CONSULTATION N°16PS5012- PREVENTION DE LA RADICALISATION VIOLENTES DES PERSONNES PLACEES SOUS MAINS DE JUSTICE

LOT 1- Le phénomène de radicalisation violente chez les mineurs et les jeunes majeurs détenus : identification des difficultés et besoins des professionnels, aide à l'adaptation des pratiques

---

ÉVALUATION DU DISPOSITIF « SENTINELLES ET RÉFÉRENTS »

MIS EN PLACE À L'EPM DE PORCHEVILLE (78)

RAPPORT FINAL

Mars 2019

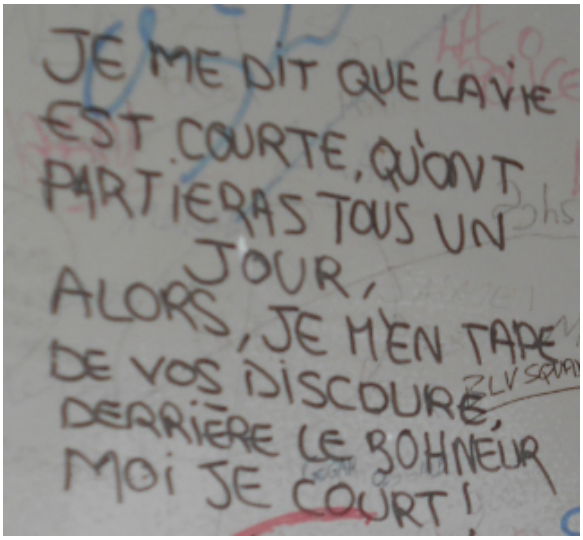
Monique leroux

Sociologue

Monique Leroux fait partie de COOPANAME
SCOP-SA à capital variable
RCS Paris : 448 762 526
APE : 7022Z
N° Intracom : FR49 448 762 526
3/7 rue Albert Marquet – 75020 Paris

Coopaname
faire société

TABLE DES MATIÈRES



Photos prises sur les murs de cellules de l'EPM de Porcheville
Juillet 2018
Éric Verdier & Lolita Pheulpin

INTRODUCTION

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE **5**

2. LES VIOLENCES À L'EPM **6**
2.1 Les violences entre jeunes 6
La transposition d'une « culture de la rue » 6
La prégnance des phénomènes de boucs-émissaires 7
Insulter aux « barreaux » 8
2.2 Les violences entre jeunes et professionnels 10
Les surveillants « en première ligne » 10
Les autres professionnels épargnés 12
2.3 Les violences contre soi : les tentatives de suicide 14

3. L'ÉVALUATION DU PROGRAMME SENTINELLES ET RÉFÉRENTS© **15**
3.1 Historique du programme 15
3.2 Point méthodologique 17

1ÈRE PARTIE : LE DÉROULEMENT DES FORMATIONS

I. LE DÉROULEMENT DES FORMATIONS SENTINELLES ET RÉFÉRENTS© **21**

I.1 LA COMPOSITION DES GROUPES **21**
Critères de choix des premiers participants 21
Des professionnels hésitants pour présenter la formation Sentinelles et Référents© 22
La motivation principale des professionnels : la prévention du suicide 23
De faibles motivations initiales des jeunes 25
Un bon suivi des modules 26

I.2 UNE BONNE ORGANISATION GÉNÉRALE **28**
« J'ai kiffé les petits gâteaux » 28
Quelques problèmes de timing 29
Le souhait d'une formation plus longue 29

I.3 UNE PÉDAGOGIE DYNAMIQUE **30**
Des formateurs très compétents 30
Des supports de formation attrayants 31

I.4 UNE « BONNE AMBIANCE » **32**
L'instauration de règles sécurisantes 33
Détenus et professionnels sur un pied d'égalité : « On était tous pareil. » 34
Oser parler de soi 36

I.5 DES CONTENUS INTÉRESSANTS **40**
L'intérêt des jeunes pour le phénomène de bouc-émissaire 40
L'intérêt des professionnels pour un nouvel outil de prévention du suicide 42
Problèmes sur le module Religion 43

II. LE DÉROULEMENT DE LA FORMATION RESSOURCES ET ACCOMPAGNEMENT **47**

UNE FORMATION ENTRE PROFESSIONNELS **47**
TOUJOURS DES INTERROGATIONS SUR LE MODULE RELIGION **48**
CRAINTES EXPRIMÉES **48**

III. LE DÉROULEMENT DE LA 1ÈRE FORMATION INTERNE S&R 50

DES RECRUTEMENTS DAVANTAGE PAR PROXIMITÉ 50
DES RÉFÉRENTS FACILITATEURS « ESSUIENT LES PLÂTRES » 51
DES JEUNES PLUS À L'AISE 52
LES PRÉMICES D'UN EFFET « BOULE DE NEIGE » 54

2ÈME PARTIE : L'IMPACTS DU DISPOSITIF SUR LA VIE CARCÉRALE 55

II.1 DES CHANGEMENTS DANS LES REPRÉSENTATIONS 55
Une vision plus positive des professionnels sur les jeunes 55
Une vision plus positive des jeunes sur les professionnels 56
Un apaisement des relations entre Sentinelles et Référents 57
Un regard nouveau des professionnels sur les surveillants ? 58

II.2 DES RÉFÉRENTS MIEUX OUTILLÉS 59
Mieux gérer les dynamiques de groupes 59
Renforcement des liens avec les jeunes formés 60
Mieux intervenir auprès des jeunes en souffrance 61
Mais aussi auprès des collègues en souffrance 63
Une meilleure communication entre administrations 63
« Des liens se sont tissés » 63
La réactivation de l'association du personnel 64
Mieux fonctionner ensemble 64
Passer de la collaboration à la coopération 66
Le souhait de diffuser les connaissances acquises 67

II.3 QUE FONT LES SENTINELLES ? 68
Un engouement pour le repérage des codétenus boucs émissaires 68
Mais un difficile soutien des codétenus en souffrance 69
Des attentes démesurées vis à vis des Sentinelles 72
Un film d'animation sur les boucs-émissaires 74

II.4 UN IMPACT SUR LES JEUNES LIMITÉ DANS LE TEMPS 74
Le turn-over des détenus et des personnels 74
L'invisibilité du dispositif 76
Des graines semées pour « après » 77

SYNTHÈSE ÉVALUATIVE 78

ANNEXE 1 : GUIDES D'ENTRETIEN 80
Guide des entretiens avec les professionnels 80
Guide des entretiens avec les jeunes 80

ANNEXE 2 : LISTING DES PROFESSIONNELS ENQUÊTÉS 81

INTRODUCTION

1. Éléments de contexte

Le programme Sentinelles et Référents© s'est inscrit initialement dans une réponse à l'appel d'offre sur la prévention des phénomènes de radicalisation violente chez les personnes placées sous main de justice (PPSMJ). Sur l'observation de la forte diminution du nombre de mineurs incarcérés pour des « actes en lien avec une organisation terroriste »[1], le premier comité de pilotage national[2] a réorienté l'objectif principal du programme sur la prévention primaire de la violence et sur le lien social : comment peut-on repérer des comportements préjudiciables pour les autres, par rapport au vivre ensemble spécifique et contraint qui existe dans l'EPM ?

Après 60 ans de remaniements de l'ordonnance du 2 février 1945 « relative à l'enfance délinquante », la loi Perben du 9 Septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice édicte la création des Établissements Pour Mineurs (EPM) conjointement à la création des Centre Éducatifs Fermés (CEF). Ces établissements présentent la particularité de tenter une articulation entre le sécuritaire et l'éducatif, avec une importance centrale donnée aux activités collectives conçues à la fois comme motrices et indicatrices des perspectives de réinsertion. Ils inaugurent ainsi une collaboration inédite entre l'Administration Pénitentiaire, la Protection Judiciaire de la Jeunesse, l'Éducation Nationale et le Ministère de la Santé.

Dans un contexte de vives polémiques sur la pertinence de cette dernière pierre à la politique pénale en direction des mineurs, le premier EPM « ouvre ses portes » en 2007, et l'EPM de Porcheville en 2008. Le principe de l'encellulement individuel a été réaffirmé par la loi pénitentiaire du 29 novembre 2009. La survenue d'un suicide à l'EPM de Meyzieux peu de temps après son ouverture a exaspéré ces polémiques[3]. La pertinence de l'enfermement des mineurs reste toujours l'objet de débats très vifs[4]. L'évolution des aménagements spatiaux dans les EPM témoigne de cette difficile articulation entre l'éducatif et le sécuritaire, ce volet tendant à prendre une importance qui se lit dans les réaménagements opérés :

- Au niveau architectural : clôture progressive des espaces extérieurs, quasi disparition des événement sportifs et culturels sur le terrain de foot central, installation de « caillebotis » aux fenêtres des cellules…
- Au niveau organisationnel : passage de 60 heures d'activités collectives à 30 heures, petits déjeuners pris individuellement en cellule…

C'est dans ce contexte que s'est inscrit cette recherche-action visant la prévention des violences intra-carcérales.

---

[1] Huit jeunes ont été incarcérés à Porcheville pour des actes en lien avec une organisation terroriste depuis 2016. Ils étaient cinq au démarrage de la RA puis le nombre s'est réduit à un, voire aucun.

[2] Réuni le 15 novembre 2017

[3] Un adolescent de 17 ans s'est pendu avec des draps, le 2 février 2008, après avoir fait une première tentative le 17 décembre 2007.

[4] Comme en atteste par exemple la parution récente de l'ouvrage « Une vraie alternative à l'enfermement des mineurs-es : la liberté », Evelyne Bechtold-Rognon et alii, paru en septembre 2018 aux éditions Syllepse.

2. Les violences à l'EPM

2.1 Les violences entre jeunes

La transposition d'une « culture de la rue »

Les jeunes Sentinelles sont dans leur grande majorité issus des milieux les plus défavorisés de la société française[5], à l'instar de l'ensemble de la population carcérale[6], résultat du tri opéré par les logiques sociétales sur les auteurs de faits délinquants[7]. Les jeunes rencontrés se sont peu exprimés sur cette violence sociale mais l'étude de leurs trajectoires montre pour la plupart un processus de désaffiliation engagé depuis plusieurs années au moment de leur arrivée à l'EPM, désaffiliation tant au niveau familial que scolaire et socio-culturel. Ces parcours sont d'autant plus fréquents que les jeunes récidivistes sont mécaniquement plus nombreux au fur et à mesure que l'enfermement des mineurs se déploie et que les mesures de justice amplifient ces processus de désaffiliation.

En conséquence, les violences entre détenus s'alimentent d'une « culture de la rue »[8] qui met en exergue les valeurs viriles. Jeunes et professionnels rencontrés évoquent tous cette vie quotidienne marquée par cette culture, que les jeunes en soient ou non porteurs avant leur incarcération. Les profils des jeunes incarcérés montrent, à l'instar des adultes incarcérés[9], qu'ils sont issus des milieux populaires, milieux qui valorisent l'usage du corps dans une logique guerrière et la volonté de se démarquer de normes sociétales qui les ont marginalisés. Ainsi, les revendications territoriales qui fleurissent sur les murs des cellules évoquent les ancrages locaux, indicatrices à la fois du partage d'un vécu commun et d'une compétition entre quartiers. Ils y affirment des dispositions culturelles marquées par leur écart aux normes sociales dominantes : affirmation de la loi du plus fort, des « affaires » passées, des rixes… : « *La rue incarne un espace primordial de respiration, elle possède une force d'attraction. La rue, le quartier correspondent à des espaces de vie, les jeunes s'y sentent littéralement chez eux. Leurs réseaux*

> *Ici c'est violent en prison, y'a souvent des bagarres entre détenus, ça peut péter à tout moment, c'est largement plus violent ici qu'à l'extérieur : ici, pour une insulte de travers, ça peut se battre. Alors qu'à l'extérieur, y'a des gens civilisés, y'a des gens moins cons que d'autres dehors. Ici, y'en a, ça va, mais dehors, y'a de tout, c'est la différence, du coup, ça… temporise (ne trouvait pas le mot), alors qu'ici, la plupart, c'est des voyous. (ent. 9, 17 ans)*

> *Il faut faire sa place, montrer que t'es pas un pédé : si ils voient que t'es faible, il vont essayer de te piquer, de te rabaisser. (ent. 14, 17 ans)*

[5] Ainsi en mars 2018, 23 jeunes sur les 60 incarcérés à l'EPM de Porcheville, soit plus du tiers, ont bénéficié du programme pauvreté de 20 euros mensuel destiné à ceux qui n'ont reçu ni mandat ni virement sur le mois écoulé et qui n'ont pas cantiné pour plus de 40 euros dans le mois. (source AP).
[6] Voir notamment WACQUANT L., 1998, *La tentation pénale en Europe*, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 124.
[7] Cf Philippe COMBESSIE, *Sociologie de la prison*, La Découverte, 2001.
[8] Cf David Lepoutre, *Cœur de Banlieue : Codes, rites et langages*, éd. Odile Jacob, 1997 (rééd. 2001)
[9] Voir notamment WACQUANT L., 1998, *La tentation pénale en Europe*, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 124.

Y'a toujours un esprit de compétition entre garçons, même si ce sont pas les plus musclés qui ont toujours le dessus. Et cet esprit pousse des jeunes à dépasser les limites sans s'en apercevoir vraiment, obnubilés par la volonté d'apparaître comme un homme. (ent. 6, 16 ans)

relationnels (familiaux, amicaux, amoureux et professionnels) tendent à se concentrer sur ce périmètre et trahissent une forme d'insularité, d'où la domination de l'appellation "jeunes de cité", c'est-à-dire la qualification par l'ancrage territorial. »[10]

Dans son travail ethnographique sur l'EPM de Lavaur, Laurent BONELLI a montré la prégnance d'une culture de la virilité qui oriente toutes les interactions en milieu carcéral : *« C'est à la valorisation constante (…) de son identité sexuée que le mineur prisonnier ne cesse de travailler, adoptant des postures masculines exacerbées et des comportements agressifs afin de se voir doter d'une image virile lui assurant de parvenir à « faire sa place » en détention. »*[11] Les enjeux sont forts puisqu'atteindre cet objectif signifie voir sa peine d'enfermement se dérouler dans les moins mauvaises conditions.

Hier, une bagarre est partie d'une rigolade, après ma tête a touché le sol, le jeune a arrêté mais il s'est pas rendu compte que j'avais mal. Ça m'a énervé et moi je pars au quart de tour. Si je pars au quart de tour, c'est qu'il y a une raison, je me défends. J'ai été pris par surprise, je m'attendais pas au corps au corps. (ent. 3, 17 ans)

La cohabitation forcée entre de jeunes détenus qui tous cherchent une place « au soleil » génère de multiples frictions qui peuvent rapidement dégénérer. C'est pourquoi les violences entre détenus émaillent le quotidien de l'EPM et jeunes comme professionnels pointent leur imprévisibilité. Les enseignants y sont particulièrement sensibles parce que la mise en place de conditions propices à l'apprentissage requiert tout particulièrement une bonne appréhension des dynamiques entre les élèves.

