de « faire avec », comme l'un d'eux nous l'explique :

> « [Les MdR], ça peut aussi être un refuge pour ceux qui se font maltraiter dans les autres modules, parce qu'ici, comme il faut bien se comporter, et bien… Faut essayer de faire avec. C'est pas dans ton intérêt puisque c'est toi qui vas partir s'il y a un problème. Ici, il faut faire des efforts, même avec ceux que tu ne supportes pas. Parce que les délits vilains, ils sont mélangés à nous. Il faut se soumettre au règlement, tu as pas le choix. » (Détenu, module 2 Smallville)

Cela sous-tend également des attitudes en rupture avec l'opposition structurante entre « eux » (l'institution et ses agents) et « nous » (les détenus), qui jouent sur la tension entre attitudes individuelles et solidarités collectives. Le système de sanction collective est à ce titre très révélateur : en sanctionnant tout un groupe si l'un de ses membres ne s'est pas acquitté correctement de ses tâches de ménage, l'administration favorise des attitudes de contrôle entre détenus et de délation aux professionnels du module (comme nous avons pu l'observer à une occasion).

Si les détenus se soumettent à la discipline accrue au sein des MdR, il ne faut cependant pas en déduire trop rapidement qu'ils y consentent (Mathieu, 1991) et qu'ils adhérent au projet institutionnel. Certains peuvent adopter le discours de l'institution, en comparant les MdR à d'autres espaces perçus disciplinaires :

> « C'est un peu comme l'école ici, comme l'université. Si tu veux aller dans le bon chemin, tu peux. » (Détenu, Pleasantville)

Cependant, dans la plupart des entretiens menés, lorsqu'on les questionne sur le fonctionnement de ces unités de vie, les contraintes disciplinaires sont critiquées. Les détenus rejettent parfois également l'infantilisation dont ils font l'objet dans les MdR : certaines règles sont perçues comme absurdes (voir le chapitre 3). L'un d'eux nous explique être conscient de la logique institutionnelle de « chantage pour la liberté » :

> « Dans les MdR, ils te mettent des négatifs dès que tu ne respectes pas "les normes du module" [il mime les guillemets]. Selon eux, ils te rééduquent. Mais c'est du chantage pour la liberté. » (Détenu, module 10)

Ce sont bien les avantages qu'ils peuvent retirer de leur affectation en MdR qui sont la principale motivation en général :

> « Dans les MdR, c'est plus tranquille, il n'y a pas de bruit, les cellules ouvertes, et avec le juge de surveillance pénitentiaire [à la suite de la proposition de la commission de traitement], on obtient des choses. Tu as plus accès à des choses, à des activités. » (Détenu, module 12)

Miguel, incarcéré dans le MdR 12 de Pleasantville, nous explique que le fonctionnement institutionnel les conduit à opérer un calcul rationnel en dépit de l'épreuve que peut représenter le fait de vivre dans un MdR :

> « C'est excessif, tu es toujours en tension, tu as toujours peur de mal faire… D'échouer. […] Moi je me sens mieux dans un module normal. Après, c'est sûr, notre objectif, c'est passer le moins de temps possible ici. Et dans le [module] 12, tu sais que tu vas sortir avant, que tu vas avoir plus facilement de permis, que c'est plus tranquille, etc. Et même s'il y a une tonne de règles, ben … » (Miguel, détenu dans module 4, ayant été incarcéré dans le module 12).

Il faut donc le souligner : dans les entretiens, ce n'est pas la présumée autonomie accordée dans les MdR qui est mentionnée comme motivation, mais l'octroi facilité des bénéfices pénitentiaires et les avantages en termes de conditions matérielles de détention (cellules ouvertes, propreté, activités, infrastructures ouvertes)

b. Un gouvernement des conduites indirect hors des MdR

Les privilèges retirés de l'affectation dans un MdR peuvent également avoir des effets indirects. Les détenus dans les « mauvais modules » peuvent être incités à afficher un « bon comportement », dans la perspective d'intégrer les MdR et de bénéficier des avantages. L'administration a conscience de ce pouvoir d'attraction :

> « C'est vrai, il y a beaucoup de détenus du 3 ou du 4 [modules ordinaires] qui veulent aller dans les MdR. Ils voient bien que c'est plus tranquille, que c'est plus facile pour obtenir un poste de travail… » (Sous-directeur de la sécurité, Smallville)

S'il est rare d'observer un transfert d'un « mauvais module » vers un « bon module », il existe tout de même une possibilité pour les détenus affectés initialement dans un « mauvais module » d'en sortir, mais cela ne se fait pas sans effort. Pour pouvoir prétendre à un tel transfert, il faut afficher un comportement exemplaire. En pratique, cela s'apparente à un parcours du combattant quand on ne remplit pas *a priori* les critères qui permettent d'être catégorisés comme un « bon détenu » (lors du processus d'affectation initial).

Le cas de Pedro, actuellement dans le MdR 10 de Pleasantville, permet de retracer les stratégies mises en place « pour s'en sortir ». Pedro est, au moment de notre entretien, incarcéré dans le module 10. Il y détient une position de confiance auprès des fonctionnaires, bien qu'informelle. Il est incarcéré une première fois entre 2010 et 2012. Durant cette période, il a été « balancé de modules conflictuels en modules conflictuels » dans la prison de Pleasantville. Ne supportant pas les conditions de vie dans ces modules, il a, d'après ce qu'il me raconte, « fait en sorte d'avoir le protocole de prévention des suicides pour sortir de ces modules pourris ». Il est resté trois mois à l'infirmerie, puis a été transféré à Smallville. Une fois incarcéré dans la prison de Smallville, « on m'[l'] a remis dans un module conflictuel à Smallville ». Cette affectation dans un mauvais module est à nouveau une expérience difficile pour Pedro : « Sortez-moi de là, je leur disais, que je suis en train d'étouffer ici ». Il a ensuite été libéré. En 2012, Pedro est incarcéré à Pleasantville pour un nouveau délit. Du fait de la récidive, il est directement affecté à nouveau dans un module conflictuel. Il passe sept mois dans le module 2, catégorisé comme un « mauvais module ». À la suite de sa demande pour se rapprocher de proches incarcérés dans le module 5, il est ensuite transféré dans ce module, considéré comme le « pire des mauvais modules ». Sa demande est acceptée : « ils ne te font pas chier si tu veux aller dans ce module [le 5], s'il n'y a pas d'incompatibilité. Ils s'en fichent de ce module. » Au moment de notre entretien, il est incarcéré dans le module 10 depuis environ deux ans. Il nous explique comment il est « parvenu à sortir du module 5 » :

> « Un autre moyen de sortir du module 2 ou du 5, c'est de travailler pour aller dans le 9, ou de faire les études pour aller dans le 10. Mais pour ça, il faut que tu parviennes à connaître [nom de l'agent chargé d'attribuer les postes de travail]. L'intérêt de quelqu'un, ça peut aider. Mais il faut l'obtenir. Tout seul, ça aurait été la merde, mais là, j'ai eu le soutien de [nom d'une association] et du directeur de l'école. Parce que je m'étais impliqué depuis trois ans à l'école et que je faisais la revue avec l'association. Faut vraiment être débrouillard ici. Il n'y a que ça qui peut te sauver de ce trou. […]

> C'est un peu ça l'accueil que te fait l'institution. D'abord dans des modules conflictuels, puis après… Comme si c'était une échelle, tu vois. Mais, pour ça, faut le vouloir. Parce que tu n'as aucune information quand tu rentres. Et il y a plein de gens qui n'ont pas la volonté ou qui ne connaissent rien du tout au système. »

La trajectoire pénitentiaire de cette personne est extrêmement riche : elle nous permet de mieux saisir les logiques d'activation à l'œuvre. Pedro retrace les transferts, volontaires ou imposés, entre les différents modules des deux prisons. Pour parvenir à sortir d'un mauvais module et vivre dans un MdR, ce détenu a déployé diverses stratégies, qui témoignent des efforts déployés à plusieurs reprises, afin de vivre le moins péniblement possible le temps de peine. On retrouve ces stratégies, témoignant de trajectoires institutionnelles de la « débrouille », dans certains récits qui restituent les divers comportements et stratégies déployés pour parvenir à être affecté dans des MdR. Certains détenus soulignent qu'il ne faut pas hésiter à prendre le balai, d'autres expliquent qu'il faut se montrer coopérants avec les agents pénitentiaires. Le fait de s'investir dans le cadre d'une activité – lorsqu'elles sont accessibles – ou de bien se faire voir par certaines personnes-clés dans l'organisation fait également partie des moyens pour un peu mieux s'en sortir. Le cas de Marco, qui est dans le fichier FIES[274], nous offre une nouvelle illustration. Ce détenu a subi des transferts à répétition, du fait de la politique spécifique réservée aux individus enregistrés dans ce fichier. Il est actuellement incarcéré dans le module 2 à Smallville, MdR qui met en œuvre un programme de lutte contre les addictions. Il y détient une position de détenu de confiance, en tant que chargé du nettoyage du module. À l'occasion d'un échange informel, il explique que sa volonté d'intégrer ce programme lui a permis de « coincer le ministère de l'Intérieur ». En intégrant ce module et en signant le contrat qui l'engage à suivre le programme de manière assidue et sur une période longue, cela le protège de tout transfert dans une autre prison :

> « Ils te changent de prison tout le temps. Mais là, ils sont coincés au ministère de l'Intérieur, parce que je suis ici, je suis un programme et j'ai signé un contrat dans ce module. Après, quand tu es FIES, les conditions sont vraiment différentes. Ça coûte plus pour trouver un travail par exemple, pour intégrer des activités, pour avoir des permissions [de sortie] aussi. Ils te mènent la vie plus dure. Tu n'es jamais dans la

[274] Il s'agit du *fichero de internos de especial seguimiento* (fichier de détenus avec un suivi spécial). Comme nous l'avons expliqué en introduction, être inscrit au fichier FIES implique des mesures de contrôle spécifiques et des transferts nombreux.

> même prison, c'est difficile pour trouver un peu de repos. Mais depuis que je suis ici, ils sont coincés. » (Marco, module 2, Smallville)

Pour parvenir à être transféré dans un MdR, nous comprenons donc qu'il ne suffit donc pas de faire une demande de travail ou de s'inscrire dans un cursus scolaire. Dans le récit des trajectoires de détenus y étant parvenus reviennent trois éléments : les efforts doivent être fournis sur le temps long, il faut adopter un comportement exemplaire et remarquable (par une attitude de pleine coopération avec l'institution) et il est nécessaire d'obtenir le soutien d'alliés parmi les agents pénitentiaires ou auprès de certains membres d'associations influentes.

c. Une ligne de démarcation entre « ceux qui veulent » et « ceux qui ne veulent pas »

En creux, se dessiner une ligne de démarcation entre « ceux qui veulent » et « ceux qui ne veulent pas ». L'administration pénitentiaire offrirait les moyens aux détenus d'améliorer la façon dont ils vivent en prison, voire de réduire leur temps de peine, mais seulement à ceux qui le veulent. Cette logique se retrouve dans de nombreux discours et témoigne de la prégnance de ce principe dans les représentations des professionnels :

> « Ceux qui veulent, ils peuvent s'en sortir, avec les moyens qu'on leur donne. » (Psychologue pénitentiaire, Pleasantville)

> « Le détenu qui veut mettre à profit sa détention, celui qui veut travailler pour sa sortie, il peut le faire ici. » (Directeur, Pleasantville)

Le raisonnement inverse est également tenu à propos de certains détenus, le plus souvent affectés dans de « mauvais modules ». Les agents considèrent qu'ils ne veulent pas s'en sortir et faire des efforts :

> « Dans le module 3 et 4 [mauvais modules], […] c'est des gens, ils n'ont pas envie d'améliorer leur comportement, ils s'en moquent. Ils ne veulent pas aller dans les MdR. » (Surveillant, Smallville)

La fainéantise est souvent mobilisée dans les représentations : les détenus préféreraient passer leur journée à ne rien faire dans la cour de promenade plutôt

que d'être soumis à un emploi du temps cadencé, comme c'est le cas au sein des MdR. On retrouve l'image disqualifiante des « assistés », qui se laissent aller et n'y mettent pas du leur pour « s'activer » :

> « Il faut autre chose que les MdR, parce que les modules de MdR, il faut être volontaire et il y en a qui n'ont pas envie de marcher selon le règlement des MdR. Il y en a qui préfèrent tenir les murs et ne rien faire… » (Surveillant, Pleasantville)

Dans cette perspective, la répartition des détenus entre les « bons » et les « mauvais modules » permet aux agents de jauger les efforts fournis et l'implication des détenus dans leur « réinsertion ». C'est dans ce cadre précisément qu'est justifié et légitimé l'octroi de privilèges à certains, qui sont retirés à d'autres, en fonction de « l'activation » présumée des détenus. Pourtant, la différence ne tient évidemment pas à une seule question de volonté ou de mobilisation personnelle. En mettant l'accent sur la seule volonté sont occultées les ressources et compétences différenciées que les détenus ont à leur disposition, afin de pouvoir développer des stratégies et s'adapter aux attentes de l'institution.

3.2. Stratégies incitatives, pouvoir souverain de punition et soumission à l'autorité en France

En France, les MdR ont permis à l'administration d'impulser une gestion de la détention qui mobilise également des stratégies incitatives. Si la dimension contractuelle des MdR espagnols a été reprise, l'administration inscrit cependant explicitement les privilèges retirés dans une logique de mérite.

3.2.1. Un pouvoir incitatif limité

Comme nous l'avons expliqué dans le chapitre précédent, les personnes incarcérées dans les MdR français bénéficient de certains privilèges. Cependant, des différences centrales avec l'Espagne changent la donne. En effet, l'affectation dans ce régime ne favorise pas un accès facilité aux aménagements de peine, bien que cela ait été affirmé trop rapidement par l'AP lors de la mise en place. En outre, le principal

privilège – le régime en portes ouvertes – est déjà acquis dans la plupart des ailes du centre de détention[275].

Dans ce cadre, l'attractivité de ce régime de détention en centre de détention repose essentiellement sur la recherche d'une plus grande « tranquillité », dont ils sont privés « de l'autre côté »[276] :

> « Dans le Respecto, au moins, c'est tranquille. Disons que c'est plus calme. On peut faire sa peine tranquille. » (Détenu, CD1)

Sont également appréciées les quelques marges de liberté supplémentaires accordées dans les MdR. La possibilité de se déplacer et d'accéder aux activités librement, sans systématiquement être dépendants du personnel, le choix dans les activités afin de lutter contre les temps morts en prison, l'accès au sport le week-end sont autant d'éléments qui permettent de rendre le quotidien moins pénible :

> « Ça a changé la vie quand même, le sport, pas d'horaire, pareil pour les promenades. La fréquentation de la biblio, elle a augmenté. » (Détenu, CD2)

> « Ici [au CD2], le problème, ça tape tout le temps, t'es jamais tranquille… […] Pour moi, c'est un peu plus familial le CD1, il y a des gens qui en ont besoin, que ce soit plus tranquille. Le temps passe beaucoup plus vite là-bas [dans le MdR]. Ici, je le tourne le réveil… (Détenu exclu du CD1, CD2)

Pourtant, en dehors de l'ouverture des portes dans la maison d'arrêt, il ressort des entretiens avec les détenus que les avantages retirés en vivant dans un MdR ne sont pas si flagrants :

> « Au Respecto, disons que c'est plus calme, mais y'a pas vraiment de différence… » (Détenu, CD2)

---

[275] Il faut être cependant attentif à deux évolutions, qui sont fortement susceptibles de renforcer le pouvoir attractif des MdR : la volonté politique récemment affirmée de supprimer les crédits de réduction de peine (voir pour une analyse Observatoire national des prisons [2021b]) et la fermeture des portes dans les centres de détention, qui conduirait à réserver le régime en portes ouvertes aux seuls MdR.

[276] Les entretiens avec les personnes détenues ont été principalement menés au centre de détention. Notre analyse ne tient donc pas compte de l'avantage considérable que représente un régime en portes ouvertes à la maison d'arrêt.

À plusieurs reprises, les détenus expriment des attentes déçues, notamment en termes de bénéfices pour les remises de peine :

> « Là où le bât blesse, vraiment, c'est que les magistrats [juges d'application des peines] ne suivent pas le jeu. Il faudrait qu'on ait plus de permissions, c'est ce que tu signes normalement et ce qui est écrit et j'ai pas vu le changement. Que tu sois au Respecto ou pas, pour obtenir tes remises de peine, ça change rien. » (Détenu, CD2)

Certains des détenus exclus du MdR ne le regrettent pas, hormis pour l'accès au sport facilité :

> « C'est mieux le CD2. Là-bas [au CD1], c'est que des cachetonnés ou des vieux. Les jeunes, ils finissent toujours par revenir ici. Là-bas tu peux pas mettre la musique. Le seul truc qui était bien, c'était le sport. […] Après, les trucs animation et tout ça, j'ai rien fait de tout ça, sauf le sport le week-end. Le dimanche en plus, ça me rappelait dehors. Sinon, moi, je m'ennuyais là-bas, ils avaient viré tous mes copains. » (Détenu, CD2)

D'autres sont plus radicaux, en soulignant que les MdR n'apportaient rien de plus :

> « Ça nous apportait rien. Il n'y a plus personne qui veut y aller. » (Détenu, CD2)

Un détenu ayant connu les MdR en Espagne et en France souligne les différences qui existent :

> « - Enquêtrice : qu'est-ce que ça vous apporte de plus le Respecto ?
> - Détenu : pas grand-chose qui change, en fait. En Espagne, c'est plus flagrant avec le Castigo et le Respecto. […] Y'a beaucoup plus de libertés pour certains et beaucoup plus d'interdictions. Ici, en face, ils ont les mêmes avantages que nous. Y'a pas grand-chose qui change au CD2. Bon, c'est quand même plus tranquille ici, la facilité d'avoir accès à quelques trucs, ça relaxe un peu les gars. »
> (Échange avec un détenu, CD1)

Le manque d'attractivité a rendu plus ardue la tâche à l'administration. Peu de détenus étaient volontaires pour intégrer le MdR lors de sa mise en place. Les agents soulignent qu'ils ont dû « convaincre » les détenus déjà incarcérés dans l'établissement, surtout ceux en centre de détention :

> « Du coup, on a dû faire les VRP, de vrais commerçants ! On a vendu le truc aux personnes détenues, au début, ils étaient vachement hostiles, il a fallu les convaincre, les voyous ! Le plus gros travail qui a dû être fait, c'est sur le CD, où les portes sont déjà ouvertes. C'était du commercial. Comme c'était tellement flou, on a fait les VRP d'un truc pas vraiment bien ficelé. Par exemple, on a dit que ça resterait ouvert entre midi et deux ; on a dit ça, des trucs attractifs de ce genre, on a mis en avant. Mais ce n'est pas passé en commission sécurité de la DAP. Du coup, ils étaient déçus les gars, faut les comprendre… Ils nous ont dit, après : "Ouais, vous nous avez dit ça…" » (Surveillant, CD1)

Comme l'explique ce surveillant, ils se sont transformés en « commerciaux » afin de « vendre » les avantages que pouvaient retirer les détenus en intégrant les MdR. En effet, les contraintes du régime disciplinaire dans le nouveau régime de détention sapaient toute attractivité :

> « Personne ne voulait venir au début : vider la cellule des habits, l'heure du lever… Faites-nous confiance, ça se fera petit à petit, ils nous ont dit. Et, en général, ceux qui ont été virés ils y retournent pas. Ils ont pas envie. » (Détenu, CD2)

Plusieurs stratégies ont donc été développées afin de rendre attractif ce régime de détention. La focale a été mise sur les avantages supplémentaires octroyés, quitte à créer des espoirs déçus par des promesses non tenues. Un des détenus explique qu'on leur a fait « miroiter plein de choses », mais que rien de tout cela n'est arrivé :

> « Depuis le début au CD1, ils nous ont fait miroiter plein de choses, comme de la viande, une cuisine toute neuve, mais que dalle... » (Détenu, CD1)

L'offre d'activités dans les MdR a également été présentée comme un des avantages propres à ce régime de détention. Cela transparaît notamment dans la crainte exprimée par les agents que l'attractivité des MdR s'essouffle si l'administration ne parvient pas à tenir ses engagements en la matière un an après la création des MdR. Un an après la mise en place des MdR, les agents, notamment au quartier arrivant, reprennent cette présentation afin d'inciter les détenus à vouloir intégrer les MdR :

> « Tu vois, moi, les MdR, je leur présente comme une gestion de la détention différente avec plus de libertés. Je leur explique, c'est un contrat moral qu'ils ont avec l'administration : ils ont les cellules ouvertes, ils peuvent avoir plus de parloirs, ils ont des bons points ; mais avec un basculement vers la détention normale si trop de mauvais points. » (Surveillant, quartier arrivant)

Cependant, au bout d'un an d'expérimentation, l'attractivité du régime « Respecto » était toujours loin d'être évidente pour les personnes incarcérées en centre de détention. Les demandes provenant des détenus du CD2 restent très peu nombreuses. Les agents constatent et regrettent ce manque d'attractivité :

> « La difficulté, et je la déplore, c'est qu'il y ait si peu de demandes de l'autre bâtiment. » (Surveillant, CD1)

Il est alors intéressant de relever, dans la continuité du chapitre 5, que les stratégies incitatives reposent davantage sur la mise en avant des mauvaises conditions de détention hors des MdR, plutôt que sur les privilèges acquis dans le nouveau régime de détention. Le processus d'émulation opère ici par la négative. Si le système ne peut pas fonctionner sur le fort pouvoir d'attraction des MdR, il faut miser sur le caractère rédhibitoire de « l'autre côté ». C'est ainsi que l'on peut mieux comprendre la dynamique de détérioration des conditions de détention dans les bâtiments non-Respecto, décrite dans le chapitre 5. Si l'on ne peut présumer du caractère pleinement stratégique de cette dynamique, cela n'empêche pas les agents de s'appuyer sur celle-ci afin de faire peur aux détenus. Cela se donne à voir notamment dans la manière dont la détention classique est présentée, celle-ci étant le plus souvent décrite comme « la jungle » :

> « Quand t'es au Respecto, on te dit « le CD2, c'est la jungle ». C'est ce qu'ils nous disaient. Faut que tu te motives… parce que sinon tu vas passer de l'autre côté et c'est la jungle… Il y a des bagarres… Ils essayaient de me faire peur. » (Détenu, CD1)

Le terme est parfois utilisé en commission technique lors des procédures de recadrage, mais il est également repris par les détenus qui appréhendent une exclusion :

> **«** On courbe le dos parce qu'on sait, qu'à côté, c'est la jungle… » (Détenu, CD1)

> « Je veux pas aller au CD2. C'est la jungle là-bas. Il y a plein d'agressions et tout ça. Et vous croyez vraiment que je vais me prendre en charge au CD2 ? Le CD2, c'est l'asile. » (Détenu CD1, procédure de recadrage)

En s'appuyant sur cette représentation négative, les agents brandissent la menace d'une exclusion « de l'autre côté » (c'est-à-dire la détention classique), afin d'inciter les détenus à répondre aux attentes institutionnelles :

> « De toute façon, vous savez que si vous faites pas d'activité, vous allez de l'autre côté. » (Surveillante PEP)

Contrairement à ce que nous avons observé dans les MdR espagnols, la mise à exécution de la menace est effective (pour rappel, à Batroun, sur l'année 2015, 94 exclusions ont été prononcées ; voir également Poplin, 2018). En outre, les exclusions sont un objectif à part entière dans le cahier des charges de l'expérimentation. Comment expliquer que cette sanction soit plus utilisée en France qu'en Espagne ? Nous pouvons ici encore le rattacher à la moindre attractivité des privilèges propres aux MdR. Les stratégies incitatives développées par l'institution ne suffisent pas à impulser une dynamique d'autocontrôle chez les détenus, car le « bonbon suprême » n'est pas octroyé. Dans ce cadre, le pouvoir souverain de sanction ressurgit. Une des pistes d'amélioration du dispositif évoqué au cours de la réunion bilan est précisément un usage plus systématique de la sanction d'exclusion :

> « Il faut davantage contractualiser, contrôler et sanctionner [exclure] pour que Respecto survive » (Directrice stagiaire)

Les agents s'accordent en effet sur l'idée que le passage du MdR à la détention classique doit être facilité. L'épée de Damoclès doit en permanence être suspendue au-dessus de la tête des détenus : s'ils ne respectent pas leurs engagements, ils basculent « dans la jungle ».

3.2.2. Une logique de mérite assumée : avoir un « comportement Respecto »

Les privilèges acquis dans les MdR sont étroitement associés aux obligations auxquelles doivent se soumettre les détenus. Les MdR ne doivent pas se transformer en des espaces où la dimension afflictive de la peine, supposée atténuée dans ce régime de détention, disparaît complètement. Selon certains agents, affecter directement les détenus dans les MdR ne permettrait pas de leur montrer « ce que c'est la prison » :

> « Les mettre direct au Respecto, ce n'est pas leur montrer ce que c'est une prison. Les primaires, ils croient que c'est le club Med. Ça peut pas fonctionner comme ça. » (Surveillant, échange au cours de la réunion bilan des MdR)

> « Mais c'est pas les aider, que ce soit le Club Med. Faut que ce soit éducatif ! Faut qu'il y ait un discours plus ferme ! » (Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation, réunion bilan des MdR)

On comprend ici que la logique de contrepartie est centrale pour les acteurs professionnels : il est indispensable que les détenus soient confrontés à « la réalité carcérale » et à ses contraintes inhérentes. Le régime est systématiquement présenté comme impliquant certains avantages, mais qui sont assortis d'obligations explicites :

> « Toujours rappeler la contrainte, c'est ça l'esprit du module. Sinon, ça pourrait facilement partir en couilles. » (Surveillant, CD1)

Dans la plaquette de présentation de ce régime de détention distribuée au quartier arrivant, chacune des doubles pages du livret[277] est organisée de la façon suivante : d'un côté sont présentés les « avantages » (notamment la liberté de circulation, l'accès au sport le week-end, etc.), de l'autre sont énumérées les « obligations » que les détenus doivent s'engager à respecter (se lever tôt, avoir un planning d'activités de 25 heures, maintenir sa cellule dans un état impeccable, etc.) :

> « On leur présente le CD2 comme un régime ouvert et le CD1 comme un régime encore plus ouvert, avec par exemple le sport le week-end. En leur disant, parce qu'on estime que vous êtes un peu… des détenus modèles. Et on leur explique que, par contre, ils ont des devoirs. Il faut prendre en compte aussi les inconvénients. » (Surveillant, quartier arrivant)

Au-delà du respect des obligations inscrites dans le contrat d'engagement, il est attendu des détenus qu'ils adoptent « un comportement Respecto », pour reprendre une expression utilisée par les agents. Que recouvre cette expression ?

Les détenus doivent tout d'abord faire bonne figure et « rentrer dans le moule », comme nous l'explique un surveillant. Cela implique de respecter le contrat : se lever tôt le matin, prêter attention à son hygiène et à la façon de s'habiller, tenir leur cellule

[277] Nous pourrons le consulter en annexe 16.

propre et adopter une attitude respectueuse des autres, codétenus, personnels et intervenants :

> « Vous vous levez le matin, vous *montrez* [nous qui soulignons] que vous êtes actif et puis voilà, c'est tout. » (Gradé, audience arrivant MA2)

Mais notre enquête montre que l'auto-discipline dans les MdR consiste surtout en l'affichage d'une logique de soumission à l'autorité des surveillants (comme nous l'avons expliqué dans le chapitre 4). Dans les représentations des agents, un bon comportement se résume le plus souvent à des démonstrations de docilité face aux surveillants. Une personne détenue reprend une métaphore théâtrale, afin d'illustrer ce que l'administration attend d'eux dans les MdR :

> *« Ici, ce qui change, c'est que c'est une école de théâtre. » (Détenu, MA2)*

L'un d'eux évoque explicitement un « jeu de rôles » :

> « C'est un jeu de rôle le Respecto ! Mais c'est beaucoup mieux qu'avant [être dans un MdR plutôt qu'en détention classique]. Pour rien au monde je voudrais repartir sur le CD2, j'ai besoin de tranquillité. Le CD2, c'est beaucoup de jeunes. Il y a des gars qui arrivent pas à rentrer dans le moule. » (Détenu, CD1)

Ce jeu de rôle implique notamment de se démarquer de la traditionnelle scission entre « eux » (l'institution) et « nous » (les détenus), comme en Espagne. Un détenu évoque à ce titre la normalisation d'attitudes de compromission :

> « Ça balance beaucoup là-bas. Dès qu'il y avait un problème, j'ai entendu beaucoup de gens qui balancent et qui dénoncent. Là-bas, les balances, elles se baladent normal. Plus d'esprit de groupe ici entre détenus… Tu vois par exemple en promenade on y va en groupe. » (Détenu CD2, auparavant incarcéré dans le CD1)

À côté de ces attendus en termes relationnels, le dispositif du MdR est également utilisé afin d'inciter les détenus à adhérer au projet que leur propose l'institution. Le dispositif du MdR permet de justifier, presque paradoxalement, le pouvoir de contrainte de l'administration :

> « - Surveillant : des indigents qui prennent pas un travail, on leur enlève l'indigence, c'est possible ça ?

- Surveillante : oui, c'est possible.
- Gradé : c'est possible, mais on va aller plus loin, parce qu'on considère que c'est pas un comportement Respecto. »
(Échange en commission technique, CD1)

S'il est moins question qu'en Espagne de s'inscrire dans un « processus de responsabilisation », nous retrouvons des similarités. Le dispositif des MdR offre à l'administration un nouvel instrument pour inciter les détenus à répondre aux attendus institutionnels, notamment le respect des actions préconisées dans le cadre du parcours d'exécution des peines. Les vingt-cinq heures d'activités sont perçues par les agents du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) comme un levier afin « d'obliger » les détenus :

> « Nous, au SPIP, on est moins sur la gestion de la détention, sur la question des violences… Le véritable levier qui nous intéresse dans les MdR, ce sont les 25 heures d'activité. C'est pas possible de les obliger à faire des activités, même si y'a la loi de 2009. La seule sanction possible, c'est de réduire les RPS [les réductions de peine supplémentaires]. Tandis que l'engagement dans le MdR, il est concret et immédiat. »
> (Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation)

Il en est de même pour les préconisations faîtes en Commission pluridisciplinaire unique (CPU). Comme leur nom l'indique, il ne s'agit que de recommandations. Or, les MdR permettent de transformer ces préconisations en obligations dissimulées, en incitant les détenus à entamer des démarches de soin ou administratives. S'agissant des détenus vivant dans les MdR, le dispositif infra-disciplinaire des MdR permet de vérifier que les préconisations faites par la CPU sont bien respectées :

> « Le mettre en MdR, ça nous permettrait de vérifier qu'il fait bien ses soins. »
> (Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation, CPU)

Et, ici encore, la sanction d'exclusion est brandie ou mise à exécution si le détenu ne suit pas les préconisations de la CPU. Le modèle espagnol est mobilisé dans la distinction opérée entre activités obligatoires et complémentaires :

> « C'est le terme activité qui est problématique, parce que, pour eux, faire de la muscu, c'est une activité. Faut reprendre ce qu'ils font en Espagne entre activités obligatoires et complémentaires. Ça permet de s'en servir pour donner du sens à la peine. »
> (Directrice stagiaire)

Les MdR sont également utilisés de manière indirecte pour les détenus dont la demande d'intégration est refusée. Le fait d'avoir accompagné les refus d'une période de « mise à l'épreuve » de 4 ou 8 mois en détention classique permet d'inciter les détenus à bien se tenir, afin de voir leur demande acceptée lors de la prochaine « candidature ». À de nombreuses reprises, le refus d'affectation dans le MdR est complété par des préconisations comportementales ou en matière de démarches de soin.

