

LIGNES DIRECTRICES EUROPÉENNES SUR LA SÉCURITÉ RELATIONNELLE DANS LES LIEUX DE DETENTION DE PETITE TAILLE

(30 Novembre 2023)



SÉCURISER LE CONTEXTE PAR L'INTERACTION HUMAINE

Table des matières

1. INTRODUCTION.....	4
I. Objectif.....	6
II. Groupe cible.....	7
III. Impact.....	8
IV. Définitions.....	8
A. Sécurité relationnelle.....	8
B. Sécurité dynamique contre sécurité relationnelle.....	9
C. Maison de détention.....	10
2. SÉCURITÉ RELATIONNELLE.....	11
I. Contexte.....	11
II. Champ d'application.....	11
III. Principes européens et internationaux.....	13
A. Qu'est-ce que la sécurité relationnelle dans le cadre de la sécurité ?.....	13
B. Cadre juridique de la sécurité relationnelle.....	14
IV. Conceptualisation de la sécurité relationnelle.....	17
A. Attitude de base du personnel.....	17
B. Alliance constructive.....	18
C. Présence du personnel.....	19
3. FONDEMENTS THÉORIQUES.....	20
I. Alliance de travail.....	20
II. Théorie socio-écologique.....	20
III. Théorie de l'autodétermination.....	22
IV. Justice restaurative.....	22
V. Criminologie positive.....	23
VI. Théorie de la présence.....	23

4. BONNES PRATIQUES	24
LES PAYS-BAS	25
I. Centre de jeunes à petite échelle (KFJJ), Amsterdam :	25
II. De Spetse Hoeve, Veelerveen.....	26
III. Maison du rétablissement, Almere	27
IV. Prison de Nordre Vestfold, unité de Horten, Horten.....	28
V. Maison de transition Lyderhorn, Bergen.....	28
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	30
VI. Prison pour femmes Řepy, Prague.....	30
VII. Skejby, Århus.....	31
IRLANDE	32
VIII. Abbaye de Shelton, Wicklow	32
FINLANDE.....	33
IX. Prison de Vanaja, Hämeenlinna.....	33
FRANCE.....	34
X. Ferme Emmaüs Ker Madeleine, Saint-Gildas-des-Bois.....	34
BELGIQUE	35
XI. Maison d'arrêt de Courtrai, Courtrai	35
LITUANIE	36
XII. Maison de transition de Vilnius, Vilnius	36
5. RÉFÉRENCES	39

1. INTRODUCTION

WISH-EU signifie "Working In Small-Scale Detention Houses in Europe" (Travailler dans des centres de détention de petite taille en Europe). Ce projet européen vise à soutenir la mise en œuvre en Europe de maisons et d'installations de détention de petite taille intégrées à la communauté.

Ces maisons de détention permettent la mise en œuvre des droits fondamentaux et facilitent la création d'un écosystème constructif pour les personnes incarcérées et le personnel. L'utilisation accrue des maisons de détention dans plusieurs pays européens montre que les décideurs politiques reconnaissent la valeur des maisons de petite taille. (Consultez la [carte européenne en ligne](#) sur les nombreux exemples de maisons de détention de petite taille en Europe)

Le projet WISH-EU, financé par la Commission européenne, a soutenu plusieurs activités. Premièrement, **rassembler et diffuser des connaissances** sur des sujets spécifiques liés aux centres de détention de petite taille et à la sécurité relationnelle. De courts rapports ont été rédigés à l'occasion de chaque visite dans chaque établissement. Deuxièmement, **créer de nouvelles connaissances** par le biais d'échanges entre les praticiens, les décideurs politiques, les chercheurs et les personnes ayant une expérience vécue dans différents pays européens. Troisièmement, sur la base de ces nouvelles connaissances, le projet a contribué à **l'élaboration de règles européennes sur l'écosystème des centres de détention de petite taille ainsi que la rédaction de lignes directrices européennes sur la sécurité relationnelle**.

Ces lignes directrices européennes sur la sécurité relationnelle ont été créées entre 2022 et 2024 dans le cadre du projet WISH-EU. Les lignes directrices ont été créées en coopération avec six partenaires de quatre pays différents : la Belgique, la France, le Portugal et les Pays-Bas, et ont été développées au cours de 10 "learning labs". Au cours de ces sessions, neuf sujets ont été discutés par le biais d'**échanges** en ligne auxquels ont été invitées plus de 100 personnes provenant d'une vingtaine de pays européens différents. Ces sessions d'apprentissage ont été enregistrées sur vidéo et un article a été rédigé par un expert sur chaque sujet. Toutes les vidéos, les rapports et les articles peuvent être consultés sur le [site web de WISH-EU](#) ou sur la [chaîne YouTube du projet WISH-EU](#).

De Huizen	Belgique	www.dehuizen.be
FARAPEJ	France	www.farapej.fr
Prison Insider	France	www.prison-insider.com
Restorative Justice Netherlands	Pays-Bas	www.restorativejustice.nl
RESHAPE	Portugal	www.reshape.org
RESCALED	Belgique	www.rescaled.org

WISH-EU : [WWW.WISH-EU.EU](http://www.wish-eu.eu)

II. Groupe cible

Le principal groupe cible de ces lignes directrices sur les pratiques relationnelles dans les établissements de détention de petite taille sont les **praticiens** qui y travaillent ou prévoient d'y travailler. Il s'agit de tout le personnel, quel qu'il soit. Qu'il travaille dans des centres de détention de petite taille, des centres de détention provisoire, des maisons de transition, qu'il soit de direction ou qu'il s'occupe au quotidien des personnes vivant dans ces centres. L'objectif de ces lignes directrices pour les praticiens est de leur permettre de mieux comprendre ce qu'implique la sécurité relationnelle et ce qu'elle peut être dans la pratique.

Un autre groupe cible important est celui des **académies de formation pénitentiaire** en Europe. L'objectif de ces lignes directrices pour les académies de formation est qu'il y ait une compréhension commune de ce qu'est la sécurité relationnelle lorsqu'on travaille dans un établissement de détention de petite taille. Sur la base de cette compréhension commune, des formations plus spécifiques à chaque pays seront développées à l'avenir en coopération avec les académies de formation pénitentiaire.

L'information est également pertinente pour les **décideurs politiques européens et nationaux** ainsi que pour les gouvernements (locaux) en ce qui concerne l'importance de construire des écosystèmes sains pour les praticiens. Cela signifie créer des lieux de détention de petite taille en lieu et place de prisons de grande taille. Pour ce faire, nous nous référons aux Règles européennes sur les maisons de détention, également créées dans le cadre du projet WISH-EU. Elles peuvent être consultées sur le [site web de WISH-EU](#).

Avec ces lignes directrices sur la sécurité relationnelle dans les lieux de détention de petite taille, nous souhaitons en soutenir les praticiens partout en Europe:

- Partager des connaissances concrètes sur le concept de sécurité relationnelle.
- Partager les meilleures pratiques de sécurité relationnelle dans les établissements de détention de petite taille.
- Renforcer le réseau de praticiens travaillant dans des centres de détention de petite taille.

III. Impact

Grâce à l'intégration des idées sur la sécurité relationnelle, des solutions à long terme ayant un impact notamment social au niveau européen peuvent être mises en œuvre.

Avec les lieux de détention de petite taille, une approche européenne macro de la durabilité écologique peut offrir des outils concrets pour soutenir les pays ou les régions qui souhaitent avoir un impact positif sur l'environnement. Après tout, les ambitions européennes pour atteindre les objectifs de développement durable fournissent des lignes directrices aux organisations et aux ministères pour améliorer leur impact sur l'environnement (in)direct.

Un centre de détention durable contribue à préserver sa méthode de travail et à garantir son impact à long terme. Au niveau local et régional, c'est-à-dire au niveau micro, cela signifie une méthode de travail adaptative qui inclut des collaborations et des solutions locales et partagées. Les parties prenantes locales sont souvent les mieux placées pour connaître les problèmes et les solutions structurelles qui ont un impact positif sur le cadre de vie au voisinage du centre de détention. Le fait de rester en contact avec la société et de s'y impliquer a généralement des effets positifs sur le rétablissement et les perspectives d'avenir des personnes détenues.

IV. Définitions

A. Sécurité relationnelle

"La sécurité relationnelle peut être définie comme une conceptualisation pratique, décrivant une méthode de travail qui guide le personnel dans l'établissement d'un environnement sûr et thérapeutique dans les établissements sécurisés (Souverain et al. 2023, p. 1).

