

SYNTHESE TRANSVERSALE DES 4 TABLES RONDES

Table ronde I : PARTENARIAT

Les avantages d'un partenariat avec les services extérieurs.

- Facilitation sur le plan logistique : facilité au point de vue rapidité d'obtention d'autorisations d'entrée et autres procédures (information des détenus, gestion des inscriptions, communication vers les agents...).
- Apport d'un souffle nouveau.
- Approche d'un public qu'on ne toucherait pas autrement (par exemple les proches des patients en annexe psychiatrique qui ne consulteraient pas spontanément mais qui y songent dans le cadre de la détention de leur proche).

Contraintes rencontrées propres au milieu

- Grèves.
- Régimes cellulaires stricts limitant l'accès à certains détenus.
- Manque de locaux : limitant les possibilités de concertation.
- Manque de temps : limitant les occasions de concertation.
- Turnover des détenus, du personnel et des membres de la direction.

Éléments facilitant le partenariat : les ingrédients du succès

- Clarifier les finalités, les objectifs
- Rechercher une relation win-win autour d'une finalité communément partagée : rechercher le consensus.
- Nommer un coordinateur pilotant le groupe de travail, une personne de référence.
- Dégager du temps.
- Nommer une personne assurant le lien entre l'intérieur et l'extérieur de la prison.
- S'assurer qu'un membre du staff participe activement.
- Partager des valeurs communes.
- Stimuler la communication entre les acteurs.
- Être soutenu par la direction.
- Impliquer activement le personnel pénitentiaire.
- Faire preuve de souplesse et de bonnes capacités de remise en question.
- S'adapter en permanence à la demande.

Table ronde II: Sens par rapport à l'expérience

Éléments renforçant la motivation des intervenants (internes et externes)

Favoriser l'accès et le suivi régulier des activités en encourageant :

- Les agents à soutenir les activités sans craindre de faillir à leur mission sécuritaire.
 - Les détenus à suivre les activités proposées en instaurant des incitants.
 - Les activités gratuites.
-
- Sensibiliser les autorités politiques à l'importance de la reconnaissance du travail mené par les acteurs des formations non qualifiantes comme qualifiantes.
 - Célébrer les succès autour d'activités conviviales.
 - Encourager la concertation et les partenariats entre intervenants de terrain : associer différents acteurs permet de construire un plan de détention cohérent et structuré ; l'idéal est de l'insérer le plus tôt possible dans le parcours de détention.
 - Sensibiliser les autorités politiques à la nécessité d'un plan de détention multidimensionnel, structuré et cohérent instauré le plus précocement possible dans le parcours de détention.
 - Désigner un assistant pénitentiaire chargé de la coordination des activités des intervenants externes.
 - Ne pas attendre que toutes les actions soient réunies pour agir
 - Médiatiser les activités, les projets, petits succès et pas seulement les grèves, les prise d'otages, les émeutes, saccages.....
 - S'inspirer des systèmes appliqués dans d'autres pays
 - La direction de la DGEPI, doit favoriser l'accès à la formation et en faciliter l'organisation pratique,
 - Poursuivre les formations car les jeunes incarcérés vont tôt ou tard réintégrer la société.

Contraintes

Contraintes propres au milieu fragilisant la motivation des intervenants :

- Mouvements de contestation
- Manque d'effectif

Contraintes d'ordre sociétal fragilisant la motivation des intervenants :

- Réforme et crise institutionnelle : nouvelles attentes déçues
- Faible reconnaissance par des autorités publiques

Contrainte fragilisant la motivation des détenus

- Les grèves
- Les participations payantes
- Les conditions de détention

Contraintes d'ordre sociétal fragilisant la motivation des détenus

- Taux de chômage croissant malgré la formation
- L'effet de génération
- Préjugés négatifs de l'opinion politique

Table ronde III : Sens que l'on attribue à son travail en tant qu'intervenant (interne comme externe)

Éléments renforçant la motivation des travailleurs (et conférant du sens au travail)

- Importance de bâtir la confiance entre agents et détenus.
- Importance d'humaniser les rapports humains (cfr TR4 *empowerment*)
- Nécessité de prêter attention au sens que le détenu attribue à sa propre démarche de formation.
- Sensibiliser les acteurs politiques.
- Améliorer la qualité des formations des agents, les sensibiliser aux bienfaits de l'art, des activités culturelles.
- Créer un lien de confiance entre agents et service externes.
- Partager le ressenti entre professionnels internes et externes vis-à-vis des difficultés rencontrées, vis-à-vis du sens qu'on attribue au travail d'accompagnement du détenu (proposition de créer des espaces tels que les "cafés philos" pour le personnel et les intervenants)
- Encourager les échanges entre intervenants externes.