Si en Espagne, les agents se défendent d'un système reposant le mérite, cela est affirmé explicitement et assumé par les agents pénitentiaires en France. Une directrice de services pénitentiaires, dans un article portant sur des MdR, explique ainsi :

> « Si tout cela paraît simple sur le papier, en pratique, le modèle de fonctionnement du module est révolutionnaire. Le module de respect introduit la méritocratie. Ceux qui s'investissent ont droit à plus. Ceux qui ne s'investissent pas ont droit à moins. » (Poplin, 2018)

Nous retrouvons ici des logiques d'activation. Un bon comportement dans les MdR ne se résume pas à une soumission aveugle aux attendus disciplinaires. Cela implique de respecter le règlement, d'afficher de bonnes relations avec le personnel, mais également de démontrer une bonne volonté dans la façon de gérer son temps de peine. Au moment de notre enquête, nous n'avons pas identifié une ligne de démarcation entre « ceux qui veulent » et « ceux qui ne veulent pas » comme cela est le cas en Espagne. Cependant, le dispositif dans ses reprises nationales pourrait tendre cela. Un rapport de l'Inspection des services pénitentiaires souligne l'importance qui doit être accordée à l'évaluation de la « démarche active » des personnes détenues :

> « En effet, ils [les MdR] permettent de conditionner la liberté de circulation à une démarche active de réinsertion et de responsabilisation rigoureusement évaluée. » (ISP, 2016, p. 28).

La volonté d'importer la technique de l'entretien motivationnel qui « repose sur l'adhésion de la personne et sa motivation à changer de comportement » (ISP, p. 2016, p. 26) affirmée dans ce même rapport participe du même mouvement, tout

comme l'utilisation d'une sélection sur la base de « lettre de motivation », et d'expressions telles que « candidater », « postuler », « [erreur de] casting ».

CONCLUSION

Les MdR valorisent le volontariat et la liberté de choix des détenus, en marquant du sceau contractuel leur intégration au sein d'un MdR. En outre, au nom de leur responsabilisation, une relative marge d'autonomie leur est accordée. Cela se traduit par la possibilité qui leur est donnée de participer à la gestion de la détention, *via* des instances participatives. S'il n'est, en principe, pas question d'une délégation de pouvoir, on leur reconnaît certains droits nouveaux. Ils bénéficient également d'une plus grande liberté de circulation (permise par l'ouverture des portes des cellules) et sont, de ce fait, moins dépendants du personnel dans l'accomplissement de leurs activités quotidiennes. À première vue, on pourrait considérer que si ces nouvelles orientations ne sont pas aussi « révolutionnaires » que le prétendent parfois leurs promoteurs, elles impliquent néanmoins une amélioration des conditions de détention.

Mais notre enquête de terrain complexifie l'analyse que l'on peut faire de l'introduction des objectifs d'autonomisation et de responsabilisation en prison. Tout d'abord, les instances de participation et d'expression collective (lorsqu'elles sont mises en œuvre) n'octroient aucun pouvoir de décision aux détenus et demeurent sous fort contrôle institutionnel. Ce type d'instance est également investie par l'administration espagnole comme un moyen de bouleverser les solidarités entre détenus, en les substituant par une organisation en groupe décidée par les professionnels. La responsabilisation des détenus dans les « vrais MdR » aboutit donc à un paradoxe saisissant : en promouvant l'autonomie des détenus et en institutionnalisant une délégation de pouvoir, l'institution carcérale déploie l'étendue de son contrôle.
Ensuite, dans les MdR qualifiés de « faux », nous sommes face à une configuration particulièrement intéressante. On aurait pu supposer que l'abandon du système d'évaluation et de sanction impliquerait consécutivement l'abandon de l'infra-droit. Or, si le personnel ne prend pas part activement au respect des normes du MdR, une nouvelle figure s'y attelle : le détenu coordinateur. La participation informelle de certains détenus leaders dans le maintien de l'ordre est une constante du fonctionnement carcéral (du détenu prévôt aux détenus auxiliaires en France ; des

détenus *cabos de vara* aux détenus *ordenanzas* en Espagne). Cependant, ici, la marge d'autonomie donc bénéficient ces détenus dénote et témoigne d'un degré d'enrôlement plus avancé.
Enfin, l'analyse empirique des MdR montre que leur fonctionnement repose sur une habile articulation entre stratégies incitatives et pouvoir souverain (de menace) de punition. Le gouvernement des conduites, au moyen de ce qui est qualifié de « système bonbon » au Canada (Chantraine, 2006), s'avère également efficace en France et en Espagne. Empruntant au « paradigme de l'activation » (Castel, 2013) à l'œuvre dans la protection sociale, la gestion carcérale contemporaine intègre des stratégies incitatives. Celles-ci encouragent les détenus à adopter des attitudes d'autocontrôle et à se soumettre au projet institutionnel, mais elles favorisent également une individualisation des comportements, qui permet de contenir toute revendication liée à la dimension collective de l'expérience carcérale.

En filigrane, avec l'introduction de l'objectif de responsabilisation en prison, se dessine un nouveau modèle de prise en charge. Un tri sélectif est opéré entre des détenus qui « veulent » s'inscrire dans un processus de réinsertion et d'autres qui ne le « veulent pas ». La mise en avant de caractéristiques psychologiques - telles que la motivation ou l'implication - permet de distinguer les détenus méritants, tout en éludant le poids des caractéristiques et des ressources sociales, économiques et culturelles. Ces logiques de catégorisation soutiennent un processus de stigmatisation et de discrimination d'une partie des personnes emprisonnées, dont il est considéré qu'elles n'y « mettent pas du leur » pour « s'en sortir ». Dans cette perspective, même si cela n'est pas présenté comme tel, le mérite est toujours placé au cœur de la gestion pénitentiaire. L'assise de la discipline carcérale est toutefois en partie reconfigurée. Ce n'est plus seulement parce que les détenus sont contraints de répondre aux attendus institutionnels qu'ils s'y soumettent. Ils sont désormais « invités » (Kaminski, 2006) par l'administration à s'auto-contrôler, à adopter une attitude proactive, à adhérer au programme institutionnel qui leur est assigné. Les stratégies incitatives mises en place encouragent les détenus à se comporter dans ce sens. Si la violence institutionnelle peut parfois prendre des allures moins franches et euphémisées, cela n'empêche pas qu'elle perdure dans les formes contemporaines de la peine d'emprisonnement (Kaminski, 2013).

CONCLUSION : DE LA NORMALISATION À LA RATIONALISATION DU GOUVERNEMENT DE LA PRISON

Dans le commentaire de la nouvelle version des règles pénitentiaires européennes (RPE) de 1987, est proposé un retour sur l'historique, la philosophie et l'évolution des RPE. Il souligné que :

> « Nombreux sont ceux qui se demandent si la détention est un élément intrinsèque de la justice pénale et de la politique sociale ou bien un service périphérique destiné à absorber les problèmes insolubles. Certes, rares sont ceux qui croient aujourd'hui à la capacité des systèmes de justice pénale à faire davantage que de contenir la criminalité chronique à des niveaux simplement acceptables. Paradoxalement, les prisons et les administrations pénitentiaires sont toujours considérées comme échouant dans essentiellement le même objectif alors que tous les autres organismes du système social ne sont pas à la hauteur de la tâche. Tout se passe comme si un vide moral et structurel avait été créé. Ce fait, [...], ont [a] conduit à mettre l'accent sur une normalisation de la vie et de l'activité à l'intérieur des prisons - les "prisons de la réalité" - »[278]

Face à l'épuisement du « mythe fondateur de la prison » (Faugeron, Le Boulaire, 1992), la prison tendrait désormais à être gouvernée par une nouvelle rationalité : assurer une « correction politique », en pensant « ses manières d'être » plutôt que « sa raison d'être » (Kaminski, 2010, p. 99).

Cette thèse, ancrée dans une approche de sociologie politique et de sociologie carcérale, s'est attachée à identifier ce que sont ces « prisons de la réalité », en analysant les politiques de normalisation de la prison.

Nous avons proposé une analyse empirique de la façon dont cette nouvelle dynamique d'action publique infléchit le fonctionnement carcéral, en explicitant les reconfigurations des logiques professionnelles, organisationnelles et institutionnelles qui en découlent. La comparaison entre la France et l'Espagne a permis de décentrer

[278] Conseil de l'Europe, comité européen pour les Problèmes criminels (CDPC), 28 juillet 1986, « Règles pénitentiaires européennes, Activité 23.5.A4 Élément 1 du Programme intergouvernemental d'activités pour 1986, § III. Historique, philosophie et évolution des règles européennes, texte examiné par le CDPC lors de sa XXXIV session plénière (22 au 26 avril 1985) », p. 73.

le regard du seul cas des prisons françaises. En proposant une mise en perspective des transformations de l'institution carcérale contemporaine, cela a mis en lumière des convergences, en dépit des dissemblances intrinsèques à toute comparaison entre deux systèmes (tableau 5). La normalisation carcérale, bien qu'elle vise à rapprocher la vie en prison de la vie en dehors de ses murs, n'altère pas les finalités primordiales de l'institution : la garde, le maintien de l'ordre et de la discipline. Plus encore, notre analyse démontre que les politiques de normalisation soutiennent un processus de rationalisation de la gestion carcérale, en soulignant la sophistication des moyens mis en œuvre pour gérer les détentions contemporaines. Nous proposons donc dans cette conclusion de restituer rapidement les résultats de notre thèse à partir de trois points : le résumé des appropriations du principe de normalisation, l'identification des processus de rationalisation que les réformes contemporaines charrient et, enfin, les limites de notre thèse et les pistes de réflexion qu'elle ouvre.

Comparaison entre la France et l'Espagne	**Espagne**	**France**
Traductions du principe de normalisation	**Différences**	
	- Article 25.2 de la Constitution espagnole qui consacre le principe de normalisation - Configuration spatiale des centres types qui promeut la normalisation de l'espace carcéral	- Absence de consécration normative du principe du principe de normalisation - Expérimentations locales de sécurité dynamique promues et/ou reprises par le niveau national, visant à normaliser la relation carcérale entre personnel de surveillance et détenu
	Similarités	
	Institutionnalisation (Espagne) et expérimentations (France) des MdR qui visent à normaliser le quotidien des détenus, à les rendre plus autonomes et à les	

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">responsabiliser</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Position du personnel de surveillance dans l’organisation carcérale</td><td colspan="2">Différences</td></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td>- Gestion carcérale à distance et position en retrait dans l’organisation
- Valorisation de la mission statutaire et relations distantes avec les personnes détenues
- Large marge d’autonomie laissée au personnel de surveillance par les directions</td><td>- Acteur central de la gestion carcérale
- Relations négociées avec les personnes détenues
- Politiques de direction et à l’échelle nationale visant à transformer la relation carcérale, via une approche de sécurité dynamique</td></tr>
<tr><td colspan="2">Similarités</td></tr>
<tr><td colspan="2">- Usure de l’autorité du personnel de surveillance
- Valorisation de la dimension statutaire du métier en Espagne et à Tyr
- Valorisation du rôle social du personnel de surveillance dans les MdR espagnols et français
- Adoption d’un nouveau protocole en Espagne s’inspirant du plan français de prévention des violences (qui préconise la sécurité dynamique)</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Régimes différenciés</th><th colspan="2">Différences</th></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td>- Mise en place des régimes différenciés dès la LOGP avec le système de classification en trois degrés (régime de détention ordinaire fonctionnant en portes ouvertes)
- Mise en place d'une différenciation entre les MdR (non appliquée sur nos terrains et qui recouvre en pratique l'effectivité de la mise en œuvre du système infra-disciplinaire)
- Configuration spatiale des établissements (plusieurs modules réunis dans une macrostructure) permettant la multiplication des régimes différenciés</td><td>- Classification des établissements en fonction de la situation pénale, du temps de peine et du profil des détenus (maisons d'arrêt, centre de détention, maison centrale)
- Mise en place des régimes différenciés dans les centres de détention à la fin des 1990 et légalisation des régimes différenciés par la loi pénitentiaire de 2009
- Expérimentation des MdR en maison d'arrêt et en centre de détention depuis 2015</td></tr>
<tr><td colspan="2">Similarités</td></tr>
<tr><td colspan="2">La mise en œuvre des MdR favorise une différenciation accrue de la gestion de la population détenue, en fonction du régime d'affectation :
- Sont distingués de « bons détenus » (vivant dans les MdR) et de « mauvais détenus » (vivant dans la détention classique)
- Les détenus affectés dans les MdR bénéficient de privilèges formels et informels
- Dégradation des conditions de détention et renforcement sécuritaire en dehors des MdR (fermeture des portes en France)</td></tr>
</table>

Fonctionnement des MdR	**Différences**	
	Rôle du personnel pénitentiaire : - Distinction entre des faux MdR et des vrais MdR, en fonction de la mise en œuvre du système de points par l'équipe pénitentiaire - Système infra-disciplinaire entre les mains du personnel de l'équipe technique, le personnel de surveillance ayant un rôle secondaire	***Rôle du personnel pénitentiaire :*** - MdR investis par la direction et l'administration nationale comme un moyen de revaloriser le métier des agents et agentes de surveillance - MdR comme instrument de transformation des pratiques professionnelles du personnel de surveillance - Personnel de surveillance ayant un rôle central dans la mise en œuvre du système infra-disciplinaire
	Autonomie accordée aux détenus : - Mise en place d'instances de participation des détenus et de commissions - nomination de leaders formels (vrais MdR) et existence de coordinateur de module (faux MdR)	***Autonomie accordée aux détenus :*** - Absence d'instance de participation des détenus - Dysfonctionnement des commissions de détenus (enjeu secondaire) - Autonomie essentiellement concrétisée par l'ouverture des portes de cellules

<table>
<tr><td></td><td>Stratégies de gouvernement des conduites :
- Enrôlement des détenus dans le maintien de l'ordre
- Articulation explicite entre l'affectation dans un MdR et la possibilité de prétendre aux aménagements de peine
- Déstructuration des collectifs et atomisation de l'expérience carcérale</td><td>Stratégie de gouvernement des conduites :
- Consolidation du pouvoir discrétionnaire de sanction du personnel de surveillance
- Forte utilisation de la sanction d'exclusion</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td colspan="2">Similarités</td></tr>
<tr><td colspan="2">- Régime de détention rattaché à un objectif de responsabilisation des détenus
- Outil de maintien de l'ordre et de gouvernement des conduites direct (dans les MdR) et indirect (en détention classique)
- Exigences comportementales accrues : respect des règles, attitude de collaboration, adhésion aux programmes institutionnels, activation
- Tri entre les personnes détenues selon leurs efforts pour « vouloir s'en sortir »</td></tr>
</table>

Tableau 5. Éléments synthétiques de comparaison entre la France et l'Espagne (source : élaboration propre)

1. Les appropriations du principe de normalisation dans les prisons françaises et espagnoles

Nous avons tout d'abord expliqué à quel point le rôle du personnel de surveillance est un point nodal dans la normalisation carcérale. Le premier chapitre a permis d'analyser les effets des réformes de l'espace carcéral en Espagne sur le travail des surveillants. Dans les nouvelles prisons espagnoles, ce personnel semble *a priori* en retrait de la gestion carcérale. Cela pourrait s'interpréter comme une forme de normalisation aboutie : les surveillants ne seraient plus indispensables dans une prison normalisée. Mais notre analyse démontre, à partir d'un travail de terrain, qu'il n'en est rien. Nous observons au contraire un resserrement des missions des surveillants sur la dimension sécuritaire du métier et un renforcement de leur pouvoir disciplinaire. Le chapitre 2 a porté sur une expérimentation de sécurité dynamique dans une maison centrale française, qui visait à promouvoir des « relations positives » entre les surveillants et les détenus. Nous avons analysé la réception par le personnel de surveillance de ce nouveau paradigme sécuritaire dans une perspective compréhensive, afin d'expliquer les facteurs qui ont conduit à son abandon. C'est la volonté de formaliser et d'encadrer la relation carcérale dans toutes ses dimensions - y compris celles qui relèvent de rapports sociaux « normaux » - qui a été à l'origine de résistances de la part des agents de surveillance. En perdant de leur pouvoir discrétionnaire dans les jeux de négociations informelles avec les détenus, les surveillants ont considéré que leur autorité était mise en péril. Ils ont donc, dans les discours publics, valorisé la dimension répressive de leur travail auprès des détenus, aux dépens de toute autre approche.

Notre travail s'est ensuite attaché à l'analyse d'un nouveau régime de détention : les MdR, emblématiques des reconfigurations du pouvoir institutionnel dans la prison contemporaine. Le regard s'est notamment porté sur la mise en œuvre du système infra-disciplinaire propre aux MdR, qui vise à redonner aux détenus à des habitudes de vie « normalisées ». Le chapitre 3, portant sur le cas espagnol, a permis de mieux saisir ce que sont concrètement les MdR en Espagne, très souvent érigés en « modèle ». Nous avons tout d'abord procédé à un travail de démythification en analysant les trajectoires différenciées que suit ce nouveau régime de détention selon les configurations locales. Par ailleurs, nous avons montré que l'infra-droit permet d'expliquer (en partie seulement) la discipline qui règne dans ces espaces de la détention, mais qu'il est également au cœur d'enjeux de pouvoir entre les différents

personnels pénitentiaires. Le chapitre 4 portait sur l'expérimentation française des MdR. Nous avons démontré que l'infra-disciplinaire a été investi en France comme un moyen de transformer le rôle et les pratiques des surveillants. Tout en favorisant des relations plus positives avec les détenus, les MdR renforcent dans le même temps le pouvoir du personnel de surveillance sur les détenus et revalorise sa position dans l'organisation. Ce faisant, le nouveau système infra-disciplinaire offre de nouvelles marges de manœuvre à l'administration pénitentiaire, afin de s'assurer de la collaboration des détenus, notamment dans la soumission au pouvoir du personnel de surveillance.

La normalisation carcérale nous a ensuite permis d'analyser les nouvelles orientations en matière de gestion de la population détenue à l'échelle des établissements en Espagne et en France. Nous avons montré dans le chapitre 5 que la différenciation des régimes de détention, accrue depuis la mise en place des MdR, ne se résume pas à un souci de prise en charge individualisée des détenus. En Espagne, nous observons une convergence entre la normalisation de l'espace carcéral et le renforcement de la sécurité dans les centres types. Si le dispositif matériel de ces nouvelles prisons fait office de faire-valoir dans la production d'une image modernisée de l'institution, les usages qui sont faits de l'espace carcéral normalisé permettent dans le même mouvement de renforcer la sécurité. En outre, les centres types deviennent le support matériel à une gestion différenciée des détenus, en fonction du risque qu'ils représentent pour l'ordre carcéral. En France, on observe une dynamique similaire. Si la focale n'est pas mise sur la normalisation de l'espace carcéral, nous avons expliqué que les MdR permettent de légitimer et de renforcer la différenciation des régimes de détention dans un même établissement. Cela offre à l'administration pénitentiaire de nouvelles possibilités afin de renforcer les conditions sécuritaires en détention classique, en refermant toutes les portes. Que ce soit en France ou en Espagne, les régimes différenciés servent des objectifs disciplinaires, en octroyant des privilèges formels et informels à certains détenus et en les retirant à d'autres.

Enfin, nous nous sommes intéressée à l'analyse des traductions concrètes du principe de responsabilisation au sein des MdR espagnols et français, qui devient de plus en plus prégnant dans les institutions carcérales. Ce nouvel objectif, promu dans une perspective de normalisation des manières d'appréhender les personnes détenues, vise à leur accorder plus d'autonomie et à en faire des « acteurs » dans l'exécution de leur peine entre les murs. En analysant la mise en œuvre des instances formelles de participation, nous avons souligné que l'autonomie des détenus demeure très

relative. On observe toutefois des formes de délégation de pouvoir dans les « faux MdR » espagnols, qui témoignent d'un enrôlement de certains détenus dans les missions de maintien de l'ordre et de la discipline. Que ce soit en France ou en Espagne, les privilèges accordés aux détenus affectés dans les MdR soutiennent un processus de sophistication des instruments de leur assujettissement. Les détenus dans les MdR sont incités à s'autocontrôler et à faire preuve d'une attitude proactive en permanence, afin de bénéficier de certains privilèges et de pouvoir espérer réduire le temps de peine.

2. VERS UNE RATIONALISATION DU GOUVERNEMENT CONTEMPORAIN DE LA PRISON

Une première lecture de la normalisation carcérale consiste à y voir la volonté d'améliorer les conditions de détention, caractérisant l'élan réformateur d'après-guerre (et ses reprises dans les décennies suivantes), notamment sous l'influence de la *soft law* internationale et européenne. L'enfermement est de plus en plus considéré comme une peine en soi, ne justifiant pas de souffrances supplémentaires infligées aux détenus. Dans cette perspective, l'expérience carcérale ne doit plus consister en une rupture radicale pour la personne incarcérée, en se rapprochant le plus possible des conditions de vie qui prévalent dans la société libre. Pour reprendre la maxime attribuée à A. Paterson (1951, cité par D. Kaminski, 2002a) - « *Prison as punishment, not for punishment* »[279] - il s'agit de considérer qu'aller en prison *est* la punition. Cette vision de la peine - que certains ou certaines pourraient qualifier d'humanisée[280] - n'est toutefois pas totalement déconnectée de son « mythe fondateur » (Faugeron et Le Boulaire, 1992). En effet, il est considéré que c'est en réduisant les effets néfastes de l'emprisonnement que la peine peut plus efficacement atteindre ses objectifs de réhabilitation et de traitement des détenus qui habitent les réformes après-guerre. Si aujourd'hui la réinsertion, la prévention de la

[279] La citation complète est la suivante : « *It must, however, be clear from the outset to all concerned that it is the sentence of imprisonment, and not the treatment accorded in prison, that constitutes the punishment. Men come to prison as a Punishment, not for punishment* » et notre traduction la suivante : « Il doit cependant être clair dès le départ pour toutes les personnes concernées que c'est la peine d'emprisonnement, et non le traitement fait en prison, qui constitue la punition. Les personnes vont en prison en tant que Punition, et non pour [y] être punis ».

[280] Pour une approche critique de la notion « d'humanisation » de la prison, on peut se référer au travail de Y. Bouagga (2015).

récidive ou la responsabilisation sont les nouvelles finalités attribuées à la peine de prison, l'articulation entre celles-ci et la normalisation carcérale perdure à certains égards[281].

Mais nous pouvons également adopter une seconde lecture du processus de normalisation, qui complexifie son appréhension. Nous avons commencé notre thèse en soulignant que la première occurrence du terme « normalisation » identifiée dans la littérature grise francophone date du début des années 1970, période marquée des révoltes entre les murs des prisons. La mise en perspective historique permet de souligner que les réformes carcérales des années 1970 ne sont pas uniquement dictées par une volonté d'améliorer les conditions de vie en prison, mais également déterminées par la volonté de rétablir l'ordre dans les détentions en prise avec des mouvements collectifs. Nous identifions donc dès le départ des enjeux de gestion pragmatique et rationnelle des prisons dans le processus de normalisation carcérale, ce qui nous permet de faire le lien avec le questionnement qui a structuré notre argumentation : quelles articulations peut-on observer entre les politiques de normalisation et le processus de rationalisation de la gestion carcérale ?

Au fil de notre réflexion sur les évolutions de la gestion carcérale induites par les politiques de normalisation, nous nous sommes attachée à identifier les éventuelles dynamiques de rationalisation qui peuvent s'y articuler. D'après notre analyse, on relève plusieurs enjeux de rationalisation du gouvernement carcéral, imbriqués au processus de normalisation des prisons contemporaines, et qui concerne les quatre domaines suivants :

- Le travail du personnel de surveillance
- Le pouvoir du personnel de surveillance
- La gestion différenciée des personnes détenues
- Les stratégies de gouvernement des conduites

2.1. La rationalisation du travail du personnel de surveillance (chapitre 1, chapitre 2 et chapitre 4)

La prison présente les caractéristiques idéales-typiques d'une administration bureaucratique, dont le fonctionnement est régi par une rationalité instrumentale.

[281] Comme nous l'avons démontré s'agissant de l'objectif de responsabilisation ou comme le souligne S. Snacken, (2002, p. 134) à propos des liens entre prévention de la récidive et normalisation.

L'organisation de la vie et du travail y est strictement règlementée et réglée, afin de maintenir l'ordre interne et d'assurer la sécurité de la société, en empêchant les détenus de s'échapper. Contrairement à la vie « hors les murs », tout ce qui n'est pas autorisé formellement est interdit. C'est ici le signe tangible d'un fonctionnement répondant à un fort degré de prédictibilité et de calculabilité et correspondant donc à une rationalisation formelle, telle que définie par l'approche wébérienne (voir Lallement, 2013 et Bezes et *al*., 2021 sur les différentes formes de rationalisation dans la sociologie wébérienne). Cependant, en s'appuyant notamment sur les apports de la sociologie de la bureaucratie, la sociologie carcérale[282] a mis à distance cette représentation idéale-typique de la prison comme organisation légale-rationnelle par excellence. L'un des premiers et principaux résultats a été de souligner que le maintien de l'ordre ne résulte pas du respect strict des règles et de la discipline. Bien au contraire, celui-ci repose sur un jeu permanent avec les règles et sur des négociations informelles entre les surveillants et les détenus. Le fonctionnement de l'organisation carcérale se caractérise donc par une structure bureaucratique, infléchie par une rationalité matérielle qui vise à maintenir l'ordre entre les murs.

Notre thèse permet en outre de prolonger ces réflexions en analysant une dynamique de rationalisation du travail des surveillants dans la prison contemporaine, dans des configurations nationales pourtant diamétralement différentes. En Espagne (chapitre 1), les surveillants disposent toujours d'une large marge d'autonomie pour exercer leur métier au quotidien. Les usages faits de la nouvelle configuration spatiale favorisent un recentrement du personnel sur sa mission de garde et la dimension coercitive de son métier. Paradoxalement, si l'on n'identifie pas une volonté de la part des directions d'établissement de réduire le pouvoir discrétionnaire des agents subalternes et de renforcer le contrôle de leurs pratiques professionnelles, on observe toutefois une intensification de la spécialisation des tâches et de la bureaucratisation du travail des surveillants dans les centres types espagnols. Cela peut s'interpréter comme la manifestation d'un processus de rationalisation de l'organisation carcérale, au sens wébérien.

En France, dans le cadre d'expérimentations relatives à l'évolution du métier de surveillants (chapitres 2 et 4), nous avons également identifié une volonté de rationaliser le travail de ce personnel. La configuration s'éloigne substantiellement de

[282] Nous n'indiquons pas dans cette partie résumée les différentes recherches qui font écho à notre travail (on pourra trouver les références détaillées dans les chapitres).

la situation espagnole. En France, l'administration pénitentiaire promeut, *via* la mise en œuvre du principe de sécurité dynamique, la dimension relationnelle du métier de surveillant et sa mission de réinsertion auprès des personnes détenues. À côté de la place grandissante que prend l'écrit dans le fonctionnement de l'organisation carcérale, cette nouvelle approche sécuritaire, en formalisant les différentes dimensions de la relation carcérale, participe à la réduction de la marge de manœuvre informelle des surveillants et à la formalisation des pratiques professionnelles. La reconnaissance formelle des « relations positives » qui peuvent advenir dans le quotidien carcéral permet, dans un même mouvement, à la hiérarchie pénitentiaire de mieux contrôler les pratiques professionnelles des agents subalternes. À Tyr, la mise en place de mesures de sécurité dynamique s'inscrivait dans une politique de direction plus générale visant explicitement le renforcement de l'encadrement normatif des pratiques des surveillants et du respect de la chaine hiérarchique. L'expérimentation s'est soldée par un échec à Tyr. En revanche, les techniques managériales mises en œuvre par la direction de Batroun ont permis d'obtenir le ralliement du personnel de surveillance à la transformation de son métier. Dans les MdR en France, le pouvoir informel de sanction positive et négative est désormais formalisé par le système infra-disciplinaire aux mains des surveillants. Cela peut également s'analyser comme une forme de rationalisation du travail des surveillants : la sécurité dynamique permet d'unifier les dimensions formelles et informelles du métier et ainsi de renforcer la prévisibilité et le contrôle des pratiques.

2.2. La rationalisation du pouvoir des surveillants (chapitres 2 et 4)

Un nouvel enjeu de rationalisation du pouvoir se déduit de la normalisation de la relation carcérale promue par le principe de sécurité dynamique en France (chapitres 2 et 4). La reconnaissance de certains droits des détenus et la judiciarisation des rapports sociaux en prison a parfois réduit les marges de manœuvre de l'administration, moins souveraine dans la mise en œuvre d'un pouvoir de sanction formel et informel. Des décisions auparavant considérées comme des mesures d'ordre intérieur sont désormais susceptibles de recours pour excès de pouvoir devant une juridiction administrative. L'encadrement juridique du système disciplinaire influence le recours aux procédures formelles par les agents qui les considèrent clairement comme un outil de maintien de l'ordre moins efficace. La gestion carcérale au jour le jour de la détention s'en trouve complexifiée pour les surveillants. La réduction de leur marge de négociation les prive en partie d'un

pouvoir informel de récompense et de punition, central pour se concilier la collaboration et la soumission des détenus au quotidien.

C'est dans ce cadre que l'on doit appréhender la valorisation de la sécurité dynamique dans les prisons contemporaines, qui vise à renouveler les instruments qui permettent de prévenir les désordres en détention. Cette approche sécuritaire a été expérimentée à Tyr et développée dans les MdR, en vue de prévenir les violences en détention et de revaloriser le métier de surveillants. En promouvant des relations positives reposant sur la communication entre les surveillants et les détenus, on pourrait faire l'hypothèse que la sécurité dynamique implique un allègement des rapports de pouvoir et de la coercition en prison. Notre analyse montre que ce n'est pas le cas : on observe plutôt une sophistication des moyens de maintenir l'ordre dans les détentions contemporaines. Tout d'abord, la sécurité dynamique permet de démultiplier les leviers de l'autorité des surveillants : elle ne se construit plus seulement sur des leviers coercitifs et disciplinaires, mais repose également sur un « *soft power* » (Crewe, 2011a) et des moyens communicationnels. Comme le souligne G. Chantraine (2006, p. 279), la communication avait été déjà identifiée comme un « équivalent fonctionnel du pouvoir et un supplément de force nécessaire au maintien d'un système stable d'autorité » par McCleery en 1960. L'inflexion contemporaine réside ici dans l'institutionnalisation de savoir-faire informels utilisés traditionnellement par les surveillants afin de gérer les détentions, ce qui peut s'analyser comme une rationalisation des techniques de maintien de l'ordre. En outre, dans les MdR, un nouveau pouvoir infra-disciplinaire est octroyé formellement aux surveillants. Celui-ci déploie les possibles en matière de sanctions positives et négatives des détenus et restaure, dans le même mouvement, la crédibilité de leur position d'autorité. Dans cette perspective, la normalisation de la relation carcérale soutenue par la sécurité dynamique est contrebalancée par la restauration d'un rapport de force explicite entre surveillants et détenus. A. Chauvenet (1998, p. 91) l'expliquait très bien :

> « l'organisation carcérale, apparentée à un « dispositif guerrier défensif », empêche, du fait de son essence même, des relations entre les surveillants et les détenus « fondées sur les rapports civils de droit commun »

Si le pouvoir des surveillants est affecté par les évolutions générales de l'institution, il ne faut donc pas pour autant y voir une limitation de celui-ci. En jouant sur les différentes dimensions de l'autorité (paternaliste, communicationnelle et statutaire),

l'application de la sécurité dynamique dans les prisons françaises participe au renouvèlement des techniques qui visent à obtenir la collaboration des détenus et l'assujettissement des détenus au pouvoir institutionnel. Si les MdR sont présentés comme un régime progressiste offrant plus de libertés aux détenus et reposant sur le développement de relations positives entre personnel et détenus, ils favorisent en définitive un processus de rationalisation des techniques de maintien de l'ordre et de la discipline.