La sécurité relationnelle considère la sécurité ainsi qu'une approche des personnes placées sous main de justice qui ne se limite pas à considérer ces dernières uniquement comme des "risques à gérer". Au contraire, elles sont reconnues comme des individus à part entière placés dans un processus de développement et dont on reconnaît les forces, les capacités et les perspectives (Souverain, 2023). Par essence, la sécurité relationnelle consiste à sécuriser le contexte par le biais de l'interaction humaine.

Plus l'établissement est grand, plus il devra s'appuyer sur des protocoles et des processus standardisés. Plus l'établissement est petit, plus le personnel a la possibilité de nouer des liens, d'apprendre à connaître les gens et de s'appuyer sur leurs compétences pour créer un environnement sûr. Il s'agit là d'un point de départ important pour la sécurité relationnelle et d'une approche sur mesure. En même temps, cette façon de travailler sera exigeante pour les employés parce qu'elle

requiert beaucoup plus de compétences que le simple fait de s'en remettre à des règles et protocoles standards. Elle exige beaucoup plus de flexibilité de la part des employés et des organisations, plus de connaissance de l'individu, plus d'autonomie et de responsabilité dans leurs choix de chaque instant.

B. Sécurité dynamique contre sécurité relationnelle

"Dans la recherche et la pratique, les termes sécurité relationnelle et sécurité dynamique sont souvent utilisés de manière interchangeable. Il semble toutefois que ces termes aient des origines différentes. La sécurité relationnelle est apparue dans la littérature sur la santé mentale médico-légale, tandis que la sécurité dynamique a vu le jour en milieu carcéral " (Souverein et al. 2023, p. 11).

Dans la pratique, il y a peu de différence entre la sécurité relationnelle et la sécurité dynamique, car toutes deux s'appuient fortement sur l'importance d'établir des relations de confiance. Toutefois, ce n'est pas une coïncidence si la sécurité relationnelle a été inventée dans la littérature sur la santé mentale, alors que la sécurité dynamique a été créée dans le milieu carcéral. En fait, la principale différence réside dans l'intention d'appliquer des mesures de sécurité. Dans la sécurité relationnelle, l'intention n'est pas d'utiliser des formes statiques de sécurité. En revanche, dans le cas de la sécurité dynamique, le terme lui-même explique l'intention : une dynamique entre les formes statiques et relationnelles de sécurité. Ainsi est-elle définie dans les règles pénitentiaires européennes :

"La sécurité assurée par des barrières physiques et d'autres moyens techniques doit être complétée par la sécurité dynamique assurée par un personnel vigilant qui connaît les détenus placés sous son contrôle" (Règle 51.2 des Règles pénitentiaires européennes).

Dans un contexte carcéral à grande échelle, la sécurité relationnelle sans sécurité statique ne sera probablement jamais possible, c'est pourquoi la sécurité dynamique a du sens dans ce contexte. Toutefois, dans un contexte à petite échelle, comme les lieux de détention de petite taille, les relations peuvent être au cœur de la "sécurité", ou mieux, l'établissement de relations de confiance pour garantir un environnement sûr pour tout le monde, pour le personnel comme pour les résidents.

"Par essence, la sécurité relationnelle consiste à sécuriser le contexte par le biais de l'interaction humaine.

C. Maison de détention

Une maison de détention repose sur trois piliers : la petite échelle, la différenciation et l'intégration dans la communauté. Les maisons de détention existent cependant sous de nombreuses formes et tailles. Ce que les centres de détention de petite taille ont en commun, c'est qu'ils créent une atmosphère constructive et se concentrent sur une approche individualisée. Le concept de maison de détention est formulé par le mouvement européen RESCALED, mais des formes de détention à petite échelle existent depuis des décennies dans toute l'Europe, comme on le verra plus loin dans le rapport.

Par maisons de détention, nous entendons toutes les formes de détention à petite échelle, différenciées et intégrées dans la communauté. Cela peut inclure dans certains cas des prisons de petite taille, comme le montre un rapport rédigé par WayBack qui présente des prisons de petite taille intéressantes qui sont également différenciées et intégrées dans la communauté. Bien que les formes de détention de petite taille comprennent les maisons de transition et les centres de détention provisoire, le terme spécifique de "maison de détention" se réfère à chaque forme de privation de liberté qui remplace une prison à grande échelle. Une maison de détention devrait toujours être utilisée pour remplacer la prison, et jamais pour compléter le système carcéral, ce qui reviendrait à élargir le filet, ce qui n'est pas notre objectif.

2. SÉCURITÉ RELATIONNELLE

I. Contexte

Ces lignes directrices constituent un premier pas vers la formulation de principes de sécurité relationnelle au niveau européen pour le travail dans des lieux de détention de petite taille. Jusqu'à présent, chaque pays d'Europe a développé des modules de formation de base pour le personnel qui travaille dans des prisons à grande échelle. Cependant, travailler dans une prison à grande échelle exige du personnel des compétences très différentes de celles requises pour travailler dans un petit centre de détention. Actuellement, tous les pays n'ont pas de formation spécifique pour les personnes travaillant dans des établissements de petite taille, et s'ils en ont une, elle n'est souvent pas standardisée. Avec ces lignes directrices, nous voulons soutenir et inspirer le personnel et les académies de formation pénitentiaire pour fournir des modules de formation standardisés pour le personnel travaillant dans des lieux de détention de petite taille, dans le but d'encourager dans un avenir proche la transition des prisons à grande échelle vers les maisons de détention de petite taille.

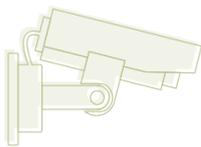
II. Champ d'application

Ces lignes directrices présentent un cadre pratique (avec sa base théorique) sur la sécurité relationnelle et des exemples de bonnes pratiques pour guider les praticiens et les décideurs politiques appartenant au secteur de la justice. Nous considérons ce document comme une "amorce d'échange", ce qui signifie qu'il s'agit d'un travail en gestation. Il peut être adapté au fur et à mesure que de nouvelles idées émergent.

La privation de liberté est une mesure de dernier recours, également appelée principe de l'ultima ratio. Cette mesure peut être imposée à des personnes qui ont eu affaire au système judiciaire et est appliquée dans différentes formes de lieux de détention, comme une prison, une maison de détention, un centre résidentiel fermé, etc. La législation internationale (par exemple, les règles pénitentiaires européennes) et la recherche scientifique montrent qu'il est très important que ces établissements offrent un lieu sûr tant pour les personnes détenues que pour les autres personnes impliquées dans le fonctionnement de l'établissement. En outre, les lieux où une personne est privée de liberté doivent être en mesure de répondre aux besoins des personnes détenues, de prendre en compte les risques criminogènes. Pour ce faire, un environnement sûr, bien que difficile à mettre en place, est essentiel.

Dans ces lignes directrices, nous considérons trois mesures de sécurité distinctes mais interdépendantes : la sécurité statique, la sécurité procédurale et la sécurité relationnelle :

- La sécurité statique comprend des éléments issus de la conception et de la construction statiques d'un établissement (tels que les clôtures et les serrures) et les équipements dont dispose le personnel pour contrôler l'environnement (tels que les alarmes et les caméras).
- La sécurité procédurale fait référence aux politiques et protocoles que les établissements mettent en œuvre pour réguler et superviser les biens, la communication, les déplacements et les visites. Cela inclut des protocoles et des outils de gestion des risques et des crises, ainsi que des politiques et des procédures relatives à la qualité des services et à la gouvernance.
- La définition de la sécurité relationnelle met l'accent sur la capacité du personnel à assurer la sécurité en comprenant le contexte de chaque individu, en traduisant cette compréhension en actions appropriées et en insistant sur la qualité des relations entre le personnel et les personnes incarcérées.



STATIC SECURITY



PROCEDURAL SECURITY



RELATIONAL SECURITY

Dans le cadre de la détention conventionnelle, l'accent est généralement mis sur le contrôle, avec une forte dépendance à l'égard des procédures établies et des mesures de sécurité statiques, bien qu'il y ait des différences entre les différentes juridictions. En outre, pendant leur détention, les individus peuvent être soumis à des mesures coercitives et agressives supplémentaires, telles que l'isolement ou la contrainte statique (Souverain, 2023).

Cet accent mis sur le contrôle conduit à l'isolement de la société, à des possibilités limitées d'éducation et de travail, à une interaction minimale avec la famille et les pairs, à la privation d'autonomie et à une liberté de mouvement restreinte. Or, tous ces aspects sont essentiels au développement humain, à la prévention de la récidive et à une réinsertion réussie dans la société (Souverain, 2023 ; Butts, Bazemore & Meroe, 2010). En outre, ces mesures peuvent avoir un effet sur la santé mentale. Elles peuvent être traumatisantes, réduire la motivation à se réinsérer dans la société et, surtout lorsqu'elles sont combinées à des expériences antérieures négatives, nuire au développement neurologique, cognitif et social des personnes (Souverain, 2023). Les chercheurs

parlent de syndrome post-incarcération (PICS), un syndrome similaire au syndrome de stress post-traumatique. Cependant, il présente trois caractéristiques essentielles, notamment des traits de personnalité institutionnalisés dus à l’incarcération, le syndrome de privation socio-sensorielle et l’aliénation temporelle et sociale (Liem & Kunst, 2013).