À chaque fois que vous rentrez en cours, on doit s'adapter à chaque minute. Tout peut commencer très bien et d'un seul coup, tout part, c'est toujours imprévisible. (ent. 3, EN)

T'es un peu au jour le jour, tu marches sur des oeufs, tu sais jamais comment tu vas récupérer les gamins, les groupes, y'a besoin d'être au taquet, d'être capable de les secouer, de les choquer par moment. (ent. 15, EN)

La prégnance des phénomènes de boucs-émissaires

Des phénomènes de boucs-émissaires sont souvent associés à ces violences. Car cette « culture de la rue » se lit aussi dans les règles hiérarchiques qui régissent les relations entre codétenus, où domine la « loi du plus fort ». Les critères qui ordonnent cette hiérarchie reposent sur les « hauts faits » commis, sur la connaissance des modes de vie populaires et sur les aptitudes à déjouer les règles carcérales incarnées par les surveillants. Dans un contexte où la durée moyenne de séjour des jeunes est de 4 mois, l'assignation

Bouc émissaire, c'est ce qu'on vit tous les jours, y'a des pervers ici, c'est un concours de bites, on est obligé de s'adapter au lieu où on est, on est obligé de devenir lion si on veut pas se faire manger. C'est embêtant parce que quand on sort, on garde ce caractère, ça déteint. (ent. 13, 17 ans)

T'es très vulnérable sauf si t'arrives pour la cinquième fois. Certains n'ont pas les codes, mais après ils commencent à parler comme dans la rue, ils deviennent normopathes : t'as la posture, le langage, faut pas que tu l'ouvres… (ent. 3, EN)

[10] Thomas Sauvadet, Le capital guerrier. Concurrence et solidarité entre jeunes de cités, Paris, Armand Colin, 2007, p. 50-51.
[11] Idem, p.55

des places s'opère dès l'entrée, lorsque les nouveaux arrivés se voient infliger un rituel similaire à un bizutage fait d'interrogatoires et de mises à l'épreuve. C'est le moment propice à l'assignation au rôle de boucs-émissaires des jeunes considérés comme les plus « faibles ».

Quand un jeune arrive, on lui pose toutes les questions ! Il faut qu'il réponde à toutes les questions et s'il fait une erreur, il est mort. Ex t'habites où ? T'es là pour quoi ? Quel âge ? Et si il répond pas à pourquoi t'es là, les gens ils vont se dire que t'es un violeur, et directement c'est le bouc- émissaire, c'est la victime. Quand il passe, ça l'insulte, tout le monde se met contre lui. (…) Ceux qui posent les questions, c'est ceux qui veulent s'imposer, qui veulent montrer comme quoi qu'à la prison, ils sont là. Mais moi aussi je suis là ! (ent. 15, 17 ans)

Cette assignation de départ peut évoluer dans le temps, et c'est tout l'enjeu des jeunes assignés que de se départir de ce rôle dévalorisé en adoptant des comportements rebelles ou au contraire soumis. Elle peut aussi s'amplifier durant la détention, lorsqu'apparaissent d'autres éléments de « faiblesse » telle que la pauvreté (manque d'argent pour cantiner, façon de s'habiller, etc.) qui interdit tout échange matériel avec les codétenus, ou bien au contraire l'aisance qui incite au racket, ainsi que la fréquence des visites familiales au parloir qui sont autant d'occasion d'améliorer le niveau de vie carcéral. Ils subissent ainsi les pressions de leurs codétenus pour qu'ils prennent en charge des opérations risquées comme aller récupérer dans la cour de promenade les colis lancés de l'extérieur, ou bien faire entrer par leurs visiteurs des biens très prisés en milieu carcéral. C'est donc un cumul d'écarts à la norme carcérale qui « fabrique » le bouc-émissaire.

Il y a de grosses différences entre les jeunes à parloir et sans parloir, avec de la jalousie, des violences parfois vis à vis de ceux qui ont des parloirs. Le fait que personne ne vienne les voir, ça peut prendre des grosses dimensions. D'autant plus que les parloirs amènent drogues, tél, tabac, cannabis… qui donnent une place au sein de la détention, et ceux qui n'ont rien peuvent facilement devenir bouc-émissaire. (…) Il y a différents profils de boucs émissaires en prison : un jeune qui donne ses cantines aux autres ; celui qui va fournir les autres en choses interdites, ce qui peut aussi éviter d'être bouc émissaire. (ent. 12, PJJ)

« (ent. 12, 15 ans) s'est intégré au sein du collectif de son unité de vie. Pour autant, il a essuyé beaucoup de brimades de la part de ses codétenus, notamment quant au fait de ne pas avoir de vêtements depuis son arrivée. » (extrait d'un compte-rendu de commission de discipline)

Chez les mineurs, ça existe (les « chèvres »). Quand il y a des bagarres, c'est pas seulement pour des insultes mais pour des trucs qui sont rentrés, ou un jeune qui ne veut pas faire ce qu'on lui dit et qu'on menace. Mais ça se passe autrement, ils sont un peu plus discrets (que les adultes). (ent. 21, AP)

Insulter aux « barreaux »

Toutes les fenêtres des détenus donnent sur l'espace central de la prison et sont aménagées d'un grillage de fort calibre interdisant le passage d'objets, raison pour laquelle personne n'utilise le mot « fenêtres » mais « barreaux ». Si les corps et les biens matériels sont contraints par les grilles, les voix dépassent ces clôtures. En dehors des périodes d'activités et des émissions de télévision privilégiées, l'EPM résonne des échanges vocaux des jeunes amplifiés par la vacuité de l'espace central, surtout après 19h, c'est à dire après le départ des surveillants et éducateurs, lorsque les jeunes sont retournés dans leur cellule..

Les « barreaux » permettent aux jeunes d'échanger en vis à vis avec toute personne passant dans le couloir de circulation au pied des bâtiments. Les questions posées apparaissent souvent comme un prétexte pour discuter, quel qu'en soit le sujet : demande de renseignements,

demande d'entretien, quel est le jour de la semaine… Les occupants des rez-de-chaussée et des premiers étages sont de ce point de vue avantagés.

Mais ce sont surtout les seuls lieux d'échanges informels dont disposent les détenus. Car dès qu'ils sortent de leur cellule, ils sont étroitement encadrés. Et les activités collectives occupent l'essentiel de leur emploi du temps, traduction de la dimension éducative des peines en EPM. Si les activités scolaires sont obligatoires, les autres activités collectives (hormis les repas) reposent sur le volontariat. Elles sont utilisées comme des indicateurs privilégiés à la fois des capacités et de la volonté de réinsertion des jeunes, et ceux-ci sont donc fortement incités par les professionnels à s'y inscrire, notamment par les personnels PJJ qui les organisent.

« Y'a eu un concert avec une malienne qui chantait et des jeunes détenus qui jouaient des tablas, avec des invités plus au moins notables, et les jeunes qui regardaient de leur cellule : à la fin de chaque chanson, les détenus insultaient les jeunes « ouais, ta mère, la pute ! » On avait du prévenir la chanteuse mais… Tout est folklo comme ça… (sourire) » (ent. 10, Ext.)

Seul lieu non encadré, les jeunes commentent aux « barreaux » les performances des joueurs de football, les émissions vues à la télévision, les faits et gestes des uns et des autres. C'est un espace privilégié de représentation, où s'affirme la « culture de la rue » et la virilité des locuteurs. Le témoin d'un événement organisé sur l'espace central donne une idée des débordements verbaux occasionnés, raison pour laquelle le terrain de foot n'est également plus utilisé. C'est pourquoi les jeunes qui n'ont pas réussi à se faire une place dans la vie pénitentiaire s'y expriment peu, sous peine de se voir immédiatement « taclés » verbalement. Ils y sont par contre souvent exhortés à satisfaire aux volontés des autres détenus, au risque d'endosser le statut de bouc-émissaire s'ils ne s'exécutent pas.

« Le 6 mars 2018, alors qu'il se rendait au pôle scolaire avec le co-détenu X, le mineur Y reconnaît s'être battu avec lui car il l'aurait insulté aux barreaux à maintes reprises. » (Extrait du compte-rendu de la commission de discipline concernant le mineur Y)

La spécificité du mode de communication aux « barreaux » est qu'il ne repose que sur les mots, sans que les jeunes ne puissent prendre en compte la méta-communication (expressions du visage, gestes, regards…), d'autant plus que la concurrence des autres discussions gênent l'audition et obligent les jeunes à élever la voix. Sur fond de tension carcérale et de volonté de « tenir son rang », cette spécificité explique en partie les fréquents dérapages verbaux, notamment lorsque ce qui se voulait une plaisanterie est pris au premier degré, faute de voir le petit sourire qui plisse les yeux… Et les insultes fusent, démultipliées lorsque les témoins auditifs choisissent leur « champion ». Cet éloignement entre les locuteurs apparaît également protectrice de toute conséquence et peut inciter à des provocations verbales.

Ici, quand y' a un problème, tout le monde parle aux barreaux, « t'es une pédale si tu fais pas ça ! », « si tu le baises pas, c'est que t'es une pédale ». (ent. 17, 15 ans)

Ces insultes initiées aux « barreaux » se poursuivent en bagarres lorsque les jeunes se rencontrent, malgré l'encadrement dont ils font l'objet. Si les jeunes en conflit ne résident pas dans la même unité de vie, ces violences verbales initiées aux « barreaux » trouvent leur expression physique dès que les jeunes se croisent dans les aires de circulation extérieures, durant les activités collectives ou bien à l'UCSA, toutes occasions où les jeunes des différentes unités se rencontrent. S'ils partagent la même unité de vie, activités collectives, repas collectifs, jeux collectifs dans l'unité de vie, sont ainsi autant d'occasions de « régler les comptes ».

Il a crié « arrête ! arrête ! arrête d'insulter ma mère ! » et puis il lui a filé un coup de chaussure derrière l'oreille, le jeune était KO et s'était pissé dessus, ça l'a calmé… » (ent. 18, UCSA)

C'est pourquoi les rixes se caractérisent par leur soudaineté dès que les jeunes concernés se croisent, et par la difficulté des témoins à en saisir les motifs. S'ils perçoivent que la vie quotidienne de l'EPM se joue tout particulièrement « aux barreaux », c'est une dimension des dynamiques collectives difficiles à appréhender pour les professionnels. Une part importante du travail des professionnels, notamment de l'Administration Pénitentiaire, consiste ainsi à repérer ces brouilles vocales et à émettre des consignes pour que les jeunes signalés ne se retrouvent pas à portée de mains l'un de l'autre.

« (à la différence des établissements pour majeurs) Ce qui me marque ici, c'est qu'il peut y avoir des altercations personnelles mais surtout beaucoup de bagarres entre jeunes pour des broutilles. J'étais pas habitué. Il faut toujours les séparer. (…) En centrale, c'est plus calme mais quand ça explose, ça explose » (ent. 14, AP)

« Ce qui me manquait (avant la formation), ce sont des pistes et des outils pour prévenir les situations de violence, quand on se dit « potentiellement, ça peut partir » ou quand des jeunes ne parlent pas. Parce que la nuit et le soir, on ne sait pas ce qui se passe aux barreaux, on ne connait pas les dynamiques. » (ent. 24, PJJ)

2.2 Les violences entre jeunes et professionnels

Les surveillants « en première ligne »

Les surveillants, on leur donne des surnoms, « Kinder », « Chocobons », « Luneuses », on le dit devant eux. (ent. 10, 16 ans)

Davantage que les autres professionnels, les surveillants sont en contact quasi-permanent avec les détenus. Seuls à détenir les clés des cellules, ce sont eux qui les préviennent pour leurs repas, qui les accompagnent à toutes leurs activités, qui introduisent leurs éventuels visiteurs (éducateurs, infirmiers, etc.), qui surveillent leurs nuits, qui répondent à leurs appels ou à leurs questions, et qui bien sûr rappellent les règles et s'interposent en cas de conflit.[12] Cette proximité se traduit par exemple par l'attribution de prénoms à certains surveillants, qui apparaissent autant comme des marques de défiance que de familiarité.

Sans l'école, on est 22h sur 24 dans nos cellules. Quand on sort, y'a des surveillants sympas qui nous rajoutent du temps, et d'autres pas. On va lui dire « il reste 5 minutes ! ». Y'a des jeunes qui vont rien dire et d'autres qui vont pas se laisser faire, parce que dehors, ils vont pas se laisser faire non plus. Ça va partir. Comme moi au début, je suis arrivé avec la mentalité du dehors : avec le surveillant, c'est chacun de son côté, j'avais souvent des embrouilles. (…) Au début, ça partait en clash direct, il va appeler un collègue, etc. Maintenant, à chaque fois qu'il y a des problèmes comme ça, ça sert à rien, si il veut monter 20 minutes plus tôt, si il veut nous voler 20 minutes, tant pis, je veux pas que ma juge ait des mauvaises nouvelles, alors je vais rien dire sur son travail. Mais on sera pas pote. (ent. 4, 17 ans)

Si les surveillants travaillant en EPM sont donc moins exposés au risque suicidaire que leurs collègues des établissements pénitentiaires pour majeurs, ce sont les professionnels les plus exposés aux violences des jeunes. Ils sont ainsi quasiment les seuls professionnels à être concernés par les CRI (Comptes rendus d'Incidents). Car ces relations permanentes entre

[12] Didier Fassin, dans « L'ombre du monde » (Seuil, 2015), montre comment cette particularté du travail sécuritaire en milieu carcéral explique l'attitude beaucoup plus compréhensive des surveillants en comparaison de celle des policiers.

détenus et surveillants sont marquées par des tensions entre la dimension éducative qui traverse toutes les interventions des professionnels en EPM et la dimension sécuritaire afférente aux pratiques des surveillants.

> *Il faut une plus grande flexibilité, accepter de manger avec eux, les tutoyer pour pouvoir avoir une meilleure prise sur eux si nécessaire, savoir participer aux activités sportives avec eux. (ent. 27, AP)*

De fait, les surveillants ont été nombreux durant les entretiens à motiver leur présence en EPM par leur intérêt pour cette dimension éducative d'un travail auprès de mineurs qui suppose *« une plus grande flexibilité »*. Dans un contexte où les négociations sur les règles carcérales permettent de négocier la paix carcérale, il semble que cette notion de flexibilité soit à géométrie variable selon les surveillants, davantage que dans les prisons pour majeurs, tant les limites entre flexibilité et rigidité sont difficiles à établir. Et les jeunes n'hésitent pas à manifester leur mécontentement lorsque ces négociations ne réussissent pas.