2.3. La rationalisation de la gestion différenciée des détenus dans les établissements (chapitre 5)

Nous pouvons également identifier un processus de rationalisation qui découle de la mise en place d'un traitement différencié des personnes détenues en France et en Espagne (chapitre 5). Si la répartition des détenus dans l'espace carcéral a toujours été dictée par des objectifs de maintien de l'ordre en détention, en compartimentant et en isolant les espaces, nous observons toutefois des inflexions. En Espagne, l'affectation des détenus dans les différents modules des centres types est justifiée par un souci d'individualisation de la peine et du traitement pénitentiaire. En France, la mise en place des MdR vise également à proposer une prise en charge adaptée au « profil » et aux besoins des détenus.

Nous avons montré que, bien qu'il existe des différences dans les chemins empruntés selon la configuration nationale, les régimes différenciés permettent dans les deux cas de rationaliser le maintien de l'ordre et de la discipline. En Espagne, les nouveaux centres types offrent de nouveaux moyens à l'organisation pour assurer la sécurité périmétrique et éviter la propagation d'éventuels mouvements collectifs. Conçus à partir d'une fragmentation et d'une atomisation accrues de l'espace carcéral, ces établissements permettent d'améliorer le contrôle des détenus par des logiques renouvelées de contention et de séparation de la population carcérale. En France, l'expérimentation des MdR s'inscrit dans l'histoire des tentatives d'institutionnalisation des régimes de détention, longtemps décriés pour l'arbitraire latent qu'induit cette modalité de gestion carcérale. La mise en place de ce nouveau régime de détention a permis de renforcer les conditions sécuritaires dans les autres espaces de la détention en « refermant toutes les portes ». En filigrane, se dessine une gestion différentielle des détenus, reposant sur un tri opéré dans et par l'espace. Sur la base de catégorisations des détenus, qui nourrissent des dynamiques de stigmatisation, on accorde une meilleure prise en charge et une amélioration des

conditions de détention aux seules personnes jugées comme des « bons détenus ». En creux, se dessine un processus de rationalisation de l'allocation des moyens institutionnels en France et en Espagne.

G. Salle et G. Chantraine (2009) analysent l'ordre négocié en prison (les faveurs accordées à certains, les sanctions informelles appliquées à d'autres) comme une forme d'infra-pénalité. Celle-ci est envisagée par les auteurs comme un prolongement entre les murs d'une gestion différentielle des illégalismes (Foucault, 1993 [1975]), outil de pacification des détentions tout en étant source d'inégalités entre détenus. Nous pouvons voir dans les régimes différenciés le franchissement d'un palier supplémentaire. Avec cette nouvelle étape, la gestion différentielle ne se joue plus dans l'entre-soi entre les détenus et le personnel de surveillance, mais dans un cadre formel, de manière « totalement assumée » (Galembert, Devresse, 2016, p. 385) et auréolée du principe de l'individualisation de la peine.

2.4. La rationalisation des stratégies de gouvernement des conduites (chapitres 2, 4, 6)

Enfin, un dernier enjeu de rationalisation se déduit des privilèges et des nouvelles marges d'autonomie accordés aux détenus dans les MdR (chapitre 6). Nous avons expliqué que ce régime de détention, bien que toujours structuré par son infra-droit, présentait des appropriations très différenciées selon les modules et les établissements en Espagne (chapitre 2) et dans ses reprises françaises (chapitre 4). Pourtant, bien que l'on constate des fonctionnements très différenciés, les MdR s'avèrent être des instruments efficaces afin d'orienter les conduites. Par des cheminements différents en France et en Espagne, ce dispositif permet à l'administration de « reprendre la main » sur la détention, en affinant et en sophistiquant les stratégies de gouvernement.

En France (chapitre 4), cela concerne le comportement des détenus, mais également les pratiques professionnelles des agents. En offrant un nouveau pouvoir de sanction au personnel de surveillance, la mise en place des MdR a encouragé l'acceptation par le personnel de surveillance des orientations nationales données à son métier. Par un parallèle saisissant dans les discours, on comprend que les MdR visent tout autant à responsabiliser les détenus que le personnel de surveillance.

Les MdR sont des espaces de la détention où règnent l'ordre et la discipline. Que ce soit en France ou en Espagne, nous observons une rationalisation des instruments qui permettent de produire l'ordre et de conquérir au quotidien la subordination des détenus jugés « méritants ». Ce régime de détention repose sur l'articulation subtile entre des exigences comportementales formalisées dans un infra-droit et des privilèges formels et informels qui peuvent être retirés à tout moment cas d'exclusion. Dans les MdR français, ce système est arrimé à une consolidation du pouvoir des surveillants. Dans ce cadre, le bon comportement ne se définit pas tant par le respect des attendus disciplinaires que par l'attitude de compromission adoptée face au personnel de surveillance. En Espagne, la situation est différente : on observe plutôt une dynamique d'autocontrôle et d'enrôlement des détenus dans le maintien de l'ordre, et cela alors même que les surveillants peuvent occuper un rôle à la marge. Cela s'explique par la puissance des stratégies incitatives mises en œuvre : s'ils adoptent un comportement exemplaire, les détenus peuvent espérer un jour prétendre aux bénéfices pénitentiaires (sans que cela ne soit jamais assuré). Mais les attendus institutionnels ne se résument pas à une simple soumission aux règles sécuritaires : ils doivent adopter une attitude proactive, s'investir dans les programmes institutionnels, ne pas hésiter à collaborer avec les agents et les agentes pénitentiaires et, pour reprendre une expression utilisée « y mettre du leur ». Il en résulte que les solidarités entre les détenus sont déstructurées, l'autorité des leaders informels est remplacée par celle de leaders officiels (choisis par l'institution), la délation encouragée et le contrôle des uns sur les autres gratifié. Nous avons en outre souligné que les MdR ont des effets au-delà de leurs « murs », puisqu'ils favorisent des attitudes d'autocontrôle chez certains détenus vivant en détention classique et qui souhaitent intégrer ce régime de détention. En cela, les MdR espagnols représentent une illustration parfaite de la rationalisation du gouvernement des conduites dans l'institution carcérale contemporaine, qui s'apparente à l'instrumentalisation des rapports sociaux identifiée dans le « système bonbon » des prisons canadiennes (Chantraine, 2006).

3. APPORTS, LIMITES ET PISTES OUVERTES PAR LA THÈSE

Afin de clôturer notre travail, nous proposons de nous arrêter sur les apports et limites de cette thèse, ainsi que sur les pistes d'analyse qui pourraient en être le prolongement.

3.1. Une analyse des reconfigurations contemporaines du gouvernement de la prison

À partir de l'analyse des politiques de normalisation, nous avons montré comment les réformes récentes de l'action publique peuvent être appréhendées comme un processus de rationalisation de la gestion carcérale, en vue de renforcer le pouvoir institutionnel en matière de production de l'ordre dans les prisons. La normalisation soutient une transformation du pouvoir du personnel de surveillance, du traitement différentiel des détenus et des stratégies d'orientation des conduites. En cela, notre travail met en lumière les reconfigurations contemporaines du gouvernement de la prison, qui consiste à orienter des conduites, imposer des choix, distribuer des ressources, sélectionner des cibles et les catégoriser (nous reprenons les différentes dimensions que propose T. Aguilera [2012], afin d'appréhender le gouvernement municipal des squats[283]).

Notre thèse, en analysant le processus de rationalisation, se situe dans la lignée de certains travaux, qui soulignent la complexité des évolutions contemporaines de la prison. Ces recherches en proposent une analyse en termes d'hybridation et de complexification du pouvoir institutionnel (Hannah-Moffat, 2005 ; Chantraine, 2006 ; Mary et *al.*, 2006 ; Chantraine et Kaminski, 2007 ; Salle et Chantraine, 2009 ; Kaminski, 2010 ; Darley et *al.*, 2013 ; Fernandez et *al.*, 2015, Darley et Lancelevée, 2016). Plus particulièrement, notre analyse vient abonder dans le sens de G. Chantraine qui, dans un article de 2016, propose le concept de « prison post-disciplinaire » (en s'inspirant des travaux de R. Castel, 1981), pour décrire les évolutions contemporaines des prisons au Canada :

> « Une prison post-disciplinaire — ou gouvernementale — accomplie est celle où, tout à la fois, les droits sont davantage respectés, les risques hyperévalués, la communication sécuritaire renforcée, l'influence du leadership maîtrisée, les détenus émulés, leur autonomie contrôlée, leurs privilèges dosés, leurs espoirs fragmentés et leur solidarité dissoute. » (Chantraine, 2006, p. 287)

[283] Dans son article, T. Aguilera, en mobilisant les travaux de P. Warin (1996), opère une distinction importante entre l'activité de gouverner et celle de gérer ou réguler. Il serait intéressant d'approfondir cette piste d'analyse concernant le gouvernement de la prison.

Les parallèles entre les résultats de G. Chantraine et les nôtres sont saisissants. Nous retrouvons des dynamiques similaires, les unes imbriquées aux autres : la reconnaissance des droits des détenus, le développement de la sécurité dynamique (qu'il dénomme sécurité active), les catégorisations des détenus et leur répartition en fonction du « risque »[284] qu'ils représentent (dans des établissements distincts au Canada), l'institutionnalisation d'un *leadership* et le déploiement d'un système de privilèges. Ces convergences soulignent que les caractéristiques de la « prison post-disciplinaire » ne sont pas l'apanage du système carcéral canadien, mais se retrouvent en France et en Espagne. Cela témoigne des reconfigurations en profondeur qui travaillent l'institution carcérale, au-delà des cadres nationaux et en prise avec les évolutions hors les murs. Le principe de normalisation carcérale participe ainsi à un « renouvellement institutionnel » (Laforgue, Rostaing, 2011, §12), qui consiste à :

> « "réinventer" les manières dont [les institutions] font usage de la violence », par la stabilisation de « "nouveaux" référentiels d'action, en combinant par exemple, de manière originale, logiques nouvelles aux usages existants. »

Avant d'aborder les limites et pistes ouvertes par cette thèse, nous souhaitons expliciter les raisons de l'importance accordée aux MdR dans notre travail. Nous avons en effet proposé une analyse des transformations de la relation entre surveillants et détenus (chapitres 1, 2, 4), de la discipline carcérale (chapitres 3 et 4), du traitement différencié des détenus (chapitre 5) et des reconfigurations des techniques de gouvernement des conduites en prison (chapitres 4 et 6), en prenant le plus souvent pour point de départ ce nouveau régime de détention. Nos résultats proposant une réflexion sur un dispositif particulier, nous pourrions en déduire qu'ils ne permettent toutefois pas d'analyser plus généralement les transformations de l'institution carcérale contemporaine. Nous soutenons cependant, à l'appui de notre démonstration, que les MdR représentent une entrée heuristique pour saisir les reconfigurations du pouvoir institutionnel. Cela, nous le défendons à plusieurs titres.

1. Tout d'abord, le nombre de personnes incarcérées dans ce régime est conséquent. Né en Espagne au début des années 2000, dans un contexte de hausse fulgurante des taux de détention, ce régime s'est diffusé très rapidement et a été institutionnalisé en 2011. À ce jour, tous les établissements espagnols comportent des MdR et près de 40 % des personnes détenues le sont dans des

[284] C'est sur ce point que l'on note toutefois des dissemblances. En France, la pénétration du paradigme de la gestion des risques a été relativisée par G. Cliquennois (2013).

MdR. En France, la rapidité dans la diffusion de l'expérimentation est également remarquable : en cinq ans, les MdR ont été mis en place dans 45 établissements.

2. Ensuite, les MdR s'inscrivent dans une approche de sécurité dynamique qui n'est pas spécifique aux expérimentations françaises. Préconisée par les recommandations européennes, cette conception sécuritaire a notamment été adoptée dans les prisons anglaises, en Italie et au Canada. Au-delà des enjeux professionnels qui y sont rattachés, la sécurité dynamique a été préconisée comme un moyen institutionnel pour enrayer les révoltes carcérales et rétablir l'ordre dans les détentions (Woolf, 1991).
3. Par ailleurs, les MdR sont structurés par un système infra-disciplinaire qui est articulé à la différenciation des régimes de détention. Le système de notation des détenus par points, s'il fait beaucoup penser à l'institution scolaire, ne représente pas une exception. On en trouve des traces dès le *Mark system* mis en place par A. Maconochie au XIXe (Moore, 2011), encore cité comme exemple dans certains rapports de l'administration pénitentiaire (Gondard, 2010). Il s'apparente également au système de gestion des prisons anglaises contemporaines depuis la mise en place des *Incentive et Learned Privilèges* (notamment Liebling, 2008 ; Khan, 2020). En Angleterre, le système de notation est étroitement articulé à une gestion différenciée des détenus selon leur régime d'affectation. C'est également le cas dans les prisons françaises et espagnoles, où le système infra-disciplinaire repose essentiellement sur la menace (et parfois la mise en œuvre) d'exclusion du MdR, la perte des privilèges qui y sont associés et un retour en détention « classique ». L'histoire des politiques carcérales françaises en matière de régimes différenciés met en exergue qu'il ne s'agit pas d'une « innovation », mais d'un vieux serpent de mer pour l'administration pénitentiaire. Après la suppression en 1975 du régime progressif, le retour des régimes différenciés dans les centres de détention à la fin des années 1990 a été critiqué pour son infra-légalité et les risques d'arbitraire que ce système comporte. Légalisée en 2009, sous couvert d'individualisation de la peine, la différenciation des régimes (et de la gestion des détenus) a pu trouver une nouvelle traduction dans la mise en place des MdR, ayant reçu un écho favorable dans le champ pénitentiaire.
4. On peut interpréter cette réception positive en France en tenant compte de la dernière caractéristique de ce régime de détention : une logique de récompense de certains détenus justifiée par un principe de responsabilisation. Ici, plus encore que pour les précédents points, nous pouvons affirmer sans ambages qu'il ne s'agit pas d'une spécificité des MdR. Non seulement les objectifs de responsabilisation et d'autonomisation des personnes détenues ont été adoptés

dans d'autres systèmes pénitentiaires nationaux, comme nous l'avons souligné, mais on les retrouve également dans la justice pénale. Plus encore, en élargissant la perspective, on constate que les politiques pénales et carcérales ne sont pas les seules concernées : les politiques de la protection sociale (notamment Duvoux, 2009 ; Chelle, 2012 ; Cardi, 2015), les politiques scolaires (notamment Darmon, 2010), les politiques de prévention de la délinquance (notamment Crawford, 2001) ou encore les politiques thérapeutiques (notamment Quirion, 2006) sont toutes traversées par une « économie morale de la responsabilisation » (Dubois, 2010).

3.2. Limites et pistes ouvertes par notre thèse

Notre travail comporte plusieurs limites. Il ne s'agit pas d'en faire l'énumération ici, mais plutôt de souligner comment notre analyse pourrait être nourrie par certaines réflexions dans son prolongement.

3.2.1. Analyser les adaptations des personnes détenues aux reconfigurations du pouvoir institutionnel

En focalisant notre attention sur les reconfigurations de la gestion carcérale, notre analyse ne permet pas de saisir pleinement la réception des nouvelles techniques de gouvernement des conduites dans la prison contemporaine. La parole est trop peu donnée à celles et ceux qui y sont soumis : les personnes enfermées. La sociologie carcérale, et plus généralement les perspectives sociologique et politiste, souligne que les personnes ne sont pas de simples réceptacles des politiques publiques (Revillard, 2018) : elles peuvent y opposer des résistances et développer des adaptations. Notre approche mériterait donc d'être affinée et complétée, en analysant la manière dont les personnes détenues vivent et s'approprient les transformations de la relation carcérale (Chantraine, 2005 ; Vacheret, 2006 ; Crewe, 2007 ; Durand, 2019), les reconfigurations des attendus disciplinaires (Ballesteros-Pena, 2017, Khan, 2020), les catégorisations dans lesquelles l'administration les enferme (Veaudor, 2020) et les nouvelles invitations (ou plutôt injonctions) à la responsabilisation (Ballesteros-Pena, 2018, 2020).

3.2.2. Étudier le devenir des MdR en France

Une autre limite découle de la configuration d'enquête sur les MdR français. Le terrain (localisé et expérimental) nous oblige à envisager les résultats présentés comme des hypothèses, construites sur un faisceau d'indices et sur la comparaison avec le fonctionnement des prisons espagnoles depuis la mise en place des MdR. En effet, nous avons observé les appropriations de ce régime de détention aux débuts de sa mise en œuvre et dans un seul établissement. La comparaison entre nos terrains français montre que la mise en place de nouvelles modalités de gestion carcérale est très largement déterminée par la configuration organisationnelle et le climat social de l'établissement. Ce climat est lui-même dépendant des relations entre les syndicats et la direction et du degré de cohésion au sein du collectif des surveillants. Il faudrait donc poursuivre l'analyse de ce nouveau régime de détention, en multipliant les enquêtes locales, afin d'identifier les processus d'apprentissage, les transformations du dispositif au fil de sa diffusion et des appropriations éventuellement différenciées qu'en font les acteurs.

3.2.3. Adopter les outils de la sociologie des masculinités pour penser le dispositif disciplinaire au sein des MdR

Les outils de la sociologie du genre auraient pu s'avérer particulièrement éclairants, afin de saisir les reconfigurations du pouvoir carcéral et les mécanismes du dispositif disciplinaire au sein des MdR. La sociologie des masculinités en prison (Newton, 1994 ; Phillips, 2001 ; Sabo et *al.*, 2001 ; ; Ricciardelli et *al.*, 2015 ; Sloan, 2016) traite peu de la manière dont l'institution mobilise les stéréotypes genrés et développe des stratégies de pouvoir qui y sont associées. Pourtant, par la réactualisation des techniques correctionnalistes traditionnelles (Foucault [1993], 1975), conjuguées à des techniques de gouvernement post-disciplinaires (Chantraine, 2006), nous avons vu que ce nouveau régime de détention favorise une disciplinarisation des corps masculins, en vue du maintien de l'ordre dans les détentions contemporaines. A. Ballesteros-Pena (2017, 2018), dans son enquête sur les MdR pour femmes, démontre que ce régime de détention peut s'appréhender comme un instrument de « redomestication » des femmes détenues. En dressant des parallèles, nous pourrions nous demander si la prison dans les MdR devient l'école d'une masculinité respectable, aptes à s'inscrire dans un collectif social dit « normalisé ».

3.2.4. Penser les liens entre l'extérieur et l'intérieur autrement

Enfin, notre travail réintroduit une question centrale, déjà soulevée par D. Kaminski (2010), et c'est sur celle-ci que nous souhaitons terminer. L'apparition d'un objectif de responsabilisation en prison, bien que retravaillé par la rationalité de l'institution carcérale, témoigne des liens qui se nouent entre l'extérieur et l'intérieur. En effet, on doit relever la diffusion croissante dans la société libre, tout comme en prison, d'interventions institutionnelles qui font fi des caractéristiques sociales et qui visent à reporter sur les individus la responsabilité de leur propre prise en charge (Quirion, 2012).

En filigrane se dessine un nouveau modèle de prise en charge en prison, qui autorise « le classement et de déclassement des individu et populations » (Dufaux, 2010) : un tri sélectif est opéré entre des personnes qui *veulent* s'en sortir et d'autres qui *ne veulent pas y mettre du leur*. On retrouve entre les quatre murs de la prison la partition entre les bons et les mauvais pauvres (détenus) (Geremek et Moricet, 1987). Des inutiles au monde sont distingués, au sein d'une institution qui concentre déjà des individus mis au ban de la société. Comme l'explique D. Kaminski, les politiques d'activation en prison permettent d'y introduire le principe de *less eligibilty*, « la moindre éligibilité [étant] réservée à celui qui ne saura pas saisir les ressources personnelles qu'on lui suppute abstraitement pour être "de ceux qui comptent" » (Kaminski, 2010[285]).

En cela, nous pouvons en effet constater un alignement de la vie *intra-muros* sur celle hors les murs, dans la reproduction de ses mécanismes inégalitaires et dans l'optimisation de l'allocation des ressources institutionnelles. R. Castel le soulignait, en mentionnant le développement, aux côtés de pratiques répressives et interventionnistes, de nouvelles stratégies de gestion de population :

> « On constate le développement de modes différentiels de traitement des populations, qui visent à rentabiliser au maximum ce qui est rentabilisable et à marginaliser ce qui ne l'est pas. » (Castel, 1983, p. 126).

[285] On pourra également se reporter à une note de C. Trombert (2008) sur les liens étroits entre *less eligibility* et activation dans les politiques sociales.

Il nous semble donc crucial d'interroger les « mythes rationalisés » (Meyer et Royan, 1977, concept repris par Bezes et Musselin [2015] dans leur analyse du *new public management*) qui travaillent les prises en charge institutionnelles, pour inscrire les transformations de l'institution carcérale dans des évolutions plus générales. Cela permettrait ainsi de proposer une analyse « décarcéralisée » (Chantraine, 2004a) des réformes de la prison ; et, cela, afin de réaffirmer l'importance cruciale de l'objet « prison » dans les analyses de science politique.

* *

*

BIBLIOGRAPHIE

Références scientifiques

Adela M. (2000). La politización de las estructuras administrativas de las Comunidades Autónomas. *Revista española de Ciencia Política*, 1(2), 211-235.

Aguilera T. (2012). Gouverner les illégalismes : Les politiques urbaines face aux squats à Paris. *Gouvernement et action publique*, 3(3), 101-124.

Ajil, A. (2021). *Dynamic security in penal settings. Handbook.* Swiss Centre of Expertise in Prison and Probation (SCEPP).

Akrich, M. et Callon, M. (2004). L'intrusion des prisons dans le monde carcéral français. Le programme 13000. Dans P. Artières et P. Lascoumes (dir.), *Gouverner, enfermer. La prison modèle indépassable ?* (p. 295-319). Presses de la Fondation des Sciences Politiques.

Almeda, E. (2005a). Pasado y presente de las cárceles femeninas en España. *Sociológica Revista de pensamiento social*, 6, 75-106.

Almeda, E. (2005b). Women's imprisonment in Spain. *Punishment & Society*. *7*(2), 183-199. doi:10.1177/1462474505050442

Arrignon, M. (2015). Le coût de la résistance. Les ressources territoriales face aux stratégies « d'activation » de la protection sociale (France, Espagne, Pays-Bas). *Dynamiques régionales*, *2*, 15-23. https://doi.org/10.3917/dyre.002.0015

Artières, P. et Lascoumes, P. (2004). *Gouverner, enfermer : La prison, un modèle indépassable ?*. Presses de Sciences Po.

Artières, P., Quéro, L. et Zancarini-Fournel, M. (2003*). Le groupe d'information sur les prisons, Archives d'une lutte, 1970-1972*. Éditions de l'IMEC.

Bajoit, G. (1988). Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement. *Revue française de sociologie*, *29* (2), 325-345.

Ballesteros-Pena, A., & Samaranch E. A. (2015). Políticas de igualdad en las cárceles del siglo XXI. Avances, retrocesos y retos en la práctica del encarcelamiento femenino. *Praxis Sociológica*, 19, 161-186.

Ballesteros Pena, A. (2017). Redomesticidad y encarcelamiento femenino en el sistema penitenciario español. Los Módulos de Respeto. *Papers. Revista de Sociologia*, *102*(2), 261.

Ballesteros Pena, A. (2018). Responsibilisation and female imprisonment in contemporary penal policy: 'Respect Modules' ('Módulos de Respeto') in Spain. *Punishment & Society*, *20*(4), 458-476.

Ballesteros Pena, A. (2020). Transformaciones en las formas de ejercicio del poder penal en España en el siglo XXI: el caso de los Módulos de Respeto. Dans O. Olmo Pedro, & Cubero Izquierdo M. del (dir.), *De los controles disciplinarios a los controles securitarios, Actas del II Congreso Internacional sobre la Historia de la Prisión y las Instituciones Punitivas* (p. 381-397). Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Barbier, J.-C. (2002). Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ?. *Revue Française de Sociologie*, *43*(2), 307-332.

Barbier, J.-C. (2009). Le workfare et l'activation de la protection sociale, vingt ans après : beaucoup de bruit pour rien ? Contribution à un bilan qui reste à faire. *Lien social et Politiques*, *61*, 23-36.

Bastard, B. et Mouhanna, C. (2007). *Une justice dans l'urgence : Le traitement en temps réel des affaires pénales*. PUF.

Baudot, P-Y., Revillard, A. (2015). *L'État des droits. Politique des droits et pratiques des institutions.* Presses de Sciences Po, « Académique ».

Becerra, J. (2012). Las prisiones españolas vistas desde Europa. Un análisis comparado. *Revista de derecho penal y criminología*, *7,* 381-406.

Bemelmans-Videc, M.-L., Rist, R.C. & Vedung, E. (Eds.). (1998). *Carrots, Sticks & Sermons: Policy Instruments & Their Evaluation* (1st ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315081748

Benguigui, G. (1997). Contrainte, négociation et don en prison. *Sociologie du travail*, *39*(1), 1-17. http://www.jstor.org/stable/43150344

Benguigui, G., Chauvenet, A., et Orlic, F. (1992). Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail. *Droit et société*, *22*(1), 491-497.

Bérard, J. (2013). Les révoltes des prisonniers et les critiques de l'enfermement. Dans J. Bérard (dir.), *La justice en procès : Les mouvements de contestation face au système pénal (1968-1983)* (pp. 63-97). Presses de Sciences Po.

Bérard, J. (2014). Genèse et structure des conflits politiques sur les droits des détenus dans la France contemporaine. *Déviance et Société*, *38*(4), 449-468.

Bérard, J. et Chantraine G. (2017). Chercher son modèle et trouver son double ? Les usages de l'exemple québécois/canadien dans la conception des réformes pénales et pénitentiaires françaises depuis les années 2000. *Politix*, *120*(4), 87-111.

Bergalli, R. (1992). ¡Esta es la cárcel que tenemos… (pero no queremos)! Introducción. En I. Rivera (coord.), *Cárcel y Derechos Humanos. Un enfoque relativo a la defensa de los derechos fundamentales de los reclusos* (p. 7-21). J. M. Bosch.

Bernard, F. (2015). La communication des organisations entre questions d'influence et questions d'autonomie. L'actualité des notions d'engagement, d'émergence et d'institution. *Communication et organisation*. DOI: 10.4000/communicationorganisation.4909

Bessin, M. et Lechien, M. (2002). Hommes détenus et femmes soignantes : l'intimité des soins en prison. *Ethnologie française*, *32*, 69-80. https://doi.org/10.3917/ethn.021.0069

Bezes, P. (2009). *Réinventer l'État : Les réformes de l'administration française (1962-2008)*. PUF.

Bezes, P. (2020). Le nouveau phénomène bureaucratique : Le gouvernement par la performance entre bureaucratisation, marché et politique. *Revue française de science politique*, *70*, 21-47. https://doi.org/10.3917/rfsp.701.0021

Bezes, P. et Musselin, C. (2015). *Chapitre 5 /* Le *new public management* : Entre rationalisation et marchandisation ? Dans Boussaguet L., Jacquot, S., Ravinet, P. & Muller, P. (2015). Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ? *publiques* (p. 125-152). Presses de Sciences Po. https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2015.01.0125"

Bezes, P., Billows, S., Duran, P. et Lallement, M. (2021). Introduction. Pour une sociologie de la rationalisation : De Max Weber aux programmes de recherche

contemporains. *L'Année sociologique*, *71*, 11-38. https://doi.org/10.3917/anso.211.0011

Bishop, N. (2006) « La participation des personnes détenues à l'organisation de la vie en détention », Champ pénal / Penal field, nouvelle revue internationale de criminologie [En ligne], Vol. III. http://champpenal.revues.org/485.

Bizeul, D. (2007). Que faire des expériences d'enquête ? Apports et fragilité de l'observation directe. *Revue française de science politique*, *57*(1), 69-89.

Bony, L. (2015). La prison, une « cité avec des barreaux » ? Continuum socio-spatial par-delà les murs. *Annales de géographie*, *702-703*, 275-299. https://doi.org/10.3917/ag.702.0275.

Borraz, O. (2005). Les normes. Instruments dépolitisés de l'action publique. Dans P. Lascoumes et P. Le Galès (dir.), *Gouverner par les instruments* (p. 123-161). Presses de Sciences Po.

Bosworth, M. & Sparks, R. (2000). New directions in prison studies: Some introductory comments. *Theoretical Criminology, 4*(3), 259-264.

Bouagga, Y. (2015). *Humaniser la peine ? Enquête en maison d'arrêt*. Presses Universitaires de Rennes, coll. Le sens social.

Boumaza, M. et Campana, A. (2007). Enquêter en milieu « difficile » : Introduction. *Revue française de science politique*, *57*(1), 5-25.

Bourdieu, P. (1990). Droit et passe-droit. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *81-82*, 86-96.

Bourdieu, P. (1993). Esprits d'État [Genèse et structure du champ bureaucratique]. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *96*(1), 49–62.

Bourgeois, M. (2015). Catégorisations et discriminations au guichet du logement social. Une comparaison de deux configurations territoriales. Dans Baudot, P.-Y et Revillard, A. (dir.), *L'État des droits. Politique des droits et pratiques des institutions* (p. 177-210). Presses de Sciences Po.

Boussard, V., Demazière, D. et Milburn, P. (dir.) (2010). *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*. Presses universitaires de Rennes, coll. « Des Sociétés ».

Brandariz García, J.-A. (2014a). La evolución de la penalidad en el contexto de la Gran Recesión: la contracción del sistema penitenciario español. *Revista de derecho penal y criminología*, *3ª época*, *12*, 309-342.

Brandariz García, J.-A. (2014b). La difusión de lógicas actuariales y gerenciales en las políticas punitivas. *Revista para el Análisis del Derecho* [en línea], 2. https://raco.cat/index.php/InDret/article/view/289829/378138.

Brandariz García, J.-A. (2015). La evolución del sistema penitenciario español, 1995-2014. Transformaciones de la penalidad y modificación de la realidad. *Revista Crítica Penal y Poder*, *9*, 1-31.

Brandariz-García, J. A. (2018). An enduring sovereign mode of punishment: Post-dictatorial penal policies in Spain. *Punishment & Society*, *20*(3), 308-328.

Brossat, A. (2001). *Pour en finir avec la prison*. La Fabrique.

Canguilhem, G. (2015 [1943]). *Le normal et le pathologique*. PUF.

Cano Paños, M. et Barquin Sanz, J. (2012). Le régime pénitentiaire pour les terroristes en Espagne : la prison, une arme pour combattre l'ETA. *Revue internationale de droit pénal*, *83*, 413-458. https://doi.org/10.3917/ridp.833.0413.

Cardi, C. (2015). Les habits neufs du familialisme : Ordre social, ordre familial et ordre du genre dans les dispositifs de soutien à la parentalité. *Mouvements, 82*(2), 11-19.

Carlier, C. (2009). Histoire des prisons et de l'administration pénitentiaire française de l'Ancien Régime à nos jours. *Criminocorpus*. http://journals.openedition.org.inshs.bib.cnrs.fr/criminocorpus/246.

Cartier, M. et Lechien, M. (2012). Vous avez dit « relationnel » ? Comparer des métiers de service peu qualifiés féminins et masculins. *Nouvelles Questions Féministes*, *31*, 32-48. https://doi.org/10.3917/nqf.312.0032

Casado, D. G. (2015). *Los Módulos de Respeto: una alternativa al tratamiento penitenciario. Departamento de Teoría e Historia de la Educación* [thèse de Doctorat, Universidad Complutense de Madrid].