Cette approche de la sécurité peut également avoir des effets négatifs sur le personnel. Le personnel qui travaille dans un environnement où les niveaux de contrôle et de coercition sont élevés ressent des émotions telles que le malaise, la peur, l’anxiété et la culpabilité. Cela peut conduire à l’épuisement mental en raison de la pression psychologique (Souverain, 2023 ; Haugom, Ruud & Hynnekleiv, 2019). Ces effets négatifs sur le personnel peuvent contrevenir aux interactions entre le personnel et les personnes détenues. Par exemple, ils peuvent perturber les relations constructives entre les personnes détenues et le personnel (Souverain, 2023 ; Roy et al., 2021 ; Bryson et al, 2017). D’une part, un recours excessif à la sécurité physique et procédurale peut entraîner un état d’hyper-vigilance parmi le personnel au sein de l’établissement, une plus grande restriction augmentant le risque de nouveaux incidents (Armytage & Ogloff, 2017). Ce phénomène est également décrit dans la littérature comme le "cycle agression-coercition" (Souverain, 2023). D’autre part, il peut affecter la capacité à comprendre et à répondre de manière adéquate aux besoins des personnes en détention (Esaki et al., 2013), ce qui peut avoir des conséquences sur la trajectoire de réinsertion des personnes en détention.

Ces lignes directrices introduisent un cadre de sécurité basé sur la sécurité relationnelle. Nous suggérons de mettre l’accent non plus sur la sécurité statique et procédurale, mais sur la sécurité relationnelle, avec la possibilité de s’appuyer sur d’autres mesures de sécurité si nécessaire.

III. Principes européens et internationaux

A. **Qu’est-ce que la sécurité relationnelle dans le cadre de la sécurité ?**

Le cadre de la sécurité est un modèle systémique. Cela signifie également que la sécurité relationnelle ne peut exister sans le soutien de mesures de sécurité statiques et procédurales. Nous proposons que la sécurité relationnelle soit au cœur du cadre de sécurité, ce qui signifie que:

- Les mesures statiques et procédurales ne doivent jamais être mises en place uniquement pour des raisons de commodité ou pour pallier l’inefficacité du personnel.
- Pour garantir la sécurité, le personnel s’appuie en premier lieu sur la sécurité relationnelle et, en second lieu, sur d’autres mesures de sécurité.
- Ces mesures devraient à tout le moins refléter les principes de la sécurité relationnelle et être déployées le moins possible au détriment de la sécurité relationnelle.

La sécurité relationnelle n'est pas seulement une méthodologie, mais aussi une vision de la sécurité qui se reflète de plusieurs manières dans l'établissement. Il s'agit d'une façon de considérer les personnes qui ont commis des actes criminels, qui ne les considère pas simplement comme des "risques à gérer". Il s'agit plutôt de les reconnaître comme capables de se réinsérer dans la société, de valoriser leurs forces et leurs capacités et de leur donner la possibilité d'apprendre de leurs erreurs (Souverain, 2023, p. 110).

B. Cadre juridique de la sécurité relationnelle

Même si le concept de sécurité relationnelle est relativement nouveau, un cadre juridique international fournit déjà une base pour travailler dans le secteur de la justice pénale sur la base de la sécurité relationnelle. Les instruments relatifs aux droits de l'homme font référence à ces formes de sécurité et constituent une base importante pour mettre en œuvre cette méthode de travail dans la pratique.

Nations Unies

- Déclaration universelle des droits de l'homme

Les Nations unies ont également défini des droits en matière de sécurité. La Déclaration universelle des droits de l'homme accorde déjà une attention particulière à la sécurité des personnes. Par la suite, des règles plus spécifiques ont été édictées pour les personnes en détention. Le droit à la sécurité de la personne est garanti par l'article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dans cet article, le droit à la sécurité est associé au droit à la vie et à la liberté. Dans son intégralité, l'article se lit comme suit : "Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne" (1948).

- Les règles Nelson Mandela

"Le traitement des personnes condamnées à une peine d'emprisonnement ou mesure similaire doit avoir pour but, autant que la durée de la condamnation le permet, de leur donner la volonté et les moyens de vivre dans le respect de la loi et de subvenir à leurs propres besoins, après leur libération. Ce traitement doit être de nature à encourager leur respect de soi et à développer leur sens des responsabilités." (Règle 91 des Règles Nelson Mandela).

- Manuel sur la sécurité dynamique et le renseignement pénitentiaire

L'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime décrit la sécurité dynamique en se référant à la théorie, à la pratique et à la gestion des communautés thérapeutiques démocratiques (CT) dans les prisons à l'aide d'exemples cliniques et d'études de cas. Les auteurs explorent la complexité du travail dans les CT et l'impact émotionnel puissant généré par le processus de thérapie dans le cadre médico-légal (UNODC, 2015).

Règles pénitentiaires européennes (RPE) - Conseil de l'Europe

"La sécurité assurée par des barrières statiques et d'autres moyens techniques doit être complétée par la sécurité dynamique assurée par un personnel vigilant qui connaît les détenus placés sous son contrôle" (Règle 51.2 des Règles pénitentiaires européennes).

Prison Officers 21

Développé par des représentants sectoriels (administrations pénitentiaires, syndicats, organismes de formation professionnelle et de recherche) et des représentants du secteur correctionnel privé et public, le projet PO 21_ European Prison Officers for the 21st Century vise à.. :

- Développer une approche stratégique du développement des compétences sectorielles par la création d'un partenariat pour une coopération durable entre les administrations pénitentiaires et les académies correctionnelles, les syndicats et d'autres représentants sectoriels ;
- Identifier les besoins existants et émergents en matière de compétences pour les agents pénitentiaires, en intégrant également ces informations dans le panorama européen des compétences ;
- Renforcer l'échange de connaissances et de pratiques entre les établissements d'enseignement et de formation et les acteurs du secteur correctionnel ;
- Promouvoir les qualifications sectorielles pertinentes et soutenir les accords en vue de leur reconnaissance ;
- Renforcer la confiance mutuelle, en facilitant la certification transfrontalière et donc la mobilité professionnelle dans le secteur correctionnel, et en augmentant la reconnaissance des qualifications au niveau européen ;

- Adapter les dispositions en matière d'enseignement et de formation professionnels aux besoins en compétences, en se concentrant à la fois sur les compétences spécifiques au travail des agents pénitentiaires et sur les compétences clés ;
- Promouvoir des normes de qualification pour l'apprentissage basé sur le travail (éventail de connaissances, d'aptitudes et de compétences à acquérir par le biais de l'apprentissage en ligne ou de l'apprentissage sur le lieu de travail) ;
- Planifier le déploiement progressif des produits livrables du projet conduisant à un impact systémique sous la forme d'une adaptation constante de l'offre de formation professionnelle aux besoins en compétences, sur la base de partenariats durables entre les prestataires et les principales parties prenantes du marché du travail au niveau approprié ("boucles de rétroaction") (Prison Officers 21, 2021).

Académie européenne de formation pénitentiaire

En 2010, le Réseau européen des académies de formation pénitentiaire (EPTA) a été créé par les responsables des académies européennes de formation du personnel pénitentiaire. Son objectif principal est d'établir un cadre qui facilite l'échange de méthodologies et de contenus de formation à travers l'Europe. L'EPTA s'engage à favoriser la collaboration afin d'améliorer la formation initiale et continue du personnel pénitentiaire tout en sensibilisant au rôle vital joué par ces professionnels dans les établissements pénitentiaires et de probation.

Depuis sa création avec 11 membres fondateurs en 2010, le réseau s'est considérablement développé. Il compte aujourd'hui 36 membres au sein du Conseil de l'Europe. L'EPTA organise une réunion annuelle dans l'un de ses pays partenaires, au cours de laquelle deux journées sont consacrées à l'examen des avancées les plus récentes dans le domaine des services correctionnels. Entre ces réunions annuelles, les membres participent activement au partage bilatéral d'informations et organisent des visites réciproques, favorisant ainsi les échanges directs de connaissances et d'expériences (EPTA, n.d.).