> *« Il arrive qu'on amène un petit goûter. (...) Des fois ça passe, on goûte sur place. Mais la dernière fois, y'avait un peu plus de bouteilles de Coca, de Fanta et de gâteaux que d'habitude. On les distribue aux jeunes, et un très gourmand a voulu récupérer les petits gâteaux. Mais le surveillant n'était pas d'accord, alors qu'une autre fois, un surveillant plus cool avait accepté. Ça peut toujours démarrer pour pas grand chose. Alors il n'y a pas eu de goûter au dernier partage biblique. » (ent. 10, Ext.)*

> *Les pratiques professionnelles ne sont pas toutes harmonisées, entre celui qui achète la paix sociale et celui qui fait son boulot correctement et qui du coup se retrouve en difficulté. Et il n'y a pas d'espace d'échanges de pratiques. (ent. 8, AP)*

Cette question est à mettre en parallèle avec le fait que l'un des sujets de discussion les plus appréciés entre jeunes est l'identification des *« bons »* et des *« mauvais »* surveillants. Et cet intérêt s'est également invité durant les entretiens… Le principal critère de cette partition est l'adoption ou non par les surveillants de pratiques de négociation des règles carcérales, dans la mesure où c'est des surveillants dont dépend en grande partie l'amélioration à la marge de la condition carcérale : accorder quelques minutes de promenade supplémentaires, transmettre un enregistrement musical à un codétenu, tolérer une odeur de tabac… Cette tolérance des surveillants aux écarts à la norme carcérale est considérée par les détenus comme un incontournable d'une cohabitation pacifiée.

> *Un bon surveillant, il comprend, quand on a besoin de lui, il est là, il va pas nous dire toujours non, il va être surveillant en étant serviable avec nous. Un mauvais surveillant, il va tout refuser, on va avoir besoin de lui, même un petit truc, aller à la cabine (téléphonique), « non, j'ai pas le temps ». Pour les échanges de CD entre détenus, y'en a qui disent oui, d'autres non. Y'a pas le droit, mais ils acceptent. Les autres sont plus fermes, plus catégoriques, plus stricts. (ent. 9, 17 ans)*

> *« C'est des surveillants sympas qu'on a eus en formation, y'a pas de problème. Mais d'autres, t'as envie de leur mettre une droite ! (…) Quand ils nous prennent comme des chiens, par exemple le « petit Nicolas » : lui, il vient, il est 8h, il te traite comme un chien, ou pour la promenade, il tape, il te réveille comme ça tu vois : « Si dans 5 minutes t'es pas prêt, je mets « refus » ». Après la promenade : « dans une minute, si vous êtes pas en cellule, je vous mets « refus » ». On est en détention, on a déjà les nerfs, et on nous traite mal ! (…) Mais c'est seulement 2 sur une trentaine ». (ent. 18, 17 ans)*

Le second critère d'appréciation du travail des surveillants est leur capacité à ne pas sur-réagir aux attitudes jugées provocatrices des détenus, et à maintenir des comportements respectueux y compris en situation de tension.

Y'en a, quand ils sortent d'ici, ils vont attendre les surveillants devant. On m'a parlé d'un jeune qui a été détenu dans une autre prison (ici, c'est interdit de téléphoner, de fumer…), et lui, ils arrivaient pas à trouver. Alors un jour, ils l'ont attendu au parloir, où c'est soit la fouille pour tout le monde, soit pour quelques uns. Le garçon est passé, ils l'ont fouillé mais ils ont rien trouvé. Ils l'ont réintégré dans sa cellule et lui ont fait une fouille tout nu. Quand il va pour récupérer son caleçon par terre, un surveillant le tient par un bras, l'autre par les jambes, et ils ont pris ce qu'il avait dans les fesses, alors qu'ils avaient pas le droit de faire ça ! Mais ils avaient le soutien du chef, un surveillant a dit : « Vous pouvez porter plainte, y'a pas de preuve ». C'est normal après que les jeunes, ils veulent les attendre… (ent. 4, 17 ans)

Ces discussions s'alimentent des récits des jeunes ayant effectué un passage en Quartier des Mineurs, où le régime carcéral s'aligne sur celui des majeurs, qui rapportent les pratiques de *« mauvais »* surveillants. Elles s'alimentent également des histoires racontées par des proches ou des connaissances incarcérés.

« J'ai vu aussi des situations au gymnase où des jeunes venaient pour faire tomber les surveillants, ils venaient pour en découdre. »

C'est pourquoi les tensions latentes entre jeunes et surveillants s'exacerbent surtout lorsque les tentatives de négociation des règles carcérales échouent, vécues comme des injustices dans la mesure où il n'y a pas de consensus entre les surveillants sur la définition de la *« flexibilité »*. Ces tensions se traduisent par des refus d'obtempérer, des insultes, des jets d'eau, voire d'urine, ou bien des rumeurs malveillantes. Les surveillants deviennent alors l'incarnation de la violence légitime de l'État.

Je suis déjà allé au mitard, j'avais arrosé un surveillant, la commission disciplinaire m'a dit que c'était comme une agression. Là-bas, c'est une catastrophe (…) : des toilettes crasseuses, il m'a fallu 3 jours pour y aller, juste un banc, un lit, pas de télé et des fourmis autour de la cellule. On parlait avec elles tellement y'a rien à faire. (…) Pour parler avec les autres (par les barreaux ndlr), il faut crier. (ent. 9, 17 ans)

Les surveillants disposent pourtant d'un outil redouté des jeunes, le Compte-Rendu d'Incident. Celui-ci entraîne un passage en commission de discipline qui qualifie le geste incriminé, avec le risque d'une mise à l'écart en Quartier de Détention, qui signifie une forte dégradation des conditions de détention : solitude, absence d'activités et privation de télévision. Mais la menace de son utilisation n'est pas toujours opérante, voire peut être contre-productive lorsqu'elle envenime la situation plutôt qu'elle ne la calme.

Les autres professionnels épargnés

- Les **éducateurs** apparaissent protégés. L'organisation de la vie quotidienne à l'EPM repose sur les binômes éducateurs-surveillants. À la différence des lieux d'hébergement où n'interviennent que des éducateurs avec peu de moyens de contrainte, où les tensions des jeunes se dirigent donc vers eux de manière privilégiée, les éducateurs sont « protégés » en EPM par les surveillants. Cette organisation éloigne les éducateurs des tensions carcérales, qui ne trouvent à

On n'a pas de problèmes de relation avec les jeunes ici, jamais un mineur ne m'a refusé un entretien, parce qu'ils sont enfermés, disponibles, ça les fait sortir, ce sont des prétextes forts à la rencontre. Ici, les jeunes ne nous fuient pas, au contraire, ils nous courent après. Et on est leur lien avec l'extérieur, avec leur famille. (ent. 11, PJJ)

Les éducateurs sont pas à notre niveau mais ils sont plus ouverts d'esprit que les surveillants. (ent. 6, 16 ans)

s'exprimer pleinement qu'entre détenus. Ainsi, aucune violence sur des personnels de la PJJ n'a été rapportée durant l'enquête. Dans les négociations qui sont au cœur du quotidien, ceux-ci peuvent adopter des attitudes plus conciliantes, dont témoigne a contrario la déception d'un jeune lorsque cela n'a pas été le cas : *« (…) les jeunes en voulaient beaucoup à notre collègue (PJJ) d'avoir ramassé « un colis » dans la cour de promenade. Ils ont interprété cela comme de la trahison, que nous étions finalement là pour les enfoncer au lieu de les aider. Un long travail a du être mené pour rappeler notre cadre d'intervention et nos missions de « protection ». »* (extrait d'un compte-rendu d'entretien éducatif). Au détour des entretiens, des jeunes témoignent également d'une fonction des éducateurs qu'ils perçoivent comme protectrice.

Ici, y'a le surveillant derrière, c'est lui qui sépare les jeunes, et nous, on est plus les gentils, on est moins en première ligne. Ici, le cadre fort fait que les tensions des jeunes se dirigent vers leurs codétenus. (ent. 24, PJJ)

Certains éducs me portent bien dans leur cœur, ils viennent me voir, me demandent des nouvelles, si ça se passe. (ent. 4, 17 ans)

- Si les activités scolaires sont obligatoires, les jeunes peuvent en être exclus et raccompagnés dans leur cellule par un surveillant, soupape qui permet de désamorcer les violences. Ainsi, si certains **enseignants** peuvent être en difficultés pour adapter leur enseignement au profil de leurs élèves, les chahuts et les violences qui peuvent en découler sont rarement dirigées vers eux. De fait, l' « espace socio » apparaît comme un espace pacifié en comparaison avec les unités de vie. Les jeunes y renouent souvent avec l'apprentissage scolaire, et ils sont nombreux à souligner leurs acquis grâce à un enseignement adapté en petits groupes, bénéficiant d'un regard positif. C'est aussi le lieu où s'échangent les objets et produits interdits…

T' es obligé sans arrêt de te dire que t' es pas en terrain conquis, de légitimer ton statut de prof, et en même temps les mettre en confiance. En retour, ils ont un regard bienveillant sur toi et t' en apprends autant sur toi et ta pratique que sur eux. (…) Les détenus ont la posture du détenu et quand t' as cassé ça, ils sont comme des jeunes du même âge. (ent. 15, EN)

La violence est notre quotidien donc on doit être vigilant pour prévenir, pour sentir, avant que l'on arrive au point de non retour, car un seul mot, un seul regard, on peut avoir une bagarre. (ent. 9, EN)

Au début, j'ai parlé avec tout le monde et j'ai vu comment étaient les gens : y'a des surveillants, c'est pas des bons, j'leur donne même pas l'heure, et y'a des surveillants, on peut discuter pendant une heure. Déjà la plupart des jeunes ici sont immatures, alors si y'a des adultes ici pas matures, autant qu'ils aillent jouer avec les enfants dans les maisons de quartier, s'ils sont naïfs… (ent. 10, 16 ans)

On a eu pas mal de nouveaux enseignants et c'est compliqué, on en a trois pour qui c'est difficile d'avoir de l'autorité, les jeunes se tiennent pas, ils crient, ils sont debout. Il s'est rien passé de grave mais on sent que c'est tendu et qu'il en faudrait peu pour que ça parte. (ent. 22, EN)

- Les personnels de l'**UCSA** bénéficient d'une image positive liée à une activité perçue comme maternelle, ce qui les protège des violences.

Apparaît une sensibilité accrue aux risques de violences liés à une évolution de la population carcérale composée d'une part non négligeable de jeunes qui ne sont plus des « primos » mais

des récidivistes ou bien des jeunes transférés de quartiers pour mineurs dans une maison d'arrêt, plus indisciplinés et plus revendicatifs (environ 10% de la population carcérale en 2018).

2.3 Les violences contre soi : les tentatives de suicide

> *Ici, il y a ce que l'on peut constater en passant, et quand on approfondit, sous des apparences de durs, les jeunes sont complètement paumés, j'y ai croisé beaucoup de détresses. (ent. 4, Ext.)*

L'expérience carcérale est souvent associée à des souffrances psychiques, *« on a beaucoup de jeunes borderline »* (ent. 31, UCSA). Aux contraintes de l'enfermement s'ajoute l'interdiction de consommer des produits psychotropes illégaux tels que le cannabis. Or selon l'UCSA, environ un jeune sur trois déclare fumer plus de 10 joints pas jour. Le cannabis ayant des vertus apaisantes[13], ce sevrage peut avoir des conséquences importantes sur les comportements, dans un contexte où les jeunes recourant à des calmants médicamenteux sont mal vus par leurs codétenus qui les traitent de « cachetonnés ». Rarement abordée par des jeunes qui tiennent à « garder la face », ces souffrances s'ancrent à la fois dans des parcours juvéniles compliqués et dans un avenir incertain, tant dans leur parcours judiciaire que dans leur parcours de réinsertion.

> *Après, je vais dans une famille d'accueil, les éducs ont dit à Rouen, mais ils changent tout le temps de version : un m'a parlé d'un foyer, un de CER, un de famille d'accueil. (ent. 12, 15 ans)*

> *Je connais les préjugés, à cause de la couleur de ma peau et surtout le fait d'être justiciable. Je vois des personnes qui viennent visiter (juges, professionnels du milieu ouvert), certains ont peur, ils nous prennent pour des bêtes fauves. J'ai peur de pas pouvoir enlever cette tâche de la prison, je suis inquiet pour mon avenir. (ent. 6, 16 ans)*

Grâce à l'encadrement serré dont les jeunes font l'objet en EPM, aucun suicide « réussi » ne nous a été rapporté sur les dernières années, et les tentatives de suicide sont également peu fréquentes. Mais elles marquent durablement la mémoire de tous les professionnels, qui y voient une mise en échec de leur vigilance. Comme c'est toujours dans leur cellule que les jeunes tentent de mettre fin à leurs jours, ce sont les surveillants qui les y découvrent et sont les plus affectés par ces drames. Un dispositif spécifique de suivi est mis en place à leur intention.

> *Un gamin a mis le feu à sa cellule il y a un an. On a appelé les pompiers et il a été mis en surveillance à l'hôpital. Après une mécanique est lancée : il y a des écrits, une enquête, une écoute du mineur, et les agents sont vus par le médecin et par le psychologue parce que ça marque. Ou des gamins qui se taillent un peu les bras, en général ils disent « je veux me suicider » et c'est un appel au secours. Comme le gamin qui a mis le feu. Ils veulent attirer l'attention sur eux mais des fois, ils meurent. (ent. 7, AP)*

> *C'était début janvier, après les fêtes familiales, on a retrouvé un noeud coulant dans la cellule d'un jeune. On a pu avancer et ça a été vite réglé. Il était détenu depuis 4 ou 5 mois, totalement isolé. On a pu en parler du coup en entretien. (ent. 12, PJJ)*

Dans les profils des jeunes évoqués apparaît toujours un délitement des liens sociaux avant l'incarcération, commun à

[13] Plusieurs grandes revues internationales (dont Neuropharmacology, Journal of the American Society for Experimental Neuro Therapeutics, CNS & Neurological Disorders, Revista Brasileira de Psiquiatria) ont publié depuis le début des années 2010 des études démontrant que le cannabidiol, un des très nombreux composants du cannabis, agit notamment comme un anxiolytique. Ses autres vertus thérapeutiques ont justifié que le 13 décembre 2018, le comité d'experts mis en place par l'Agence française de sécurité du médicament (ANSM) a émis une note jugeant "pertinent d'autoriser l'usage du cannabis à visée thérapeutique (...) dans certaines situations cliniques et en cas de soulagement insuffisant ou d'une mauvaise tolérance des thérapeutiques" existantes.

de nombreux détenus, accentué par un isolement au sein de l'EPM.