Castel, R. (1981). *La gestion des risques : de l'antipsychiatrie à l'après-psychanalyse*. Minuit.

Castel, R. (2013). De la protection sociale comme droit. Dans R. Castel, N. Duvoux (dir.). *L'avenir de la solidarité*. PUF.

Chabbal, J. (2016). *Changer la prison. Rôles et enjeux parlementaires.* Presses universitaires de Rennes, coll. « Res Publica ».

Chantraine, G. (s. d.). *PRISON*. Encyclopædia Universalis. https://www.universalis.fr/encyclopedie/prison/.

Chantraine, G. (2004a). Prison et regard sociologique, pour un décentrage de l'analyse critique. *Champ pénal*, Vol. I. http://champpenal.revues.org/39 https://doi.org/10.4000/champpenal.39.

Chantraine, G. (2004b). Prison, désaffiliation, stigmates. L'engrenage carcéral de l'« inutile au monde » contemporain. *Déviance et Société*, *27*, 363-387.

Chantraine, G. (2005). Ordre, pouvoir et domination en détention : Les relations surveillants-détenus dans une maison d'arrêt en France. *Criminologie*, *37*(2), 197-223.

Chantraine, G. (2006). La prison post-disciplinaire. *Déviance et Société*, *30*(3), 273-288.

Chantraine, G. (2012). Les prisons pour mineurs : Du primat sécuritaire à la concurrence des logiques professionnelles ? *Les Cahiers de la Justice*, *3*, 153-164.

Chantraine, G. et Cauchie, J.-F. (2006). Risque(s) et gouvernementalité : Reconstruction théorique et illustration empirique : les usages du risque dans l'économie du châtiment légal. *Socio-logos*, *1*.

Chantraine, G. et Kaminski, D. (2007). La politique des droits en prison. *Champ pénal/Penal field* [En ligne], Séminaire Innovations Pénales. https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/champpenal.2581

Chantraine, G. et Sallée, N. (2013). Éduquer et punir. *Revue française de sociologie*, *54*(3), 437-464.

Charbit, J. (2016). *Entre subversion et gouvernementalité* [thèse de Doctorat, Université de Lille 1].

Charbit, J. (2018). Une institutionnalisation contestée. La participation des personnes détenues à la gestion de la prison. *Déviance et Société*, *42*(1), 207-236.

Chauvenet, A. (1998). Guerre et paix en prison. *Les cahiers de la sécurité intérieure*, *31*, 91-109.

Chauvenet, A. (2000). Les surveillants entre droit et sécurité. Dans Veil C. et Lhuilier D. (dir.), *La prison en changement* (p. 127-158). Erès.

Chauvenet, A. (2006). Privation de liberté et violence : le despotisme ordinaire en prison. *Déviance et Société*, *30*(3), 373-388.

Chauvenet, A. (2010). « Les prisonniers » : construction et déconstruction d'une notion. *Pouvoirs*, *135*(4), 41.

Chauvenet, A., Benguigui, G., et Orlic, F. (1993). Les surveillants de prison : Le prix de la sécurité. *Revue Française de Sociologie*, *34*(3), 345-366.

Chauvenet, A., Orlic, F. et Benguigui, G. (1994). *Le monde des surveillants de prison*. Presses Universitaires de France.

Chelle, E. (2012). *Gouverner les pauvres. Politiques sociales et administration du mérite*. PUR.

Chevallier, J. (1997). *Le service public*. Presses universitaires de France, coll. « Que sais-je ? ».

Cid, J. & Andreu, A. (2017). European Prison Policy and Spanish Prison Practices: Understanding Confluences and Gaps. *In* Daems T., & Robert L. (eds.), *Europe in Prisons. Assessing the Impact of European Institutions on National Prison Systems* (p. 255-289). Palgrave Macmillan.

Cid, J. & Larrauri, E. (2005). *Delincuencia violenta. ¿Prevenir, castigar o rehabilitar?* Tirant Lo Blanch.

Cid, J. (2005). The penitentiary system in Spain: The use of imprisonment, living conditions and rehabilitation. *Punishment & Society*, *7*(2), 147-166.

Cid, J. (2008). El incremento de la población reclusa en España entre 1996-2006: Diagnóstico y remedios. *Revista Española de Investigación Criminológica*, *6*, 1-31.

Cid, J. (2020). El futuro de la prisión en España. *Revista Española De Investigación Criminológica*, *18*(1), 1–32. https://doi.org/10.46381/reic.v18i0.285.

Cid, J. y Contreras, M. (2014). Interview with Ramon Parés, former director of the Catalan Prison System. En: M. Henderson Hurley y D. K. Das (eds.). *Trends in corrections: Interviews with corrections leaders around the world*, II (p. 77-92). Boca Raton: CRC Press.

Claudon, R. et Masclet, G. (2005). Le stress, principe actif de la peine de prison moderne : détresse et gestion de son état de stress en centre de détention régional chez des détenus primaires et condamnés pour des peines moyennes. *Psychologie du Travail et des Organisations* (2005) *11/3*, 165-189.

Clemmer, D. (1940). *The prison community*. Christopher Publishing House.

Cliquennois, G. (2006a). Vers une gestion des risques légitimante dans les prisons françaises ? *Déviance et Société*, *30*(3), 355-371.

Cliquennois, G. (2006b). Problèmes méthodologiques inhérents à une recherche sociologique qualitative menée sur les politiques carcérales belges et françaises. *Socio-logos* [En ligne], 1. http://journals.openedition.org.inshs.bib.cnrs.fr/socio-logos/28.

Cliquennois, G. (2009). Tri et affectation des détenus en régime différencié. *Sociologie du travail* [En ligne], *51* (1), 78–96. https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/sdt.15962.

Cliquennois, G. (2013). *Le management des prisons. Vers une gestion des risques et une responsabilisation des détenus ?* Larcier.

Cliquennois, G., Cartuyvels, Y. et Champetier, B. (2014). Le contrôle judiciaire européen de la prison : les droits de l'homme au fondement d'un panoptisme inversé ? *Déviance et Société*, *38*(4), 491-519. https://doi.org/10.3917/ds.384.0491

Cliquennois, G., Bellebna, H. et Léonard, T. (2015). Management et système pénal : Présentation du dossier. *Droit et société*, *90*, 243-252. https://doi.org/10.3917/drs.090.0243

Combessie, P. (1996). *Prisons des villes et des campagnes. Étude d'écologie sociale*. Les Éditions ouvrières.

Comfort, M. (2007). « C'est plein de mecs bien en taule ! » : Incarcération de masse aux États-Unis et ambivalence des épouses. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *169*, 22-47. https://doi.org/10.3917/arss.169.0022.

Cormier, B.M. (1975). *The watcher and the watched*. Tundra Books.

Coyle, A. (2005). *Understanding Prisons: Key Issues in Policy and Practice*. Open University Press.

Crawford, A. (2001). La justice de proximité : appels à la « communauté » et stratégies de responsabilisation dans une idéologie managériale : Réflexions à partir d'une perspective anglo-saxonne. Dans J. Faget (éd.) *La justice de proximité en Europe* (p. 37-63). Érès. https://doi.org/10.3917/eres.wyvek.2001.01.0037"

Crawley, E. (2004). *Doing Prison Work: The Public and Private Lives of Prison Officers*. Willan Publishing.

Cressey, D. (1960). Limitations on organization of treatment in the modern prison. *In* Grosser G. (Ed.), *Theoretical studies in social organization of the prison* (p. 78-100). Social Science Research Council.

Cressey, D. (1965). Prizon organizations. *In* March J.G. (Ed.), *Handbook of Organizations* (p. 1023-1070). Rand McNally.

Crewe, B. (2007). Power, Adaptation and Resistance in a Late-Modern Men's Prison. *The British Journal of Criminology*, *47*(2), 256 275.

Crewe, B. (2009). *The Prisoner Society: Power, Adaptation and Social Life in an English Prison*. Oxford University Press.

Crewe, B. (2011a). Soft power in prison: Implications for staff–prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), 455-468. https://doi.org/10.1177/1477370811413805.

Crewe, B. (2011b) Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, *13*(5), 509–529.

Crewe, B., Liebling A. & Hulley S. (2015). Staff-Prisoner Relationships, Staff Professionalism, and the Use of Authority in Public- and Private-Sector Prisons. *Law & Social Inquiry*, *40*(2), 309 344.

Cuesta, de la J. L. & Blanco B. (2017). Le système pénitentiaire espagnol. Dans J. P Céré et C. E. A. Japiassu (dir.), *Les systèmes pénitentiaires dans le monde*. (p. 123-146). Dalloz.

Cutiño Raya, S. (2015). Algunos datos sobre la realidad del tratamiento en las prisiones españolas. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, 17* (11). http://criminet.ugr.es/recpc/17/recpc17-11.pdf.

Darley, M. et Lancelevée, C. (2016). Introduction : Faire tenir les murs. Pratiques professionnelles en milieu fermé. *Sociétés contemporaines*, *103*(3), 5-18.

Darley, M., Lancelevée, C. et Michalon, B. (2013). Où sont les murs ? Penser l'enfermement en sciences sociales. *Cultures & Conflits*, *90*, 7-20. http://conflits.revues.org/18703

Darmon, M. (2008). Rien de grave. Les transformations de la discipline dans un lycée de province, 1940-1970. Dans D. Damamme, B. Gobille, F. Matonti et B. Pudal (dir.), *Mai-juin 68* (p. 75-88). Éd. de l'Atelier.

Décarpes, P. (2004). Topologie d'une prison médiatique. *Champ pénal/Penal field* [En ligne], 1. https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/champpenal.24.

Delpeuch, T., Dumoulin, L. et Galembert (de), C. de (2014). *Sociologie du droit et de la justice*. Armand Colin.

Demartini, A.-E. (2019). Attica ! Attica ? Dynamiques des révoltes dans les prisons (XXe-XIXe siècles, Amérique du Nord, Europe) : présentation. *Criminocorpus.* http://journals.openedition.org.inshs.bib.cnrs.fr/criminocorpus/6534

Demazière, D., Lessard, C. et Morrissette, J. (2013). Introduction : Les effets de la Nouvelle Gestion Publique sur le travail des professionnels : transpositions, variations, ambivalences. *Éducation et sociétés*, *32*, 5-20.

Devresse, M.-S., (2013). La gestion de la surpopulation pénitentiaire : perspectives politiques, administratives et juridictionnelles. *Droit et société*, *84*, 339-358. https://doi.org/10.3917/drs.084.0339

Diez Ripollés, J. L. (2006). La evolución del sistema de penas en España: 1975-2003. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea)*, *8*, 7-25. http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-07.pdf.

Díez-Ripollés, J.et Domínguez, A. & Benitez, M-J. (2017). *La política criminal contra la violencia sobre la mujer pareja (2004-2014). Su efectividad, eficacia y eficiencia*. Tirant lo Blanch.

Douillet, A.-C. ; Maillard (de), J. et Zagrodski, M. (2014). Une centralisation renforcée par le chiffre ? Les effets contradictoires des indicateurs chiffrés dans la police nationale en France. *Politique et Management Public* [En ligne].

Douillet, A.-C., Maillard (de), J. (2008). Le magistrat, le maire et la sécurité publique : action publique partenariale et dynamiques professionnelles. *Revue française de sociologie*, *49*, 793-818. https://doi.org/10.3917/rfs.494.0793.

Dubet, F. (2005). Propositions pour une syntaxe des sentiments de justice dans l'expérience de travail. *Revue française de sociologie*, *46*, 495-528. https://doi.org/10.3917/rfs.463.0495

Dubois V. (2007). État social actif et contrôle des chômeurs: un tournant rigoriste entre tendances européennes et logiques nationales. *Politique européenne*, *21*(1), 73-95. https://doi.org/10.3917/poeu.021.0073.

Dubois, V. (2008 [1999]). *La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère.* Economica, coll. « études politiques ».

Dubois, V. (2008). La politique culturelle. Genèse d'une catégorie d'intervention publique. Belin (« Socio-histoires »).

Dubois, V. (2009). L'action publique. Dans A. Cohen, B. Lacroix et P. Riutort (dir.), *Nouveau manuel de science politique* (p. 311-325). La Découverte.

Dubois V. (2010). Politiques au guichet, politique du guichet. Dans Borraz, O. (dir.), *Politiques publiques 2. Changer la société* (p. 265-286). Presses de Sciences Po. 10.3917/scpo.borra.2010.01.0265. https://www-cairn-info.janus.bis-sorbonne.fr/politiques-publiques-2--9782724611489-page-265.htm

Dubois, C. (2016). Prudence et ruse comme capacités d'action managériale et politique. Le cas des équipes de direction pénitentiaire belges. *Sociologie 4/7*, 377-392.

Dubourg, E. et Gautron, V. (2014). La rationalisation des méthodes d'évaluation des risques de récidive. *Champ pénal/Penal field* [En ligne], XI. https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/champpenal.8947.

Dufaux, F. (2010). L'emploi des personnes incarcérées en prison : pénurie, flexibilité et précariat. *Déviance et société*, *34*(3), 299-324.

Dunbar, I. (1985). *A Sense of Direction*. Home Office.

Dünkel, F. & Snacken, S. (2005). *Les prisons en Europe*. L'Harmattan.

Durand, C. (2014). Construire sa légitimité à énoncer le droit. Étude de doléances de prisonniers. *Droit et société*, *87*(2), 329-348. https://doi.org/10.3917/drs.087.0329 -xd_co_f=ZjBjMzcwODctN2E3Ni00OTU5LWEwODktYjdiMjkxZjM2MzJl~

Durand, C. (2018). Un bureau derrière les barreaux. Travail relationnel et pouvoir discrétionnaire dans les audiences pénitentiaires. *Sociologie du travail*, *60*(3). http://journals.openedition.org.inshs.bib.cnrs.fr/sdt/2599, https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/sdt.2599.

Durand, C. (2019). *Les reconfigurations de la relation carcérale : sociologie des espaces de communication entre prisonnier·e·s et autorités pénitentiaires* [thèse de doctorat, EHESS].

Duvoux, N. (2009). *L'autonomie des assistés : Sociologie des politiques d'insertion*. PUF.

Duvoux, N. (2011). 22. Le RMI et les dérives de la contractualisation. Dans S. Paugam (éd.). *Repenser la solidarité* (p. 451-472). PUF. https://doi.org/10.3917/puf.pauga.2011.01.0451

Edelman, M., Habart, C. et Desage, F. (2012). L'espace et l'ordre social. *Politix*, *97*(1), 7-24. https://doi.org/10.3917/pox.097.0007.

Farges, E. (2007). Penser la réforme pénitentiaire avec Michel Foucault. Apports et limites à une sociologie politique de la loi du 18 janvier 1994. *Raisons politiques, 25*, 101-125. https://doi.org/10.3917/rai.025.0101.

Faugeron, C. et Boulaire le, J. M. (1992). Prisons, peines de prison et ordre public. *Revue Française de Sociologie*, *33*(1), 3-32. https://doi.org/10.2307/3322332.

Feeley, M. & Swearingen, V. (2004). The Prison Conditions Cases and the Bureaucratization of American Corrections: Influences, Impacts and Implications. *Pace Law Review*, 24.

Feest, J. (1999). Imprisonment and prisoners' work. *Punishment & Society*, *1*(1), 99-107.

Férez Mangas, D., & Andrés Pueyo A. (2015). Predicción y prevención del quebrantamiento de los permisos penitenciarios. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 13, 1-28.

Férez-Mangas D., & Andrés-Pueyo, A. (2018) Eficacia predictiva en la valoración del riesgo del quebramiento de permisos penitenciarios. *Ley Penal*, 134.

Fernandez F., Fischer N., Kobelinsky C., & Michalon B. (2015). Introduction : Traiter, humaniser, judiciariser : Les transformations contemporaines de l'enfermement. *Déviance et Société*, 39(4), 371-377.

Fernandez, F. (2015). Lorsque la prison (se) rend justice. *Déviance et Société*, *39*(4), 379-404. https://doi.org/10.3917/ds.394.0379

Fischer, N. (2015). De l'informalité à la « transparence » : Institutionnalisation et statut de la critique dans les réformes de la rétention administrative des étrangers en France. *Déviance et Société*, *39*, 455-476.

Fischer, N. (2016). Entre droit et savoirs professionnels. L'action des membres du contrôleur général des lieux de privation de liberté français. *Déviance et Société*, *40*, 411-432. https://doi.org/10.3917/ds.404.0411.

Forero, A. & Jiménez Franco, D. (2014). La cárcel española en (la) crisis. Mano dura y escasez:¿ hacia la esquizofrenia punitiva? - . *Revista de Derecho penal y Criminología*, *5*, 27-52.

Foucault, M. (1993 [1975]). *Surveiller et punir*. Gallimard.

Foucault, M. (2001). Deux essais sur le sujet du pouvoir, Dans *Dits et écrits II* (p. 1041-1062). Gallimard.

Frauenfelder, A., Nada, É. et Bugnon, G. (2015). Division morale du travail et recompositions du sens de l'enfermement en Centre éducatif fermé. *Déviance et Société*, *39*(4), 477-500.

Frigoli G. (2010). Les usages locaux des catégories de l'action publique face aux situations migratoires. *Migrations Société*, *128*(2).

Froment, J.-C. (1998). *La République des surveillants de prison*. L.G.D.J.

Froment, J.-C. et Kaluszynski, M. (2011). *L'Administration pénitentiaire face aux principes de la nouvelle gestion publique. Une réforme en question(s)*. PUG.

Galán Casado, D. & Cantero Fernando, G. (2017). Posibilidades educativas en los módulos de respeto. Análisis de un caso. *Revista Complutense de Educación*, *29*(2), 475-489.

Galembert (de), C., Henneguelle A., & Touraut, C. (2017) Prison et méthode de recherche : présentation, *Criminocorpus*. http ://journals.openedition.org/criminocorpus/3501.

Galembert (de), C. et Rostaing, C. (2014). Ce que les droits fondamentaux changent à la prison. Présentation du dossier. *Droit et société*, *87*(2), 291-302. https://doi.org/10.3917/drs.087.0291.

Galembert (de), C. et Devresse M.-S. (2016). Introduction : normativités et réclusion en contexte de demande sécuritaire. *Déviance et Société*, 40(4), 375-389.

Gallego, M., Cabrera, P., Ríos, J. & Segovia, J. L. (2010). *Andar 1 km en línea recta*. Universidad Pontificia de Comillas.

García Valdes, C. (1989). *Derecho Penitenciario (Escritos, 1982-1989)*. Ministerio de Justicia.

Garland, D. (2001). *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*. University of Chicago Press.

Gauthier, J. (2010). Esquisse du pouvoir policier discriminant : Une analyse interactionniste des cadres de l'expérience policière. *Déviance et Société*, *34*, 267-278. https://doi.org/10.3917/ds.342.0267.

Gautron, V. et Retière, J. (2014). Le traitement pénal aujourd'hui : juger ou gérer : Présentation du dossier. *Droit et société*, *88*, 579-590. https://doi.org/10.3917/drs.088.0579.

Geremek, B. et Moricet, A. J. (1987). *La Potence ou la pitié : L'Europe et les pauvres du Moyen Âge à nos jours*. Gallimard.

Goffman, E. (1968 [1961]). *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux. Présentation de Robert Castel, traduction française*. Éditions de Minuit.

González Sánchez, I. (2012). La cárcel en España: mediciones y condiciones del encarcelamiento en el siglo XXI. *Revista de derecho penal y criminología*, *3*(8), 351-402.

González Sánchez, I. (2015). *La penalidad neoliberal: aumento de presos y reconfiguración del Estado en España (1975-2008)*. [Tesis inédita de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología].

Grimaldos, A. (2004). *Franco's shadow in the Spanish Transition*. Oberon.

Guilbaud, F. (2011). La privatisation des prisons : entre marché et « dogme sécuritaire ». Dans G. Benguigui, F. Guilbaud et Malochet, G. (dir.) *Prisons sous tensions* (p. 190-220). Champ social.

Guilbaud, F. (2018) Travailler quand on est détenu : un support pour mieux vivre la détention ? *Rhizome*, *67* (1), 62-67. https://www.cairn.info/revue-rhizome-2018-1-page-62.ht.

Hall, P. (1993). Policy Paradigm, Social Learning and the State, the Case of Economic Policy in Britain. *Comparative Politics*, 275-296.

Hannah-Moffat, K. (2005). Criminogenic needs and the transformative risk subject: Hybridizations of risk/need in penality. *Punishment & Society*, *7*(1), 29-51. https://doi.org/10.1177/1462474505048132.

Hannah-Moffat, K. et Shaw, M. (2001). Situation risquée : le risque et les services correctionnels au Canada. *Criminologie*, *34*(1), 47-72.

Harcourt Bernard, E. (2011). Surveiller et punir à l'âge actuariel : Généalogie et critique. *Déviance et Société*, *35*(1), 5-33.

Hassenteufel, P. (2000). Deux ou trois choses que je sais d'elle. Remarques à propos d'expériences de comparaisons européennes. Dans CURAPP, *Les méthodes au concret* (p. 105-124). PUF.

Hassenteufel, P. (2011). *Sociologie politique : l'action publique*. Armand Colin.

Hassenteufel, P. et Maillard (de), J. (2013). Convergence, transferts et traduction : Les apports de la comparaison transnationale. *Gouvernement et action publique*, *3*(3), 377-393.

Hedhili-Azéma, H. (2019). La réforme d'administration pénitentiaire Amor de mai 1945. *Criminocorpus*. http://journals.openedition.org.inshs.bib.cnrs.fr/criminocorpus/6244.

Hughes, E. C. (1962). Good People and Dirty Work. *Social Problems*, *10*(1), 3-11. https://doi.org/10.1525/sp.1962.10.1.03a00010.

Hulley, S., Liebling, A. & Crewe, B. (2012). Respect in prisons: Prisoners' experiences of respect in public and private sector prisons. *Criminology & Criminal Justice*, *12*(1), 3-23.

Jacobs, J. B. (1980). The prisoners' Rights Movement and Its Impacts, 1960-80, *Crime and Justice*, *2*, 429-470.

Jendly, M. (2012). Performance, transparence et *accountability* : une équation (dé) responsabilisante des professionnels exerçant en prison ? *Déviance et Société*, *36*, 243-262. https://doi.org/10.3917/ds.363.0243.

Jiménez Franco, D. (2016). *Mercado-estado-cárcel en la democracia neoliberal española*. OSPDH.

Jobard, F. et Favre, P. (2020). Maintien de l'ordre. Dans O. Fillieule (ed.) *Dictionnaire des mouvements sociaux (*2e éd., p. 357-363). Presses de Sciences Po. https://doi.org/10.3917/scpo.filli.2020.01.0357.

Jobert, B. (1994). *Le tournant néo-libéral en Europe. Idées et recettes dans les pratiques gouvernementales*. L'Harmattan.

Johnston, H. (2021). Corrupting and Saving: Moral Contamination, Prison Education and Prison History. *The Howard Journal*, *60*(1), 109-118.

Kaminski, D. (2002a). Les droits des détenus au Canada et en Angleterre : entre révolution normative et légitimation de la prison. Dans O. De Schutter et D. Kaminski (dir.), *L'institution du droit pénitentiaire : enjeu de la reconnaissance de droits aux détenus* (p. 91-112). LGDJ/Bruylant.

Kaminski, D. (2002b). Troubles de la pénalité et ordre managérial, *Recherches sociologiques, 33 (1),* 87-107.

Kaminski, D. (2006). Un nouveau sujet de droit pénal ? Dans T. Moreau et F. Digneffe (dir.), *Responsabilité et responsabilisation dans la justice pénale* (p. 45-64). Larcier.

Kaminski, D. (2010). Droits des détenus, normalisation et moindre éligibilité. *Criminologie*, *43*(1), 199-226. https://doi.org/10.7202/044057ar.

Kaminski, D. (2013). Violence et emprisonnement. *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, *2*(2), 461-474.

Kaminski, D. et Chantraine, G. (2007). La politique des droits en prison. *Champ pénal/Penal field* [En ligne]. http://champpenal.revues.org/2581 https://doi.org/10.4000/champpenal.2581

Kellerhals J., Modak M. et Perrenoud D. (1997). *Le sentiment de justice dans les relations sociales*. PUF.

Khan, Z. (2020). A typology of prisoner compliance to the Incentives and Earned Privileges scheme: Theorising the neoliberal self and staff–prisoner relationships. *Criminology & Criminal Justice*. https://doi.org/10.1177/1748895820947456.

King, R. D. & Morgan R. (1980). *The Future of the Prison System*. Farnborough.

Kozlowski, G. et Scheer, D. (2015). Haren, le futur village pénitentiaire. *La Revue nouvelle*, *6,* 39-46.

Laforgue, D. et Rostaing, C. (2011). Pluralité des formes de violence et recomposition des institutions. Dans D. Laforgue, C. Rostaing (dir.). *Violences et institutions : réguler, innover ou résister ?* [En ligne]. CNRS Éditions. https://doi.org/10.4000/books.editionscnrs.21534

Lallement, M. (2013). *Tensions majeures. Max Weber, l'économie, l'érotisme*. Éditions Gallimard.

Lancelevée, C. (2011). Une sexualité à l'étroit. Les unités de visite familiale et la réorganisation carcérale de l'intime. *Sociétés contemporaines*, *83*, 107-130. https://doi.org/10.3917/soco.083.0107.

Lancelevée, C. (2016). *Quand la prison prend soin : Enquête sur les pratiques professionnelles de santé mentale en milieu carcéral en France et en Allemagne*. [Thèse de doctorat en Sociologie, EHESS].

Larminat (de), X. (2014). *Hors des murs. L'exécution des peines en milieu ouvert.* PUF-Le Monde.

Larminat (de), X. (2015). Entre sentiment et comportement. L'adaptation des agents de probation aux réformes gestionnaires. *Droit et société*, *90*, 303-316. https://doi.org/10.3917/drs.090.0303

Larrauri, E. (2007). *Criminología crítica y Violencia de género*. Trotta.

Lascoumes, P. (2006). Ruptures politiques et politiques pénitentiaires, analyse comparative des dynamiques de changement institutionnel. *Déviance et Société*, *30*(3), 405-419. https://doi.org/10.3917/ds.303.0405.

Le Bianic, T., Verdalle, L. de et Vigour, C. (2012). S'inscrire dans une démarche comparative. Enjeux et controverses. *Terrains et travaux*, *21*, 5-21.

Le Caisne, L. (2007). De si dangereux condamnés. Construction sociale de la dangerosité en prison. *Journal des anthropologues*, *108/109*, 183-210.

Le Caisne, L. et Proteau, L. (2008). La volonté de savoir sociologique à l'épreuve du terrain : de l'enchantement du commissariat au désenchantement de la prison. *Sociétés contemporaines*, *72*(4), 125-149.

Leander, K. (1995). The Normalization of Swedish Prisons. In V. Ruggiero., M. Ryan, and J. Sim (eds.). *Western European Penal Systems. A Critical Anatomy*. Sage Publications.

Lecumberri, F. (2015). ¿Módulos de respeto o módulos de la vergüenza? El experimento terapéutico y de control en las cárceles del Estado español. Dans P. Holguin (Dir.), *Reformar o abolir el sistema penal* (p. 167-198). Siglo del Hombre Editores, Universidad EAFIT, Universidad de Antioquia.

Liebling, A. (2000). Prison Officers, Policing and the Use of Discretion. *Theoretical Criminology*, *49*(3), 333-357. https://doi.org/10.1177/1362480600004003005

Liebling, A. (2001). Whose Side are We on? Theory, Practice and Allegiances in Prisons Research. *British Journal of Criminology*, *41*(3), 472-484.

Liebling, A. (2008). Incentives and Earned Privileges Revisited: Fairness, Discretion, and the Quality of Prison Life. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, *9*(sup1), 25-41.

Liebling, A., Price, D. & Shefer, G. (2010). *The Prison Officer*. Willan Publishing.

Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. Erès, coll. « Sociologie clinique ».

Lipsky, M. (1980). *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russel Sage Foundation. https://doi.org/10.2307/1288305.

Lochak, D. (1983). Droit, normalité, normalisation. Dans CURAPP, *Le droit en procès* (p. 51-77). PUF.

Lorenzo Rubio, C. (2013). *Cárceles en Llamas - el movimiento de presos sociales en la transición*. Virus Editorial.

Maillard (de), J. (2009). Réformes des polices dans les pays occidentaux : Une perspective comparée. *Revue française de science politique*, *59*, 1197-1230. https://doi.org/10.3917/rfsp.596.1197.

Maillard (de), J. (2020). Diffusion des logiques néo-managériales et organisations policières : Les régimes de performance à Paris et Londres. *Revue française de sociologie*, *61*, 109-134. https://doi.org/10.3917/rfs.611.0109

Maillard (de), J. et Kübler, D. (2016). *Analyser les politiques publiques*. Presses universitaires de Grenoble.

Malochet, G. (2007). Des femmes dans la maison des hommes : L'exemple des surveillantes de prison. *Travail, genre et sociétés*, *17*, 105-121. https://doi.org/10.3917/tgs.017.0105.

Marchetti, A. (1997). *Pauvretés en prison*. Érès.

Martiniello, M. et Simon, P. (2005). Les enjeux de la catégorisation. *Revue européenne des migrations internationales*, *21*(2), 7-18.

Martuccelli, D. (2004). Figures de la domination. *Revue française de sociologie*, *45*(3), 469-497.

Mary, P. (2015). *Probation. Histoires, normes, pratiques*. Bruylant.

Mary, P., Bartholeyns, F. et Béghin, J. (2006). La prison en Belgique : de l'institution totale aux droits des détenus ? *Déviance et Société*, *30*(3), 389-404.

Mateos, A. & Penadés, A. (2013). Spain : Crisis and cutouts. *Revista de Ciencia Politica*. *33*, 161-183.

Mathiesen, T. (1974). *The Politics of Abolition*. Martin Robertson.

Mathieu, N-C. (1991). *L'Anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*. Côté-femmes.

McCleery, R. (1960). Communications Patterns as Bases of Systems of Authority and Power. In R.A. Cloward (ed.). *Theoretical Studies in Social Organization of the Prison* (p. 49-77). Social Science Research Council.

Mesa, A. (2000). La politización de las estructuras administrativas de las Comunidades Autónomas. *Revista española de Ciencia Política*, *1 (*2), 211-235.

Michalon, B. et Bruslé, T. (2016). L'ethnicité, la religion et le genre dans les institutions d'enfermement : processus et effets de catégorisation. *Critique internationale*, *72*(3), 9-19. https://doi.org/10.3917/crii.072.0009.

Milhaud, O. (2015). L'enfermement ou la tentation spatialiste. De « l'action aveugle, mais sûre » des murs des prisons. *Annales de géographie*, *702-703*(2), 140-162. https://doi.org/10.3917/ag.702.0140.

Milhaud, O. (2017). *Séparer et punir. Une géographie des prisons françaises*. CNRS.

Milhaud, O. et Scheer, D. (2020). Plaidoyer pour une lecture critique de l'architecture carcérale, *Champ pénal/Penal field* [En ligne], *20*. https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/champpenal.11621.

Milly, B. (2004). L'enseignement en prison : du poids des contraintes pénitentiaires à l'éclatement des logiques professionnelles. *Déviance et Société*, *28*, 57-79. https://doi.org/10.3917/ds.281.0057.

Milly, B. (2012). *Le travail dans le secteur public. Entre institutions, organisations et professions*. Presses universitaires de Rennes.