IV. Conceptualisation de la sécurité relationnelle

Dans une étude portant sur un petit centre de détention pour mineurs aux Pays-Bas, le concept de "sécurité relationnelle" a été développé en utilisant trois éléments de sécurité distincts mais interdépendants (Souverein, 2023). Lors de nos visites dans plusieurs centres de détention de petite taille en Europe, tant pour les adultes que pour les mineurs, nous avons également observé l'utilisation de la sécurité relationnelle et les trois éléments ont été régulièrement exprimés de différentes manières. Ainsi, dans ces lignes directrices, nous nous appuyons sur les trois éléments tels que formulés dans la recherche de Souverein (2023). L'interaction entre ces trois éléments renforce le sentiment de sécurité relationnelle au sein de l'établissement. Ces trois éléments sont les suivants :

- A. l'attitude de base du personnel visant à établir un lien avec chaque personne et à s'adapter à elle
- B. L'alliance constructive entre le personnel et les personnes
- C. Le personnel est physiquement présent et disponible dans le temps et l'espace pour un contact face à face.

A. Attitude de base du personnel

Le premier élément de la sécurité relationnelle, l'attitude de base du personnel, est centré sur le lien entre le personnel et les personnes détenues, et sur la manière dont ce lien est adapté à chaque personne et à son contexte. Il s'agit de la manière dont le personnel est présent sur le lieu de travail et interagit avec les individus. L'intérêt du personnel pour l'individu joue ici un rôle important. Cela permet, d'une part, d'acquérir des connaissances et des idées sur chaque individu et donc de voir les choses de son point de vue et de sa logique. D'autre part, cela permet au personnel d'adapter la manière dont il traite l'individu aux besoins et aux points forts de celui-ci. "Le professionnel accepte chaque individu tel qu'il est, lui donne l'espace nécessaire pour être lui-même et montre un véritable intérêt à le connaître au-delà de son crime et de son dossier (Souverein, 2023).

L'acceptation des limites personnelles est également un élément important pour créer des liens positifs entre le personnel et les individus. Par exemple, le personnel ne doit pas forcer les contacts et les relations et doit laisser à l'individu l'espace nécessaire pour se tenir à distance si nécessaire. Toutefois, compte tenu de l'environnement de détention, il est également important que le personnel fixe des limites personnelles claires et, si ses propres limites sont dépassées ou risquent de l'être, qu'il le signale à chaque individu. Cependant, les limites personnelles dépendent de chaque membre

du personnel. Afin de ne pas créer de confusion ou un sentiment d'injustice, il est important que le personnel reconnaisse ces différences et prenne le temps, s'il fixe une limite particulière, de les expliquer. Contrairement à d'autres formes de sécurité, dans la sécurité relationnelle, les normes et les valeurs personnelles sont encore plus au premier plan. Cela signifie également qu'il doit être clair que les règles sont strictes et que les limites sont plus souples.

B. Alliance constructive

Le deuxième élément de la sécurité relationnelle est une collaboration constructive entre le personnel et les personnes incarcérées, qui se caractérise par quatre aspects (Souverein, 2013) :

1. Le personnel travaille avec l'individu de manière ouverte et transparente. Il est essentiel de communiquer **AVEC** les personnes détenues, plutôt que de communiquer **SUR** les personnes détenues. Un plan d'intervention est toujours présenté en collaboration avec l'individu (et son réseau) et, de cette manière, la perspective, les objectifs, les souhaits et les compétences de l'individu lui-même sont au cœur du plan d'intervention. En outre, la politique et le fonctionnement de l'établissement sont également élaborés sur la base de la contribution des personnes qui y séjournent.
2. Dans le contexte de la sécurité relationnelle, l'idée centrale du travail avec les individus est de passer d'une approche fortement axée sur le risque à une approche qui se concentre davantage sur les points forts de l'individu. Il en résulte un gain d'autonomie et la possibilité d'assumer des responsabilités en fonction de ses capacités.
3. Le changement de comportement est rarement un processus linéaire. Il faut donc donner à chaque personne la possibilité de commettre des erreurs afin qu'elle puisse en tirer des leçons. Si les règles ou les accords ne sont pas respectés, l'individu est impliqué dans l'élaboration de conséquences appropriées. Cela permet, d'une part, à l'individu de procéder à une introspection et, d'autre part, d'élaborer une conséquence qui réponde à ses besoins. Cette méthode de travail par essais et erreurs met l'accent sur le rétablissement, la compréhension des causes profondes du comportement et la détermination de mesures pour éviter que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir.
4. L'approche professionnelle est axée sur le conseil et la motivation plutôt que sur la répression et l'autoritarisme. Les membres du personnel se positionnent comme des mentors, aidant chaque individu et lui apportant le soutien dont il a besoin.

C. Présence du personnel

Le dernier élément concerne la présence physique du personnel. Il s'agit des effectifs, plus précisément du rapport entre le nombre de membres du personnel et le nombre de personnes détenues, ainsi que du temps et de l'espace disponibles pour les interactions en face-à-face. Le personnel s'efforce de passer la plupart de ses heures dans des espaces communs, plutôt que dans des bureaux fermés. Leur présence sur le lieu de travail permet aux personnes de les approcher plus facilement. Cela favorise les interactions informelles, comme cuisiner ensemble ou jouer à des jeux. Ces moments contribuent de manière significative à cultiver des relations positives et un environnement institutionnel positif (Souverain, 2013).

3. FONDEMENTS THÉORIQUES

Le cadre de la sécurité relationnelle trouve un soutien dans la littérature sur l'alliance de travail et peut être étayé par deux théories convergentes : la théorie de l'autodétermination et la théorie socio-écologique (Souverain, 2023). Il est également lié à la criminologie positive, à la justice réparatrice et aux approches humaines de la criminalité, ainsi qu'à la théorie de la présence.

I. Alliance de travail

Les théories relatives à l'alliance thérapeutique ou de travail s'appuient sur le cadre de la sécurité relationnelle (Souverain, 2023). Il s'agit de la nature et de la force de la relation entre le professionnel et le détenu (Horvath, 2001). Dans le contexte de la justice, cependant, l'alliance de travail est plus communément désignée. Bordin (1979) décrit l'alliance de travail comme une collaboration active entre le détenu et le superviseur. Dans cette collaboration, chacun assume une responsabilité. L'alliance de travail se concentre sur trois aspects clés qui peuvent s'influencer mutuellement. Premièrement, le détenu et le conseiller doivent s'entendre sur l'objectif du changement. Deuxièmement, le détenu et le conseiller doivent s'entendre sur les activités à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Enfin, la qualité de la relation interpersonnelle entre le détenu et le conseiller est un élément clé. Il s'agit, entre autres, du sentiment de connexion, de confiance et d'engagement mutuel entre les deux parties.

Dans le cadre judiciaire, cette alliance de travail est également très importante. L'établissement d'une relation constructive et collaborative entre le détenu et le conseiller peut contribuer à promouvoir des comportements positifs chez les détenus et à prévenir la récidive. S'il existe une bonne alliance de travail entre les différents détenus et les membres du personnel, elle peut contribuer à la sécurité relationnelle dans un établissement de détention (Souverain, 2023).

II. Théorie socio-écologique

La conceptualisation de la sécurité relationnelle s'inscrit dans le cadre du modèle socio-écologique (Souverain, 2023). Ce modèle théorique identifie des facteurs environnementaux et personnels complexes qui influencent le comportement individuel. Il traite de l'interaction entre les facteurs individuels, relationnels, communautaires et sociétaux. Ces théories reconnaissent l'importance des forces et du développement positif des individus (Sallis, Owen & Fisher ; 2008). Elles s'opposent donc aux modèles dominants fondés sur le risque, tels que la théorie du risque, des besoins et de la réactivité (Souverain, 2023). Le modèle des systèmes écologiques de Bronfenbrenner est une théorie socio-écologique importante. Par exemple, Johns et al. (2017) déclare : "une perspective

socio-écologique décentre l'individu de la source du problème de la délinquance, en le considérant en termes de relations, d'interactions et de processus qui définissent et influencent sa vie quotidienne et son expérience. Cette perspective reconnaît l'importance d'interactions régulières et profondes, significatives pour la personne - et dont de nouvelles interactions peuvent effectivement modifier le développement (ou la direction du développement) et donc influencer les résultats tels que les comportements " (Souverain, 2023, p. 105). Les "Cinq C du développement positif de la jeunesse" de Richard M. Lerner (2005) soutiennent également la conceptualisation de la sécurité relationnelle (Souverain et al., 2023). Contrairement aux autres théories, celle-ci se concentre sur les jeunes. Elle se concentre sur les éléments essentiels à la promotion d'un développement sain et positif (Johns, Williams & Haines, 2017 ; Lerner et al., 2005).