Un jeune a cassé un miroir de manière à faire une pointe de 12cm, il l'a enroulée dans son drap et c'est un surveillant qui l'a trouvée. J'ai du galérer sur 4 jours pour qu'il parle. C'était une pupille de l'État, un jeune qui a fait 6 fois de la prison depuis l'âge de 13 ans. Il vient du nord, il connait pas notre population carcérale de Paris, mais le directeur de Lille ne veut plus de lui. Il n'a plus d'attaches familiales, il ne croit plus en rien. Comment le raccrocher à la vie ? J'ai essayé de la jouer différemment, ça a marché mais une fois en unité, c'était foutu. (ent. 13, AP)

Une fois, un jeune s'est pendu aux barreaux avec ses draps. On s'y attendait pas du tout, on n'avait pas vu de signes. C'était parce que sa copine l'avait quitté. Le surveillant l'a trouvé à temps, mais par hasard, parce qu'il n'était pas allé au scolaire, qu'il avait UCSA et que le surveillant allait le chercher. (ent. 14, AP)

Ces tentatives de suicide sont d'autant plus marquantes pour les professionnels que le repérage des jeunes en souffrance est très difficile, et qu'aucun signe avant-coureur n'est identifié. En cause l'omerta des détenus sur leurs propres souffrances psychiques, dans un contexte dominé par une culture de la virilité où toute faiblesse est perçue comme une incapacité à s'adapter à la vie carcérale. Pour éviter ce risque, la plupart des détenus en souffrance ne sollicitent pas d'aide, surtout pas auprès de leurs codétenus, non plus qu'auprès des professionnels qui les entourent. Si les professionnelles de l'UCSA sont particulièrement attentives aux signes dépressifs et habilitées à médicaliser la souffrance psychique, elles suivent peu de jeunes pour ce motif. Il n'est en effet pas simple pour les jeunes détenus de fréquenter l'UCSA car ils doivent traverser l'espace central de l'EPM pour s'y rendre, donc au vu et au su de tous, et s'exposent aux qualificatifs de « chochotte » ou de « cach'tonné ». Cette ostracisme s'illustre de façon particulièrement marquée y compris vis à vis des codétenus qui ont attenté à leurs jours.

J'ai vu au début (de mon incarcération) que des jeunes avaient des cachets et d'autres pas. Je me suis dit que pour que ça fonctionne bien, il faut être fort, faut pas prendre des cachetons, parce que si tu prends des cachetons, on te dit : « t'es faible, tu supportes pas la prison ». (ent. 4, 17 ans)

On fait l'hypothèse que ceux qu'ont devrait voir, on les voit pas tous. On voit les profils très faibles vs boucs-émissaires, ceux qui n'ont rien à perdre ou qui sont trop mal, ou bien des mineurs très costauds, des gros durs qui osent venir. (ent. 25, UCSA)

On a eu un élève qui a fait une tentative de suicide, il s'était accroché aux barreaux. Emmené aux urgences, il est revenu le jour même. Ils l'ont fait passer par l'entrée et là où c'est dur, c'est que tous les gamins se sont foutus de sa gueule aux barreaux… (ent. 15, EN)

3. L'évaluation du programme Sentinelles et Référents©

3.1 Historique du programme

C'est dans ce contexte que s'inscrit le programme Sentinelles et Référents©, qui lui-même s'inscrit dans une démarche plus globale de prévention et de lutte contre les discriminations. Il s'articule actuellement autour de deux dispositifs dont l'un est antérieur au second :

- Les premiers modules intitulé « Sentinelles et Référents », initiés à partir de 2012, visent à sensibiliser les publics de l'EPM (professionnels et détenus) aux phénomènes de harcèlement et à leur proposer des outils de prévention. Sur une durée de 4 jours, un groupe constituée de 6 jeunes et de 6 professionnels issus des 4 administrations

présentes sur l'EPM (AP, PJJ, EN, UCSA et intervenants extérieurs), dont la participation est basée sur le volontariat, est pris en charge par deux intervenants dans un face à face pédagogique. L'objectif proposé est la formation de détenus « Sentinelles » et de professionnels « Référents » dont la mission sera de repérer des situations de harcèlement et de violence. Les jeunes « Sentinelles » sont plus spécifiquement formés pour intervenir auprès de la jeune victime harcelée tout en signalant ces situations aux professionnels « Référents ».

- Le second module intitulé « Ressources et Accompagnement », initié à partir de 2003, a comme objectif de former des professionnels ayant suivi la formation Sentinelles et Référents© à la détection et à la gestion des attitudes discriminantes par une approche au croisement entre phénomène de bouc émissaire, genre et sexualité, dans une perspective de transfert des connaissances et compétences acquises. Il se déroule sur 6 jours.

Comme étudié lors de précédentes évaluations[14], le programme Sentinelles et Référents© a été conçu pour fournir aux participants des schèmes explicatifs et des réponses aux conséquences des discriminations dont jeunes et adultes peuvent être victimes du fait de leurs différences. Il repose sur plusieurs constats préalables, observés et validés à partir des recherches actions antérieures conduites par Éric Verdier :

- une sur-exposition au suicide des jeunes victimes de discriminations ;
- un manque de formation des professionnels à la problématique des discriminations et plus globalement à la prise en compte de la souffrance ainsi qu'un manque d'outils ;
- la pratique de l'entretien individuel aux dépens d'une approche collective par le groupe.

Les options méthodologiques du programme articulent plusieurs dimensions[15] :

- Une dynamique « groupes de parole » dans l'objectif de constituer des groupes de parole entre professionnels et détenus pour le module Sentinelles et Référents© et inter-institutionnels dans le cadre du module « Ressources et Accompagnement » ;
- L'approche rogérienne afin de mettre l'accent sur la responsabilité personnelle et la psychologie communautaire pour que le groupe se concerte en vue d'améliorer son milieu de vie ;
- Le « faire avec » et non pas le « faire pour » par la mise en place de règles de fonctionnement établies collectivement le premier jour de la formation.

La notion d'auto-support est centrale dans la démarche adoptée. Elle fait référence à la capacité d'un groupe humain à s'autodéterminer lorsque ce qui l'environne stigmatise ses membres, et le fait que chaque membre possède en lui-même les ressources nécessaires pour savoir quels sont les meilleurs choix à faire concernant sa propre vie. Cette notion d'auto-support accompagne les démarches de santé communautaire qui en découlent. La santé communautaire implique une réelle participation d'une communauté à l'amélioration de sa santé à travers une réflexion collective, l'expression des besoins prioritaires et une participation active à la mise en place et au déroulement des activités les plus aptes à répondre à ces priorités.

Toutes les parties en jeu sont associées sur un même niveau de concertation, dans l'esprit d'une écoute mutuelle et sur la base d'un processus de co-construction collective.

---

[14] Monique Leroux, Brigitte Larguèze, Évaluation du programme FAR (Formations-Actions, Recherche), Module « Boucs émissaires » , Ligue Française pour la Santé Mentale, Novembre 2016.
[15] Monique Leroux, *ibid*

L'animation des modules est assurée par deux formateurs. Cette intervention en binôme permet d'introduire une répartition des rôles : l'une est en charge de l'animation (la personne « Loi ») et la seconde (la personne « Lien »), en retrait, est attentive aux réactions ou aux besoins des participants. Une troisième personne, référente du lieu qui reçoit, est chargée de l'accueil des participants et du bon déroulement de la formation.

Plusieurs types d'approches sont mobilisées au cours de la formation et se conjuguent pour accompagner un travail sur soi à partir des interactions avec le groupe :

- L'ouverture de la parole par des mises en débat, des questions réponses, des discussions
- Un travail sur les représentations afin de faire s'exprimer stéréotypes et préjugés, ou certains faits de langage exprimés de façon « innocente », pour mieux les comprendre et les analyser.
- L'apport de témoignages par les participants à partir de leurs expériences personnelles
- La mise en situation par des jeux de rôle pour expérimenter des manières différentes d'être, d'agir et de se positionner.
- L'accès aux savoirs et aux connaissances autour des questions de discrimination, de violence et de santé. L'histoire, le droit, le langage sont abordés sous l'angle de faits objectifs.

Le schéma de la formation se compose de différentes étapes dont la première vise à définir collectivement les règles de fonctionnement du groupe (confidentialité, non-jugement, écoute, respect …). Cette séquence introductive nommée « Pow Wow » est inspirée d'un rituel amérindien. Chaque demi-journée de formation se déroule autour d'une activité, soit une mise en situation collective avec un jeu de rôles, soit la projection d'un film. Toute séquence est suivie d'un débat sous forme de « débriefing » pour dégager des pistes d'analyse. Une évaluation orale clôture chaque journée de formation afin de mesurer l'évolution des représentations du groupe mais aussi pour que chacun puisse exprimer interrogations, émotions ou malentendus qui pourront alors être retravaillés le jour suivant.

Le volet d'évaluation du programme Sentinelles et Référents© s'est attaché à apporter des éléments de réponse à la question centrale des améliorations apportées par cette expérimentation à la vie carcérale.

L'atteinte de cet objectif final se traduit par plusieurs objectifs intermédiaires :

- En quoi la formation reçue a-t-elle impacté les représentations du phénomène de bouc-émissaire ?
- Comment les jeunes appréhendent-ils leur rôle de Sentinelle ?
- En quoi le programme Sentinelles et Référents© permet-il d'agir sur les phénomènes de violences en EPM ?

3.2 Point méthodologique

La démarche méthodologique a été considérablement bouleversée par rapport au projet initial, et ce sur deux points fondamentaux :

- L'abandon d'une focale sur les détenus incarcérés pour des motifs « en lien avec une entreprise terroriste », faute de « combattants »…, a rendu caduque leur suivi individualisé. La réorientation de la recherche-action sur la prévention des violences

supposait d'élargir le regard évaluatif au milieu carcéral dans son ensemble et non plus sur des individus.

- Le projet de mener des entretiens collectifs avec les professionnels s'est avéré impossible à réaliser à cause d'une charge organisationnelle inconciliable avec les impératifs sécuritaires d'un EPM. Ce sont donc des entretiens individuels qui ont été menés, démultipliant la durée du travail de terrain, d'autant plus que la grande majorité des professionnels ont tenu à ce que ces entretiens soient réalisés durant leur temps de travail sur l'EPM. Or les téléphones portables sont interdits dans l'enceinte de l'EPM, seuls les responsables administratifs disposent d'un téléphone fixe, et éducateurs ne disposent que de téléphones collectifs et les surveillants ne disposent d'aucune connexion : les entretiens ont donc du être menés en vis à vis…

Sur ce temps long, l'enquête de terrain s'est confrontée aux difficultés d'investiguer dans ce « monde clos et opaque »[16] qu'est le milieu carcéral : solliciter sans cesse l'autorisation d'enquêter, manquer d'autonomie dans ses déplacements, subordonner son temps aux contraintes carcérales, négocier pour tenter d'assouplir les procédures habituelles…

Par ailleurs, la construction d'une relation de confiance a minima, condition *sine qua non* du bon déroulement d'un entretien, a été perturbée par une participation à l'évaluation souvent vécue comme une obligation, « coincée » dans un emploi du temps chargé. Réalisés pour leur grande majorité au sein de l'EPM, la conduite des entretiens a ainsi peiné à alléger le poids des « murs ».

En outre, l'évaluation portait sur une formation qui avait posé la confidentialité comme principe de base de son bon déroulement, avec un impact non négligeable sur les discours des participants durant les entretiens. À titre d'exemple, alors que de nombreux participants ont évoqué durant la formation des situations vécues de harcèlement agi ou subi, seule une participante a évoqué durant l'entretien avoir été victime d'un phénomène de bouc-émissaire à l'EPM de Porcheville.

> *On peut le vivre aussi au travail. J'ai connu une période ici où j'ai subi ce type de rumeur, une personne invente des histoires dont se nourrissent d'autres, on est vite isolée et écartée. J'ai donné cet exemple. (ent. 13, AP)*

- **L'enquête auprès des jeunes**

Nombre de jeunes enquêtés : 22

- 16 des 23 jeunes inscrits à la formation **Sentinelles et Référents©**, dont 2 qui ont abandonné dès le début de la formation. Sur les 7 jeunes non rencontrés :
  - 4 ont abandonné dès le début de la formation,
  - 2 sont sortis avant d'avoir pu être rencontrés,
  - 1 ne s'est pas présenté à la formation.

- 3 des 5 jeunes ayant suivi la formation **Sentinelles et Référents©** d'octobre ont été rencontrés.

[16] Pour reprendre l'expression de Corinne Rostaing, « Quelques ficelles de sociologie carcérale », *Criminocorpus* [En ligne], Prison et méthodes de recherche, Communications, mis en ligne le 30 juin 2017, http://journals.openedition.org/criminocorpus/3552

- 3 des 8 jeunes ayant participé à la réalisation du film d'animation sur les Sentinelles

Déroulements des entretiens

- 9 entretiens insatisfaisants car :
    - se sont déroulés dans le parloir avocat (il était alors impossible que la sociologue aille sur les unités…)
    - et sur les temps d'activité des jeunes
- 13 entretiens globalement satisfaisants car :
    - ont eu lieu dans les unités (salle d'entretien)
    - durant les congés scolaires
    - en dehors des temps d'activité
- Difficultés rencontrées : vaincre la méfiance
    - sentiment des jeunes que cette évaluation les visait personnellement
    - difficultés des jeunes à abaisser leurs « murs » protecteurs
    - souci de respecter la règle de confidentialité posée durant les formations…

- **L'enquête auprès des professionnels**

Hormis pour un intervenant extérieur ayant souhaité un entretien à son domicile, tous les entretiens en vis à vis se sont donc déroulés dans les murs de l'EPM.
Au gré des disponibilités spatiales, ils ont eu lieu :

- dans la salle de repos des personnels pénitentiaires (10)
- dans la salle des éducateurs sportifs (4)
- dans le bureau des enquêtés pour ceux en disposant (6)
- dans la salle des enseignants (2)
- dans une salle de cours (1)
- dans la salle de réunion de l'UCSA (1)
- dans une salle d'activité de l'UCSA (2)
- dans la cafétéria (1)
- dans l'espace extérieur à la cafétéria (2)
- dans la salle d'appel (1)

Le lieu des enquêtés lors des entretiens téléphoniques :

- sur l'EPM (2)
- sur le lieu de travail hors EPM pour les personnels ayant changé d'emploi (1)
- à leur domicile (2)
- en voiture (1)

Nombre d'entretiens individuels réalisés : 39

- 22 entretiens sur les 24 professionnels qui ont suivi la formation Sentinelles et Référents©
- 9 entretiens sur les 12 professionnels qui ont suivi la formation « Ressources et Accompagnement »
- 4 entretiens avec les 6 professionnels qu ont suivi la formation Sentinelles et Référents© d'octobre 2018
- 3 entretiens avec des directions administratives

- 1 entretien avec le professionnel qui a encadré l'atelier de réalisation d'un film d'animation sur la thématique des boucs émissaires

Un petit dispositif d'observation a par ailleurs été mis en place avec la formatrice, qui a pris des notes *in situ* décrivant le déroulement des modules en portant une attention particulière aux interactions verbales et non verbales entre les participants, formateurs y compris. Ce dispositif a permis de pondérer les difficultés d'enquêter sur une formation qui posait la confidentialité comme principe de base. À titre d'exemple, alors que de nombreux participants ont évoqué durant la formation les situations de harcèlement agi ou subi qui les ont concernées, seul un participant, une femme, a déclaré durant l'entretien avoir été victime d'un phénomène de bouc-émissaire.