Mincke, C. (2015). Une loi pénitentiaire en Belgique, pour quoi faire ? *La Revue nouvelle*, *6*, 32-38.

Moore, J. (2011). *Alexander Maconochies mark system. Prison Service Journal*, 198, 38-46. http://eprints.uwe.ac.uk/16321.

Moreno Bibiloni, I. (2018). «Julio Askatu» / «Julio Ordaindu»: la sociedad vasca frente al secuestro de Julio Iglesias (1993). Pasado y Memoria. *Revista de Historia Contemporánea*, 17, 507-526. https://doi.org/10.14198/PASADO2018.17.18

Moreno Biblioni, I. (2018). «Julio Askatu»/«Julio Ordaindu»: la sociedad vasca frente al secuestro de Julio Iglesias (1993), *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, *17*, 507-526.

Négrier, E. (2005). L'analyse comparée des politiques publiques : Méthodes et principes vécus. *Revue internationale de politique comparée*, *12*, 503-524. https://doi.org/10.3917/ripc.124.0503.

Newton, C. (1994). Gender Theory and Prison Sociology: Using Theories of Masculinities to Interpret the Sociology of Prison for Men. *The Howard Journal*, *33(3),* 193-202.

Otéro, M. (2006). La sociologie de Michel Foucault : une critique de la raison impure. *Sociologie et sociétés*, *38*(2), 49–72. https://doi.org/10.7202/016372ar.

Pastor, E., & Torres, M. (2017). El sistema penitenciario y las personas privadas de libertad en España desde una perspectiva internacional. *Polít. crim.*,12(23), 124-150.

Pechillon, E. (1998). *Sécurité et droit du service public pénitentiaire*. L.G.D.J.

Pedrosa, A. (2020). ¿A quién sancionamos? Un estudio exploratorio en prisiones del contexto español. *Revista Internacional de Sociología, 78*(3). https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.3.19.044

Pérona, O. (2018). « Déqualifier les viols : une enquête sur les mains courantes de la police judiciaire. *Droit et société*, 99, 341-355.

Petit, J. (1990). *Ces peines obscures : La prison pénale en France (1780–1875)*. Fayard.

Phillips, J. (2001). Cultural construction of manhood in prison. *Psychology of Men & Masculinity*, *2* (1), 13–23.

Picca, G. (1973). Faut-il démocratiser les prisons ? *Revue de science criminelle et de droit pénitentiaire comparé*, *4*, 927-932.

Piche, J. & Walby, K. (2010). Problematizing Carceral Tours. *British Journal of Criminology*, *50*(3), 570-581. https://doi.org/10.1093/bjc/azq014.

Pires, A. P. (1991). La réforme pénale et la réciprocité des droits. *Criminologie*, *24*(1), 77–104. https://doi.org/10.7202/017304ar.

Pozo Serrano del, F. J. (2013). Las políticas públicas para las prisiones: una aproximación a la acción social desde el modelo socioeducativo. *Revista de Humanidades*, 20, 63-82.

Pratt, J. (2008). Scandinavian Exceptionalism in an area of penal excess, *British Journal of Criminology, 48* (2), 119-137. https://doi.org/10.1093/bjc/azm072.

Protais, C. (2019). Prendre soin des détenus quand on est surveillant de prison? Pratiques professionnelles dans un espace de collaboration institutionnalisée avec des professionnels psycho-socio-sanitaires. *Champ pénal* [En ligne] *18*. https://doi.org/10.4000/champpenal.11490.

Pruvost, G. (2008). La production d'un récit maîtrisé : les effets de la prise en note des entretiens et de la socialisation professionnelle. Le cas d'une enquête dans la police. *Langage & société*, *1*(123), 73-86.

Quirion, B. (2006). Traiter les délinquants ou contrôler les conduites: le dispositif thérapeutique à l'ère de la nouvelle pénologie. *Criminologie*, *39*(2), 137-164. https://doi.org/10.7202/014431ar

Quirion, B. (2012). Réformer, réadapter ou responsabiliser le détenu. *Déviance et Société*, *36*(3), 339-355. https://doi.org/10.3917/ds.363.0339

Quirion, B., Jendly, M. et Vacheret, M. (2012). Le système pénal et la (dé) responsabilisation des acteurs. *Déviance et Société*, *36*(3), 235-241. https://doi.org/10.3917/ds.363.0235.

Ramos Vásquez, I. (2014). *La reforma penitenciaria en la Historia contemporánea española*. Dykinson.

Raya S. C. (2015). Algunos datos sobre la realidad del tratamiento en las prisiones españolas. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, *17*(11). http://criminet.ugr.es/recpc/17/recpc17-11.pdf.

Revillard A. (2018). Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants La réception de l'action publique. *Revue française de science politique*, 68(3), 469-492.

Ricciardelli, R. Maier, K. & Hannah-Moffat, K. (2015). Strategic masculinities: Vulnerabilities, risk and the production of prison masculinites. *Theoretical Criminology*, *19/4*, 491-513.

Ricordeau, G. (2009). Des prisons médiatiques et des prisonniers : L'institution carcérale et la pénalité face aux évolutions de l'espace public. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, *9*(1).

Ríos, J. C. & Cabrera, P. (1998). *Mil voces presas.* Universidad Pontificia de Comillas.

Rivera Beiras, I. (2003). La cárcel y el sistema penal en España y en Europa. Dans R. Bergallí (dir.), *Sistema penal y problemas sociales* (p. 351-393). Tirant lo Blanch.

Rodríguez Menés, J., Larrauri Pijoan, E. & Güerri Ferrández, C. (2018). Percepción de la calidad de vida en prisión. La importancia de una buena organización y un trato digno. *Revista Internacional De Sociología*, *76*(2). https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.2.16.159.

Romero, A-M. (2018*). Diariosur*. https://www.diariosur.es/malaga-capital/cuarenta-cargos-estado-20180604213249-nt.html.

Rose, N. (1999). *Powers of Freedom: Reframing Political Thought.* Cambridge University Press.

Rose, N. (2000). Government and Control. *British Journal of Criminology*, *40*(2), 321-339.

Rostaing, C. (1997). *La relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*. PUF.

Rostaing, C. (2007). Processus de judiciarisation carcérale : le droit en prison, une ressource pour les acteurs ? *Droit et société*, *67*, 577-595.

Rostaing, C. (2009). Interroger les changements de la prison. Des processus de déprise et de reprise institutionnelle. *Tracés*, *17*, 89-108. https://doi.org/10.4000/traces.4228

Rostaing, C. (2014). L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire. *Droit et société*, *87*(2), 303-328. https://doi.org/10.3917/drs.087.0303

Rostaing, C. (2017a). L'invisibilisation des femmes dans les recherches sur la prison. *Les Cahiers de Framespa*, *25*. https://doi.org/10.4000/framespa.4480

Rostaing, C. (2017b). Quelques ficelles de sociologie carcérale. *Criminocorpus*, http://journals.openedition.org/criminocorpus/3552.

Rostaing, C. (2021). *Une institution dégradante, la prison*. Gallimard.

Rutherford, R. B., Nelson, C. M. & Wolford, B. I. (1985). Special Education in the Most Restrictive Environment: Correctional/Special Education. *The Journal of Special Education*, *19*(1), 59–71. https://doi.org/10.1177/002246698501900105.

Sabo, D., Kupers Terry, A. & London, W. (eds.). (2001). *Prison Masculinities*. Temple University Press.

Saint-Jean, M. (2002). Double mission pour les surveillants. *Projet, 269*(1), 63-69. https://doi.org/10.3917/pro.269.0063.

Sala Pala, V. (2006). La politique du logement social au risque du client ? Attributions de logements sociaux, construction sociale des clients et discriminations ethniques en France et en Grande-Bretagne. *Politiques et management public*, *24*(3), 77-92.

Salle, G. (2008). Des « infimes matérialités » carcérales à l'« État de droit ». *Droit et société*, 69-70(2), 507-525. https://doi.org/10.3917/drs.069.0507.

Salle, G. (2009). *La part d'ombre de l'État de droit : la question carcérale en France et en République fédérale d'Allemagne depuis 1968*. Éditions de l'EHESS.

Salle, G. (2011). La maladie, le vice, la rébellion. Trois figures de la contagion carcérale. *Tracés*, *21*, 61-76. https://doi.org/10.4000/traces.5148.

Salle, G. (2012). De la prison dans la ville à la prison-ville. *Politix*, *97*(1), 75-98. https://doi.org/10.3917/pox.097.0075.

Salle, G. (2016). La marchandisation de la gestion carcérale : prison et néolibéralisme. *Mouvements*, *88*(4), 34-41. https://doi.org/10.3917/mouv.088.0034

Salle, G. et Chantraine, G. (2009). Le droit emprisonné ? *Politix*, *87*(3), 93-117. https://doi.org/10.3917/pox.087.0093.

Sallée, N. et Chantraine, G. (2014). Observer, consigner, tracer. Les usages d'un cahier électronique controversé en établissement pénitentiaire pour mineurs, *Sociologie du travail, 56* (1). https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/sdt.4866.

Sánchez, I. G. (2012). La cárcel en España: mediciones y condiciones del encarcelamiento en el siglo XXI. *Revista de derecho penal y criminología*, *3*(8), 351-402.

Sanchez, J.-L. (2017). Les origines de l'organisation du cycle de service « matin-nuit » des personnels pénitentiaires. *Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques*, *23*.

Santorso, S. (2021). Rehabilitation and dynamic security in the Italian prison: challenges in transforming prison officers' roles, *The British Journal of Criminology*, *61* (6), 1557–1574. https://doi.org/10.1093/bjc/azab015.

Sanz Mulas, N. (1998). Especificidades en la aplicación del Derecho penitenciario sobre presos terroristas, Dans D. Díaz-Santos, M. del Rosario/Sánchez López, Virginia (coords.), *Nuevas cuestiones penales*. Colex.

Sardan, J.-P. O. de (1998). Émique. Dans *L'Homme*, *38* (147), 151-166. https://doi.org/10.3406/hom.1998.370510

Scheer, D. (2013). Le paradoxe de la modernisation carcérale. *Cultures & Conflits* [En ligne], *90*. https://doi.org/10.4000/conflits.18743.

Scheer, D. (2014). " La prison de murs troués… ". *Champ pénal/Penal field* [Online], *XI*. https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/champpenal.8833

Scheer, D. (2015). « Condamnés à l'immobilité ». *SociologieS* [En ligne]. https://doi-org.inshs.bib.cnrs.fr/10.4000/sociologies.5176

Schultheis, F. (1990). Comme par raison - comparaison n'est pas toujours raison. Pour une critique sociologique de l'usage social de la comparaison interculturelle. *Droit et Société*, *11/12*, 219-245.

Schutter de, O. et Kaminski, D. (2002). *L'institution du droit pénitentiaire : enjeux de la reconnaissance de droits aux détenus*. LGDJ, Bruylant.

Shea, E. (2005). Les paradoxes de la normalisation du travail pénitentiaire en France et en Allemagne. *Déviance et Société, 29* (3), 349-365.

Shea, E. (2006). Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne. L'Harmattan.

Siblot, Y. (2006). *Faire valoir ses droits au quotidien : Les services publics dans les quartiers populaires*. Presses de Sciences Po.

Sierra Rodríguez, J. (2011). *Manual de políticas públicas penitenciarias : aproximación a través de estudios de caso.* Ediciones de la Universidad de Murcia.

Slingeneyer, T. (2010). Le statut juridique des détenus en Belgique. Illustration des effets de l'articulation des pouvoirs de souveraineté et de normalisation. *Raisons politiques, 1* (37), 171 à 190.

Sloan, J.A. (2016). *Masculinities and the Adult Male Prison Experience.* Palgrave Macmillan.

Snacken, S. (2002). « Normalisation » dans les prisons : concept et défis. L'exemple de l'Avant-projet de loi pénitentiaire belge. Dans O. De Schutter et D. Kaminski (dir.), *L'institution du droit pénitentiaire. Enjeux de la reconnaissance des droits des détenus* (p. 133-152). LGDJ/Bruylant.

Snacken, S. (2014). Les structures européennes de contrôle des administrations pénitentiaires : Le rôle et l'impact du Conseil de l'Europe et du Comité de Prévention de la Torture. *Déviance et Société*, *38*(4), 405-423.

Soissons, J. (2018). *Réformer la profession pour transformer l'institution ? Ethnographie d'un SPIP de chaque côté du mur*. [Thèse de doctorat en science politique, Université de Picardie Jules Verne].

Solini L., Scheer D., Yeghicheyan J. (2016). « Une fenêtre ouverte sur l'extérieur » ? *Sociologie,* 7(3). http://sociologie.revues.org/2851.

Solini, L., Yeghicheyan, J. et Ferez, S. (dir.). (2019). *Prisons. Usages et appropriations des espaces carcéraux*. Éditions de la Sorbonne, séries : « Locus Solus ».

Spire, A. (2008). *Accueillir ou reconduire. Enquête sur les guichets de l'immigration*. Raisons d'agir.

Spire, A. (2012). Grand angle : Du nouveau chez les bureaucrates. *Gouvernement et action publique*, *1*(2), 167-174. https://doi.org/10.3917/gap.122.0167

Stastny, C. & Tyrnauer, G. (1982). *Who rules the joint? The changing political culture of maximum security prisons in America*. Lexington Books.

Stathopoulos, A. (2019). *Le "théâtre carcéral" : des complexités sociales en prison et de l'art comme possibilité de créer du "commun" : étude menée en France et en Espagne.* [Thèse en Art et histoire de l'art, Université Charles de Gaulle - Lille III].

Sykes, G. M. & Messinger Sheldon, L. (1960). The Inmate Social System. In R. Cloward (ed.). *Theoretical Studies in Social Organization of the Prison* (p. 5-19). Social Science Research Council.

Sykes, G.M. (1958). *The Society of Captives. A Study of a Maximum Security Prison*. Princeton University Press.

Teijeira, D. R. (2010). Sociabilidad y conflicto en las cárceles franquistas (1936-1945). *Stvdia Zamorensia*, *IX*, 225-242.

Teijeiro, D. R. (2013). La redención de penas a través del esfuerzo intelectual: educación, proselitismo y adoctrinamiento en las cárceles franquistas. *Revista de Investigación en Educación*, *11*(1), 58-76.

Teijeiro, D. R. (2016). El sistema franquista de Redención de Penas por el Trabajo en la segunda mitad de los años cuarenta: de los presos políticos a los comunes. *Revista de Historia de las Prisiones, 2*, 185-205.

Tissot, S. (2005). Une « discrimination informelle » ? Usages du concept de mixité sociale dans la gestion des attributions de logements HLM. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 159(4). 54-69.

Touraut, C. (2012). *La famille à l'épreuve de la prison*. Presses Universitaires de France.

Trombert, C. (2008). *Less eligibility et activation : une mise en perspective de l'activation des politiques sociales par l'étude des principes antérieurs d'articulation du travail et de la protection.* Communication orale lors de la coordination des intermittents et précaires. Université ouverte. Séance du 31 janvier 2008.

Vacheret, M. (2002). Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens. *Déviance et Société*, *26*(1), 83-104. https://doi.org/10.3917/ds.261.0083

Vacheret, M. (2006). Gestion de la peine et maintien de l'ordre dans les institutions fédérales canadiennes. Contrôle, pouvoir et domination : les « réussites » de la prison. *Déviance et Société*, *30*(3), 289-304. https://doi.org/10.3917/ds.303.0289

Vacheret, M., Dozois, J. et Lemire, G. (1998). Le système correctionnel canadien et la nouvelle pénologie : la notion de risque. *Déviance et société*, *22*(1), 37-50.

Vacheret, M. et Cousineau, M.-M. (2005). L'évaluation du risque de récidive au sein du système correctionnel canadien : regards sur les limites d'un système. *Déviance et Société*, *29*(4), 379-397.

Valderrama Bares, P. (2016). Los módulos de respeto en las cárceles, una revisión desde la educación social. *Revista de Educación social*, *22*.

Van Dijk, M., Maesschalck, J. & Daems, T. (2021). Beyond Custody Versus Care: Understanding the Ethical Dilemmas of Prison Officers in Belgium. *Eur J Crim Policy Res*. https://doi.org/10.1007/s10610-021-09490-7.

Van Zyl Smit, D., & Snacken, S. (2009). *Principles of European Prison Law and Policy: Penology and Human Rights*. Oxford University Press.

Vauchez, A. et Willemez, L. (2007). *La justice face à ses réformateurs (1980-2006)*. PUF, coll. « Droit et justice ».

Veaudor, M. (2020). *Les « frontières » de l'ordre carcéral : Affectation, négociation des identités et surveillance en maison d'arrêt* [thèse de Doctorat en Science politique, Université Paris Saclay].

Vidal-Folch, X. (2008). Groupes de pression dans l'Espagne actuelle. *Pouvoirs*, *124*(1), 63-84.

Vigour, C. (2006). Justice : l'introduction d'une rationalité managériale comme euphémisation des enjeux politiques. *Droit et société*, *63-64*, 425-455.

Vinyes, R. (2004). L'univers carcéral sous le franquisme. *Cultures & conflits*, *55*, 39-65.

Vivancos Comes, M. (2017). Austeridad económica, derechos sociales y políticas públicas de bienestar: balance de los años de la crisis. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, *7*(1), 388–404. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2408

Warin, P. (1996). Réguler n'est pas diriger *: La politique de la Ville sans conduite locale ? Pôle Sud*, 4, 33-44.

Warin, P. (dir.). (1997). *Quelle modernisation des services publics ? Les usagers au cœur des réformes*. La Découverte. coll. « Recherches ».

Watkins-Hayes, C. (2009). *The New Welfare Bureaucrats: Entanglements of Race, Class, and Policy Reform Chicago (Ill.).* University of Chicago Press.

Weaver, K. (1986). The Politics of Blame Avoidance. *Journal of Public Policy*, *6, 4*, 371-398.

Sources (normes, publications institutionnelles et associatives, articles de journaux)

Aebi, M. F. & Tiago, M. M. (2021*). SPACE I - 2020 – Council of Europe Annual Penal Statistics*: *Prison populations*. Council of Europe. https://wp.unil.ch/space/files/2021/04/210330_FinalReport_SPACE_I_2020.pdf.

Aebi, M.F. & Delgrande, N. (2014). *SPACE I – Council of Europe Annual Penal Statistics: Prison populations*. *Survey 2013*. Council of Europe. https://wp.unil.ch/space/files/2015/02/SPACE-I-2013-English.pdf.

Agrupación de los cuerpos de ayudantes de las instituciones penitenciarias (ACAIP) (febrero de 2016). *Situación en instituciones penitenciarias (2011/2015)*. https://www.acaip.es/images/docs/SITUACION%20EN%20INSTITUCIONES%20PENITENCIARIAS%202015.pdf.

Aranda Ocana, M. (September 2013). *Prison conditions in Spain*. European Prison Observatory.

Brillet, E. (2009). Une nouvelle méthode d'intervention auprès des personnes placées sous main de justice : les programmes de prévention de la récidive (PPR). *Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques*, *31*.

Brunet-Ludet, C. (Février 2010). *Le droit d'expression collective des personnes détenues Rapport de Direction de l'administration pénitentiaire.*

Cadena Ser, (2016, 11 de febrero). Los módulos de respeto favorecen la convivencia en la cárcel. *Cadena SER*. https://cadenaser.com/emisora/2016/02/11/radio_leon/1455210160_521943.html.

Casey, N. (2021, 17 may). Spain Turns to Corruption Rehab for Officials Who Can't Stop Stealing. *The New York Times*. https://www.nytimes.com/2021/05/17/world/europe/spain-corruptionrehab.html

Castillo, F., Ripoteau, R. et Bolinches, M. (2021, 6 juillet). Espagne : des thérapies de groupe pour escrocs. Arte tv. https://www.arte.tv/fr/videos/104642-000-A/espagne-des-therapies-de-groupe-pour-escrocs/.

Cendón Silvan, J. M., Belinchón Calleja, E. & García Casado, H. (2011). *Módulos de Respeto. Manual de Aplicación de los módulos de respeto.* http://www.interior.gob.es/documents/642317/1201664/M%C3%B3dulos+de+respeto+-+manual+de+aplicaci%C3%B3n+%28NIPO+126-11-112-8%29.pdf/e0145d17-791c-4825-89bf-2b58793b86f6.

Clément-Petremann, B. (2016). *Rapport de la Direction de l'administration pénitentiaire de février 2016 portant sur les « lignes directrices relatives régimes de détention ».* Direction de l'administration pénitentiaire.

Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT). (31 mars 2004). *Rapport au Gouvernement de la République française relatif à la visite effectuée en France par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants du 11 au 17 juin 2003*. CPT/Inf (2004) 4.

Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT). (15 octobre 2007). *Condamnations à la perpétuité réelle/effective. Note établie par M. Jørgen Worsaae Rasmussen*.

Comité europeo para la prevención de la tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes (CPT). (30 de abril de 2013). *Informe al gobierno español sobre la visita a España realizada por el comité europeo para la prevención de la tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes llevado a cabo del 30 de mayo hasta el 13 de junio de 2011*.

Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT). (15 décembre 2015). *Espace vital par détenu dans les établissements pénitentiaires : Normes du CPT*. CPT/Inf (2015) 44.

Comité europeo para la prevención de la tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes (CPT). (16 de noviembre de 2017). *Informe para el Gobierno español sobre la visita llevada a cabo en España por el Comité europeo para la prevención de la tortura y de las penas o tratos inhumanos o degradantes del 27 septiembre al 10 de octubre de 2016*. CPT/Inf (2017) 34.

Commissaire aux droits de l'homme du conseil de l'Europe (CommDH). (20 novembre 2008). *MEMORANDUM de Thomas Hammarberg Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe faisant suite à sa visite en France du 21 au 23 mai 2008*. CommDH(2008)34.

Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH). (8 juillet 2002). *Observations sur l'avant-projet de loi d'orientation et de programmation de la justice (Adopté par l'assemblée plénière le 08 juillet 2002)*. https://www.cncdh.fr/sites/default/files/02.07.08_observations_sur_lavant-projet_de_loi_dorientation_et_de_programmation_de_la_justice.pdf.

Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH). (6 novembre 2008). *Avis sur le projet de loi pénitentiaire (Adopté par l'Assemblée plénière du 6 novembre 2008)*. https://www.cncdh.fr/sites/default/files/08.11.06_avis_sur_le_projet_de_loi_penitentiaire.pdf.

Confidencial Digital (2013, 20 octubre). Prisiones tiene almacenados cientos de televisores de plasma que no ha instalado en las cárceles. *Confidencial Digital*. https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/seguridad/Prisiones-almacenados-televisores-instalado-carceles/20131020213122070594.html.

Conseil de l'Europe. (19 janvier 1973). « Ensemble des règles minima pour le traitement des détenus », résolution n° R (73) 5, adoptée par le Comité des Ministres le 19 janvier 1973 lors de la 217e réunion des Délégués des Ministres.

Conseil de l'Europe, comité européen pour les Problèmes criminels (CDPC). (28 juillet 1986). « Règles pénitentiaires européennes, Activité 23.5.A4 Élément 1 du Programme intergouvernemental d'activités pour 1986, § III. Historique, philosophie et évolution

des règles européennes, texte examiné par le CDPC lors de sa XXXIV session plénière (22 au 26 avril 1985) ».

Conseil de l'Europe. (12 février 1987). « Recommandation n° R (87) 3 du Comité des ministres aux États membres sur les règles pénitentiaires européennes », adoptée par le Comité des Ministres le 12 février 1987, lors de la 404e réunion des Délégués des Ministres.

Conseil de l'Europe. (9 octobre 2003). « Rec (2003)23 du Comité des ministres aux États membres, concernant « la gestion par les administrations pénitentiaires des condamnés à perpétuité et des autres détenus de longue durée », § 18.

Conseil de l'Europe (11 janvier 2006). « Recommandation Rec(2006) du Comité des Ministres aux États membres sur les Règles pénitentiaires européennes », adoptée par le Comité des Ministres le 11 janvier 2006, lors de la 952e réunion des Délégués des Ministres.

Conseil de l'Europe (1er juillet 2020). « Recommandation Rec(2006)2-rev du Comité des Ministres aux États membres sur les Règles pénitentiaires européennes », adoptée par le Comité des Ministres le 11 janvier 2006, lors de la 952e réunion des Délégués des Ministres et révisée et modifiée par le Comité des Ministres le 1er juillet 2020, lors de la 1380e réunion des Délégués des Ministres.

Constitución Española del 29 de diciembre de 1978 («BOE» núm. 311 de 29/12/1978, BOE-A-1978-31229). https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con.

Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL). (2009). *Recommandations du 24 décembre 2008 du Contrôleur général des lieux de privation de liberté relatives à la maison d'arrêt de Villefranche-sur-Saône* (publiées au Journal officiel du 6 janvier 2009.

Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL). (2018). Avis du 12 décembre 2017 relatif aux MdR dans les établissements pénitentiaires (publié au Journal officiel du 14 mars 2018).

Crétinot, M. (2021, 23 mars). *Antoinette Chauvenet, Témoigner, Aiguillonner, Recommencer*. Politika. https://www.politika.io/fr/article/antoinette-chauvenet-temoigner-aiguillonner-recommencer.

Daillère, A. (2014, juillet-août). Interview de Sarah Dindo, responsable des publications à l'Observatoire international des prisons (OIP). *Courrier de l'ACAT*, 326, 21-24.

Décret n° 72-852 du 12 septembre 1972 modifiant certaines dispositions du code de procédure pénale (3ème partie : décrets). (JORF du 20 septembre 1972). https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000854995/.

Décret n° 75-402 du 23 mai 1975 modifiant certaines dispositions du code de procédure pénale (3ème partie : décrets). (JORF du 27 mai 1975). https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000512877/.

Direction de l'administration pénitentiaire (DAP). (avril 2007). *Les règles pénitentiaires européennes. Une charte d'action pour l'AP*. http://www.justice.gouv.fr/art_pix/BrochureRPE-07.pdf.

Direction de l'administration pénitentiaire (DAP). (2010a). *Le suicide en prison : mesure, dispositifs de prévention, évaluation*. Direction de l'administration pénitentiaire, Collection Travaux & Documents n° 78.

Direction de l'administration pénitentiaire (DAP). (2010b). *Compte-rendu du déplacement en Espagne. Programmes de prévention de la récidive du 1er au 5 septembre 2008.*

Direction de l'administration pénitentiaire (DAP). (22 septembre 2021). *Les structures pénitentiaires*. justice.gouv.fr. http://www.justice.gouv.fr/prison-et-reinsertion-10036/ladministration-penitentiaire-10037/les-structures-penitentiaires-14557.html.

Dix questions à l'OIP. s.d. http://www.oip.org/index.php/10-questions-a-loip.

Duva, J. P. G. (1996, 21 de enero). ETA asume, el secuestro del funcionario de prisiones. *El País*. https://elpais.com/diario/1996/01/21/espana/822178819_850215.html.

École nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP). (2018). *La sécurité dynamique.*

El Confidencia Autonómico, (2016, 27 de mayo). *"La garita del mono": quejas en la cárcel de Cantabria contra el puesto de control.* El Confidencial Autonómico. https://autonomico.elconfidencialdigital.com/articulo/cantabria/garita-carcel-Cantabria-puesto-control/20160527140805018749.html

El Mundo (2018, 16 de julio). *Inaugurada la cárcel «5 estrellas» | elmundo.es*. Elmundo.es. https://www.elmundo.es/elmundo/2008/07/16/madrid/1216199740.html

Faget, J. et Faget, C. (2018). *Les modules de responsabilisation des centres pénitentiaires de Mont de Marsan et Neuvic*. Direction de l'administration pénitentiaire. Collection Travaux & Documents n° 87.

Gautier, S. et Liaras, B. (2013, 5 juin). *Communiqué de l'OIP du 5 juin 2013 : Plan pour la sécurité des établissements pénitentiaires : les vieilles recettes qui ne marchent pas.* Observatoire international des prisons. https://oip.org/analyse/securite-des-prisons-le-retour-des-vieilles-recettes/.

Genepi (novembre/décembre 2010). *Service public pénitentiaire. Les nouveaux murs de la prison*. Passe Murailles, 27.

Gondard, P. R. (Mars 2010). *Mission d'étude de faisabilité : Prison ouverte. Le régime ouvert de détention peut-il être étendu dans le champ pénitentiaire français ?* Ministère de la Justice et des Liberté, Secrétariat d'État à la Justice.

Groupe de travail de la DAP sur la violence en prison (2007-2009). (15 octobre 2008). *Note du 15 octobre 2008, La violence en détention.* Direction de l'administration pénitentiaire.

Ical (2011, 12 de abril). *Mercedes Gallizo elogia los resultados de los módulos de respeto de Mansilla*. Leonoticias. https://www.leonoticias.com/frontend/leonoticias/Mercedes-Gallizo-Elogia-Los-Resultados--De-Los-M-oacute-dul-vn70141-vst216

Idealista (2016, 5 de abril). *Así se construyen las cárceles en España: servicios de lujo para "humanizar las prisiones". idealista/news.* https://www.idealista.com/news/inmobiliario/construccion/2016/04/04/741612-asi-se-construyen-las-carceles-en-espana-mas-servicios-de-lujo-para-humanizar/.

Inspection des services pénitentiaires (ISP), Direction de l'administration pénitentiaire. (2 juin 2016). *Rapport relatif à l'évaluation de l'expérimentation du module de respect au centre de détention de Neuvic et au centre pénitentiaire de Mont de marsan.*

Jacquin, J. (2018, 22 janvier). Les surveillants de prison durcissent le conflit. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2018/01/22/les-surveillants-de-prison-durcissent-le-conflit_5245160_1653578.html.

Larralde, J.-M. (2007, 27 mars). *Les règles pénitentiaires européennes, instrument d'humanisation et de modernisation des politiques carcérales*. Communication orale, colloque du GENEPI sur les Règles pénitentiaires européennes, Université de Caen Basse-Normandie.

Lemaire, P. (2010). *Rapport sur les violences à l'encontre des personnels pénitentiaires*. DAP.

Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria («BOE» núm. 239, de 05/10/1979. BOE-A-1979-23708). https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23708.

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal («BOE» núm. 77, BOE-A-2015-3439). https://www.boe.es/eli/es/lo/2015/03/30/1.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. («BOE» núm. 281, de 24 de noviembre de 1995, BOE-A-1995-25444). https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444.

Liaras, B. (2012). Danemark : « Normaliser » le quotidien des détenus. *Dedans dehors*. 77-78, 49-52.

Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (NOR : FPPX9800029L). https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000215117/

Loi n° 2002-1138 du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice (NOR : JUSX0200117L). https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000775140/.

Loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire (JORF n°0273 du 25 novembre 2009). https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000021312171/.

Loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire. Exposé des motifs. https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000019261095/?detailType=EXPOSE_MOTIFS&detailId=.

Loi n° 2014-896 du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales (1) (NOR : JUSX1322682L). https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029362502/.

Ministère de la justice. Direction de l'administration pénitentiaire (22 octobre 1990). Circulaire portant sur « le régime de détention des établissements du programme 13 000 » (NOR : JUSE 90401078C).

Ministère de la justice. Direction de l'administration pénitentiaire (27 janvier 2004). Circulaire relative à la « politique de formation continue des personnels de l'administration pénitentiaire » (Bulletin officiel du Ministère de la justice, 93, 1er janvier - 31 mars 2004).

Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire. Note du 18 février 2003 relative aux consignes de sécurité concernant les maisons centrales.

Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire (14 janvier 2009). Circulaire relative à « la poursuite de l'implantation progressive des RPE dans les établissements pénitentiaires selon 5 priorités définies pour leur capacité à faire évoluer le système pénitentiaire » (NOR : JUSK0840015C)

Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire (26 mars 2009). Circulaire relative aux « unités de vie familiale (UVF) » (NOR : JUSK0940004C).