Ces cinq C sont (Lerner et al., 2005) :

1. **Compétence** : Il s'agit du sentiment de maîtrise d'une personne et du développement de ses aptitudes et capacités. Elle implique sa capacité à relever efficacement divers défis et tâches de la vie, tels que la réussite scolaire, la résolution de problèmes et le développement de compétences personnelles.
2. **Confiance en soi** : La confiance est liée à l'estime de soi et à l'efficacité personnelle d'un jeune. Elle englobe la croyance en ses propres capacités et en son aptitude à relever les défis.
3. **Connexion** : Le lien met l'accent sur l'importance des relations positives et des liens avec les pairs, les adultes et la communauté. Des liens sociaux et des réseaux de soutien sains jouent un rôle important dans le développement d'une personne. Ces liens offrent un soutien émotionnel et social, ainsi qu'un sentiment d'appartenance et d'identité.
4. **Caractère** : Le caractère implique le développement de valeurs morales et éthiques, ainsi que le sens des responsabilités et de l'intégrité. Il englobe des qualités telles que l'empathie, le respect des autres et l'engagement à faire ce qui est juste. Se forger un caractère fort aide les gens à prendre des décisions éthiques et à contribuer positivement à la société.
5. **Cœur (bienveillance)** : Ce cinquième C souligne l'importance d'encourager les jeunes à développer un sens de l'attention aux autres et une préoccupation plus large pour leur communauté et le monde. Il s'agit de favoriser l'empathie, le sens de la responsabilité sociale et la volonté de rendre la pareille et d'aider les autres.

III. Théorie de l'autodétermination

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2012 ; Souverein, 2023) fournit également un cadre pour conceptualiser la sécurité relationnelle. Deci et Ryan affirment que la motivation intrinsèque des individus dépend de trois besoins naturels fondamentaux, à savoir la compétence, l'autonomie et la relation. Tout d'abord, l'autonomie fait référence au désir d'indépendance et à la liberté de faire des choix en accord avec ses valeurs et ses intérêts personnels. Lorsque les individus se sentent autonomes, ils sont plus motivés et engagés parce que leurs actions découlent de leur propre volonté plutôt que de pressions extérieures. Deuxièmement, la compétence implique le besoin de se sentir efficace et capable dans les activités qui comptent pour eux. Il s'agit d'éprouver un sentiment de maîtrise et de développement des compétences. Lorsque les gens se sentent compétents, ils sont plus enclins à relever des défis, à persévérer et à rechercher des opportunités de croissance. Enfin, la parenté englobe le besoin de liens significatifs et d'appartenance. Il s'agit de nouer des relations authentiques et de se sentir connecté dans des contextes sociaux. Lorsque les individus ont un sentiment de parenté, ils sont plus engagés socialement, recherchent des liens et éprouvent un sentiment de soutien et de communauté. Lorsque ces besoins sont satisfaits, ils favorisent la motivation à changer de comportement, le bien-être mental et la résilience (Deci et Ryan, 2012 ; van der Helm et coll., 2018). Toutefois, dans le contexte correctionnel, la nature involontaire de l'incarcération se traduit souvent par une autonomie limitée. Cela nuit aux besoins des personnes en détention, ce qui entraîne une diminution de la motivation à changer de comportement (van der Helm et al., 2018 ; Souverein, 2023).

IV. Justice restaurative

Les lignes directrices s'inscrivent également dans le mouvement de la justice restaurative. C'est un concept général, mais la définition utilisée par le Forum européen pour la justice restaurative (n.d.) est la suivante : "La justice restaurative est une approche qui consiste à traiter le préjudice ou le risque de préjudice en engageant toutes les personnes concernées à parvenir à une compréhension commune et à un accord sur la manière dont le préjudice ou l'acte répréhensible peut être réparé et la justice réalisée". Elle est également souvent liée au concept d'Ubuntu, utilisé en Afrique du Sud et dans d'autres pays voisins, qui signifie "Je suis, parce que nous sommes", soulignant l'interconnexion de toutes les personnes (Schoeman, 2021).

L'utilisation de la justice restaurative dans un contexte carcéral peut être envisagée selon quatre couches différentes de réparation : la réparation de soi, la réparation avec les membres de sa famille ou de son réseau, la réparation avec sa ou ses victimes et la réparation avec la société. Les membres

de la famille (et le réseau plus large) des personnes en détention forment un groupe explicite au sein de la détention réparatrice (Wolthuis et al., 2019, p. 125-126).

V. Criminologie positive

Ce dont les gens ont besoin, c'est de se concentrer sur les aspects positifs et pas seulement sur la sécurité. Cette réflexion constitue la base de ce que l'on appelle la criminologie positive. Dans un paysage où la criminologie est inondée de discussions sur "la loi et l'ordre", "le tournant punitif" et "l'État d'exception", l'introduction de la criminologie positive offre une approche rafraîchissante, innovante et imaginative. La criminologie positive nous encourage à explorer les possibilités de construire des communautés sûres basées sur les principes d'interdépendance, de communauté et de coopération (Schuilenburg, van Steden & Oude Breuil, 2014).

VI. Théorie de la présence

La théorie de la présence a été développée par Andries Baart. La pratique de la présence commence par une ouverture attentive à l'autre personne dans le réseau de ses relations. Cela permet de comprendre (souvent progressivement) ce qui est en jeu pour l'autre personne et quelle aide est appropriée (et laquelle ne l'est pas). L'autre personne se sent vue et reconnue. Rien que cela peut être vécu comme une prise en charge bénéfique. Sur la base de ce qui est compris dans la relation, celui qui témoigne de la présence déploie les éléments de sa vaste palette de connaissances (professionnelles) qui semblent utiles ici et maintenant. Le point de vue (qui n'est pas la même chose que "la question") de l'autre personne reste toujours le principe directeur (Baart, 2001 ; Baart, 2002). Dans de tels environnements, les praticiens de la présence s'efforcent d'affirmer la dignité fondamentale des personnes avec lesquelles ils entrent en contact, sans se préoccuper de savoir si leur vie est réussie ou non. En même temps, ils activent les possibilités de développement individuel ("devenir qui vous êtes"). Ils restent vigilants face aux processus qui peuvent facilement conduire à l'(auto)exclusion sociale, à la déviance et au manque de respect, tout en s'efforçant de cultiver des voies d'implication dans des réseaux sociaux qui fournissent une validation personnelle (Baart, 2002, p. 4). La théorie de la présence repose sur une base empirique et est liée à l'éthique des soins. Il s'agit d'une théorie morale qui part du principe que la survie de toute société et de toute personne dépend des soins prodigués par les autres. La vulnérabilité inévitable, la dépendance et l'interconnexion sont des concepts centraux. La présence a également une portée politico-éthique, en ce sens qu'elle critique la solidité de l'ordre social (Beurskens, van der Linde & Baart, 2018 ; Baart & den Bakker, 2019).

4. BONNES PRATIQUES

Ces lignes directrices ne reposent pas uniquement sur des connaissances théoriques. Les interactions entre les personnes sont dynamiques, c'est pourquoi des recherches ont également été menées sur les bonnes pratiques. Ce rapport présente des exemples de la manière dont la sécurité relationnelle est exprimée dans la pratique afin de la rendre plus tangible dans le cadre d'un petit centre de détention.

Pour plus d'informations sur les meilleures pratiques, consultez le site web du projet WISH-EU : www.wish-eu.eu.





LES PAYS-BAS

I. Centre de jeunes à petite échelle (KFJJ), Amsterdam :

L' établissement est gérée par : Level

Groupe cible : **jeunes**

Amsterdam dispose d'un petit centre pour les jeunes qui ont commis un délit. Il est situé dans un quartier où vivent également des familles avec enfants. Souverein (2023) ont étudié la présence de la sécurité relationnelle au sein du KFJJ. Après plusieurs entretiens avec le personnel, les jeunes et les parents de ce petit établissement pour jeunes, ils ont conclu que la sécurité relationnelle contribuait à la sécurité de plusieurs manières dans cet établissement.

Par sa présence physique, le personnel contribue à la sécurité en prévenant de manière proactive les conflits potentiels et, si nécessaire, en les désamorçant. Ce sentiment de sécurité relationnelle permet non seulement au personnel de mieux comprendre et percevoir les besoins des jeunes, ce qui lui permet d'y répondre efficacement, mais il contribue également à la prise de conscience par les jeunes de leurs vulnérabilités et de leurs points forts. Accorder aux jeunes un certain degré d'autonomie tout en les encourageant constamment à prendre des responsabilités favorise leur sens des responsabilités. Ils se sentent donc davantage obligés de contribuer à un environnement sûr et sont plus motivés pour assumer cette responsabilité.

La sécurité relationnelle permet au personnel d'interagir efficacement avec les jeunes d'une manière à la fois constructive et respectueuse. Les personnes concernées - personnel, jeunes et parents - ont noté que la sécurité relationnelle réduit considérablement le risque d'une dynamique de groupe négative parmi les jeunes ou à la propagation délibérée d'un comportement déviant par certains membres de ces groupes.