Le rapport final s'articule autour de deux chapitres centraux :

1. Le déroulement des formations Sentinelles et Référents©, « Ressources et Accompagnement » et la première formation Sentinelles et Référents© organisée en interne. Cette partie vise à analyser les ressorts d'une formation qui a été globalement très favorablement perçue par les participants. Y sont particulièrement étudiés les réactions aux spécificités du programme, à savoir des formations associant détenus et professionnels, une approche rogérienne travaillant sur les émotions et une approche novatrice des dynamiques collectives à l'œuvre dans les phénomènes de bouc-émissaire.
2. L'impact du programme sur la vie carcérale. Les points saillants étudiés sont des changements dans les représentations, de nouveaux outils de compréhension des logiques carcérales mais un faible impact sur les comportements des jeunes détenus.

L'écriture de ce rapport a accordé une place centrale aux discours des enquêtés, comme une chambre d'écho analytique à cette expérience collective. Pour des questions de confidentialité, les locuteurs des verbatims ne sont identifiés que par les principales variables qui ont fait apparaître une variabilité dans les discours. À savoir l'administration de rattachement pour les professionnels et l'âge pour les jeunes.

1ère PARTIE : LE DÉROULEMENT DES FORMATIONS

I. LE DÉROULEMENT DES FORMATIONS SENTINELLES ET RÉFÉRENTS©

I.1 La composition des groupes

Le premier groupe de pilotage local ? a permis de caler l'organisation de la formation
Quatre sessions de formation de 2 fois 2 jours se sont déroulées entre février et avril 2018 :

- Groupe 1 : 1er et 2 février ; 22 et 23 février
- Groupe 2 : 8 et 9 février, 8 et 9 mars
- Groupe 3 : 15 et 16 mars ; 5 et 6 avril
- Groupe 4 : 22 et 23 mars ; 12 et 13 avril

Ces temporalités reposaient sur le souci d'assurer une bonne continuité d'investissement des participants tout en évitant les risques de saturation notamment des jeunes participants.
Au croisement des consignes des formateurs et des contraintes de l'EPM, la composition idéale des groupes s'est arrêtée sur :

- 6 professionnels issus des 4 administrations intervenant à l'EPM ainsi que d'intervenants extérieurs (les prestataires extérieurs assurant l'entretien et la restauration n'ont pu être associés à la formation),
- 6 détenus choisis sur la base de leurs comportements à l'EPM, en évitant les profils de jeunes trop dominés ou trop dominants, profils jugés inadéquats pour occuper un rôle de « sentinelle ».

Le critère de base institué par les formateurs est le volontariat tant des jeunes que des professionnels, condition posée comme *sine qua non* de l'implication des participants et donc de l'efficacité de la formation.

Critères de choix des premiers participants

Plusieurs critères ont présidé au ciblage des **jeunes** à mobiliser :

- Pour pouvoir s'investir dans un rôle de Sentinelles, les jeunes doivent avoir séjourné quelques mois à l'EPM.
- Destinés à occuper un rôle de soutien auprès de leurs codétenus, les jeunes participants doivent disposer de compétences empathiques, c'est à dire n'occuper ni une posture de leader « négatif », ni une posture de dominé.
- Pour le bon déroulement des groupes, des jeunes en conflit ne devaient pas s'y côtoyer. C'est pourquoi le groupe 1 comportait une part importante (4/7) de jeunes issus de l'unité 1, dite « à responsabilité », qui regroupe les jeunes qui posent le moins de problèmes disciplinaires.

Cependant, les délais courts entre les sessions, qui se sont déroulées de février à mai 2018, signifiaient un faible renouvellement du corpus de jeunes disponible

Pour les **professionnels**, le principal critère de choix des personnels AP était une sensibilité particulière à la dimension éducative de leurs interventions en EPM.

> *« Ils n'ont pas bridé leur parole et ça permet d'observer les jeunes différemment que dans les unités, sur d'autres postures, d'autres activités. » (ent. 24, PJJ)*

Pour les éducateurs, le critère était qu'ils ne se retrouvent pas avec des jeunes de leur unité de vie afin que leur présence ne risque pas d'influer sur la participation des jeunes. Cependant, lorsque deux groupes ont été réunis pour compenser l'impossibilité des formateurs de se déplacer durant les grèves d'avril 2018, des éducateurs se sont retrouvés avec des jeunes de leur unité. Non seulement cette situation n'a pas posé problème, mais les éducateurs concernés par cette cohabitation imprévue y ont trouvé un intérêt éducatif certain.

> *« Au début, il fallait forcer les jeunes à s'inscrire, et après, c'était les jeunes qui faisaient le forcing pour s'inscrire. » (ent. 18, UCSA).*

Après cette première formation, le bouche à oreille, que ce soit entre jeunes ou entre professionnels, s'est peu à peu amplifié et davantage se sont portés volontaires. À noter que la plus grande fréquence de jeunes incarcérés avec des mandats de dépôt de courte durée réduit les possibilités de choix des jeunes à former.

Des professionnels hésitants pour présenter la formation Sentinelles et Référents©

> *Les jeunes n'était pas bien prévenus du contenu, ils ne pensaient pas que ce serait ça. Ils seraient venus tout de même sans aucune information, et ça les a intéressés. On a eu du bol… (ent. 12, PJJ)*

Les jeunes évoquent des supports variés d'information : le plus souvent des conseils de l'éducateur-rice qui les suit, mais aussi une fiche donnée par un surveillant, ou bien une information collective dans l'unité de vie. Ils évoquent des accroches elles aussi très diverses : prévenir le suicide, améliorer son dossier judiciaire pour « la juge », sortir de sa cellule… On voit ici les efforts des professionnels pour trouver l'accroche qui puisse le mieux inciter les jeunes à participer à la formation.

> *Et les deux jeunes de mon groupe qui ne sont pas revenus l'après-midi ont regretté. Après, je sais pas comment ça leur a été présenté en amont, peut-être c'était compliqué (pour leur présenter), mais pour eux, c'était vague, pas très clair. (ent. 22, EN)*

> *La présentation institutionnelle (aux responsables) ciblait la prévention de la violence et du risque suicidaire. La question de la radicalisation était mise à l'écart. Mais dans la présentation aux professionnels, c'était un peu confus et ils n'avaient pas tous saisi l'objet de la recherche-action. (ent. 23, PJJ)*

On y lit aussi la difficulté qu'ont eue les professionnels à présenter la formation : difficulté par manque d'éléments sur le contenu et la méthodologie, mais aussi difficultés pour motiver des jeunes à suivre une activité perçue comme « intellectuelle », à la différence des activités sportives ou artistiques. La présentation du dispositif qui a eu lieu en novembre 2017 aux personnes intéressées avait laissé ces dernières très interrogatives sur les tenants et aboutissants de la démarche, la jugeant *« pas suffisamment parlante », « on ne comprenait pas. »* Des professionnels ont regretté, pour une formation reposant sur le volontariat, l'absence d'un support de présentation qui puisse permettre à la fois d'informer les jeunes et de réfléchir en amont aux thématiques prévues. Au-delà de l'accroche recommandée sur la prévention du suicide, il leur a donc fallu mettre en avant d'autres éléments qui leur paraissaient pouvoir séduire de jeunes détenus. Ce sont les éducateurs et éducatrices de la PJJ qui

> *Il n'y avait pas de cahier des charges, on ne savait pas à quoi s'attendre, on découvrait au jour le jour les choses. (…) Moi ça m'a gêné parce que quand on sait, on peut réfléchir en amont, se préparer. Je reproche pas, c'était très bien, mais ç'aurait été mieux si on avait su avant. (ent. 9, EN)*

ont été au début les principaux acteurs du « recrutement » de jeunes pour la formation.

La motivation principale des professionnels : la prévention du suicide

	AP	PJJ	EN	UCSA	Ext	Total
Groupe 1	2	2	1	1		6
Groupe 2	2	2	1		1	6
Groupe 3	2	2	1	1	1	7
Groupe 4	2	2	1	1		6
Total	8	8	4	3	2	26

Comme pour les jeunes, le critère de base était le volontariat des professionnels. En cohérence avec la présentation du programme Sentinelles et Référents©, les principaux motifs avancés par les professionnels tiennent à leur intérêt pour la thématique du suicide. Outre les cas vécus à l'EPM[17], beaucoup de professionnels ont évoqué des suicides dans leur entourage personnel ou professionnel qui les ont questionnés sur leur cécité aux signes avant-coureurs. Plusieurs regrettent des temps de formation jugés insuffisants sur cette problématique. Les personnels de l'UCSA, de part leur mission sanitaire, ont été eux surtout motivés par des apports sur la prévention des risques suicidaires.

> *On a eu un élève (c'est là où c'est dur) qui a fait une tentative de suicide, U1, il s'était accroché aux barreaux, emmené aux urgences, est revenu le jour même, il l'ont fait passer par l'entrée et tous les gamins se sont foutus de sa gueule aux barreaux (ent. 15, EN)*

Ce sont les personnels pénitentiaires qui ont été le plus marqués par des suicides ou tentatives de suicide sur leur lieu de travail, qu'il s'agisse de détenus ou de collègues. En charge de la surveillance des détenus, les personnels AP ont par ailleurs des comptes à rendre en cas de suicide d'un détenu. Deux surveillants ont mentionné les « codétenus de soutien »[18] comme un dispositif connu ayant influé sur leur motivation.

Ce sont pourtant les personnels de l'Administration Pénitentiaire qui ont évoqué le plus d'hésitations à suivre le programme Sentinelles et Référents© :

- Appréhensions d'une formation conjointe avec des détenus, qui va à l'encontre des enseignements professionnels reçus à l'ENAP où la distance est conçue comme un outil d'autorité. Car à l'EPM comme dans les lieux de détention pour majeurs, les tensions pénitentiaires se cristallisent lors des interactions détenus – surveillants.

---

[17] Voir *supra*, Introduction Chap. 2.3.

[18] le dispositif CDS vise la réduction des tentatives de suicide par une formation à l'évaluation des crises suicidaires à destination de codétenus volontaires formés pendant 3 jours par un intervenant extérieur. Ce dispositif s'est inspiré de l'expérience espagnole, expérimenté pour la première fois en France à la maison d'arrêt de Villepinte en 2010, et déployée en France depuis 2015 dans les établissements pour majeurs de plus de 600 places. Le dispositif Sentinelles et Référents s'en distingue par un objectif plus large de prévention des violences en milieu carcéral, qu'il s'agisse des violences contre soi (suicide) ou des violences contre autrui, verbales et physiques. Il s'en distingue aussi par les publics formés, toujours volontaires[18] : des détenus pour CDS, des détenus et des professionnels formés conjointement pour S&R. À noter que l'OIP a alerté sur les dérives du dispositif CDS, par exemple lorsqu'un CDS doit partager sa cellule durant plusieurs mois avec un codétenu suicidaire, et les cas de suicide de CDS (Cf « Les codétenus de soutien : la fausse bonne idée », Laure Anelli, site de l'Observatoire International des Prisons, novembre 2018).

- Appréhensions d'une formation conjointe avec des personnels de la PJJ, sur fonds de dissensions récurrentes à propos des comportements les plus appropriés : appliquer le règlement à la lettre dans un souci d'égalité de traitement entre détenus ou bien laisser place à souplesse et négociation dans les interactions avec les détenus[19]. Ces positionnements polarisent les modalités d'échange entre l'ensemble des professionnels, principale traduction des collaborations interinstitutionnelles qui caractérisent l'organisation novatrice des EPM.

Cette spécificité du travail pénitentiaire explique les difficultés à recruter des volontaires pour la formation Sentinelles et Référents©, par manque d'intérêt pour un objectif jugé éloigné de leur mission centrale et/ou par crainte qu'une formation les mettant sur un pied d'égalité avec les détenus n'altère cette autorité qui est leur principal outil de travail. Outre l'attrait pour la prévention des risques suicidaires, plusieurs professionnels de l'AP ont évoqué une attente préalable d'acquérir des outils d'identification des signes de radicalisation religieuse.

> *« Ce qui m'a intéressé, c'est le thème des violences contre soi : comment construire une vigilance autour de cette question présente à l'EPM sous la forme de la dépression. » (ent. 4, Ext.)*

> *« L'EPM, c'est un microcosme de cette société où certains, pas forcément les plus forts, veulent avoir leur pouvoir. Certains ne disent rien mais dirigent l'unité et peuvent faire faire n'importe quoi aux autres. Vous le voyez mais vous ne savez pas comment contrer ça. (...) Je voulais pouvoir identifier dans chaque unité les jeunes qui peuvent canaliser les énergies négatives des autres.» (ent. 2, AP)*

> *On a accueilli des jeunes mis en cause pour des faits de terrorisme donc on attendait des outils pour mieux échanger avec ces jeunes parce que c'est compliqué d'aborder ce thème avec eux, sur quoi s'appuyer pour essayer de déconstruire leurs schémas de pensée, pas seulement pour condamner, « là tu dis une connerie », mais comprendre. (ent. 1, AP)*

Enfin, l'évocation d'une formation conjointe professionnels et jeunes a suscité beaucoup de curiosités, surtout mises en avant par des personnels EN et par les intervenants extérieurs. Davantage encore que les jeunes, les professionnels qui ont participé aux groupes 2, 3 et 4 ont évoqué cette curiosité, éveillée par les commentaires enthousiastes de collègues ayant participé à un groupe précédent.

> *« Une collègue m'a incité à la faire, elle m'a parlé du côté hors des tensions, voir le mineur autrement, voir comme un autre visage, et qu'ils nous voient autrement, que tout le monde nous voit autrement. Parce qu'on a l'impression d'avoir une mauvaise image, à cause de l'autorité, une mauvaise image de la tenue bleue. Et qu'on est en opposition avec eux (les personnels PJJ). » (ent. 26, AP)*

> *C'est fantastique, j'étais très curieuse de voir quels thèmes pouvaient être abordés, c'était le grand inconnu, surtout vis à vis de l'AP, aussi un peu vis à vis des infirmières dont on voyait qu'elles étaient pas trop habituées. (ent. 23, PJJ)*

C'est pourquoi, surtout pour les deux premières formations, les personnels AP ont fait l'objet d'un *« volontariat ciblé »* (dir. EPM) pour motiver leur participation à la formation. Une fois constaté le respect par les jeunes de la règle de confidentialité, des surveillants ont spontanément demandé à participer aux 3ème et 4ème sessions. Pour l'ensemble des quatre sessions, les personnels AP qui ont participé à la formation Sentinelles et Référents© disposaient dans leur majorité d'une ancienneté professionnelle de plusieurs années en EPM, et intéressés par la dimension éducative de leur mission. Pour les professionnels formés en interne

[19] Laurent BONELLI pointe ainsi « la nature parfois permissive du cadre carcéral, l'analyse du quotidien montrant un usage restreint des pratiques disciplinaires au profit d'une logique du don/contre don », op. cit., p.85.