Ministère de la Justice et des libertés. Note du 19 mars 2012 relative aux « mesures de bon ordre (MBO) appliquées aux personnes détenues mineures » (NOR : JUSK1240025N).

Ministère de la Justice, Secrétariat général, Service des affaires européennes et internationales, Bureau du droit comparé. (8 octobre 2010), *Politiques de prévention et réduction des actes de violence en milieu carcéral. Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni*.

Ministère de la Justice. Note de la Direction de l'administration pénitentiaire du 18 juillet 2014 relative aux « orientations pour la mise en place d'expérimentations sur l'évolution du métier de surveillant et l'organisation du travail en détention ».

Ministère de la Justice. Note de la Direction de l'administration pénitentiaire du 6 mars 2014 relative au « plan de lutte contre les violences en milieu carcéral ».

Ministère de la Justice. Direction de l'administration pénitentiaire (3 janvier 2017). Note de la direction de Batroun, « Mise en place de régimes progressifs de détention sur les secteurs CD ».

Ministerio de la Justicia, Secretaría General de Asuntos Penitenciarios (abril de 1992). *Centro penitenciario prototipo*.

Ministerio del Interior, Secretaría general de las instituciones penitenciarias. (2011). *El sistema penitenciario español.*

Ministerio del Interior. Secretaría general de instituciones penitenciarias. (10 de noviembre de 2011). Instrucción 18/2011, Niveles de intervención en módulos de respeto.

Ministerio del Interior, Secretaría general de instituciones penitenciarias. (2016). *Informe general 2016*. http://www.interior.gob.es/documents/642317/1202140/Informe_General_IIPP_2016_12615039X.pdf/3d3b743f-4527-453a-a185-2b3976f724bf.

Ministerio del Interior. Secretaría general de instituciones penitenciarias. (5 de septiembre 2017). Instrucción 6/2017 por la que se desarrolla el protocolo específico de actuación frente a las agresiones en los centros penitenciarios y centros de inserción social dependientes de la Secretaría general de IIPP.

Ministerio del Interior, Secretaría general de instituciones penitenciarias (SGIP) (2019). Informe general 2019. http://www.interior.gob.es/documents/642317/1202140/Informe_General_IIPP_2019_12615039X.pdf/6c227fde-3cee-43f7-b061-666bca7ac514.

Nations Unies, « ensemble de règles minima pour le traitement des détenus », adopté par le premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, tenu à Genève en 1955 et approuvé par le Conseil économique et social dans ses résolutions 663 C (XXIV) du 31 juillet 1957 et 2076 (LXII) du 13 mai 1977.

Observatoire International des Prisons (OIP). (2021a). *Budget pénitentiaire 2022 : la prison reste le seul horizon*. https://oip.org/communique/budget-penitentiaire-2022-la-prison-reste-le-seul-horizon/.

Observatoire International des Prisons (OIP). (2021b). *Prisons : des annonces en décalage total avec l'urgence*. https://oip.org/communique/prisons-des-annonces-en-decalage-total-avec-lurgence/.

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. (17 décembre 2015). « Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela) », annexe de la résolution 70/175 de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 2015.

Poplin, L. (2018). Le module de respect – outil de lutte contre la violence et levier de réinsertion ? *Après-demain*, *1*, 10-12.

Racovski, Y. et Luccioni, D. (2020, 18 septembre). *Respecto, le module de respect : progrès ou leurre ? Le blog de l'ANVP*. https://bloganvp.com/2020/09/17/respecto-le-module-de-respect-progres-ou-leurre/#:%7E:text=L'exp%C3%A9rimentation%20est%20ensuite%20%C3%A9tendue,occupation%20de%20plus%20de%20205%25.

Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario («BOE» núm. 149, de 23/06/1981, BOE-A-1981-14095). https://www.boe.es/eli/es/rd/1981/05/08/1201/con).

Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario («BOE» núm. 40, de 15/02/1996, BOE-A-1996-330). https://www.boe.es/eli/es/rd/1996/02/09/190/con.

Ricard, J-P. (2007, janvier). Application des règles pénitentiaires européennes (RPE) dans les maisons d'arrêt. Coll. Travaux & Documents de la Direction de l'administration pénitentiaire, 72, 11-12.

Rincón, R. (2014, 22 juin). Seis centros penitenciarios sin estrenar están cerrados por falta de dinero. *El País*. https://elpais.com/politica/2014/06/13/actualidad/1402678621_163163.html.

Steinkevich, Y. (2014). *Compte-rendu du voyage d'étude Madrid du 12 au 16 mai 2014*. Direction de l'administration pénitentiaire.

Toulouze, J.-C. (mai 2010). *Mission de réflexion sur les violences entre personnes détenues*. Direction de l'administration pénitentiaire.

Woolf Lord Justice, H. (1991). *Prison Disturbances April 1990: Report of an Inquiry (Part II of Report with His Honour Judge Stephen Tumin)*. HMSO.

ANNEXES

Annexe 1. Éléments de présentation du système pénitentiaire espagnol

Personnel

- **Équipe de direction** : Elle comprend la direction du centre pénitentiaire, assistée d'une équipe de sous-direction (sous-direction du régime pénitentiaire, de la sécurité, du traitement, médicale, des ressources humaines et administration économique).
- **Personnel pénitentiaire de surveillance et de garde** : chefs de service, chefs de département (agent de surveillance responsable de l'équipe du module), agents de surveillance (appelés également « fonctionnaires »).
- **Personnel pénitentiaire de rééducation et de réinsertion sociale** : juristes, psychologues, éducateurs/éducatrices, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, sociologues, pédagogues.
- **Équipe technique :** juristes, psychologues, éducateurs/éducatrices, psychologues et travailleurs sociaux/travailleuses sociales. Ces professionnels et professionnelles sont qualifiés de personnel « technique » car ils participent à l'évaluation « scientifique » des détenus, en vue de leur classification dans l'un des trois degrés.
- **Personnel pénitentiaire médical** : en Espagne, contrairement à la situation française, le personnel médical est membre de l'administration pénitentiaire.

Organes collégiaux de décision

- **Le conseil de direction**
- **La commission de traitement** : elle se réunit une fois par semaine. Elle est chargée d'étudier les dossiers des personnes détenues, en vue de :
    - La classification dans l'un des trois degrés de régime pénitentiaire
    - L'établissement d'un programme de traitement individualisé
    - L'octroi de bénéfices pénitentiaires

- **La commission de discipline** : elle est chargée d'étudier et de sanctionner le cas échéant les fautes disciplinaires commises par les détenus. Elle se réunit une fois par semaine.

- **La commission administrative-économique** : elle est chargée d'étudier les questions budgétaires relatives à la gestion du centre

Instances de contrôle externes à l'administration pénitentiaire

Juge de surveillance pénitentiaire : Autorité judiciaire compétente en matière de :

- Octroi de la libération conditionnelle
- Approbation des propositions d'octroi de bénéfices pénitentiaires faites par la commission de traitement
- Autorisation des permissions de sortir de durée supérieure à deux jours
- Approbation des propositions de prolongement de la sanction disciplinaire d'isolement en cellule au-delà de 14 jours
- Étude des demandes et contestations des personnes détenues relatives au degré de classification
- Étude des contestations de sanctions disciplinaires

Défenseur du peuple : Il s'agit du Haut-Commissaire du Parlement espagnol chargé de défendre les droits fondamentaux et les libertés publiques des citoyens en supervisant l'activité des administrations publiques espagnoles. Il a compétence en matière de contrôle de l'administration pénitentiaire.

Définitions

Traitement individualisé

Le traitement pénitentiaire individualisé est défini par l'article 59 de la loi pénitentiaire comme l'ensemble des activités directement rattachées à la réalisation de la rééducation et de la réinsertion sociale des personnes condamnées.

Les personnes détenues disposent du « droit » de participer aux programmes de traitement fournis par l'administration pénitentiaire. Le respect par chaque détenu de son programme de traitement individualisé est volontaire.

L'administration a l'obligation de concevoir un programme individualisé de traitement pour chaque personne détenue, en les encourageant à participer à la planification et à l'exécution du programme. Dans ce cadre, une instruction 12/2006, modifiée par l'instruction 4/2009, établit une procédure détaillée pour programmer,

évaluer et encourager la participation des détenus aux programmes et activités du programme de traitement individualisé.

La proposition d'un programme de traitement coïncide avec le moment de la classification initiale du détenu, et est revue périodiquement en même temps que la révision du degré de classification, qui a lieu tous les six mois au maximum.

Ordenanza

Détenu rétribué par l'administration pénitentiaire afin de réaliser des tâches liées à la gestion quotidienne du module (notamment les tâches de ménage des parties communes). Le terme peut se traduire par « ordonnance », qui renvoie également, dans le langage militaire, à un soldat attaché au service domestique d'un officier. Dans le langage courant, le terme est aussi utilisé pour désigner les « employés de bureau ».

***Interno de apoyo* (Détenu de soutien)**

Détenu rétribué par l'administration pénitentiaire pour assurer l'accompagnement d'autres détenus (ayant une maladie psychiatrique, présentant un « risque suicidaire » ou ayant un handicap physique ou mental).

Bénéfices pénitentiaires

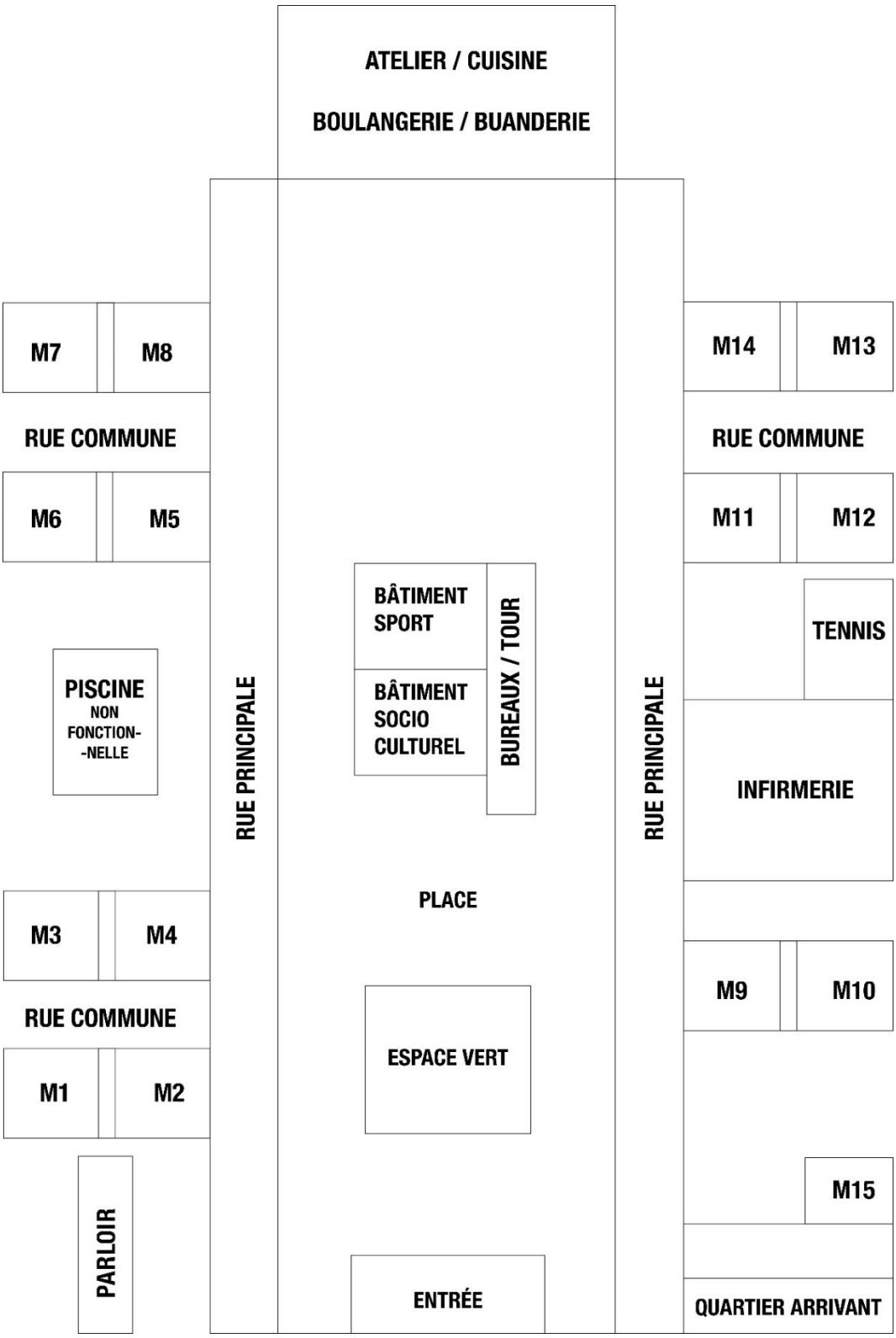
Les bénéfices pénitentiaires espagnols représentent l'équivalent des aménagements de peine du système français. Il s'agit de toutes les « mesures de réduction du temps de la condamnation ou du temps d'emprisonnement ferme » (article 202 du Règlement Pénitentiaire de 1996 [R.P.]). La liberté conditionnelle anticipée et les mesures de grâce particulières sont considérées comme des bénéfices pénitentiaires. La classification en troisième degré (régime semi-ouvert) et les permissions de sortie peuvent également être appréhendées comme des bénéfices pénitentiaires, selon la doctrine juridique considérée (nous reprenons la définition des « bénéfices pénitentiaires » généralement retenue par les agents pénitentiaires et les détenus, à savoir la définition extensive qui comprend les quatre mesures).

Annexe 2. Vue aérienne d'un centre type pénitentiaire espagnol

Copyright : Ricardo Melgar

Annexe 3. Schéma de la configuration spatiale de Pleasantville

Source : conception propre de l'auteur avec l'aide de Nicolas Vilet



Annexe 4. « Place centrale » d'un centre type pénitentiaire espagnol

*Source : Pagina Web de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, Ministerio del Interior. Onglet **«** Centros penitenciarios de régimen ordinario »*

URL: http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/centrosPenitenciarios/centrosRegimenOrdinario.html.

Annexe 5. Intérieur d'un module (salle de vie d'un MdR espagnol)

Source : Ministerio del Interior, Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, Módulos de respeto: manual de aplicación, Madrid, p. 105.

Annexe 6. « Contrat comportemental » du MdR 12 de Pleasantville

[redacted]

8.- CONTRATO CONDUCTUAL.-

D. , Interno del Establecimiento Penitenciari[redacted] solicita el ingreso en el **Módulo de Respeto M12**, por lo **que se compromete al cumplimiento de la normativa interna del Departamento**, habiendo sido informado de las características y objetivos planteados con respecto a él.

Estando interesado en desarrollar un programa específico según los criterios del módulo, se compromete a:

1- Formar parte de uno de los grupos de tareas del módulo en el que existirá un responsable del que reciba las directrices de realización de las tareas encomendadas al grupo, será además el encargado de ayudarle a superar los problemas de adaptación que puedan surgir.
2- A asumir las responsabilidades que le sean encomendadas como miembro de su grupo de tareas, tanto en la realización de los trabajos de funcionamiento del módulo como en la exigencia al resto de los internos del correcto uso de las zonas e instalaciones asignadas, respetando y siguiendo las indicaciones que en este mismo sentido le hagan los internos de otros grupos con respecto a las zonas asignadas.
3- Someterse a las analíticas de control de drogas que se le requieran en cualquier momento por los funcionarios responsables.
4- Someterse a los controles y cacheos que se determinen y a cumplir estrictamente las normas de régimen interior.
5- Velar por la limpieza y conservación del entorno, utilizando correctamente las papeleras y utensilios de limpieza. A respetar el uso que se asigne a las diferentes zonas del departamento.
6- Mantener una higiene personal adecuada, duchándose diariamente en el horario establecido, a utilizar las ropas adecuadas en cada situación y a mantener un aspecto externo socialmente adecuado.
7- Mantener en las relaciones con los compañeros, funcionarios, terapeutas y personas que visiten el módulo una actitud respetuosa y dialogante, evitando cualquier tipo de violencia verbal o física,
8- Acepte que podrá ser expulsado del módulo por:
   - La realización de conductas que conlleven la apertura de expediente disciplinario.
   - Negarse a realizar alguna de las tareas de funcionamiento del módulo que se le encomienden.
   - Negarse a someterse a analíticas de control de consumo de drogas o a los controles o cacheos que determinen los responsables.
   - La realización de conductas inadaptadas que, según el criterio del Equipo hagan aconsejable su expulsión.
   - Ser valorado por el Equipo Técnico desfavorablemente en tres ocasiones durante un trimestre.
9- Realizar el mínimo de actividades modulares que determine el Equipo. Asume que por desarrollar las actividades prescritas será valorado trimestralmente de cara a la obtención de recompensas. Los incumplimientos leves serán calificados por los responsables del módulo como negativos repercutiendo en la valoración trimestral.

[redacted] de 20

Firmado:

[redacted]

10

Annexe 7. Contrat comportemental du MdR 5 de Smallville

Module 5

COMPROMISO CONDUCTUAL

Yo.....
ACEPTO VOLUNTARIAMENTE ingresar en el Módulo de respeto y por ello, **ME COMPROMETO**

1.- Cumplir las normas de convivencia que me han sido explicadas y entregadas, comportándome con corrección tanto dentro como fuera del módulo.

2.- Realizar las actividades y tareas establecidas en mi P.I.T., los programas específicos en su caso así como las actividades programadas en el Módulo de Respeto.

3.- Participar de manera activa en la organización y funcionamiento general del módulo, aportando ideas y cualidades personales en el desarrollo de actividades comunes.

4.- Mantener relaciones con compañeros, funcionarios, terapeutas y personal que visite el módulo cordiales y educadas, evitando siempre cualquier tipo de violencia física, verbal o gestual.

5.- No consumir ni poseer sustancias tóxicas y realizar obligatoriamente todas las analíticas de control cuando sea requerido para ello.

6.- Presentarme diariamente con una higiene personal adecuada y con la vestimenta apropiada para cada actividad.

7.- Respetar las pertenencias del resto de los internos, así como material y dependencias del Centro.

8.- Realizar voluntariamente las tareas y actividades de limpieza, mantenimiento y organización. Quedo informado que las mismas no forman parte e la relación laboral especial penitenciaria al diseñarse como parte de un programa integral de tratamiento y no tener naturaleza productiva.

El cumplimiento de lo anteriormente expuesto, dará lugar:

1.-Al mantenimiento del interno en el Módulo tratamental de RESPETO.

2.- A participar y a obtener en la medida de lo posible las actividades organizadas.

3.- A la obtención de los beneficios y recompensas previstos en el Reglamento Penitenciario teniendo para ello en cuenta la evolución en el Programa Individual de Tratamiento (PIT).

El incumplimiento de algunos de los puntos señalados, conllevará la pérdida de beneficios asociados al presente Contrato e incluso la expulsión temporal o definitiva del mismo.

[redacted].....de.....de 2015

EL EDUCADOR

EL INTERNO

Annexe 8. L'infra-droit dans les MdR en Espagne (l'exemple de l'infra-droit dans un « vrai MdR », le MdR 12 à Pleasantville)

Nous proposons ici un exemple de l'infra-droit des MdR, trouvé sur le site *Infoprision*[286]. Précisons immédiatement que celui-ci n'est pas générique et présente autant d'adaptations à l'échelle locale qu'il existe de MdR. Toutefois, par un travail de comparaison entre les différentes règles des MdR à notre disposition, il apparait que cette version peut être considérée comme l'une des versions les plus abouties et complètes. On le retrouve quasiment à l'identique dans le module 12 à Pleasantville, présenté comme un « vrai » MdR.

Normes de vie en collectivité :

1. Les personnes détenues doivent être habillées selon les nécessités de chaque situation. Par exemple, il n'est pas autorisé de garder des vêtements de sport, dès lors que n'est plus pratiquée une activité sportive. Autre exemple, les bonnets ou casquettes ne peuvent être utilisés que dehors ou dans la cour de promenade.

2. Il n'est pas permis de fumer en dehors de zones spécifiques, à savoir la cour de promenade ou la cellule (toujours avec le consentement du co-détenu de cellule).

3. La douche est obligatoire tous les jours, ainsi que le changement de sous-vêtements.

4. Les cellules restent ouvertes durant la journée, notamment pour permettre l'accès à la douche ou pour se changer de vêtements. Pour monter dans ta cellule, tu dois demander l'autorisation au fonctionnaire.

5. La propreté de la cellule est cruciale : la cellule doit être propre, ordonnée et le lit doit être fait chaque jour. Par ailleurs, les effets personnels sont contrôlés et limités. Les habits doivent être pliés et rangés.

6. Les photographies et les posters doivent être affichés à l'endroit prévu à cet effet dans la cellule.

7. Il n'est pas permis de conserver de la nourriture dans la cellule ni de jeter par la fenêtre les ordures. Les fruits sont autorisés à être gardés en cellule, dans la limite de quatre par jour.

8. Il n'est pas permis d'entrer dans la cellule d'une autre personne sans son accord et, inversement, il n'est pas permis aux autres détenus de pénétrer dans ta cellule sans ton accord.

[286] Site *Infoprision* : http://www.infoprision.com/modulo-de-respeto.

9. Le matin, il faut se lever à une heure précise, ne pas trainer au lit et immédiatement faire sa toilette et ranger sa cellule.

10. Rien ne doit être laissé au sol, il est interdit de cracher. Il faut utiliser les corbeilles et les cendriers.

11. Il faut saluer et avoir, de manière générale, une attitude respectueuse envers les compagnons, les fonctionnaires, le personnel bénévole, de la même manière que tu souhaiterais être traité avec respect.

12. Il faut respecter les tours établis dans l'utilisation de la salle à manger, du téléphone, de l'économat, etc.

Normes dans les cellules et les galeries :

13. Elles doivent être nettoyées quotidiennement et doivent être en permanence impeccables.
14. Les lits doivent être faits, avec le couvre-lit et rien ne doit trainer dessus.
15. Il est requis un soin particulier quant à la propreté des vitres, des toilettes et du lavabo.
16. Il est nécessaire d'être debout et visible lors des décomptes.
17. Il n'est pas permis de laisser les balais ou les serpillères dans les galeries.
18. La poubelle doit être vidée chaque jour avant le petit déjeuner.
19. Les habits doivent être pliés et rangés sur les étagères.
20. Les sous-vêtements peuvent être lavés dans la cellule et doivent être étendus à l'intérieur de la douche.
21. Le plan de travail doit être dégagé, avec le strict nécessaire, et doit être propre.
22. Il n'est permis d'avoir que deux paires de chaussures par personne : toute paire supplémentaire autorisée sera conservée dans le sas.
23. Seuls quatre fruits sont autorisés en cellule. Il n'est pas permis de conserver des produits qui se périment (nourriture, brique de lait ouverte…).
24. Il est interdit de monter en cellule un café ou toute autre boisson chaude, récupéré à l'économat ou au petit déjeuner.
25. Chaque cellule dispose de son propre kit de nettoyage : il n'est pas permis de l'échanger avec ceux pour les zones communes. Dans tous les cas, il faudra s'en référer au chargé du nettoyage.
26. Dans les cellules, ne peuvent pas avoir lieu des réunions, des regroupements ou des jeux et, spécialement les jours de repos.
27. Il est possible de rester dans sa cellule les dimanches et les jours fériés, le matin, avec la porte exceptionnellement fermée, en silence pour ne pas déranger ses compagnons.
28. Entre 8:45 et 16:45, il n'est pas permis de rester dans les cellules ni dans les galeries.
29. Pour rester dans sa cellule, il faut un certificat médical ou avoir de sérieuses raisons, qui auront été soumises au préalable pour obtenir l'autorisation.
30. Le volume de tout appareil sonore doit être bas, pour ne pas déranger les compagnons.
31. On ne peut pas discuter de fenêtre à fenêtre.
32. On ne tape pas aux portes ou aux fenêtres pour fêter un événement sportif par exemple.

33. Tout meuble supplémentaire que l'on souhaiterait avoir dans sa cellule doit faire l'objet d'une autorisation préalable.

Normes du réfectoire :

34. Il faut être ponctuel, en respectant les horaires pour le petit déjeuner, le déjeuner et le diner.
35. Il ne faut pas entrer dans le réfectoire en débardeur ou en T-shirt sans manche, en bermuda ou en pantalon court, en sandales sans chaussettes ou sans s'être douché.
36. Il est nécessaire de respecter la file d'attente.
37. Chaque personne détenue n'a droit qu'à une seule ration. S'il y a du surplus lorsque tout le monde est passé, celui-ci sera à nouveau distribué à ceux qui en souhaitent.
38. Les repas se dérouleront dans une ambiance agréable et tranquille, sans cri et sans jeu.
39. L'éducation est primordiale dans le réfectoire : tout acte qui pourrait déranger ses compagnons est proscrit.
40. Il est obligatoire de rester vingt minutes dans le réfectoire et de ne pas sortir avant que cela ne soit autorisé par le fonctionnaire.
41. Les tables doivent être propres après le repas et nettoyées, sans que restent des morceaux de pain, des morceaux de fruits, etc.
42. Les couverts sales sont déposés dans les chariots correspondants.

Normes dans la salle de vie et dans la cour de promenade :

43. Il n'est pas permis de se promener dans la salle.
44. Il faut vider les cendriers et remettre les chaises en place quand on quitte une table.
45. Il faut respecter les lieux non-fumeurs.
46. Les toilettes doivent être propres après ton passage.
47. Il faut respecter la file d'attente à l'économat.
48. La télévision doit être utilisée à un niveau sonore modéré.
49. On ne peut pas laisser des sacs ou ses affaires dans la salle.
50. On ne peut pas manger un sandwich ou son repas dans la salle ou dans la cour.
51. Les journaux doivent rester dans la salle et ne peuvent être montés en cellule.
52. Dans la salle et à l'intérieur en général, on ne peut porter ni chapeau ni de lunettes de soleil.
53. Dans la cour, les poubelles doivent être utilisées et rien de doit être jeté par terre.
54. La cour de promenade est le lieu approprié pour se promener. On ne peut pas rester torse nu, sauf le samedi et le dimanche aux horaires de temps libre et lorsqu'il n'y a pas de visite dans le module.
55. Il ne faut pas se promener de mur-à-mur, comme on le fait habituellement en prison. On se promène en cercle, en suivant le périmètre de la cour.

Normes dans l'office de cuisine :

56. Il faut être présent dans l'office de cuisine quinze minutes avant la distribution du repas, afin de préparer celle-ci.
57. Il est obligatoire de se laver les mains et d'utiliser des gants pour distribuer les repas.
58. Il faut porter une blouse et une capuche et donner chaque semaine les vêtements sales pour les laver.
59. Le repas qui correspond à chacun lui est distribué.
60. Personne ne peut demander le repas d'un de ses compagnons.
61. Les surplus sont répartis par ordre d'attente, sans préférence.
62. Il est demandé une grande hygiène dans la manipulation des aliments.
63. On ne peut pas remplir des bouteilles de café ou de lait : les tasses doivent être utilisées.
64. Le petit déjeuner est servi jusqu'à 8:30, sauf dans des cas justifiés.

Annexe 9. Infra-droit d'un « faux MdR » : l'exemple des normes du module 5 à Smallville

Module 5

GENERALIDADES MODULO 5 (RESPETO)

HORARIO

- 7,45 Recuento
- 8,30 Bajada de Celdas
- 8,45 Desayuno
- 9,00-13,00 Actividades
- 13,15 Comida
- 14,00 Subida Celdas
- 16,30 Bajada Celdas
- 16,30-18,45,00 Actividades
- 19,00 Entrega y Retirada de Instancias y Correspondencia
- 19,15 Cena
- 20,00 Subida Celdas
- 21,30 Recuento

RECUENTO

- Permanecer Despierto.
- Vestido(pijama, ropa...)
- Luz encendida.

PERMANENCIA EN CELDAS

- Se permite la permanencia en las celdas los fines de semana y fiestas de 9,30-12,45 y de 16,30 18,45 previa autorización del centro (solicitar por instancia)

AGUA CALIENTE y CALEFACCION

- Disponible en los Horarios obligatorios de subida a las celdas.

LIMPIEZA

- Es **obligatorio** observar una razonable higiene tanto **personal** como de la **celda**.

LAVANDERIA

- Entregar la bolsa de la ropa los Viernes por la mañana marcada y con una lista de lo que se entrega con nombre modulo y NIS.

INGRESOS DINERO PECULIO

- Cuenta Peculio Banco Santander Central Hispano, Oficina Principal Segovia .
- IBAN ES23-0049-5415-46-2117795777
- Indicar nombre el interno y NIS
- Indicar nombre de la persona que efectúa el ingreso.
- Solo personas autorizadas (familiares, abogados, personas autorizadas por el centro)
- Realizar los ingresos(2 al mes) Viernes (tope). Se abonan en tarjeta peculio Martes.

ECONOMATO

- Ver en el tablón de anuncios los horarios , los productos y los precios.
- Respetar las colas.

SOLICITUDES Y MEDICO

- Solicitar a los funcionarios en la cabina que se os apunte al libro para las entrevistas con Educador, Trabajadora Social, Psicólogo, Jurista.....
- Para el medico(visita todos los jueves), apuntarse en la lista que lleva el encargado los Miércoles por la noche.
-

PAQUETES

- Hasta un máximo de dos al mes de los familiares o amigos en bolsa cerrada o compra de tamaño máximo 45*50.
- Solo puede contener ropa, calzado y lectura. Otros artículos con autorización.
- Se recibirán los dias y horas de las comunicaciones.
- Se pueden entregar paquetes a los familiares los dias que se tenga comunicación.

ACTIVIDADES Y TRABAJO

- Consultar tablón de anuncios y solicitar entrevistas al educador, trabajadora social .... al objeto de analizar las posibilidades de tener destinos en el centro.
- Es obligatorio trabajar en las tareas comunes asignadas a cada interno en el módulo.

Annexe 10. « Contrat d'engagement » dans les MdR à Batroun

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Détenu : (nom de famille)

ACCEPTE VOLONTAIREMENT MON INTEGRATION DANS LE MODULE DE RESPECT

JE M'ENGAGE :

1 – A suivre les règles définies dans le règlement intérieur du module qui m'ont été remises.

2 – A accomplir les activités et tâches qui me sont assignées dans mon programme personnel.

3 – A participer de manière active à l'organisation et au fonctionnement du module.

4 – A maintenir des relations cordiales et respectueuses avec l'ensemble des professionnels, des intervenants et toutes les personnes détenues en évitant tout type de violences physiques, verbales ou gestuelles.

5 – A ne consommer ni posséder aucune substance toxique et réaliser toutes les analyses toxicologiques si nécessaire.

6 – A être évalué par les membres de l'équipe technique.

Le non-respect de l'un de ces points entraînera la perte des bénéfices associés au programme.

L'exclusion temporaire ou définitive du module peut être prononcée.