Éléments soutenant la motivation des détenus

- S'adresser à des hommes, des êtres humains avant tout ; le travail d'humain à humain renforce la proximité.
- Stimuler les productions artistiques (individuelles comme collectives) qui permettent de faire émerger un sentiment de fierté chez des individus qui n'ont pas souvent été valorisés.
- Le canal de communication artistique permet de libérer l'expression.
- Les ateliers créatifs créent des liens entre détenus et permettent un changement de regard de l'agent sur le détenu.
- Les ateliers d'écriture donnent la parole aux «sans voix ».
- Les activités organisées par les services extérieurs permettent aux détenus de garder le lien avec l'extérieur, de ne pas se sentir oubliés, exclus par la société, d'avoir un bouffée d'oxygène.
- Importance du respect mutuel.
- Création d'une relation de confiance entre le détenu et le psychologue dans le cadre d'un accompagnement individuel.
- Nécessité d'être attentif à la demande et ne pas imposer sa vision des choses.
- Se demander quel est le sens de la participation d'un détenu dans une activité.

Contraintes : éléments retentissant sur la motivation des intervenants (internes comme externes)

- La formation des agents évolue mais reste insuffisante (du point de vue : gestion du stress, psychologie, intérêt des activités socio-culturelles...).
- Les saccages commis dans certains établissements.
- Le mauvais accueil réservé par les agents aux activités extérieures, notamment socio-culturelles.
- La nécessité pour les intervenants externes de faire leurs preuves avant de pouvoir être acceptés par les agents.

- Les faibles taux de participation, engendrant une certaine déception.
- La faible reconnaissance.
- La rigidité du cadre de travail.

Contraintes retentissant sur la motivation des détenus

- Le rapport de soumission qu'entretiennent certains agents envers les détenus.
- L'opinion négative de personnes ayant autorité (existence d'un code hiérarchique entre détenus).
- L'écart entre le sens qu'un professionnel attribue à son travail et celui que les détenus voient en ce travail.

Table ronde IV: EMPOWERMENT

Tentative de définition

Une reconnaissance de la personne dans sa capacité de contrôle/reprise de contrôle sur son environnement.

Conditions préalables à l'empowerment

La reconnaissance individuelle en tant qu'être humain ayant des capacités.

Balayer les *a priori*.

Révolutionner l'organisation quotidienne en créant les conditions d'autonomisation.

Une bonne estime de soi.

Leviers de l'empowerment :

- Etablir un protocole de bienveillance : partir de la personne, rechercher ses ressources, son identité d'homme.
- Ne pas imposer la participation.
- Des ateliers créatifs (moteurs de l'estime de soi).
- Créer des espaces de réflexion (fussent-ils symboliques).
- Etre respectueux de l'autre.
- Reconnaître les détenus dans leurs difficultés (étape préalable à toute communication).
- Inscrire le travail d'empowerment dans le quotidien des détenus mais aussi des agents de surveillance.
- Identifier des personnes ressources qui feront le lien entre l'intérieur et l'extérieur.
- Créer un espace de réflexion/concertation mixte (agents et détenus).
- Soutenir les intervenants internes et externes dans leur motivation.
- Soutenir les détenus dans leur motivation.
- Associer les victimes au processus.
- Associer la direction au processus.
- Travailler en petits groupes de personnes ressources à tous les niveaux.
-

Bénéfices de l'empowerment :

Les ateliers d'habiletés sociales

- permettent une participation plus active des détenus.
- poussent les gens à s'ouvrir et à se faire confiance (il s'y crée une dynamique de groupe).
- offrent la possibilité de jouir d'une certaine autonomie

Les opérations *Boules de beige* :

- permettent aux jobistes de prendre davantage confiance en eux.
- donnent droit à la parole.
- permettent aux détenus d'être reconnus dans leur expertise.
- confèrent un sentiment de fierté d'avoir, d'utilité, donnent le sentiment d'avoir participé, rempli une mission.
- Débouchent sur des bénéfices secondaires : prendre davantage soin de soi.

Contraintes rencontrées par les intervenants

- Surplus de travail pour les agents
- Tâches et missions peu claires : flottement
- Institution peu/pas préparée : locaux, ressources matérielles, humaines insuffisants
- Peu de retour sur les résultats
- Découragement personnel.