Enfin, la sécurité relationnelle favorise l'acquisition de compétences essentielles au développement, telles que l'autonomie et cultive des identités positives en entretenant des relations positives. Une

mise en œuvre réussie de la sécurité relationnelle garantit non seulement la sécurité du personnel et des jeunes au sein de l'établissement mais fournit également un cadre pour aider les jeunes à établir des relations sûres avec leur famille et leur communauté favorisant ainsi un développement positif.

Plus de précisions sur les formations destinées au personnel

La compétence du personnel pédagogique et des gardiens du KFJJ est essentielle. Le personnel pédagogique et les gardiens donnent forme aux accords qui s'appliquent au sein de cet établissement. Lors du recrutement et de la sélection de nouveaux membres du personnel, une attention particulière est donc accordée au fait de (vouloir) comprendre et d'avoir des affinités avec l'approche par la présence, d'avoir un lien avec les jeunes, la diversité culturelle au sein de l'équipe, un comportement authentique et une vision de la détention. Un niveau de qualification intermédiaire (MBO) est une exigence minimale, de même que la volonté de suivre une formation professionnelle supérieure (HBO) ou d'obtenir un certificat d'expérience officiellement reconnu (ou Reconnaissance des Acquis de l'Expérience).¹ Lors du recrutement et de la sélection, le niveau d'éducation est important mais pas prépondérant : c'est la capacité à travailler sur le plan relationnel qui est prise en compte.

II. De Spetse Hoeve, Veelerveen

L'établissement est gérée par la Fondation Ter Wille

Groupe cible : hommes adultes ayant des problèmes d'addiction

Le Spetse Hoeve est officiellement un établissement de santé mentale plutôt qu'un centre de détention. L'approche de De Spetse Hoeve est axée sur la création d'un environnement sûr et respectueux pour ses résidents grâce à l'application de la sécurité relationnelle. Sa principale priorité est d'**entretenir des relations positives** entre le personnel et les résidents, en cultivant une **atmosphère de confiance et de compréhension mutuelle**. Le personnel s'investit activement dans l'établissement de rapports avec les résidents et veille à ce que chacun soit **traité avec dignité et empathie**.

Des discussions de groupe sont régulièrement organisées afin de **promouvoir une communication ouverte** et d'offrir aux résidents une **plateforme pour exprimer leurs pensées et leurs émotions**. Afin

¹MBO et HBO sont des termes utilisés aux Pays-Bas pour désigner différents niveaux d'éducation. HBO fait référence à l'enseignement supérieur et MBO à l'enseignement professionnel intermédiaire, au niveau de qualification 4 de l'enseignement de gestion intermédiaire...

de donner aux résidents le plus d'**autonomie possible**, ces derniers **participent aux discussions** et **établissent des règles ensemble** lorsque des problèmes se posent au sein de l'institution. Cette dernière tente ainsi de **responsabiliser au maximum les** résidents, dans le but de **créer une atmosphère familiale**. Cela permet non seulement de **renforcer le sentiment d'appartenance des résidents, mais aussi d'identifier et de résoudre les problèmes** ou les questions qui se posent au sein de l'établissement. L'approche centrée sur la personne reconnaît les vulnérabilités et les défis uniques de chaque résident, et le personnel, dévoué, travaille avec diligence pour répondre à ces besoins individuels.

III. Maison du rétablissement, Almere

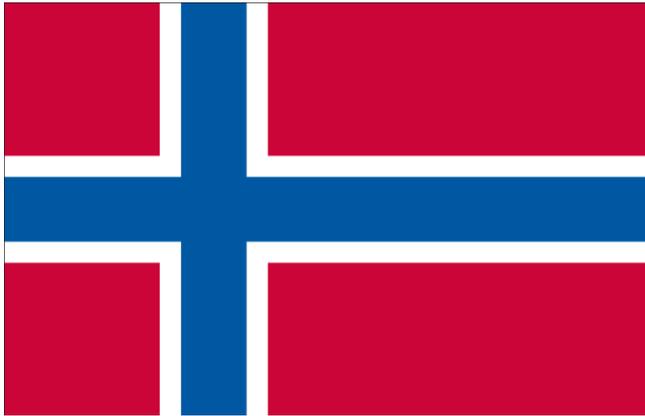
L'établissement est gérée par l'Agence des institutions de dépôt des Pays-Bas.

Groupe cible : hommes adultes

La Maison de rétablissement se caractérise par l'application du principe de sécurité relationnelle. L'objectif est de créer un environnement sûr par la **manière dont les personnes vivent** ensemble et par les **formes ouvertes de communication pratiqués** ainsi que par d'**implication du personnel**. Ce dernier considère les résidents comme des personnes "ordinaires" avec leur propre histoire et **les traite comme des personnes qui méritent le respect**. Cela se traduit dans la pratique par le maintien d'une relation ouverte avec les résidents, le partage de leurs loisirs et l'organisation d'activités communes. De plus, le personnel ne porte pas d'uniforme afin de permettre une dynamique aussi égalitaire que possible avec les résidents.

Plus de précisions sur les formations destinées au personnel

Ils reçoivent une formation leur permettant de percevoir positivement les résidents et de s'engager avec eux dans une optique de sécurité relationnelle.



NORVÈGE

IV. Prison de Nordre Vestfold, unité de Horten, Horten

L'établissement est géré par l'administration pénitentiaire norvégienne

Groupe cible : Hommes adultes

L'unité Horten de la prison de Nordre Vestfold est une unité pénitentiaire à haut niveau de sécurité. Malgré ce niveau de sécurité élevé, la sécurité relationnelle joue un rôle important dans l'institution, comme en témoigne l'atmosphère sûre et amicale qui règne entre le personnel et les résidents. Cela est dû en partie au fait que le **personnel est toujours présent et accessible**. Au sein de l'institution, de nombreuses **portes sont ouvertes** et les **résidents peuvent se déplacer librement**. En outre, le **personnel participe à diverses activités informelles** avec les résidents, telles que des tournois de golf dans la cour, des cafés en commun, de l'aide au travail, etc.

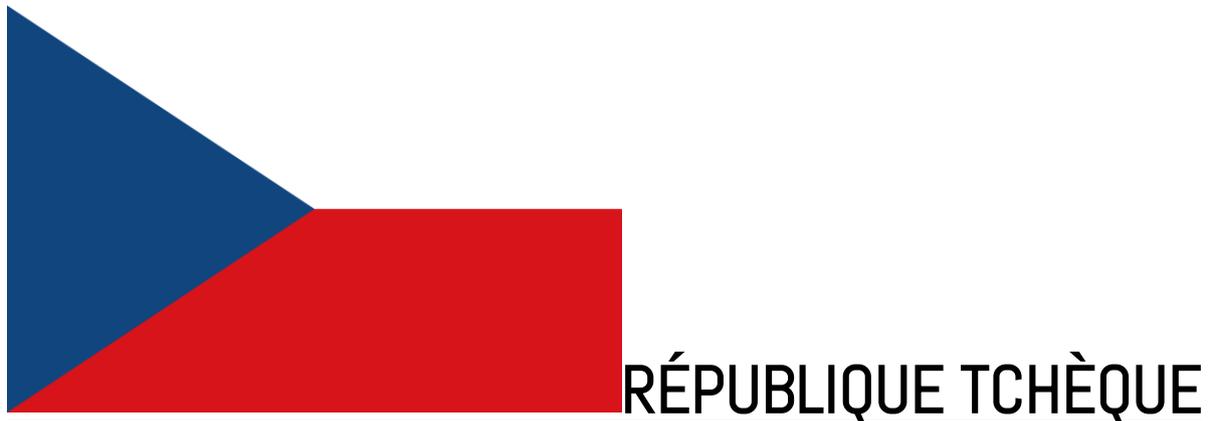
V. Maison de transition Lyderhorn, Bergen

L'établissement est géré par l'administration pénitentiaire norvégienne

Groupe cible : Établissement mixte pour adultes

Le centre de réinsertion Lyderhorn est un établissement de détention qui applique des normes de sécurité minimales et fonctionne selon le principe de **la normalité**. Ce principe vise à créer une atmosphère sociale "typique" pour ses résidents. Néanmoins, il a mis en place des mesures de sécurité qui se concentrent principalement sur la sécurité relationnelle. Au centre de réinsertion Lyderhorn, il s'agit notamment de **promouvoir une relation positive** entre le personnel et les résidents. Pour ce faire, le **personnel doit être attentif et bien formé**. L'instauration de la confiance et l'accent mis sur une **communication transparente et efficace** entre le personnel et les résidents

concernant les limites établies sont considérés comme des éléments essentiels à la création d'un environnement sûr.