Date :

Signature du détenu

Signature du Chef d'établissement

Annexe 11. Tableau des « récompenses » octroyées aux personnes détenues du 23.07.2015 au 10.12.2010 (Batroun)

N° écrou	Nom Prénom	Date	Nature des récompenses
		23/07/2015	Gain d'un tee-shirt
		23/07/2015	Gain d'1 kit bien être
		30/07/2015	Gain d'1 kit bien être
		06/08/2015	Gain d'1 kit bien être
		06/08/2015	Gain d'1 paire de basket
		13/08/2015	Gain d'1 kit bien être
		20/08/2015	Gain d'1 bas de survêtement
		28/08/2015	Gain d'1 kit bien être
		28/08/2015	Gratuité de la télévision
		28/08/2015	Gain d'1 paire de basket
		03/09/2015	Gain d'un tee-shirt
		03/09/2015	Gain kit bien être
		03/09/2015	Gratuité de la télévision
		10/09/2015	Gain d'1 bas de survêtement
		10/09/2015	Gain kit bien être
		10/09/2015	Gratuité de la télévision
		17/09/2015	Gain d'1 kit bien être
		17/09/2015	Gain d'1 kit bien être
		17/09/2015	Gratuité de la télévision
		15/10/2015	Gratuité de la télévision
		15/10/2015	Gain d'1 kit bien être
		15/10/2015	Gain d'un tee-shirt
		22/10/2015	Gain d'1 kit bien être
		22/10/2015	Gain d'1 bas de survêtement
		29/10/2015	Gain d'1 paire de basket
		29/10/2015	Gratuité de la télévision
		05/11/2015	Gratuité de la télévision
		05/11/2015	Gratuité de la télévision

		05/11/2015	Gain d’1 kit bien être
		05/11/2015	Gain d’un tee-shirt
		12/11/2015	Gratuité de la télévision
		12/11/2015	Gain d’1 kit bien être
		19/11/2015	Gratuité de la télévision
		19/11/2015	Gain d’1 paire de basket
		03/12/2015	Gain d’1 kit bien être
		10/12/2015	Gain d’1 paire de basket
		10/12/2015	Gain d’1 kit bien être
		10/12/2015	Gratuité de la télévision

Annexe 12. Modèle de fiche d'exclusion du MdR (Batroun)

Ministère de la Justice
Administration Pénitentiaire
Centre Pénitentiaire XXXXXX

DECISION D'EXCLUSION DU MODULE « RESPECTO »

Nom :
Prénom :
Ecrou :

Position :

Au regard des faits survenus le :

Motif :
- agression physique ou tentative d'agression physique à l'encontre du personnel, des intervenants et des personnes détenues
- insultes et menaces de mort à l'encontre du personnel ou des intervenants
- détention de produits stupéfiants, de téléphones portables et de clés USB

La sanction d'exclusion immédiate est prononcée par le gradé du bâtiment.

Autre motif :
- non-respect du règlement intérieur (5 points négatifs sur la grille d'évaluation hebdomadaire) : .....
.....

(décision prise par l'équipe technique)

Reçu notification le : Le Directeur
Signature du détenu

Annexe 13. Grille d'évaluation du comportement par « points » dans les MdR français

	Hygiène (corporelle, présentation et de la cellule)			Intégration et positionnement au sein du groupe			Respect des personnels et intervenants			Participations aux activités			Investissement aux taches individuelles à accomplir pour la vie du groupe			OBSERVATIONS
	-	respect	+	-	respect	+	-	respect	+	-	respect	+	-	respect	+	
M		x			x			x			x			x		
J		x			x			x			x			x		
V		x			x			x			x			x		
S		x			x			x			x			x		
D		x			x			x			x			x		
L		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
J		x			x			x			x			x		
V		x			x			x			x			x		
S		x			x			x			x			x		
D		x			x			x			x			x		
L		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
J		x			x			x			x			x		
V		x			x			x			x			x		
S		x			x			x			x			x		
D		x			x			x			x			x		
L		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
J		x			x			x			x			x		
V		x			x			x			x			x		
S		x			x			x			x			x		
D		x			x			x			x			x		
L		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		
J		x			x			x			x			x		
V		x			x			x			x			x		
S		x			x			x			x			x		
D		x			x			x			x			x		
L		x			x			x			x			x		
M		x			x			x			x			x		

Annexe 14. Fiche pour les entretiens réalisés par l'éducateur ou l'éducatrice au quartier d'arrivées (Smallville)

SECRETARIA GENERAL DE
INSTUTUCIONES PENITENCIARIAS
JUNTA DE TRATAMIENTO

Jeudi 15 octobre - Entretiens Ingresos

[redacted] Jour N° 16

ENTREVISTA INICIAL

INTERNO:.....

FECHA DE NACIMIENTO.....LUGAR.....

RESIDENCIA.....

PROCEDENCIA.....

DURACIÓN DE CONDENA.....TIPOLOGÍA DELICTIVA.....

Nº DE INGRESOS EN PRISIÓN.....TIEMPO QUE LLEVA.....

PROBLEMAS DE CONVIVENCIA.....

MOTIVO DE INGRESO.....

POSIBLES PROBLEMAS CON INTERNOS.....

ESTUDIOS FINALIZADOS.....

PROFESION.....

SITUACIÓN LABORAL ANTES DEL INGRESO.....

¿HA CONSUMIDO O CONSUME ALGÚN TIPO DE DROGA?.....

.....

PROGRAMAS DE DESHABITUACIÓN REALIZADOS.....

¿PARTICIPA EN ALGÚN PROGRAMA DE TRATAMIENTO?.....

¿HA ESTADO EN ALGUNA OCASIÓN EN P. P. S.?.....

TIEMPO Y MOTIVO.....

¿CÓMO SE ENCUENTRA EN LA ACTUALIDAD?.....

¿ES FUMADOR?..... ¿SE OPONE A COMPARTIR CELDA CON FUMADOR?.....

¿TOMA ALGÚN TIPO DE MEDICACIÓN MÉDICA O PSIQUIÁTRICA?

.....

.....

RECIBIDA INFORMACIÓN ART 89 C. PENAL (sustit. de pena por expulsión para extranjeros)

El interno

OBSERVACIONES.....

MODULO QUE SE PROPONE.....

Segovia, a de 2.015

[redacted] EL EDUCADOR

→ Papier : Cumplir tu [redacted] a tu pais, si lo quieres

Annexe 15. Fiche pour les entretiens réalisés par l'éducateur ou l'éducatrice au quartier d'arrivées (Pleasantville)

Doc N°15 - Module Ingresos - [redacted]

MINISTERIO DEL INTERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE
[redacted]

EQUIPO DE OBSERVACION

FICHA DE INGRESO

I DATOS PERSONALES

N.I.S.
APELLIDOS Y NOMBRE
FECHA NACIMIENTO
FECHA INGRESO
LUGAR DE RESIDENCIA
NATURAL
NACIONALIDAD

II DATOS PENALES Y PENITENCIARIOS

Nº DE INGRESOS
PROCEDENCIA
PENADO ANTERIORMENTE SI // NO
SITUACION ACTUAL PREVENTIVO // PENADO
EDAD PRIMER INGRESO
PRISION ININTERRUMPIDA
DELITO

III DATOS PSICOPATOLOGICOS

CONSUMO DE DROGAS SI // NO
FECHA ULTIMO CONSUMO
ANTECEDENTES PSIQUIATRICOS
ANTECEDENTES DE SUICIDIO
TIPO DE DROGA
ESTADO ACTUAL

IV OBSERVACIONES Y OTROS DATOS DE INTERES

¿HA ESTADO ALGUNA VEZ EN ART. 10 L.G.O.P. O EN PRIMER GRADO DEL R.P. ?
MOTIVOS Y TIEMPO EN EL QUE LE FUE APLICADO
ESTUDIOS REALIZADOS
EXPERIENCIA LABORAL
PARTICIPACION EN ACTIVIDADES

V OBSERVACIONES

PROPUESTA DE ASIGNACION DE MODULO

[redacted]

Annexe 16. Livret de présentation des MdR à Batroun : « avantages » versus « Règlement »

MODULE DE RESPECT

Module de cohabitation et de respect
du

[redacted]

- Livret d'information aux personnes détenues -

« Le respect des autres est la base principale pour accéder à la liberté »

Vos avantages

Activités

⇨ **Vous aurez un programme individuel d'activités (25 heures d'activités par semaine) que vous définirez avec l'équipe technique.**

⇨ Les activités obligatoires du module sont :

- l'entretien des lieux de vie
- la distribution des repas
- la participation aux différentes commissions comprenant des personnes détenues : (activités, accueil, sport, culture etc.)

⇨ Les activités complémentaires seront à choisir dans la liste des activités proposées dans le module : activités de loisirs, sportives, musicales, culturelles, de maintenance etc.

⇨ Le plus important est d'être occupé toute la journée et de travailler à votre avenir, en respectant des temps de repos et de loisirs.

Règlement

Il est <u>formellement interdit</u> de posséder ou de consommer des drogues ou de l'alcool.

Règlement

⇨ Vous devez saluer et respecter les professionnels et les autres personnes détenues.

⇨ Vous devez respecter les tours établis pour l'utilisation du téléphone, les entretiens, et, de façon générale, les horaires des activités.

⇨ Si vous êtes fumeur, respectez les locaux autorisés et les règles en vigueur au Centre Pénitentiaire

Vos avantages

⇨ Accès libre aux cours de promenade de 8h 30 à 17h 30 avec possibilité d'y déjeuner.
⇨ L'accès au gymnase et au terrain de sport le week end (samedis après-midi, dimanches et jours fériés) vous sera exclusivement réservé.
⇨ Possibilité de bénéficier de parloirs prolongés supplémentaires et possibilité pour les détenus condamnés (MA et CD) des modules de respect de bénéficier de 3 visites par semaine.
⇨ Régime de portes de cellules ouvertes pour toutes les personnes détenues du module.
⇨ Accès libre aux quartiers SOCIO dans le cadre d'activités.
⇨ Accès facilité aux cabines téléphoniques de 8h 30 à 18h 00.

⇨ Achat collectifs de matériels de cuisson et possibilité de prise de repas en commun.

⇨ L'intégration dans les dispositifs des modules de respect sera un élément supplémentaire d'appréciation, pris en compte par les Juges de l'Application des Peines (J.A.P) au titre :

- de l'examen des Réductions Supplémentaires de Peines (R.S.P)
- des permissions de sortir et des mesures d'aménagement des peines.

Vous êtes dans un Module de Respect

➪ La convivialité se base sur le respect des autres, la tolérance et l'éducation.

➪ Le respect des règles et le niveau de propreté et d'ordre, sont très élevés. C'est une **obligation** que vous devez **accomplir** et qui apporte un bien pour tous.

➪ Vous allez participer de manière directe et active au fonctionnement du module. Vous aurez des avantages et des bénéfices mais l'exigence est grande.

➪ Vos relations se dérouleront dans les limites du *respect*, du *civisme* et de la *convivialité* tant envers vos codétenus qu'envers les professionnels que vous devez côtoyer.

➪ Votre maintien au sein du module dépendra de votre adaptation et de l'accomplissement de ces règles.

Règlement

➪ Vous devez être attentif à votre aspect. Votre tenue vestimentaire doit être en adéquation à chaque situation et à chaque activité. Le bonnet et la casquette sont autorisés uniquement à l'extérieur.

➪ La douche quotidienne est obligatoire ainsi que le change quotidien des sous-vêtements.

➪ La cellule doit être propre et bien rangée, le lit bien fait. Les vêtements seront pliés et vous garderez en cellule le juste nécessaire.

➪ Les photos et posters seront placés sur le panneau d'affichage.

➪ Le linge ne pourra être étendu que sur un étendoir.

➪ La cellule sera ouverte. Vous ne devez pas entrer dans une autre cellule sans l'accord de son occupant.

➪ Dès le signal sonore du matin, vous vous lèverez. Vous vous préparerez et nettoierez votre cellule.

➪ Il est interdit de jeter des détritus par terre ou par la fenêtre, ainsi que des mégots, de poser les pieds sur les murs et de cracher.

Annexe 17. Récapitulatif des observations et échanges informels à Pleasantville et Smallville

Observations et échanges informels **Pleasantville** **Hiver 2014**	**Date**	**Lieux**	**Contexte**	**Personnes avec qui nous avons échangé informellement**	**Durée**
	Jeudi 9 octobre 2014, jour 1	Bureau de la sous-directrice du traitement (pour les présentations rapides) Ensemble de l'établissement pénitentiaire (sauf le module d'isolement)	Premier jour sur le terrain Observation orientée : on me propose une « visite de l'établissement pénitentiaire »	Sous-directeur de la sécurité et sous-directrice du traitement Divers personnels rencontrés durant le tour de l'établissement	4 heures
	Mercredi 15 octobre 2014, jour 2	Ensemble de l'établissement pénitentiaire	Premiers échanges et prises de contact, *via* la sociologue pénitentiaire	Sociologue pénitentiaire Agents pénitentiaires (personnel de surveillance et personnel technique) Détenu.es	6 heures 30

	Jeudi 16 octobre 2014, jour 3	Module 12 (espaces collectifs de vie des détenus et cabine du personnel de surveillance)	Observation de la détention	Psychologue du module 12 Personnel de surveillance du module 12 Détenus du module 12	5 heures
	Mardi 21 octobre 2014, jour 4	Salle de cours (module socio-culturel)	Observation de la détention (école et activités socio-culturelles)	Sociologue pénitentiaire Enseignants Détenu.es suivant des cours	4 heures
	Mardi 21 octobre 2014, jour 4	Module 2 (espaces collectifs de vie des détenus, bureau à l'intérieur du module)	Observation des entretiens pour l'attribution des postes de travail (effectuées par la sociologue pénitentiaire)	Sociologue pénitentiaire Détenus du module 2	1 heure 30
	Mercredi 22 octobre 2014, jour 5	Salle d'informatique (module socio-culturel)	Observation de l'atelier d'informatique	Moniteur d'informatique Détenus inscrits à l'atelier	1 heure 30

	Mercredi 22 octobre 2014, jour 5	Bureau de la sociologue (bureaux sous la tour, en détention)	Échange informel (les échanges informels avec la sociologue qui ont suivi ne sont pas recensés, car trop nombreux. En effet, il s'agissait de notre interlocutrice principale à Pleasantville)	Sociologue pénitentiaire	1 heure 30
	Mercredi 22 octobre 2014, jour 5	Salle de réunion (hors détention)	Observation de la commission de traitement de l'établissement	/	1 heure 40
	Mercredi 22 octobre 2014, jour 5	Module d'arrivées	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance du module	4 heures (le soir)
	Jeudi 23 octobre 2014, jour 6	Bureau des éducateurs et des éducatrices Modules 4 et 8	Échanges informels Observations des entretiens réalisés par les éducateurs avec les détenus	Éducateurs des modules 4 et 8 essentiellement	5 heures

	Samedi 25 octobre 2014, jour 8	Module 12 (espaces de vie collectifs et individuels des détenus)	Observation de la visite des familles dans le module	Détenus du module Personnel de surveillance du module	4 heures
	Mardi 28 octobre 2014, jour 9	Hors de l'établissement pénitentiaire	Observation (participante) d'une sortie sportive en montagne	Moniteur de sport Détenus participant à la sortie	9 heures
	Jeudi 30 octobre 2014, jour 10	Module 8 (espaces collectifs de vie des détenus et cabine du personnel de surveillance)	Observation de la détention	Personnel de surveillance du module 8 et du module 9 Détenus du module 8	8 heures (avec une coupure à la pause déjeuner du personnel de surveillance)
	Vendredi 31 octobre 2014, jour 11	Module d'arrivées	Observation du travail du personnel de surveillance Observation du rôle des détenus *ordenanzas* dans ce module	Personnel de surveillance du module Détenus ordenanzas	4 heures 30 (le soir)
	Mercredi 5 novembre 2014, jour 12	École (module socio-culturel)	Échanges informels	Détenu.es suivant des cours	2 heures
	Mercredi 5 novembre 2014, jour 12	Cabine du module socio-culturel	Échange informel	Surveillante du module socio-culturel	1 heure

	Jeudi 6 novembre 2014, jour 13	Module 12 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention, dont la réunion entre la psychologue et les détenus responsables de groupes	Détenus du module Psychologue du module Personnel de surveillance du module	4 heures 30
	Mercredi 12 novembre 2014, jour 15	Module d'arrivées	Observation des entretiens au module d'arrivées avec les personnes nouvellement incarcérées sur l'établissement réalisés par : - Un éducateur - Une assistante sociale	Éducateur Assistante sociale	2 heures 30
	Mercredi 12 novembre 2014, jour 15	Module 14 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation (participante) du « parcours de la peur »	Détenus du module	1 heure

	Jeudi 13 novembre 2014, jour 16	Module socio-culturel	Échanges informels	Surveillante du module socio-culturel Détenus présents dans le module socio-culturel	3 heures
	Jeudi 13 novembre 2014, jour 16	Module 5 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observations de la détention (notamment atelier)	Monitrice professionnelle Détenus du module 5	2 heures
	Vendredi 14 novembre 2014, jour 17	Cabine du personnel de surveillance modules 11/12	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance des modules 11 et 12	2 heures
	Lundi 8 décembre 2014, jour 19 (jour férié)	Ensemble du centre pénitentiaire (sans jamais pénétrer à l'intérieur des espaces de vie des détenus) Tour de contrôle de l'établissement	Observation du tour quotidien réalisé par les chefs de service	Chefs de service (2 agents) Personnel de surveillance dans les cabines	4 heures
	Lundi 8 décembre 2014, jour 19 (jour férié)	Module socio-culturel	Échange informel	Surveillante du module socio-culturel	30 minutes

	Mardi 9 décembre 2014, jour 20	Ensemble du centre pénitentiaire	Observation et échanges informels (en accompagnant la sociologue dans son travail quotidien)	Sociologue pénitentiaire Détenu.es Divers personnels penit. et externes	4 heures 30
	Jeudi 11 décembre 2014, jour 22	Module d'isolement (module 15)	Observation de la détention, dont les entretiens réalisés par l'assistante sociale du module	Personnel de surveillance du module Assistance sociale du module	2 heures 30
	Vendredi 12 décembre 2014, jour 23	Module d'isolement (15)	Observation de l'atelier réalisé par l'assistance sociale du module	Détenus du module Assistante sociale du module	2 heures
	Vendredi 12 décembre 2014, jour 23	Ensemble du centre pénitentiaire	Observation et échanges informels	Personnel pénitentiaire Détenus Professionnels externes	3 heures

	Mercredi 17 décembre 2014, jour 26	Module d'arrivées	Observation du rôle des détenus *ordenanzas* dans ce module Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance du module Détenus *ordenanzas*	3 heures
	Mercredi 17 décembre 2014, jour 26	Cabine du personnel de surveillance des modules 7 et 8	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance des modules 7 et 8	4 heures
	Jeudi 18 décembre 2014, jour 27	Une salle du module socio-culturel	Observation d'une commission de discipline	/	1 heure
	Jeudi 18 décembre 2014, jour 27	Ensemble du centre pénitentiaire	Observation et échanges informels	Personnel pénitentiaire Détenus Professionnels externes	5 heures
	Jeudi 18 décembre 2014, jour 27	Module 5 (cabine du personnel de surveillance et espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention	Personnel de surveillance des modules 5 et 6 Détenus du module 5	4 heures

	Vendredi 19 décembre 2014, jour 28	Cabine du personnel de surveillance modules 5 et 6	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance des modules 5 et 6	1 heure 30
	Vendredi 19 décembre 2014, jour 28	Module 5 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention module 5 (dont un atelier réalisé par une formatrice professionnelle)	Détenus du module 5	2 heures
	Vendredi 19 décembre 2014, jour 28	Salle de spectacle (module socio-culturel)	Observation d'un concert de flamenco pour les personnes détenues	Détenus assistant au concert Sociologue pénitentiaire	30 minutes
	Vendredi 19 décembre 2014, jour 28	Module d'isolement (module 15)	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance du module	4 heures 30 (le soir)
Observations et échanges informels Pleasantville **Hiver 2015**	Mercredi 28 octobre 2015, jour 1	Cafétaria pour le personnel	Échanges informels (retour sur le terrain d'enquête)	Sous-directrice du traitement Sociologue pénitentiaire	1 heure

	Jeudi 29 octobre 2015, jour 2	Module 14 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention dont : Commission de traitement du module Groupe de parole animé par un thérapeute	Équipe technique du module Détenus du module Thérapeutes de l'ONG	3 heures 30
	Jeudi 29 octobre 2015, jour 2	Module 14 (espaces collectifs de vie des détenus)	« Visite » du module 14 réalisée avec un détenu	Détenus du module	1 heure 30
	Vendredi 30 octobre 2015, jour 3	Cafétaria pour le personnel Ensemble du centre pénitentiaire	Observation et échanges informels (avec la sociologue pénitentiaire) Observation d'une conférence sur les violences conjugales	Sociologue pénitentiaire Personnel pénitentiaire Professionnels externes Détenu.es	5 heures
	Lundi 2 novembre 2015, jour 4	Bureau des éducateurs et des éducatrices Module 9 Cafétaria pour le personnel	Observation du travail des éducateurs et éducatrices pénitentiaires	Éducateurs et éducatrices, et plus particulièrement éducateur du module 9	4 heures

	Mardi 3 novembre 2015, jour 5	Modules 9 et 10 (espaces collectifs de vie des détenus et cabine du personnel de surveillance)	Observation de la détention, dont : Une réunion entre les surveillants et l'éducateur du module 9 Travail du personnel de surveillance dans la cabine	Personnel de surveillance des modules 9 et 10 Détenus des modules 9 et 10 Éducateur du module 9	9 heures
	Mercredi 4 novembre 2015, jour 6	Module 14 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention	Thérapeutes de l'ONG Détenus du module	3 heures 30
	Jeudi 5 novembre 2015, jour 7	Module 12	Observation de la détention	Détenus du module Personnel de surveillance du module	1 heure
	Jeudi 5 novembre 2015, jour 7	Ensemble du centre pénitentiaire	Observation et échanges informels (en accompagnant la sociologue dans son travail quotidien)	Sociologue pénitentiaire Personnes détenues Personnel pénitentiaire et externe	10 heures

	Mardi 10 novembre 2015, jour 9	Module 14 (cabine du personnel de surveillance)	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance du module	1 heure 30
	Mardi 10 novembre 2015, jour 9	Module 6 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention	Détenus du module Éducateur du module Psychologue du module	2 heures 30
	Mardi 10 novembre 2015, jour 9	Ensemble du centre pénitentiaire	Observation et échanges informels	Personnes détenues Personnel pénitentiaire Professionnels externes	5 heures

Observations et échanges informels Smallville **Été 2015**	Mardi 7 juillet 2015, jour 1	Ensemble du centre pénitentiaire	Observation orientée Premier jour sur le terrain : on me propose ici encore « une visite de l'établissement pénitentiaire »	Éducateur du module 2 Personnel pénitentiaire Professionnels externes Détenus	3 heures 30
	Mercredi 8 juillet 2015, jour 2	À l'extérieur de l'établissement	Observation (participante) à une sortie sportive en montagne	Moniteur sportif Détenus participant à la sortie	6 heures
	Lundi 13 juillet 2015, jour 3	Module 2 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention	Éducateur du module Personnel d'une ONG Détenus du module	6 heures
	Mardi 14 juillet 2015, jour 4	Ensemble du centre pénitentiaire	Observation orientée, dans le cadre d'un second tour de l'établissement pénitentiaire proposé	Éducateur du module 2 Personnels pénitentiaires	4 heures 30

			par l'éducateur du module 2	Professionnels externes Détenus pouvant se déplacer seuls dans l'établissement	
	Mercredi 15 juillet 2015, Jour 5	Modules 5 et 6 (espaces collectifs de vie des détenus et cabine du personnel de surveillance)	Observation de la détention	Personnel de surveillance des modules 5 et 6 Détenus des modules 5 et 6	4 heures
	Lundi 20 juillet 2015, jour 6	Module des arrivées Module 2 (espaces collectifs de vue des détenus)	Observation de la détention : Module des arrivées Module 2	Personnel de surveillance du module d'arrivées Éducateurs Détenus du module 2	3 heures
	Lundi 20 juillet 2015, jour 6	Cabine du personnel de surveillance module 1 et 2	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance des modules 1 et 2	1 heure 30

Observations et échanges informels Smallville **Automne 2015**	Mardi 6 octobre 2015, jour 10	Module 1 (espaces collectifs de vie des détenus et cabine du personnel de surveillance)	Observation de la détention, dont : Réunion entre équipe technique, l'ONG et les détenus de soutien du module Travail du personnel de surveillance	*Internos de apoyo* du module Équipe technique du module Personnel de surveillance des modules 1 et 2	5 heures 30
	Jeudi 8 octobre 2015, jour 12	Bureau de la direction	Échange informel	Secrétaire de direction	30 minutes
	Jeudi 8 octobre 2015, jour 12	Bureau de la gestion et du traitement pénitentiaires	Échanges informels	Agents administratifs	45 minutes
	Jeudi 8 octobre 2015, jour 12	Centre d'insertion et de probation	Observation au sein du Centre d'insertion et de probation	Éducateur du Centre d'insertion et de probation (également éducateur du module 6) Détenus du Centre d'insertion et de probation	3 heures
	Vendredi 9 octobre 2015, jour 13	Bureau de la gestion et du traitement pénitentiaires	Observation du travail du personnel administratif	Agents administratifs	4 heures

	Lundi 13 octobre 2015, jour 14	Cabine de contrôle d'accès à l'établissement pénitentiaire	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance	3 heures
	Lundi 13 octobre 2015, jour 14	Salle du module socio-culturel	Observation du programme pour les personnes détenues étrangères	Éducateur chargé du programme (éducateur du module 2) Détenus participant au programme	2 heures
	Mardi 14 octobre 2015, jour 15	Salle du module socio-culturel	Observation du programme pour les nouveaux arrivants	Éducateur chargé du programme (éducateur du module 6) Détenus participant au programme	1 heure
	Mercredi 15 octobre 2015, jour 16	Module d'arrivées	Observation d'entretiens réalisés par un éducateur au module d'arrivées	Éducateur du module 1	1 heure
	Mercredi 15 octobre 2015, jour 16	Module socio-culturel (école)	Observation de la détention (école)	Détenus Enseignant	1 heure

	Jeudi 16 octobre 2015, jour 17	Bureau de la direction	Échange informel	Secrétaire de direction	1 heure
	Mardi 20 octobre 2015, jour 19	Module 5 (bureau dédié aux entretiens à l'intérieur du module)	Observation des entretiens entre l'éducateur du module et les détenus	Éducateur du module Détenus du module	1 heure 30
	Mardi 20 octobre 2015, jour 19	Module 2 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention	Membres de l'ONG Détenus du module	2 heures
	Mardi 20 octobre 2015, jour 19	Module d'arrivées	Observation du travail du personnel de surveillance Observation du rôle des détenus *ordenanzas*	Personnel de surveillance du module Détenus ordenanzas du module	45 minutes
	Mardi 20 octobre 2015, jour 19	Cabine du personnel de surveillance des modules 5 et 6	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance des modules 5 et 6	1 heure 15
	Mardi 20 octobre 2015, jour 19	Cafétaria du personnel Bureau des éducateurs et éducatrices	Échanges informels	Personnels pénitentiaires	1 heure 45
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Cafétaria du personnel	Échanges informels	Personnels pénitentiaires	2 heures

	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Cabine d'accès en détention	Échange informel	Surveillant d'accès à la détention	30 minutes
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Module 3 (espaces collectifs de vie des détenus)	Échanges informels	Personnes détenues du module	1 heure
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Module 2 (espaces collectifs de vie des détenus)	Échanges informels	Personnes détenues du module	1 heure 30
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Cabine du personnel de surveillance des modules 1 et 2 Cabine du personnel de surveillance des modules 5 et 6	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance des modules 1, 2, 5 et 6 Délégué syndical d'ACAIP	1 heure 30
	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Cafétaria du personnel	Échanges informels	Personnels pénitentiaires	1 heure
	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Cabine des modules 5 et 6	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance des modules 5 et 6	1 heure

	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Module 1 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention (célébration de la fête des « Reyes »)	Membre de l'ONG Détenus du module	1 heure
	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Module socio-culturel	Observation de la détention (module socio-culturel)	Détenus de tous les modules	30 minutes
	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Module 6 (espaces collectifs de vie des détenus)	Observation de la détention et échange informel avec détenu coordinateur du module	Détenu coordinateur module 6 Détenus du module 6	3 heures
	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Ensemble du centre pénitentiaire	Échanges informels avec le personnel pénitentiaire (dernières précisions)	Administrateur Sous-directeur du traitement Agents administratifs Éducateurs	2 heures

Annexe 18. Récapitulatif des entretiens à Pleasantville et Smallville

Entretiens Pleasantville Hiver 2014	**Date**	**Personne**	**Lieu**	**Durée**
	Jeudi 16 octobre 2014, jour 3	Psychologue pénitentiaire	Module 12	1 heure
	Vendredi 24 octobre 2014, jour 7	Trois juristes pénitentiaires	Bureau des juristes (hors détention)	1 heure 30
	Jeudi 30 octobre 2014, jour 10	Sociologue pénitentiaire	Bureau de la sociologue (bureaux sous la tour, en détention)	1 heure 30
	Mardi 11 novembre 2014, jour 14	Personne détenue	Module 4	1 heure 30
	Mardi 11 novembre 2014, jour 14	Personne détenue	Module 4	1 heure
	Mardi 11 novembre 2014, jour 14	Personne détenue	Module 4	30 min
	Mardi 11 novembre 2014	Personne détenue	Module 4	1 heure

	Jeudi 13 novembre 2014, jour 16	Assistante sociale pénitentiaire	Module 3	3 heures
	Vendredi 14 novembre 2014, jour 17	Secrétaire de la commission de discipline	Bureaux du régime pénitentiaire (hors détention)	50 minutes
	Mardi 2 décembre 2014, jour 18	Sous-directeur du personnel	Bureau de la sous-direction du personnel (hors détention)	1 heure
	Mardi 9 décembre 2014, jour 20	Sous-directeur du régime pénitentiaire	Bureau de la sous-direction du régime pénitentiaire (hors détention)	1 heure 15
	Mardi 9 décembre 2014, jour 20	Sous-directeur de la sécurité	Bureau de la sous-direction de la sécurité	1 heure 30
	Mardi 9 décembre 2014, jour 20	Délégué syndical CSIF	Bureau des juristes	30 minutes
	Mercredi 10 novembre 2014, jour 21	Personne détenue, *ordenanza* du module 2	Module 2	1 heure 30
	Mercredi 10 novembre 2014, jour 21	Personne détenue	Module 2	20 minutes

	Mercredi 10 novembre 2014, jour 21	Personne détenue, second responsable de l'économat du module 10	Module 10	1 heure 10
	Mercredi 10 novembre 2014, jour 20	Personne détenue, *ordenanza* du module 5	Module 5	1 heure 30
	Mercredi 10 décembre 2014, jour 21	Sous-directeur du personnel (entretien n° 2)	Bureau de la sous-direction du personnel (hors détention)	1 heure 30
	Mardi 16 décembre 2014, jour 25	Déléguée syndicale ATIP	Local syndical en dehors de l'établissement	1 heure 20
	Mardi 16 décembre 2014, jour 25	Trois enseignants	École (module socio-culturel)	1 heure 20
	Mardi 16 décembre 2014, jour 25	Deux agents de sécurité privée	Entrée de l'établissement pénitentiaire (local qui leur est dédié)	40 minutes
	Mardi 16 décembre 2014, jour 25	Personne détenue, responsable de l'économat du module 5	Module 5	1 heure 10
	Mardi 16 décembre 2014, jour 25	Trois personnes détenues, *internos de apoyo* à l'infirmerie	Module d'infirmerie	1 heure 10