(octobre 2018), les motivations se sont davantage ancrées sur le bouche-oreille entre collègues et la curiosité d'expérimenter une formation réputée changer les représentations.

De faibles motivations initiales des jeunes

> *Je m'étais inscrit comme ça, sans savoir. Je me suis inscrit pour pas m'ennuyer. Et puis après, mon éduc référent m'a dit que c'était sur le suicide. Et quand on a approfondi le sujet, c'était intéressant. (ent. 6, 16 ans)*

Rares sont les jeunes à avoir évoqué un intérêt préalable pour la formation proposée. Si 4 jeunes ont mentionné spontanément la thématique du suicide comme une des motivations de leur inscription à la formation, cette motivation n'est jamais centrale. De la même façon, si quelques jeunes ont évoqué spontanément dans leurs motivations initiales le terme de « sentinelles », c'est surtout dans une acception militaire, déconnectée de la prévention du suicide.

> *Au début, j'étais intéressé par le terme Sentinelles, on m'avait expliqué que c'était par rapport au suicide. (ent. 4, 17 ans)*

> *Ils ont dit « Sentinelles », ça fait militaire, j'ai pensé à ça. (ent. 5, 17 ans)*

Car la grande majorité des jeunes ont mis en avant des motivations préalables sans lien avec le contenu de la formation. Ils évoquent surtout :

- Le désoeuvrement et l'envie de **sortir de sa « grotte »** où l'enfermement leur pèse.

> *On m'a dit qu'il y avait un truc Sentinelles où on pouvait sortir toute la journée jusqu'à 16h. Après ça m'a plu. (ent. 12, 15 ans)*

> *À la base, c'était pour sortir de ma grotte : tant que je sors, c'est bon. Mais après, j'ai bien aimé. Et je suis pas quelqu'un qui me force. (ent. 10, 16 ans)*

- Le souci d'**améliorer son dossier judiciaire** en prouvant sa bonne volonté à « sa juge ». Cette professionnelle, toujours une femme, apparaît dans les entretiens comme une figure d'autorité proche d'une figure maternelle. Tous les jeunes formés étaient sous mandat de dépôt, ce qui signifie que leur jugement était à venir et que leur comportement durant leur détention à l'EPM entrerait en ligne de compte lors du procès. Dans cette logique, le suivi des activités collectives proposée est perçue, au même niveau que l'obtention de bons résultats scolaires, comme signe d'une compliance aux exigences de la vie carcérale et d'une volonté de reprendre « le bon chemin ».

> *Tout ce qui se passe ici, chaque mois, les éducateurs envoient une synthèse à la juge, qui te demande de participer aux activités : ça montre que je m'investis, que quand je vais sortir, je vais reprendre le bon chemin. Les profs, ils ont vu que j'ai progressé là, j'ai 18-19 en moyenne générale. Au brevet blanc, c'est moi qui ai eu la meilleure note. (ent. 5, 17 ans)*

> *Au début, je foutais la merde, quand je suis arrivé à l'EPM. Je me suis bagarré deux fois, je foutais le bordel, je tapais dans les portes. Après, je me suis calmé, je voulais pas que ça arrive à ma juge. (ent. 9, 17 ans)*

- La perspective d'avoir un **diplôme** à l'issue de la formation satisfait également ce souci. Mais il signe aussi la reconnaissance de compétences, pour ces jeunes dont peu ont obtenu le brevet des collèges. Ils mettent alors en avant l'obtention de l'ASSR, du diplôme de secourisme ou du code de la route. Le diplôme

> *J'ai apprécié (le diplôme), c'est toujours bien d'avoir un diplôme chez soi. Je l'ai montré à mes parents. Ils étaient contents. (…) Ils m'ont dit « tu vas être moins violent maintenant ». (ent. 9, 17 ans)*

> *Les éducateurs ont dit que c'était bien devant le juge parce qu'il y a un diplôme. Ça fera un de plus (a déjà l'ASSR et le brevet). (ent. 2, 17 ans)*

Sentinelles, « c'est *un diplôme en plus dans mon palmarès (sourire)* » (ent. 4, 17 ans), mais pour plusieurs, c'est leur premier diplôme. Cette importance accordée au diplôme est à resituer dans des trajectoires scolaires chaotiques. Et ils sont nombreux à l'avoir évoqué ou montré à leur famille au parloir : « *Le diplôme, j'l'ai montré à mes parents, je suis fier.* » *(ent. 7, 16 ans)*. Seul un jeune l'a trouvé déprécié du fait que tous les jeunes participants l'aient reçu.

> *Au départ je voulais le faire pour avoir un diplôme pour ma juge, et après, c'était plus, pas pour avoir un diplôme mais pour apprendre quelque chose. C'est mon 1er diplôme. (ent. 8, 17 ans)*

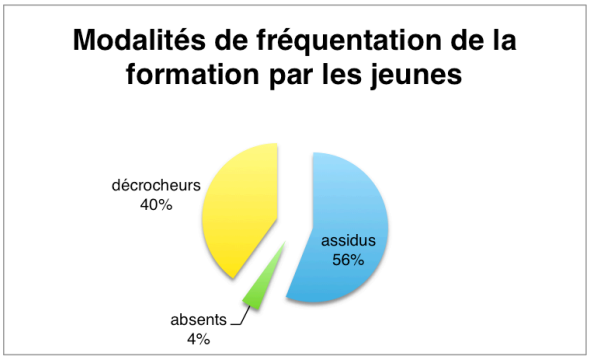
> *Des jeunes (formés) parlaient aux barreaux : « Viens tu vas apprendre plein de choses » . (ent. 9, 17 ans), c'est pour ça qu'il est allé à la formation, par des jeunes de l'U5, c'est lui qui a demandé à ses référentes et il a réussi à motiver d'autres jeunes, qui sont venus ou pas, ou ont abandonné à cause de la composition du groupe. (ent. 12, PJJ)*

- Quelques jeunes formés après le premier groupe évoquent la curiosité éveillée par l'enthousiasme des premiers jeunes formés. Seuls quelques jeunes ont motivé leur participation par leur propre expérience de la violence.

Cette disparité de motivations éloignées des objectifs de la formation est à rapprocher de cette difficulté des professionnels à présenter une formation dont eux-mêmes percevaient mal les objectifs.

Un bon suivi des modules

23 jeunes se sont inscrits à l'une des 4 formations Sentinelles et Référents© (5 jeunes seulement étaient inscrits sur le groupe 3). Leur volontariat était requis par les formateurs comme condition *sine qua non* de leur participation à la formation proposée. L'Administration Pénitentiaire a également veillé à ce que des jeunes en conflit ne participent pas à la même formation.



Si la majorité (14 jeunes) ont été très assidus sur les 4 journées, 1 jeune ne s'est jamais présenté et 9 ne les ont pas suivies dans leur intégralité, dont :

- 2 ont quitté l'EPM durant la formation
- 7 ont « décroché », le plus souvent dès la première demi-journée :
  - 2 sur « conseil » des formateurs lorsque les jeunes mettaient en avant leur non adhésion à la formation proposée et/ou adoptaient des comportements inadaptés pour la cohésion du groupe ;

> *Dans les unités, y'a des regards, y'a des piques, mais pas dans la formation où on était tous pareil. Sur les piques, (le formateur) a mis les choses au clair direct : « si t'es pas capable de faire ça, tu pars. » (Faire ça ?) D'être en mode tous au même niveau, de rester attentif, de suivre, de pas se moquer… (ent. 2, 17 ans)*

Un nouveau participant est présent, X (U1). (Le formateur) lui demande alors de se présenter. Il déclare : *« J'étais debout alors je suis venu, mais je ne suis pas intéressé »*. Il présente une attitude agressive. (Le formateur) demande alors à ce qu'un surveillant le ramène en cellule, son manque de motivation pouvant porter atteinte au processus. Les professionnels présents valident son départ. Kousseila et X se connaissent depuis qu'ils sont enfants, ils ont vécu dans le même foyer d'accueil et ne s'entendent pas, ont déjà eu plusieurs conflits. Pendant un temps de pause, des professionnels nous indiquent que X est sans cesse attaqué par les autres détenus en raison de son attitude féminine, insulté d'être homosexuel. Selon (une participante), X souffre de troubles de l'identité sexuelle, elle nous confie qu'il se travestissait devant les autres lorsqu'il était en foyer d'accueil (porte-jarretelles et maquillage). Nous apprendrons par la suite qu'il a été inscrit de force à la formation par l'un des responsables, puis qu'il a écrit une lettre demandant à ne pas intégrer la formation. (notes d'observation formatrice)

- 5 ne se sont pas représentés l'après-midi ou le jour suivant. La plupart ont déclaré avoir été inscrits sans adhésion de leur part, mais ce motif apparaît davantage comme un moyen de se soustraire à la formation que comme raison profonde, la plupart des jeunes ayant de fait été inscrits par les personnels PJJ. Jamais évoqué de façon explicite, la remarque d'un jeune fait apparaître un motif possible de retrait des jeunes « décrocheurs » : la difficile cohabitation à niveau égal avec des surveillants[20].

L'inconvénient, c'est qu'ici, t'arrives avec la mentalité de dehors, tu sers pas la main à la police. Là, on a mis notre fierté de côté, c'était pas pour être amis mais faire des activités ensemble, en plus pour une bonne cause, pas pour faire du foot. (ent. 7, 16 ans)

Au début, ça m'a paru long la présentation toute la matinée. Et puis l'après-midi, ça a commencé à m'intéresser, les autres ont commencé à se présenter, y'avait une bonne ambiance. (ent. 1, 15 ans)

Et l'ennui a souvent été évoqué durant les entretiens au sujet de la 1ère demie journée de formation, ennui qui tient surtout à un vocabulaire jugé compliqué. Ces difficultés de compréhension sont surtout mises en avant par les jeunes longtemps déscolarisés [21]. Si la plupart ont ensuite « accroché » grâce au jeu du « loup-garou » débutant l'après-midi, on peut faire l'hypothèse que les « décrocheurs » ont pu être rebutés par cet aspect.

Les 20-30 premières minutes, ça a été long, fallait comprendre, il parlait de façon trop compliquée et il nous montrait pas des actes comme les vidéos où on voit des trucs en flagrants délit. Dès qu'il nous a mis ça, on a compris. Donc au début, ça jactait beaucoup je trouve. Après, je me suis habitué, j'ai compris comment il exploitait la chose. (ent. 9, 17 ans)

Il faisait que parler, j'arrivais pas à comprendre trop, au niveau du vocabulaire, des mots trop abstraits. (…) (Le suicide), ça m'intéresse mais il faudrait qu'il parle un peu mieux. (ent. 14, 17 ans)

La première journée était trop longue, fallait bien qu'il explique son truc, et puis il a mis en place des jeux et c'est passé plus vite. (ent. 13, 17 ans)

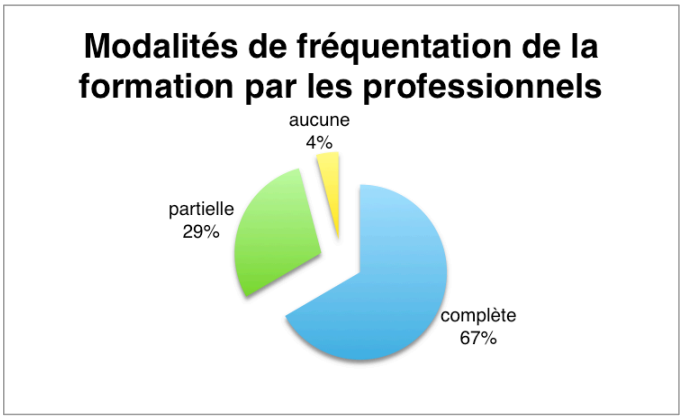
(Le formateur) parlait trop, j'ai retenu au début, mais dès que j'en avais marre, j'écoutais plus, fallait qu'il s'arrête. Il parlait avec les adultes, des mots que je comprenais pas trop, je parlais pas avec eux, j'essayais pas de comprendre. (ent. 12, 15 ans)

[20] Voir aussi 1ème partie, chap. I.4 : « Détenus et professionnels sur un pied d'égalité »

[21] Parmi les jeunes Sentinelles, 7 seulement avaient obtenu le brevet des collèges et 7 étaient déscolarisés avant leur incarcération.

C'est donc une seconde sélection qui a eu lieu à l'issue de la première demie journée de formation, celle-ci apparaissant comme une séance de test des motivations et des capacités des jeunes à suivre la formation. Mais hormis des caractéristiques comportementales et interperonnelles, il n'a pas été possible ici d'identifier d'autres facteurs explicatifs de ces abandons.

24 professionnels se sont inscrits aux formations S&R. Ils ont été également très assidus au suivi de la formation pour plus des 2/3 (16). Les absences sont liées à des arrêts pour cause de maladie ou à des rendez-vous professionnels. C'est surtout dans le troisième groupe que les absences ont été nombreuses (3/7), par l'impossibilité de certains professionnels à se rendre disponibles pour le second module, déplacé d'une semaine au dernier moment à cause de grèves dans les transports ayant empêché le déplacement des formateurs.



Cette bonne fréquentation des journées de formation repose sur une grande satisfaction des participants. Les jeunes mettent en avant en premier lieu la dynamique pédagogique mise en place, puis l' « ambiance », les contenus et l'organisation générale. Si les professionnels font le même bilan global, ils mettent davantage en avant les contenus proposés.

I.2 Une bonne organisation générale

L'organisation comprend le lieu de la formation, son organisation temporelle ainsi que matérielle. Les participants en sont globalement satisfaits. Les jeunes ont tout particulièrement apprécié les petits en-cas, pendant que des adultes pointaient quelques problèmes temporels. Et tous auraient aimé prolonger la durée de la formation.

« J'ai kiffé les petits gâteaux »

Les jeunes ont apprécié passer plusieurs journées dans un cadre qui tranche avec la morosité de leur cellule : un lieu de formation (salle des parloirs) spacieux et lumineux *« où on voyait le ciel »* (ent. 1, 15 ans). Aucun ne s'est plaint de la longueur des journées (6 heures par jour) grâce à l'organisation de temps de pause réguliers d'une dizaine de minutes leur permettant de mobiliser leur attention sur les temps de formation. Ils ont particulièrement apprécié les petits gâteaux présentés avec des jus de fruit sur une table en début de journée, avec la liberté de se servir y compris en dehors des pauses : *« Les collations pendant qu'on*

> *La pause, c'est une nécessité parce qu'ils ont perdu l'habitude de rester assis longtemps, d'écouter. Et en sortant de la cellule, ils attendent une liberté. (ent. 1, AP)*

> *J'ai kiffé les petits gâteaux parce qu'ici, la cantine est toute petite, y'a pas beaucoup de choix : y'a pas de salé, y'a pas de plaque, y'a pas de frigo. Je suis allé en Quartier des Mineurs et c'est mieux là-bas, tout est mieux là-bas. (ent. 5, 17 ans)*

discute, c'était bien : on pouvait grignoter un gâteau. » (ent. 9, 17 ans) Et lorsque c'est des professionnels qui amènent des viennoiseries, la satisfaction est à son comble…

Cette satisfaction provient aussi du fait que les en-cas proposés différaient des produits qu'il est possible de « cantiner » à l'EPM, dont les prestations sont jugées insatisfaisantes, y compris au regard de celles des Quartiers Mineurs.