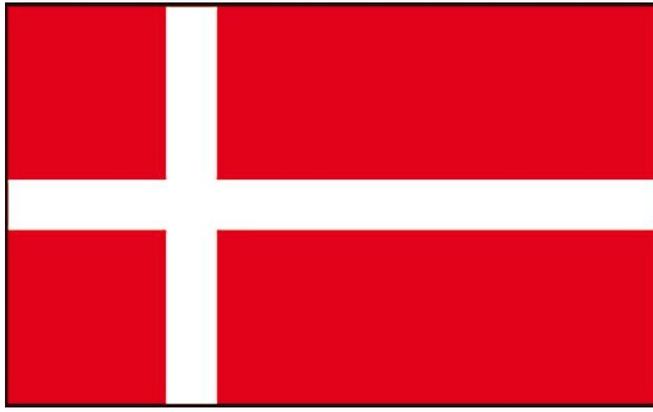


VI. Prison pour femmes Řepy, Prague

L'établissement est géré par l'administration pénitentiaire de la République tchèque

Groupe cible : Femmes de 20 à 70 ans

La prison pour femmes de Řepy fonctionne selon un régime ouvert avec des lignes directrices uniques, dans lesquelles la sécurité relationnelle est centrale. Un **sentiment de familiarité** caractérise la relation entre le personnel et les résidents, créant un lien fort entre eux. Au cœur de cette approche se trouve la **politique de la porte ouverte**, qui signifie que le personnel est toujours facilement accessible aux résidents. Les résidents prennent donc **l'habitude de s'adresser au personnel** pour discuter de leurs préoccupations, chercher des réponses à leurs questions, engager une conversation informelle ou approfondir les discussions.



DANEMARK

VII. Skejby, Århus

L'établissement est géré par le Service danois des prisons et de la probation

Groupe cible : Établissement mixte pour adultes

La sécurité dans la maison de transition de Skejby est basée sur les principes de la sécurité relationnelle, où les **relations fortes, le respect, la communication transparente, la confiance et les activités de groupe** font partie intégrante de la méthode de travail. Ce qui distingue la maison de transition de Skejby, c'est son modèle particulier, dans lequel les personnes qui relèvent du système de justice pénale vivent avec celles qui n'en relèvent pas (appelées "résidents plus" et "résidents moins"). Ce mélange intentionnel élimine la dynamique du "nous" contre "eux" entre le personnel et les résidents quels qu'ils soient. Cette "dimension déroutante" supplémentaire contribue à l'**environnement unique et sûr** du Skejby. Cette approche vise à minimiser le risque de récidive.

Plus de précisions sur les formations destinées au personnel

Le personnel est formé à la méthodologie de cet établissement, qui est basée sur la formation ADL (formation à la vie quotidienne ordinaire). Cette formation s'appuie sur des connaissances pédagogiques et psychologiques spécialisées. Cette formation permet d'optimiser le processus de réinsertion et de créer les changements nécessaires pour vivre une vie sans crime après un séjour en prison. Le personnel se compose principalement de travailleurs sociaux.



VIII. Abbaye de Shelton, Wicklow

L'établissement est géré par l'administration pénitentiaire irlandaise

Groupe cible : hommes âgés de 19 ans et plus

Shelton Abbey est une prison ouverte à faible sécurité située en Irlande. Elle met fortement l'accent sur la sécurité relationnelle, et cette valeur fondamentale est évidente dans l'engagement du personnel à **favoriser la confiance, la transparence et le sens de la communauté**. Cela se traduit dans la pratique par des interactions entre les résidents et le personnel. Les **conversations** dans les couloirs **se déroulent librement** et témoignent d'un **niveau de familiarité remarquable**. Les résidents et le personnel s'adressent les uns aux autres par leur prénom et ne portent pas d'uniforme. Cela crée une atmosphère caractérisée par la **reconnaissance et le respect mutuels**.



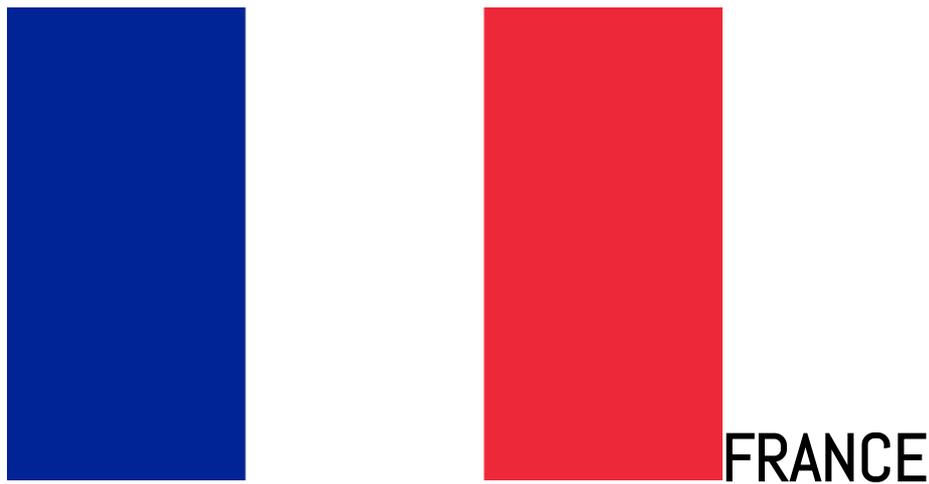
FINLANDE

IX. Prison de Vanaja, Hämeenlinna

L'établissement est géré par le Service des prisons et de la probation de Finlande (RISE)

Groupe cible : femmes adultes

La prison de Vanaja en Finlande est considérée comme l'un des centres de détention les plus ouverts du pays, avec des mesures de sécurité statiques et procédurales minimales et un accent mis sur la sécurité relationnelle. Cet accent sur la sécurité relationnelle exige un **engagement personnel** fort de **la part de chaque membre du personnel** pour créer de bonnes relations entre les détenus et le personnel. La sécurité relationnelle est décrite comme étant presque **entièrement une question de bonnes relations**. L'établissement fonctionnant comme une communauté, il est nécessaire de **s'adapter à l'esprit local**. L'idée de sécurité relationnelle est complétée par l'obligation de suivre quelques règles simples.



X. Ferme Emmaüs Ker Madeleine, Saint-Gildas-des-Bois

L' établissement est gérée par le Mouvement Emmaüs

Groupe cible : Hommes adultes

Le personnel de la Ferme Emmaüs Ker Madeleine s'attache à créer **un environnement sûr et respectueux** pour toutes les personnes présentes dans l'établissement. En outre, le personnel souhaite **créer un lien fort avec les résidents**. Pour créer cette **atmosphère de confiance**, il est essentiel que les résidents soient sûrs de se faire confiance, qu'ils puissent avoir des **conversations ouvertes sur n'importe quel sujet** et qu'ils considèrent la structure comme un **espace sûr pour l'expression de soi**. Bien que les violations du règlement intérieur soient peu fréquentes, il existe un éventail de conséquences pour y remédier. Ces conséquences comprennent des avertissements, des convocations du SPIP (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation), des rappels d'obligations par un juge et la possibilité de retourner en prison. Cependant, chaque violation des règles est évaluée individuellement.



BELGIQUE

XI. Maison d'arrêt de Courtrai, Courtrai

L'établissement est gérée par le gouvernement fédéral Département de la justice

Groupe cible : Adultes de sexe masculin condamnés à une peine de moins de trois ans.

La sécurité relationnelle au centre de détention de Courtrai repose sur le **contact humain avec les résidents** où la **proximité et la confiance** sont essentielles. Pour ce faire, on fait appel à des **"conseillers en détention"**. Les conseillers en détention sont responsables de la supervision et de l'orientation et appliquent une **politique de portes ouvertes**. Ils supervisent personnellement chaque résident chaque jour et doivent favoriser une communication et des relations positives. La surveillance et le soutien sont assurés 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, avec une attention particulière aux problèmes potentiels et un soutien à chaque étape de la réinsertion. Des mesures sont prises rapidement si un résident éprouve des difficultés d'adaptation. Le **personnel interagit également de manière informelle avec les résidents** en participant à diverses activités, telles que le sport ou d'autres activités de loisirs.