	Mercredi 17 décembre 2014, jour 26	Moniteur de sport	Salle de sport (module socio-culturel)	1 heure
Entretiens Pleasantville Hiver 2015	Mercredi 28 octobre 2015, jour 1	Secrétaire de la commission de traitement	Salle de réunion (hors détention)	15 minutes
	Mercredi 28 octobre 2015, jour 1	Surveillants des ateliers (3 agents)	Cabine de surveillance des ateliers	2 heures
	Mardi 3 novembre 2015, jour 5	Sous-directrice du traitement	Bureau de la sous-direction du traitement (hors détention)	2 heures
	Mercredi 4 novembre 2015, jour 6	Agent de maintenance de l'établissement pénitentiaire	Ateliers (détention)	1 heure 30
	Jeudi 5 novembre 2015, jour 7	Directeur de l'établissement	Bureau de la direction (hors détention)	2 heures 30
	Mardi 10 novembre 2015, jour 9	Trois personnes détenues	Module 10	2 heures
	Mercredi 11 novembre 2015, jour 10	Personne détenue	Module 10	1 heure

	Mercredi 11 novembre 2015, jour 10	Responsable d'une ONG	Bureau dédié à l'association à l'entrée de l'établissement	Non noté
Entretiens Smallville Été 2015	Mardi 21 juillet 2015, jour 7	Éducateur du module 2	Module 2	1 heure 30
	Mardi 21 juillet 2015, jour 7	Personne détenue, coordinateur du module 5	Module 5	2 heures 30
	Mercredi 22 juillet 2015, jour 8	Éducateur du module 6	Bureau des éducateurs et éducatrices	Non noté
	Mercredi 22 juillet 2015, jour 8	Personne détenue	Module 2	1 heure 30
Entretiens Smallville Automne 2015	Lundi 5 octobre 2015, jour 9	Trois personnes détenues	Module 2	2 heures
	Mardi 6 octobre 2015, jour 10	Membre d'une association co-responsable du module	Module 1	1 heure 15
	Mercredi 7 octobre 2015, jour 11	Agent administratif en charge des questions de sécurité	Bureau de la sécurité	1 heure

	Mercredi 7 octobre 2015, jour 11	Deux agents administratifs en charge du traitement et du régime pénitentiaire	Bureau de la gestion pénitentiaire (hors détention)	2 heures
	Mercredi 7 octobre 2015, jour 11	Secrétaire de direction	Bureau du secrétariat de direction (hors détention)	1 heure
	Mercredi 7 octobre 2015, jour 11	Agent administratif en charge du régime pénitentiaire	Bureau de la gestion pénitentiaire	1 heure
	Jeudi 8 octobre 2015, jour 12	Sous-directeur médical	Module d'infirmerie	30 minutes
	Mardi 14 octobre 2015, jour 15	Agent administratif en charge de la gestion du personnel	Bureau du personnel (hors détention)	1 heure 20
	Mardi 14 octobre 2015, jour 15	Directeur de l'établissement	Bureau de la direction (hors détention)	1 heure 30

	Mercredi 15 octobre 2015, jour 15	Éducateur du module 1	Module arrivants (après les entretiens réalisés par l'éducateur avec les personnes nouvellement incarcérées dans l'établissement)	40 minutes
	Mercredi 15 octobre 2015, jour 15	Administrateur	Bureau de l'administration (hors détention)	40 minutes
	Mercredi 15 octobre 2015, jour 15	Enseignant	École (module socio-culturel)	45 minutes
	Jeudi 16 octobre 2015, jour 17	Sous-directeur du traitement	Bureau de la sous-direction du traitement (hors détention)	1 heure
	Jeudi 16 octobre 2015, jour 17	Sous-directrice du centre d'insertion sociale	Centre d'insertion sociale (en dehors de l'établissement)	2 heures 15
	Lundi 19 octobre 2015, jour 18	Moniteur de sport	Module socio-culturel	30 minutes
	Lundi 19 octobre 2015, jour 18	Coordinateur des services internes (chef de centre)	Bureau de la coordination des services internes	30 minutes

	Lundi 19 octobre 2015, jour 18	Deux personnes détenues	Module 5	1 heure 30
	Lundi 19 octobre 2015, jour 18	Chefs de service (2 agents)	Bureau des chefs de service	2 heures
	Lundi 19 octobre 2015, jour 18	Sous-directeur de la sécurité	Bureau de la sous-direction de la sécurité (hors détention)	45 minutes
	Lundi 19 octobre 2015, jour 18	Coordinateur des services internes (chef du centre)	Bureau de la coordination des services internes	1 heure
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Personne détenue, *coordinateur* du module 6	Module 6	45 minutes
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Personne détenue	Module 3	30 minutes
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Personne détenue	Module 3	1 heure
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Personne détenue	Module 5	30 minutes
	Mercredi 21 octobre 2015, jour 20	Éducateur du module 4	Cabine de surveillance des modules 3 et 4	40 minutes

	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Sous-directeur du traitement	Bureau de la sous-direction du traitement (hors détention)	Non noté
	Jeudi 22 octobre 2015, jour 21	Trois personnes détenues, *internos de apoyo* du module 1	Module 1	1 heure 30
Entretiens supplémentaires Smallville Hiver 2015	Jeudi 29 octobre 2015	Agent de surveillant	Par téléphone (prolongation discussion sur les MdR)	30 minutes
	Lundi 9 novembre 2015	Déléguée syndicale CSIF	Local CSIF dans un autre établissement	2 heures

Annexe 19. Récapitulatif des observations et échanges informels à Batroun

Observations et échanges informels **Batroun** **2016**	**Date**	**Lieux**	**Contexte**	**Personnes avec qui nous avons échangé informellement**	**Durée**
	Lundi 18 janvier 2016, jour 1	Ensemble de l'établissement pénitentiaire	Premier jour sur le terrain au cours duquel on me propose une « visite de l'établissement »	Formateur du personnel de surveillance Divers personnels rencontrés durant le tour de l'établissement	2 heures 30
	Mardi 19 janvier 2016, jour 2	Salle de réunion	Commission pluridisciplinaire unique (CPU) arrivants → examen notamment de l'affectation en MdR pour les personnes en ayant fait la demande	/	4 heures

	Mercredi 20 janvier 2016, jour 3	Locaux destinés à l'accueil des proches	Échanges informels	Association en charge de l'accueil des proches	1 heure 30
	Mercredi 20 janvier 2016, jour 3	MdR (MA2)	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance Détenus	5 heures 30
	Jeudi 21 janvier 2016, jour 4	MdR (CD1)	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance Détenus	3 heures 30
	Jeudi 21 janvier 2016, jour 4	MdR (CD1)	Observation de la commission technique du CD1	/	Non noté
	Jeudi 21 janvier 2016, jour 4	Salle de réunion à l'extérieur de l'établissement	Réunion de bilan des MdR, un an après leur mise en place Échanges informels	Personnel de surveillance Membres de la direction	4 heures

	Mardi 26 janvier 2016, jour 5	Salle de réunion	Observation de la CPU → examen notamment de l'affectation en MdR pour les personnes en ayant fait la demande	/	3 heures
	Mercredi 27 janvier 2016, jour 6	Quartier arrivants	Observation du travail du personnel de surveillance (et aide à la traduction improvisée)	Personnel de surveillance Personne détenue	2 heures 30
	Mercredi 27 janvier 2016, jour 6	Bureau des formateurs du personnel	Échanges informels	Personnel de surveillance	3 heures
	Jeudi 28 janvier 2016, jour 7	MdR (MA2)	Observation de la commission technique de la MA2	/	1 heure 10
	Jeudi 28 janvier 2016, jour 7	MdR (CD1)	Observation de la commission technique du CD1	/	1 heure 15

	Jeudi 28 janvier 2016, jour 7	MdR (CD1)	Observation de la détention	Personnel de surveillance Détenus	5 heures
	Mardi 2 février 2016, jour 8	Salle de réunion	CPU arrivants	/	1 heure 30 (arrivée après le début de la réunion)
	Mardi 2 février 2016, jour 8	MdR (MA2)	Observation de la commission de détenus « accueil »	Détenus	45 minutes
	Mardi 2 février 2016, jour 8	MdR (MA2)	Observation de la détention	Personnel de surveillance Détenus	3 heures
	Mercredi 3 février 2016, jour 9	MdR (MA2)	Observation du travail du personnel de surveillance d'encadrement (audiences)	1er surveillant de la MA2	3 heures

	Mercredi 3 février 2016, jour 9	MdR (MA2)	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance	1 heure 30
	Mercredi 3 février 2016, jour 9	MdR (MA2), salle d'activités	Échanges informels	Détenus	3 heures
	Jeudi 4 février 2016, jour 10	MdR (MA2 et CD1)	Observation des commissions techniques de la MA2 et du CD1	/	3 heures
	Lundi 8 février 2016, jour 11	Détention classique (CD2)	Observation du travail du personnel de surveillance	Agentes et agents de surveillance	2 heures
	Lundi 8 février 2016, jour 11	Détention classique (CD2)	Audiences des détenus ayant fait une demande d'affectation en MdR (réalisées par personnel de surveillance du CD1)	Agents et agents de surveillance	2 heures

	Mardi 9 février 2016, jour 12	MdR (CD1)	Observation du travail du personnel de surveillance d'encadrement	Premier surveillant CD1	3 heures
	Mercredi 10 février 2016, jour 13	Quartier arrivants	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance	1 heure 15
	Jeudi 11 février 2016, jour 14	MdR (CD1), salle d'activités	Échanges informels	Détenus	3 heures
	Jeudi 11 février 2016, jour 14	MdR (CD1)	Observation de la commission technique du CD1	/	30 minutes
	Jeudi 11 février 2016, jour 14	Détention classique (MA1)	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance	3 heures 30
	Vendredi 12 février 2016, jour 15	Salle de réunion	Réunion portant sur les conditions de travail et de détention au CD2 (détention classique)	Membres du personnel présents à la réunion	2 heures 40

	Samedi 13 février 2016, jour 16	CD1 Terrains de sport (réservés aux détenus des MdR le week-end)	Observation détention	Personnel de surveillance Détenus	3 heures 30
	Lundi 15 février 2016, jour 17	Bureau de la formation du personnel	Échanges informels	Personnel de surveillance d'un autre établissement	1 heure
	Mardi 16 février 2016, jour 18	Détention classique (CD2)	Observation du travail du personnel de surveillance	Personnel de surveillance d'étage	2 heures 15
	Mardi 16 février 2016, jour 18	Locaux d'hébergement à l'extérieur de l'établissement	Échanges informels sur la perception des MdR	Personnel de surveillance et de direction en stage	1 heure 30
	Mercredi 17 février 2016, jour 19	MdR (CD1)	Échanges informels	Personnel de surveillance	1 heure 30
	Jeudi 18 février 2016, jour 20	MdR (CD1 et MA2)	Observation des commissions techniques de la MA2 et du CD1	/	2 heures

	Vendredi 19 février 2016, jour 21	Non noté	Échanges informels, notamment avec un des agents ayant participé à la visite en Espagne	Personnel de surveillance	3 heures 30

Annexe 20. Récapitulatif des entretiens à Batroun

Entretiens Batroun 2016	**Date**	**Personne**	**Lieu**	**Durée**
	Jeudi 18 octobre 2016, jour 1	Surveillant formateur du personnel	Bureaux de la formation (hors détention)	1 heure 30
	Jeudi 18 octobre 2016, jour 1	Direction de l'établissement	Bureau de la direction d'établissement	1 heure 30
	Mardi 26 janvier 2016, jour 5	Responsable local antenne locale du SPIP	Bureau du responsable antenne locale du SPIP	2 heures 20
	Mercredi 27 janvier 2016, jour 6	Surveillant délégué syndical local CGT	Locaux syndicaux (hors détention)	1 heure 40
	Mardi 2 février 2016, jour 8	Coordonnateur culturel	Locaux administratifs	1 heure
	Lundi 8 février 2016, jour 11	Surveillant délégué syndical national CGT	Locaux syndicaux (hors détention)	1 heure 30
	Lundi 8 février 2016, jour 11	Chef de détention	Locaux administratifs	2 heures 10

	Mardi 9 février 2016, jour 12	Direction du centre de détention de l'établissement	Bureau de la direction du centre de détention de l'établissement	2 heures
	Mercredi 10 février 2016, jour 13	Direction de l'établissement (n° 2)	Bureau de la direction	2 heures 10
	Mercredi 10 février 2016, jour 13	Personnel administratif en charge de l'organisation des services du personnel de surveillance	Bureaux administratifs	1 heure
	Mercredi 10 février 2016, jour 13	Psychologue PEP	Bureau de la psychologue PEP	2 heures
	Vendredi 12 février 2016, jour 15	Surveillant délégué syndical local FO	Locaux syndicaux	2 heures 30
	Vendredi 12 février 2016, jour 15	Surveillant délégué syndical local UFAP Unsa	Bureaux de la formation	40 minutes
	Vendredi 12 février 2016, jour 15	Direction de l'établissement (n° 3)	Bureau de la direction	1 heure 50
	Mardi 16 février 2016, jour 18	Personne détenue exclue du CD1	CD2	1 heure
	Mardi 16 février 2016, jour 18	Personne détenue exclue du CD1	CD2	1 heure

	Mardi 16 février 2016, jour 18	Personne détenue exclue du CD1	CD2	45 minutes
	Mardi 16 février 2016, jour 18	Personne détenue exclue du CD1	CD2	45 minutes
	Mardi 16 février 2016, jour 18	Personne détenue	CD2	45 minutes
	Mercredi 17 février 2016, jour 19	Personne détenue au CD1	CD1	1 heure
	Mercredi 17 février 2016, jour 19	Personne détenue au CD1	CD1	1 heure 50
	Mercredi 17 février 2016, jour 19	Surveillant délégué syndical local SPS	Cabine d'accès en détention	1 heure 30
	Jeudi 18 février 2016, jour 20	Premier surveillant	CD1	1 heure
	Jeudi 18 février 2016, jour 20	Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP)	Bureaux des CPIP	1 heure 15
	Jeudi 18 février 2016, jour 20	Direction de la maison d'arrêt de l'établissement	Bureau de la direction de la maison d'arrêt	1 heure 45
	Vendredi 19 février 2016, jour 21	Agents et agentes de surveillance (trois)	Quartier arrivants	3 heures 15

	Vendredi 19 février 2016, jour 21	Personnel médical de l'Unité de consultations en soins ambulatoires (UCSA)	UCSA	30 minutes
	Vendredi 19 février 2016, jour 21	Personne détenue	MA2	Non noté
	Vendredi 19 février 2016, jour 21	Personne détenue	MA2	Non noté
	Vendredi 19 février 2016, jour 21	Personne détenue	MA2	Non noté
	Vendredi 19 février 2016, jour 21	Agent du personnel de surveillance d'encadrement MA2	MA2	Non noté

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS **4**
AVERTISSEMENT À L'ATTENTION DES LECTEURS ET DES LECTRICES **9**
SOMMAIRE **10**
ACRONYMES ET SIGLES **12**
LISTE DES ENCADRÉS **14**
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES **15**
LISTES DES ANNEXES **16**

INTRODUCTION **17**
1. LA NORMALISATION CARCÉRALE : ÉLÉMENT DE CADRAGE 18
1.1. La « normalisation » : un terme polysémique 18
1.2. Portrait idéal-typique d'une prison normalisée 21
1.2.1. Le respect des droits fondamentaux 25
1.2.2. Les conditions de détention : accès à des services collectifs, amélioration de la matérialité et décloisonnement de l'espace carcéral 26
1.2.3. Du « détenu » à la « personne détenue » : la prise en compte des différentes facettes de l'identité sociale des personnes incarcérées 28
1.2.4. La déspécification du secteur public carcéral 30
1.2.5. La normalisation de la sécurité et du maintien de l'ordre 32
2. LA NORMALISATION CARCÉRALE, UN NOUVEL AXE DE RÉFORME DE L'ACTION PUBLIQUE ? 33
2.1. L'émergence d'un nouveau principe d'action publique sous l'impulsion de la soft law internationale 35
2.2. Une reconnaissance partielle des droits dans le contexte des révoltes carcérales des années 1970 ... 39
2.3. Les traductions institutionnelles du principe de normalisation 40
3. LA NORMALISATION CARCÉRALE : ENJEUX D'ANALYSE 43
3.1. Un double mouvement de réforme : vers une déspécification de la prison ? 46
3.2. Penser ensemble deux dynamiques : la normalisation et la rationalisation de la gestion carcérale.... 51
3.3. Les trois dimensions de la normalisation carcérale étudiées dans cette thèse 56
3.3.1. La normalisation de la relation carcérale : les expérimentations de sécurité dynamique en France 56
3.3.2. La normalisation du régime de détention : des « détenus responsabilisés » dans les modules de respect français et espagnols 59
3.3.3. La normalisation de l'espace et des conditions matérielles de détention : les centres types espagnols . 65
4. TERRAINS D'ENQUÊTE, MÉTHODOLOGIE ET RETOUR SUR LA DÉMARCHE COMPARATIVE 69
4.1. Un aperçu de certains éléments saillants du système pénitentiaire espagnol 69
4.1.1. Le rattachement ministériel de l'administration pénitentiaire espagnole 70
4.1.2. Le contexte post-dictatorial d'élaboration de la loi pénitentiaire de 1979 70
4.1.3. Un système pénitentiaire espagnol présentant un taux de détention élevé 72
4.1.4. Le principe de « l'individualisation scientifique » et ses traductions 78
4.2. Présentation des terrains, du matériau et de la méthodologie d'enquête 83
4.2.1. Maison centrale française Tyr 84
4.2.2. Établissements pénitentiaires espagnols Pleasantville et Smallville 85
4.2.3. Centre pénitentiaire français Batroun 87
4.3. Enquêter en terrain carcéral étranger : comparaison et (dé)construction d'un modèle 88
4.3.1. Premières familiarisations avec les prisons espagnoles 90
4.3.2. Les prisons espagnoles : un modèle pour l'administration pénitentiaire française ? 92
4.3.3. Se faire valoir comme un modèle : retour sur la présentation de soi de l'administration pénitentiaire espagnole 95
5. ANNONCE DU PLAN DE LA THÈSE 98

CHAPITRE 1. LE PERSONNEL DE SURVEILLANCE DANS LES CENTRES TYPES ESPAGNOLS : SURVEILLANCE À DISTANCE ET PRÉSERVATION DU POUVOIR COERCITIF 100

1. LES « SURVEILLANTS DE LA CABINE » : PERSONNEL EFFACÉ ET TRAVAIL EFFECTUÉ À DISTANCE 103
   1.1. La cabine : un espace de travail clos et sécurisé 104
   1.2. La cabine investie comme principal lieu de travail et de détente 106
   1.3. Des surveillants effacés du quotidien carcéral 110
2. UNE POSITION À LA MARGE : DÉTERMINANTS NORMATIFS, ORGANISATIONNELS ET PROFESSIONNELS 115
   2.1. Des normes « obsolètes » : la réforme des fonctions du surveillant en suspens 118
   2.2. Des logiques organisationnelles et professionnelles autorisant le retrait des surveillants 121
3. UN ORDRE SANS SURVEILLANT ? RECONFIGURATIONS DU POUVOIR ET AFFIRMATION DE L'AUTORITÉ STATUTAIRE 127
   3.1. La fin de l'omnipotence des surveillants : multiplication des acteurs et dilution du pouvoir 128
      3.1.1. La multiplication des acteurs professionnels en prison : la répartition des rôles entre éducateurs et surveillants 128
      3.1.2. Qui détient les « carottes » ? De la dilution à l'altération du pouvoir de sanction positive des surveillants 133
   3.2. Une réaffirmation paradoxale du pouvoir coercitif dans l'institution « normalisée » ? Les surveillants, une figure d'autorité externe et statutaire 138
      3.2.1. Des surveillants en retrait, mais indispensables 139
      3.2.2. Une autorité construite sur le pouvoir de sanction négative 141

CONCLUSION 145

CHAPITRE 2. UNE SÉCURITÉ DYNAMIQUE IMPOSSIBLE ? RÉSISTANCES ORGANISATIONNELLES ET PROFESSIONNELLES EN FRANCE 148

1. REFERMER TOUTES LES PORTES : L'OUVERTURE SOUS TENSION D'UNE MAISON CENTRALE SÉCURITAIRE 152
2. LES STRATÉGIES LOCALES POUR REPRENDRE LA MAIN SUR LA DÉTENTION : LA SÉCURITÉ DYNAMIQUE, UNE SOLUTION IDOINE 156
   2.1. La sécurité dynamique, un instrument de pacification de la détention 157
   2.2. La sécurité dynamique, un levier explicite de management des surveillants 161
3. « UN RETOUR AU NATUREL » : L'ABANDON PROGRESSIF DES MESURES DE SÉCURITÉ DYNAMIQUE 163
   3.1. La disparition des formations partagées et de la médiation relationnelle 163
   3.2. Une formalisation de la relation négociée à l'origine de résistances 164
      3.2.1. Un abandon qui s'explique par l'ambition de fusionner les normativités plurielles qui soutiennent l'ordre carcéral 165
      3.2.2. Des dispositifs inutiles, voire contre-productifs : une « paix armée » menacée 166
   3.3. Le redoublement du front : désorganisation et front syndical contre la direction 169
      3.3.1. Une configuration organisationnelle bouleversée 169
      3.3.2. Un front syndical construit sur une personnalisation des dispositifs 171

CONCLUSION 174

CHAPITRE 3. VERS UN NOUVEAU MODÈLE DE PRISON ? LES MODULES DE RESPECT ESPAGNOLS 177

1. LES MDR : DES ESPACES ORDONNÉS ET DES CORPS DISCIPLINÉS 180
   1.1. Propreté et discipline au cœur du fonctionnement des MdR 180
   1.2. L'infra-droit, ossature du régime de détention 182
   1.3. Les procédures d'évaluation et de sanction des comportements 184
2. NAISSANCE ET DIFFUSION DES MDR : ENTRE ORIENTATIONS NATIONALES ET AUTONOMIE LOCALE 187
   2.1. D'une initiative locale à l'institutionnalisation nationale d'un nouveau régime de détention 187
   2.2. La création des MdR au sein des établissements : un jeu à plusieurs échelles 191
   2.3. Des directions « gestionnaires » et des agents subalternes autonomes dans la définition locale des MdR 196
3. LES « VRAIS » ET LES « FAUX MDR » : LES APPROPRIATIONS DISPARATES DU SYSTÈME INFRA-DISCIPLINAIRE 201

3.1. Les « vrais MdR » : un fonctionnement « plus rigide » assuré par le contrôle institutionnel 202
3.1.1. Les caractéristiques d'un « vrai MdR » 202
3.1.2. Des surveillants en perte de pouvoir 204
3.2. Les « faux MdR » : un système infra-disciplinaire délaissé par les professionnels 206
3.2.1. Une équipe technique qui ne se saisit pas du système infra-disciplinaire 208
3.2.2. L'abandon du système de points dans les « faux MdR » : des surveillants inutiles ? 210
CONCLUSION 212

CHAPITRE 4. LES MODULES DE RESPECT EN FRANCE : UNE SOPHISTICATION DU POUVOIR INSTITUTIONNEL INCARNÉE PAR L'AUTORITÉ DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE 215
1. UN PROJET CONSTRUIT SUR LE RALLIEMENT DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE 219
1.1. Les stratégies locales de la direction dans la mise en place des MdR 219
1.2. Une expérimentation locale ayant « rempli ses objectifs » managériaux 224
2. UN NOUVEAU RÔLE CONSTRUIT SUR L'INFRA-DISCIPLINAIRE 225
2.1. Des surveillants aux commandes de la gestion du MdR 226
2.2. La valorisation de la position des surveillants dans les MdR 230
2.2.1. Diversification des tâches et position de référent 231
2.2.2. Des surveillants dotés d'une expertise 233
2.3. Un rôle social accepté par le personnel 234
3. L'INFRA-DISCIPLINAIRE, INSTRUMENT DE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE ET DE CONSOLIDATION DE L'AUTORITÉ 237
3.1. Un usage discrétionnaire du système infra-disciplinaire 238
3.1.1. Des surveillants « trop cools » ? 239
3.1.2. Des surveillants en position de force dans la relation négociée : un pouvoir discrétionnaire de (ne pas) sanctionner 240
3.2. Un pouvoir de sanction retrouvé : la consolidation de l'autorité statutaire 242
3.2.1. Les points négatifs : un instrument supplémentaire de punition 243
3.2.2. L'évaluation hebdomadaire, une instance solennelle de mise en scène de l'autorité 244
3.3. Une mesure d'ordre intérieur aux mains des surveillants : les frontières floues entre pouvoir discrétionnaire et pouvoir arbitraire 246
4. LES RECONFIGURATIONS DE LA RELATION CARCÉRALE ET DES LOGIQUES D'INCITATION DANS LES MDR 249
4.1. Infantilisation et posture néo-paternalisme : les incitations à la déférence 250
4.2. Un système infra-disciplinaire avec un fort potentiel de contrainte : les ajustements des détenus aux reconfigurations de la relation carcérale 251
CONCLUSION 255

CHAPITRE 5. CATÉGORISER ET SÉPARER. LES RÉGIMES DIFFÉRENCIÉS COMME OUTIL DE RATIONALISATION DE LA GESTION CARCÉRALE 257
1. AFFECTER ET SÉLECTIONNER LES DÉTENUS : LES LOGIQUES DE RÉPARTITION DANS LES RÉGIMES DE DÉTENTION 262
1.1. En Espagne, des affectations spatiales au principe de catégorisations informelles des espaces et des détenus 263
1.1.1. L'affectation des détenus dans de « bons » et de « mauvais modules » 263
1.1.2. « Capter le profil » : une distinction entre les profils « prisonnisés » et « normalisés » 268
1.2. L'affectation dans les MdR en France : un processus sélectif formalisé 273
1.2.1. Les critères de sélection en France 274
1.2.2. Des « candidats » qui « postulent » : l'exposé des motivations comme critère de sélection 275
1.2.3. « Une prise de risque limitée » : l'importance du comportement 276
2. SÉPARER POUR CONTRÔLER : LES RECONFIGURATIONS DU MAINTIEN DE L'ORDRE 281
2.1. La rationalisation du contrôle dans les centres types espagnols 282
2.1.1. Cloisonner les espaces et limiter les mouvements 282
2.1.2. Séparer pour éviter la propagation de la rébellion et du vice 283

2.2. Les MdR en France, un levier pour refermer les portes ? Des enjeux sécuritaires au cœur de l'institutionnalisation des régimes différenciés ... 286
2.2.1. Des MdR qui permettent de « reprendre la main » sur la détention ... 288
2.2.2. « La porte fermée » : un enjeu sécuritaire au cœur de l'institutionnalisation des régimes différenciés 291
3. L'INSTITUTIONNALISATION D'UNE GESTION DIFFÉRENTIELLE ... 294
3.1. En Espagne, un contraste flagrant entre les « bons » et les « mauvais modules » ... 295
3.1.1. Des avantages qui découlent des normes de fonctionnement des MdR ... 295
3.1.2. Des conditions matérielles de détention différenciées ... 297
3.1.3. Du travail, des activités et des bénéfices pénitentiaires essentiellement réservés aux « bons détenus » ... 298
3.1.4. Des pratiques professionnelles déterminées par le module d'affectation ... 300
3.2. Vers une organisation dualiste de la détention en France : le « Respecto » face au « Restricto » ... 302
3.2.1. Les avantages formels dans les MdR ... 303
3.2.2. Une différenciation qui se construit sur la dégradation des conditions de détention et de travail dans le « Restricto » ... 304
CONCLUSION ... 308

CHAPITRE 6. « DES DÉTENUS VOLONTAIRES POUR MARCHER DROIT » : LES RECONFIGURATIONS DU GOUVERNEMENT DES CONDUITES ... 310
1. L'INSTITUTIONNALISATION D'INSTANCES DE PARTICIPATION DANS LES MDR : CONTRÔLE INSTITUTIONNEL ET AUTONOMIE (TRÈS) RELATIVE ... 313
1.1. En Espagne, une participation sous contrôle institutionnel ... 314
1.1.1. Des instances de participation aux appropriations disparates ... 314
1.1.2. Des instances de participation sous contrôle institutionnel ... 319
1.1.3. Les responsables de groupe : un enrôlement formalisé ... 321
1.2. En France, le rejet de toute « cogestion » : une participation des détenus réduite a minima ... 323
1.2.1. La promotion de l'autonomie et de la participation des détenus ... 323
1.2.2. Les commissions dans les MdR français : de quelle « participation » parle-t-on ? ... 325
2. LES « FAUX MDR » ESPAGNOLS : UNE DÉLÉGATION DE POUVOIR INFORMELLE DANS LE MAINTIEN DE L'ORDRE ... 329
2.1. Les détenus coordinateurs dans les « faux » MdR : profil, trajectoire et fonctions ... 330
2.1.1. Les coordinateurs de module : profil et trajectoire pénitentiaire ... 330
2.1.2. Les fonctions des coordinateurs de module : de simples relais ? ... 334
2.1.3. Une large marge d'autonomie accordée aux coordinateurs de module ... 336
2.2. L'enrôlement des détenus coordinateurs dans le maintien de l'ordre ... 338
2.2.1. Le coordinateur, acteur central du maintien de l'ordre ... 338
2.2.2. Les logiques informelles de maintien de l'ordre entre les seules mains du coordinateur ... 340
3. VERS DES « USAGERS CONTRAINTS PRO-ACTIFS » ? LES RECONFIGURATIONS DU GOUVERNEMENT DES CONDUITES ... 342
3.1. Stratégies incitatives, instrumentalisation des droits et activation en Espagne ... 343
3.1.1. Les nouveaux instruments de gouvernement de conduite en Espagne ... 343
a. Le système de la « carotte » (Bemelmans-Videc, 1998) et la menace de la sanction dans les MdR espagnols ... 343
b. Le « bonbon suprême » : une illustration des stratégies incitatives à partir des bénéfices pénitentiaires ... 345
3.1.2. Les contreparties : auto-contrôle et activation ... 349
a. Les attendus institutionnels dans les MdR ... 349
b. Un gouvernement des conduites indirect hors des MdR ... 353
c. Une ligne de démarcation entre « ceux qui veulent » et « ceux qui ne veulent pas » ... 356
3.2. Stratégies incitatives, pouvoir souverain de punition et soumission à l'autorité en France ... 357
3.2.1. Un pouvoir incitatif limité ... 357
3.2.2. Une logique de mérite assumée : avoir un « comportement Respecto » ... 362
CONCLUSION ... 367

CONCLUSION : DE LA NORMALISATION À LA RATIONALISATION DU GOUVERNEMENT DE LA PRISON 369
1. LES APPROPRIATIONS DU PRINCIPE DE NORMALISATION DANS LES PRISONS FRANÇAISES ET ESPAGNOLES 375
2. VERS UNE RATIONALISATION DU GOUVERNEMENT CONTEMPORAIN DE LA PRISON 377
2.1. La rationalisation du travail du personnel de surveillance (chapitre 1, chapitre 2 et chapitre 4)..... 378
2.2. La rationalisation du pouvoir des surveillants (chapitres 2 et 4)..... 380
2.3. La rationalisation de la gestion différenciée des détenus dans les établissements (chapitre 5). 382
2.4. La rationalisation des stratégies de gouvernement des conduites (chapitres 2, 4, 6)..... 383
3. APPORTS, LIMITES ET PISTES OUVERTES PAR LA THÈSE 384
3.1. Une analyse des reconfigurations contemporaines du gouvernement de la prison 385
3.2. Limites et pistes ouvertes par notre thèse 388
3.2.1. Analyser les adaptations des personnes détenues aux reconfigurations du pouvoir institutionnel 388
3.2.2. Étudier le devenir des MdR en France 389
3.2.3. Adopter les outils de la sociologie des masculinités pour penser le dispositif disciplinaire au sein des MdR 389
3.2.4. Penser les liens entre l'extérieur et l'intérieur autrement 390

BIBLIOGRAPHIE 392
ANNEXES 430
TABLE DES MATIÈRES 497