Quelques problèmes de timing

Une grève nationale des transports ferroviaires en avril 2018 a rendu impossible la venue des deux formateurs sur les derniers deux jours de formation du groupe 3. Pour compenser, il a été décidé de regrouper les groupes 3 et 4, dont la seconde session avait lieu la semaine suivante.

> *« Le climat de confiance va-t-il perdurer ? Et puis le niveau de formation acquis n'est pas le même. Par exemple entre (le 3ème et le 4ème groupe), il y a eu des différences, avec plus de connaissances fournies sur la religion. Et puis l'autre groupe a fait le loup-garou à deux reprises. » (ent. 8, AP)*

> *C'est dommage d'avoir du regrouper deux groupes, certains se sont repliés sur eux-mêmes. Mais c'était intéressant de rencontrer d'autres professionnels. (ent. 23, PJJ)*

> *« Ce serait bien que quand il y a un groupe, il reste ensemble, alors que le groupe 3 et le groupe 4 ont été mélangés : on n'a plus envie de dire la même chose, la formation n'a plus le même sens, les relations de confiance altérées (…), et y'a perte de crédibilité. » (ent. 14, AP)*

Davantage que les jeunes dont aucun n'a mentionné cet événement, ce sont les professionnels des groupes 3 et 4 qui avaient appréhendé cette fusion. Pour les uns, il pouvait y avoir des différences gênantes entre les acquis de l'un et l'autre groupe, pour les autres une perte de la dimension intimiste en passant d'un groupe d'une dizaine de personnes à une vingtaine. Dans les faits, si aucune différence ne s'est faite sentir au niveau des connaissances acquises, c'est bien sur le versant relationnel que le groupe élargi y a perdu. Méconnaissance du vécu relationnel de l'autre groupe et temps d'expression réduit ont eu un impact sur l'investissement tant qualitatif que quantitatif des participants les plus timides. D'autant plus que trois des six professionnels formés dans le groupe 3 n'ont pas pu se rendre disponibles pour la session déplacée, avec un impact supplémentaire sur la dynamique collective du grand groupe.

> *Des personnes ont eu du mal, la 2ème partie, on était 2 groupes mélangés. Du coup, si des gens se sont sentis plus à l'aise, moi ça m'a bloquée de voir des gens qu'on connaît pas… J'ai trouvé qu'on avait moins l'occasion de parler. (ent. 22, EN)*

> *« C'était un peu compliqué pour les formateurs, ç'aurait pu être mieux de loger à proximité de l'EPM parce qu'il y a eu trop de retards le matin (3) et pour qu'ils puissent partir à l'heure. Du coup, ils étaient obligés de condenser et on était frustré de ce temps amputé (ent. 20, AP).*

Quelques professionnels ont par ailleurs pointé des difficultés à respecter un planning très chargé, *« c'était ric-rac au niveau des horaires, surtout le midi. »* (ent. 24, PJJ) Et un enquêté a regretté plusieurs retards des formateurs pour cause d'éloignement de leur lieu d'hébergement.

Le souhait d'une formation plus longue

> *L'intérêt de la formation, c'est que c'est des sessions de 2 jours, y' un coté immersif où on est tous ensemble. Cette dimension temps est importante parce que tout le monde est obligé de faire avec, et à un moment il faut donner, c'est ça qui a permis de voir émerger des profils différents. (ent. 15, EN)*

La grande majorité des participants a adhéré aux sessions de deux jours. Ce format apparaît adapté à la mise en place de relations de confiance

> *C'était vraiment intéressant parce que le fait que c'était toute la journée et sur deux jours, ça a permis aux mineurs de se mettre en confiance et de se livrer, soit l'après-midi de la première journée, ou d'autres qui ont été plus à l'aise le lendemain. J'ai été épatée que les jeunes soient autant en confiance, on a beaucoup découvert sur eux. (ent. 22, EN)*

indispensables au dépassement des rôles impartis à chacun dans l'EPM, notamment pour les jeunes, qui ont eu le plus d'hésitations à entrer dans la dynamique proposée. L'écart entre les deux sessions était en général d'une ou deux semaines et n'a pas fait l'objet de commentaires particulier. Hormis pour le groupe 4 où il y eut quatre semaines d'écart entre les deux sessions, ce qui a pu gêner sa dynamique : *« C'était long, ç'aurait été mieux les 4 jours, parce que quand on revient, on sait pas trop où on avait fini. » (ent. 7, 16 ans)*

Par contre, quelques participants, tant professionnels que détenus, ont trouvé la formation trop courte à leur goût : *« Il y a énormément de choses à dire et à transmettre, et au final, ça reste trop court. »* (ent. 18, UCSA) Ce souhait repose sur le vécu d'une formation très dense avec des contenus difficiles à bien intégrer. Une formation plus longue apparaît aussi comme un remède au diktat de la pendule… À noter que le jeune qui a le plus argumenté sur ce sujet a suivi la formation interne.

> *Il faudrait qu'elle (la formation) soit plus longue, on est obligé de s'arrêter, parce que le temps est très très calculé, il (le formateur) regarde toujours le temps qu'il reste. Ne serait-ce qu'un peu plus, même les jeunes, on sentait qu'ils étaient prêts à en prendre encore. (ent. 25, UCSA)*

> *Moi je dis c'est trop peu la formation, c'était 2 séances de 2 jours, c'est pas assez. J'ai appris beaucoup de trucs quand même mais il aurait fallu plus de temps pour bien bien bien comprendre. Parce que c'est allé trop vite, de bouc-émissaire jusqu'au suicide et tout ça, c'est trop. Même si moi j'ai un gros cerveau, ça veut dire j'ai capté (sourire)… (ent. 15, 17 ans)*

I.3 Une pédagogie dynamique

Des formateurs très compétents

A été régulièrement louée durant les entretiens, tant par les jeunes que les adultes, la compétence des formateurs à avoir pu mener avec succès une formation où la présence conjointe de jeunes et de professionnels avaient suscité de nombreuses craintes. Plus précisément, ont été pointé leurs compétences à :

> *C'était bien mené et bien adapté. Parce que les jeunes, faut réussir à maintenir leur intérêt. Des fois, on sentait qu'ils lâchaient un peu mais (le formateur) les remobilisait. (…) J'apprécie énormément (les formateurs), ils font un bon duo et ils arrivent à tenir le tempo. Et des fois, ceux qu'étaient les plus relous, c'était les adultes… (ent. 18, UCSA)*

- proposer un cadre co-construit avec les participants et le faire tenir malgré les tentations des jeunes de le déborder ;
- motiver des jeunes que peu de sujets intéressent ;
- transmettre des connaissances bien maîtrisées, *« des formateurs dont on voit qu'ils aiment ce qu'ils font et qu'ils maîtrisent le sujet »* (ent. 24, PJJ) ;
- s'engager personnellement aux côtés des participants.

> *J'ai beaucoup beaucoup apprécié la formation, ça m'a permis de voir des gens très bien : (les formateurs). Parce qu'il faut du courage pour balancer ce qu'ils ont balancé. Notamment quand (le formateur) a pleuré, ça m'a retourné les tripes. (ent. 3, EN)*

La présence, à côté, de (la formatrice), qui pointe tous les détails à la fin, on se dit qu'ils font un bon complément à la fin. (ent. 25, UCSA)

Quelques professionnels ont cependant questionné la présence de la formatrice, dont le rôle de modération et de synthèse n'apparaît de facto qu'à la fin de la première journée de formation. À la marge, un professionnel n'a pas du tout compris les motifs de sa présence.

J'avais pas trop compris les raisons de la présence de (la formatrice) car elle n'intervenait que si le formateur lui donnait la parole. Je pense qu'elle était en observation, mais pourquoi prendre autant de notes si le schéma est rôdé ? Ç'aurait été sympa qu'il y ait plus d'interactions de sa part. (ent. 20, AP)

Des supports de formation attrayants

Bien davantage que les adultes, les jeunes enquêtés ont mis en avant leur intérêt pour les supports utilisés. Cette pédagogie jugée ludique a été souvent opposée à celle de « l'école », jugée plus austère. Un seul a regretté l'usage de supports ludiques qui entament selon lui le sérieux de la formation. Au-delà de l'aspect ludique, c'est la dimension participative des supports de la formation qui a le plus « accroché » les jeunes.

Des jeux dans la formation, c'est pas sérieux. Faut continuer cette formation-là mais avec moins de jeux. (ent. 4, 17 ans)

On n'était pas là à tout le temps écrire comme à l'école. (ent. 7, 16 ans)

C'était dynamique, on était plus intéressés, plus focalisés, on posait des questions, on se renseignait, alors qu'on est moins intéressés dans les cours. (ent. 6, 16 ans)

Le 1er jour, on parlait pas trop, surtout le matin, on était sur la réserve, mode comment ça se passe. Et ça a démarré avec le loup garou. Comme on le connaissait, on s'est dit « vas-y, on y va ! ». (ent. 18, 16 ans)

À titre d'exemple, le jeu du « Loup Garou » a recueilli l'enthousiasme de la quasi totalité des jeunes, jeu qu'ils étaient nombreux à avoir déjà expérimenté dans d'autres contextes (centre aéré, sur leur quartier, etc.). C'est le premier exercice proposé aux groupes, après une séance de présentation de la formation jugée ennuyeuse par les jeunes.

Autre exemple, le jeu de « la Ligne » est un jeu du type « Vrai ou faux ? » qui incite donc les participations à se positionner sur la véracité ou non d'assertions, ici sur le suicide. Le jeu « Vrai ou faux ? » se déroule généralement sur un mode uniquement oral, mais la variante de « la Ligne » invite chaque participant à se positionner physiquement dans l'espace d'un côté ou de l'autre d'une ligne délimitant sur le sol les espaces du « vrai » et du « faux ». C'est cet engagement physique des jeunes qui leur a permis de mémoriser les contenus.

Il posait des questions et on se mettait du côté vrai ou faux : « Si quelqu'un vous dit qu'il va se suicider, vous pensez que c'est vrai ou que c'est faux ? » Moi je pensais un peu des deux mais je me suis trompé. En fait, c'est quelqu'un qui attire l'attention. C'est intéressant de savoir et le jeu permet de mieux apprendre. (…) « Vous pensez que c'est pour attirer l'attention ? » ; « Il envoie des signaux de suicide ? » Mais je me suis trompé… (sourire) (ent. 4, 17 ans)

On a vu des vidéos, des actes : ça marque les images. (ent. 9, 17 ans)

Les vidéos ont été globalement moins appréciées, peut-être en raison du côté statique imposé par l'exercice, mais surtout diversement accueillies sur le fond. L'une d'elles montrait l'immobilité mortifère d'un « normopathe » devant un homme saoul tombé sur les rails d'un métro et finalement sauvé par le voleur qui l'avait détroussé quelques minutes

On a vu une vidéo avec un mec sur un banc dans le métro, c'est un bouc-émissaire, et un voleur, un pervers qui a volé de l'argent et est parti. Une autre personne arrive, le monsieur se lève, tombe sur les rails, et l'autre part. Alors que le pervers, il va le repêcher pour pas qu'il meurt. C'est un bon exemple. (ent. 9, 17 ans)

auparavant. Elle a été plébiscitée par les jeunes, qui y ont vu une réhabilitation des délinquants…

> *Les vidéos, ça m'a rien apporté. Sauf le voleur qui voit tomber sa victime et va la sauver : ça montre que le voleur a une meilleure moralité que le normopathe. (ent. 2, 17 ans)*

> *La vidéo avec des gens qui voient une nana se faire agresser et qui l'aident pas, j'ai été choqué. Parce que les jeunes de cité, on nous voit comme des délinquants, mais moi en tant que jeune qui habite dans un quartier, quand je vois une fille qui se fait suivre, y'a toujours un homme qui va lui dire d'arrêter. Y'a plus d'entraide. (ent. 4, 17 ans)*

Ce sont les vidéos évoquant des discriminations envers des femmes qui ont été les moins bien perçues, et leur thème expliquent davantage les réticences que le format : une femme violée dans un train ou bien harcelée à un arrêt de bus sans que personne n'intervienne. Question sensible, certains jeunes ont perçu cette projection comme un procès d'intention déguisé fait au machisme supposé des « jeunes de cité ». Et d'autres s'en sont désintéressés au motif que « (la femme à l'arrêt de bus), *ça n'allait pas loin, je ne veux pas me mêler des affaires des autres » (ent. 1, 15 ans)…*

Dernier type de support que les jeunes ont mentionné parmi ceux qui les ont le plus intéressés, des récits racontés par le formateur. S'il n'est pas étonnant que la dimension « histoire vraie » ait pu mobiliser l'attention des jeunes, le fait qu'un récit oral en « live » puisse ainsi les marquer indique les qualités de conteur du formateur.

> *Ce qui m'a le plus marqué, c'est quand (le formateur) a raconté une histoire vraie qui illustre pervers, bouc-émissaire et normopathes : dans une classe de lycée, y'a quelques années, y'avait une déléguée de classe, Marie ; un élève, Jules, qui était le pitre de la classe ; y'avait un autre élève Maxime ; avec d'autres personnes, des kékés. La perverse, c'était Marie. Le bouc-émissaire, c'était Maxime. Le rebelle, c'était Jules. Et les kékés, les normopathes. (ent. 11, 14 ans)*

> *(Le formateur) nous a raconté l'histoire d'une femme de 20 ans avec une phobie de l'eau et donc qui ne se lavait jamais. Elle sentait mauvais, ça gênait tout le monde, mais personne osait lui dire et tout le monde s'écartait d'elle. Au final, une personne a osé s'approcher d'elle, lui a parlé, lui a dit « je t'accompagne pour aller prendre une douche ». Elle était bouc-émissaire, il fallait la soutenir. (ent. 1, 15 ans)*

> *La diversité des approches, des jeux proposés, avec des jeux de rôles, dire la liste des insultes, regarder des vidéos… autant de dispositifs différents dans leur organisation, où chacun a pu s'inscrire selon ses préférences. (ent. 4, Ext.)*

Les professionnels quant à eux se sont peu appesantis sur les supports de formation, les trouvant dans leur ensemble particulièrement pertinents pour favoriser l'accroche des jeunes et stimuler les participations.