LITUANIE

XII. Maison de transition de Vilnius, Vilnius

L'établissement est géré par : le système pénitentiaire lituanien

Groupe cible : établissement mixte pour les personnes âgées de plus de 16 ans

Le centre de réinsertion de Vilnius est l'un des huit centres de réinsertion en activité en Lituanie. Ces établissements font partie intégrante d'une série d'initiatives financées par des subventions norvégiennes, visant à aider les services pénitentiaires lituaniens et ceux d'autres pays. La maison de transition de Vilnius met fortement l'accent sur la sécurité dynamique, un élément central de l'entreprise de collaboration entre la Lituanie et la Norvège connue sous le nom de "Développement d'un système de service correctionnel lituanien basé sur la qualité". Dans le cadre de cette initiative, les partenaires norvégiens mettent en place **des programmes de formation** axés sur la **promotion d'interactions dynamiques entre le personnel et les personnes détenues**, introduisant et renforçant ainsi ce concept au sein du système correctionnel lituanien. L'objectif principal est de **cultiver des relations positives et de favoriser une communication respectueuse**.

Plus de précisions sur les formations destinées au personnel

"Dans une petite unité où il n'y a que 20 détenus, la vie quotidienne est très dense. Les employés et les fonctionnaires communiquent directement avec les détenus tous les jours. Formation à la communication, à la psychologie et à la gestion de groupe, à la compréhension des relations entre les détenus, qui communiquent aussi très étroitement entre eux, à l'établissement et au respect de règles claires pour la vie de groupe, à la détection des désaccords entre les détenus et à leur gestion".

- Service pénitentiaire lituanien, Division du développement des compétences (subvention de la Norvège, 2023)

Partie du projet : Développement d'un modèle de sécurité dynamique (subvention de la Norvège, 2023) :

- Réorganiser le système de formation professionnelle, d'éducation et de développement des compétences du personnel pénitentiaire lituanien ;
- Développement d'un modèle d'institution de formation professionnelle ;
- Rédaction de programmes d'études, de modules de cours, de descriptions et de méthodologies ;
- Organisation et réalisation du processus de formation ;
- Mise en place d'unités de formation pratique dans les établissements pénitentiaires ;
- Façonner l'image du système pénitentiaire.

Pour plus d'informations sur les formations aux formes de détention à petite échelle en Lituanie, voir ce [lien vers le site de l'EPTA](#) : European Penitentiary Training Academies (académies européennes de formation pénitentiaire).

Si vous souhaitez en savoir plus sur les meilleures pratiques en Europe et sur la sécurité relationnelle, vous trouverez d'autres bonnes pratiques et des vidéos sur le site web de WISH-EU : www.wish-eu.eu

5. RÉFÉRENCES

- Andrews, D. A., & Bonta, J. (2010). Rehabilitating criminal justice policy and practice. *Psychology, Public Policy, and Law*, *16*(1), 39, doi: 10.1037/a0018362.
- Ardito, R. B., & Rabellino, D. (2011). Therapeutic alliance and outcome of psychotherapy: historical excursus, measurements, and prospects for research. *Frontiers in psychology*, *2*, 270, doi: 10.3389/fpsyg.2011.00270.
- Armytage, P. & Ogloff J. (2017). *Youth justice review and strategy: Meeting needs and reducing offending*. Victoria: Victorian Government.
- Baart, A. (2002). *The presence approach: An introductory sketch of a practice*. Catholic Theological University Utrecht, 1-6.
- Baart, A., & den Bakker, J. (2018). *De ontdekking van kwaliteit. Theorie en praktijk van relationeel zorg geven*. Amsterdam: SWP Uitgeverij.
- Beurskens, E., van der Linde, M. & Baart, A. (2019). *Praktijkboek presentie (Practicing Presence)*. Bussum: Coutinho.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, *16*(3), 252, doi: 10.1037/h0085885.
- Breuil, B. O., Schuilenburg, M., & van Steden, R. (2014). *Positive criminology: Reflections on care, belonging and security*. Eleven International Publishing.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *International encyclopedia of education*, *3*(2), 37-43.
- Butts, J., Bazemore, G., & Meroe, A. S. (2010). *Positive Youth Justice- Framing Justice Interventions Using the Concepts of Positive Youth Development*. Washington, DC: Coalition for Juvenile Justice.
- Council of Europe. (2006). *Recommendation Rec(2006)2 on the European Prison Rules*. Retrieved October 23rd, 2023, from <https://rm.coe.int/european-prison-rules-978-92-871-5982-3/16806ab9ae>
- Council of Europe (2018). *Trainers' Manual on Dynamic Security: Strengthening the protection of the rights of sentenced persons*. Skopje: Council of Europe.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, *1*(20), 416-436.

EPTA - European Penitentiary Training Academies Network. (n.d.). European Penitentiary Training Academies. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.epta.info>

Esaki, N., Benamati, J., Yanosy, S., Middleton, J., Hopson, L. M., Hummer, V. L., & Bloom, S. L. (2013). The Sanctuary Model: theoretical framework. *Families in society - The journal of contemporary social services*, *94*(2), 87–95. Doi: 10.1606/1044-3894.4287

Haugom, E. W., Ruud, T., & Hynnekleiv, T. (2019). Ethical challenges of seclusion in psychiatric inpatient wards: A qualitative study of the experiences of Norwegian mental health professionals. *BMC Health Services Research*, *19*(1). doi: 10.1186/s12913-019-4727-4

Horvath, A.O. (2001). The alliance. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, *38*(4), 365-372.

Johns, D. F., Williams, K., & Haines, K. (2017). Ecological youth justice: Understanding the social ecology of young people's prolific offending. *Youth justice*, *17*(1), 3-21, doi: 10.1177/1473225416665611.

Lerner, R. M., Almerigi, J. B., Theokas, C., & Lerner, J. V. (2005). Positive youth development a view of the issues. *The journal of early adolescence*, *25*(1), 10-16, doi:10.1177/0272431604273211.

Liem, M., & Kunst, M., Is there a recognizable post-incarceration syndrome among released "lifers"? *International Journal of Law and Psychiatry* (2013), doi:10.1016/j.ijlp.2013.04.012

Norway Grants. (2023). *Dinamines apsaugos taikymo laisves atemimo vietose metodinis vadovas*. Vilnius. Retrieved October 26, 2023 from file:///C:/Users/Laura%20Verstraete/Downloads/lietuvos%20kal%C4%97jim%C5%B3%20tarnyba%2012-23_galutinis%20leidybai%20(4).pdf

P021 European Prison Officers for the 21st Century. (n.d.). P021 European Prison Officers for the 21st Century. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.prison-officers21.org>

Restorative Justice in a Nutshell. (n.d.). European Forum for Restorative Justice. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.euforumrj.org/en/restorative-justice-nutshell>

Roy, C., Castonguay, A., Fortin, M., Drolet, C., Franche-Choquette, G., Dumais, A., Lafortune, D., Bernard, P., & Geoffrion, S. (2019). The Use of restraint and seclusion in residential treatment care for Youth: A Systematic review of related factors and interventions. *Trauma, Violence, & Abuse*, *22*(2), 318–338. doi: 10.1177/1524838019843196

Sallis JF, Owen N, Fisher E. Ecological models of health behavior. In: Glanz K, Rimer BK, Viswanath K, editors. *Health behavior and health education*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass; 2008. p. 465–86.

Schoeman, M. (2021). Contemporary Structured Versus 'Indigenous' Restorative Justice in South Africa: Quo Vadis?. *Comparative Restorative Justice*, 289-304, doi:10.1007/978-3-030-74874-6_14.

Souverein, F. A. (2023). *BREAKING WALLS, BUILDING CONNECTIONS: Relational security in small-scale community-embedded youth justice facilities*. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam]. Doi: 10.5463/thesis.383

Souverein, F., Mulder, E., van Domburgh, L., & Popma, A. (2023). Relational security: conceptualization and operationalization in small-scale, strengths-based, community-embedded youth justice facilities. *Child and Adolescent Psychiatry Ment Health* 17(99), 1-13, doi: 10.1186/s13034-023-00638-3.

Van der Helm, G. H. P., Kuiper, C. H. Z., & Stams, G. J. J. M. (2018). Group climate and treatment motivation in secure residential and forensic youth care from the perspective of self determination theory. *Children and Youth Services Review*, 93, 339-344.

United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Retrieved October 22rd, from <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

UN General Assembly. (29 September 2015). *United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Mandela Rules)*. note / by the Secretariat, A/C.3/70/L.3. Retrieved October 25th, from: <https://www.refworld.org/docid/56209cd14.html>

UNOCD (2015). *Handbook on dynamic security and prison intelligence*. Criminal justice handbook series. New York: United Nations.

Wolthuis, A., Claessen, J., Slump, G. J., & Van Hoek, A. (2019). Dutch developments: restorative justice in legislation and in practice. *The International Journal of Restorative Justice* 2(1), 117-133, doi: 10.5553/IJRJ/258908912019002001007.



Funded by
the European Union

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité subventionnaire ne peuvent en être tenues pour responsables.