I.4 Une « bonne ambiance »

Le déroulement de la formation s'est caractérisé par un climat de bienveillance de tous les participants les uns vis à vis des autres, formés comme formateurs. La « bonne ambiance » est l'expression récurrente utilisée par les enquêtés pour qualifier le déroulement de la formation. Les principaux facteurs de cette « bonne ambiance » sont :

- des règles de fonctionnement respectées
- des relations égalitaires
- un espace protégé

L'instauration de règles sécurisantes

Au tout début de la formation, après les présentations d'usage, un pow-wow propose au groupe d'élaborer collectivement les règles qui régiront les échanges. Un temps non négligeable est ainsi occupé à asseoir les règles de fonctionnement de façon ludique : chacun est appelé à dessiner la règle à laquelle il pense (cf photo ci-contre), les autres participants doivent la deviner, puis la valider ou non. En cas de validation, l'émetteur de la règle en devient « ministre » en charge de son respect. Cette démarche favorise l'adhésion des participants à des règles qui ne sont plus imposées mais consenties.

> *(Les règles) C'était la confidentialité, le respect, les horaires, être heureux, sourire, et le choix de participer : si tu veux participer à des jeux, tu participes, si tu veux pas, tu participes pas. Et la parole, c'était chacun son tour, tu laisses d'abord la personne finir, après tu peux parler. Tout le monde se respectait, tout le monde s'écoutait, c'était bien. (ent. 15, 17 ans)*

Large est l'éventail des règles adoptées par les groupes. Elles présentent des invariants : respect, écoute, liberté d'expression, confidentialité, libre participation, respect des horaires… Deux règles y sont jugées primordiales par les formateurs pour le bon déroulement de la formation, à savoir confidentialité et libre adhésion, et ce sont eux qui les proposent lorsqu'elles n'ont pas été évoquées auparavant. Et l'on observe aussi beaucoup de variantes en fonction des groupes : ne pas sentir mauvais le matin, utiliser un bâton pour faire circuler la parole, pouvoir boire ou grignoter pendant la formation, éviter les insultes, échanger, être de bonne humeur, ne pas juger, faire confiance…

Vivant à l'EPM sous la contrainte de règles imposées par les adultes, les jeunes ont plébiscité cette démarche qu'ils positionnent spontanément comme centrale dans leur intérêt pour une formation concernant conjointement détenus et professionnels. Même s'ils ont moins participé que les professionnels à la proposition de règles, ils disent avoir été sensibles à cet espace de démocratie qui a garanti leur participation et leur a donné envie de respecter les règles choisies.

> *C'est une bonne formule parce qu'à la base, les éducs et les surveillants sont au-dessus de nous, même si tu peux faire un débat avec eux, ça veut dire « je parle, on m'écoute ». Là, y'avait du répondant des deux côtés. Ici aussi (dans l'unité de vie) tu peux discuter, mais y'a pas assez de monde, et l'éduc ou le surveillant, c'est pas son taf, il est pas là pour faire des débats. Et ce sera pas un vrai débat, les gens diront pas ce qu'ils pensent. Alors qu'à la formation si, grâce aux règles « ministère je sais pas quoi » où tu dessines un truc, les gens doivent deviner et puis le ministre doit faire respecter la règle choisie. (ent. 10, 16 ans)*

> *(Entre jeunes) on était très taquins mais y'avait pas d'animosité, on se vannait beaucoup, ça restait enfantin. Y'a une bonne ambiance aussi dans les unités mais ça part au quart de tour. (ent. 13, 17 ans)*

Ils saluent le cadrage ainsi assuré des échanges, qui a généré un climat de sécurité et de sérénité auquel ils ne sont pas habitués à l'EPM, propice à une meilleure attention et à une meilleure concentration sur les contenus proposés.

(Pendant la formation) les jeunes sont différents de quand ils sont en cellule, ils sont plus respectueux (…) Ça permet de mieux se concentrer et de se mettre au travail. (…) Par rapport aux cours où les jeunes ils font des fois n'importe quoi, ça dépend des profs, là, ils étaient concentrés, à fond. C'est l'intérêt des règles. (ent. 8, 17 ans)

Les professionnels ont également salué la capacité des jeunes à respecter les règles choisies, et c'est dans leur élaboration communautaire qu'ils identifient une part importante du succès de la formation[22]. C'est effectivement le point fort d'une formation qui a permis d'instaurer un espace comme « hors les murs », c'est à dire où les jeunes ont été extraits des contraintes contradictoires de la détention telles que décrites par Laurent SOLINI : *« A la manifestation de pratiques autorisées, voire tolérées par les personnels de l'institution, s'ajoute l'expression de conduites dissidentes dans le but de susciter la reconnaissance de tout ou partie des acteurs présents, l'intégration dans les interactions et le fait d'être «placé», c'est-à-dire d'occuper une position favorisée à l'intérieur de la hiérarchie carcérale, permettant de rendre le temps passé en détention « le plus correct possible » (…). »*[23]

On ne s'est pas vraiment senti avec des élèves, ils ont joué le jeu, ils ont bien participé. À part le blabla un petit peu, ils ont respecté les règles, enseignées autrement, et là, ils les ont appliquées parce que y'avait pas de supérieurs. C'est ce qu'ils détestent : le « bleu » et le prof qui parle comme un policier… (ent. 9, EN)

Détenus et professionnels sur un pied d'égalité : « On était tous pareil. »

Outre l'instauration collective des règles de fonctionnement du groupe, d'autres dispositifs de la formation visent à mettre sur un pied d'égalité tous les participants en cassant la rigidité des relations hiérarchiques imposées par la détention. Citons notamment le jeu du « Loup Garou » qui intervient en début de formation, après les présentations. Jeunes et adultes étant invités à jouer ensemble, ce jeu favorise la cohésion du groupe par une mise au même niveau de tous, tout en permettant une bonne compréhension des dynamiques autour du bouc-émissaire.

Ça a fait bizarre parce qu'on était tous pareil. Même si un surveillant se croit au-dessus, (le formateur) va lui dire « c'est une formation où tout le monde est pareil ». Au début, ça a fait bizarre un peu, un surveillant sans tenue, l'UCSA sans blouse… Ça montrait qu'ils étaient en dehors de leur travail. Un surveillant sans tenue, c'est comme moi en dehors, je suis pas détenu, c'est comme des rôles. On est tous pareil, on est tous au même niveau. (ent. 2, 17 ans)

Les **jeunes** en ont été les plus étonnés et revient souvent le terme de *« bizarre »* pour qualifier leurs premières impressions. Quelque soit le groupe auquel ils ont participé, beaucoup n'étaient pas au courant que la formation concernait conjointement jeunes et professionnels : *« Je croyais qu'on serait que nous. Alors quand j'ai vu qu'il y avait des profs et des gradés, ça m'a étonné. »* (ent. 7, 16 ans). Cet étonnement a généré des quiproquos plutôt amusants montrant le caractère impensable de cette situation : « *On était un peu surpris en arrivant, on pensait que les adultes étaient là pour nous garder et en fait, ils s'intéressaient… » (ent. 14, 17 ans) ; « (en voyant les adultes) je m'suis dit « c'est bizarre, ils sont pas instruits, ils connaissent pas ça »… (ent. 10, 16 ans).*

C'est normal la mixité jeunes – adultes (dehors), là j'avais le sentiment de « je reste une personne comme les autres », ça veut dire j'étais pas considéré comme un détenu mais comme une personne normale. (ent. 17, 15 ans)

[22] Voir *infra* le chap. II.1 sur la vision plus positive des professionnels sur les jeunes.

[23] In *«Faire sa peine» à l'établissement pénitentiaire pour mineurs de Lavaur -Sociologie des expériences de détention*, thèse de sociologie, Université de Toulouse 3 Paul Sabatier, octobre 2012, pp 11-12.

C'est donc à l'abolition des signes extérieurs du « pouvoir » que les jeunes ont été les plus sensibles : des adultes qui ne surveillent pas, qui ne savent pas tout, mais aussi des surveillants sans tenue, des infirmières sans blouse, des échanges sans conseils… « *Ça m'a fait bizarre au début parce qu'eux, ils ont plus de pouvoirs, et là on était au même niveau.* » (ent. 6, 16 ans) Ils ont tout particulièrement évoqué leur étonnement de voir les surveillants se départir de leur rôle disciplinaire pour entrer dans des relations d'égal à égal.

C'était bien (la formation) parce que les jeunes ont pas assez l'habitude de fréquenter les adultes, et les adultes ont mieux compris les jeunes, on s'entendait mieux entre nous, on riait ensemble, on était complice dans les jeux… (ent. 1, 15 ans)

Y'a aucun moment où on s'est senti supérieur ou inférieur, pas de « surveille ton langage », on se considérait tous comme des personnes en liberté. (ent. 18, 17 ans)

Les jeunes mettent en avant l'intérêt d'avoir pu engager des débats avec les professionnels, c'est à dire à la fois d'avoir été entendu dans leurs avis et dans leurs prises de position, d'avoir été pris au sérieux sans que leur soient opposé leur statut de détenu ou leur jeunesse ; et d'avoir entendu les adultes exposer leurs avis personnels, en dehors de toute considération professionnelle. On y lit leurs regrets que de tels lieux d'échanges collectifs soient quasi absents au sein de l'EPM : « *J'ai apprécié qu'ils aient pas d'uniforme, pas de blouse, on voit leur vraie personne parce qu'ils donnent leur avis et tout ça.* » *(ent. 9, 17 ans)* Cependant, l'utilisation du terme de « rôle » indique qu'ils perçoivent bien que cette abolition des statuts carcéraux est éphémère, dans un espace-temps à l'écart des réalités carcérales. En attestent de menus signes du quotidien de la formation rappelant que les jeunes restent des détenus.

C'est une bonne formule : à la base, les éducs et les surveillants sont au-dessus de nous, mais là tu peux faire un débat avec eux, ça veut dire je parle, on m'écoute, y'a du répondant des 2 côtés. Ici aussi (dans l'unité de vie) tu peux discuter, mais y'a pas assez de monde, et l'éduc ou le surveillant, c'est pas son taf, il est pas là pour faire des débats. Enfin c'est moi qui dis ça… Et ce sera pas un vrai débat, les gens diront pas ce qu'ils pensent. Alors qu'à la formation, on peut. C'est grâce aux règles « ministère je sais pas quoi », tu dessines un truc, les gens doivent deviner et puis le ministre doit faire respecter les règles choisies, y'a plusieurs ministres : ponctualité, noms, après je m'en rappelle plus. (ent. 10, 16 ans)

Ici, t'arrives avec la mentalité de dehors, tu sers pas la main à la police. Là, on a mis notre fierté de côté, c'était pas pour être amis mais faire des activités ensemble, en plus pour une bonne cause. (ent. 4, 17 ans)

Mais on n'est pas vraiment pareil. Je me souviens du jeune disant « je peux aller aux toilettes ? », le surveillant répondant : « oui mais je t'accompagne ». Donc on a vu la capacité des jeunes à faire « comme si », et on a fait tous comme si on était tous pareils. (ent. 4, Ext.)

Les **professionnels** ont eux aussi été séduits par la formule d'une formation conjointe avec des détenus. Les intervenants extérieurs, peu exposés aux tensions intra-carcérales, ont observé avec intérêt l'évolution des relations induites, y voyant toute la « richesse » de la formation : « *La richesse du dispositif, c'est une évidence. Parce qu'on n'est pas dans un rapport de maître à élèves et que tous*

(L'intérêt d')être formé sur le même plan que les mineurs, c'est qu'ils sont rendus acteurs, une chose que l'on fait assez rarement, ou bien que l'on essaie de mettre en place mais dont ils ne se saisissent pas, avec des projets éducatifs où ils attendent que l'on fasse pour eux. » (ent. 11, PJJ)

« C'est toujours bien qu'ils voient que même si on a deux fonctions différentes, on va dans le même sens. C'est important que les jeunes voient la cohérence et les différences de perception du métier, que des surveillants sont dans l'éducatif mais si d'autres ne le sont pas. (…) C'est important de montrer que les surveillants ne sont pas là que pour ouvrir des portes. » (ent. 24, PJJ)

s'impliquent dans l'affaire proposée, une implication qui fait qu'on arrive à se parler. » (ent. 4, Ext.) Un autre y appose le qualitatif de « révolutionnaire » : *« Le fait que ce soit en prison, avec des jeunes, dans des groupes de parole où on se retrouve à se tutoyer entre un gars de la détention et des gradés, c'était révolutionnaire ! »* (ent. 10, Ext.) Un éducateur a mis en avant sa satisfaction d'avoir vu les jeunes s'investir dans la formation pour en devenir des « acteurs » à part entière, questionnant en retour la difficulté des éducateurs à impulser une telle dynamique dans les activités qu'ils leur proposent habituellement. Mais c'est sur l'impact de cette formule sur les relations entre « gradés » et jeunes que les regards des professionnels se sont focalisés.

Ce sont de fait les personnels de l'AP qui ont été les plus intéressés par le déroulement de cette formation conjointe, dans un contexte où la direction même de l'EPM émettait des doutes sur la pertinence d'une telle démarche. Leur crainte initiale de devoir se départir des marques extérieures de leur autorité, notamment la tenue, a été démentie par l'aptitude des jeunes à investir également la dimension égalitaire de la formation en se départissant de leur méfiance. Ces professionnels ont été étonnés de la civilité des échanges et du respect mutuel qu'a généré cette formation conjointe.

J'étais relativement sceptique sur la possibilité de créer un groupe de formation avec détenus et professionnels, et on s'aperçoit que ça a quand même pris, qu'elles ont visiblement été vécues avec intensité. C'est une surprise, ce qui m'a conduit à revoir la façon de percevoir les choses, avec la possibilité de former dans un même lieu personnels et détenus. Ça pourrait avoir un intérêt sur d'autres thématiques. (Dir EPM)

« (La formation conjointe) Je trouve ça pertinent, ça permet de voir ce que les jeunes pensent et qu'eux aussi nous voient sous un autre aspect. Que l'on ne soit pas en tenue, c'était une bonne idée. (…) Les jeunes se sont confiés, ils ont témoigné, alors qu'en temps normal, ils s'insultent… Ils se rendent pas compte mais on commence à capter un peu mieux leur personnalité. Et puis on s'appelait par nos prénoms. » (ent. 14, AP)

Les mineurs ont une meilleure approche de nous. Le fait qu'on ne porte pas la tenue, qu'on soit en civil, ça a permis moins de méfiance. On n'était pas là en tant que surveillants, on était une petite communauté, y'avait pas cette barrière adultes – mineurs, et y'avait un respect mutuel. (ent. 26, AP)

Au final, c'est prioritairement par cette dimension égalitaire de la formation que peut être expliquée la satisfaction des jeunes. Cette unanimité montre la possibilité de formations conjointes détenus et professionnels, sans notamment que les différences de niveaux de connaissance ou de langage soit un obstacle rédhibitoire.

Je craignais le risque pour eux de se voir étiqueter, mais bonne surprise que non, ils sont tous ravis et ils ont appris des choses. C'est grâce à la manière dont ça a été amené, qu'on était tous au même niveau, avec une libre parole. (ent. 24, PJJ)

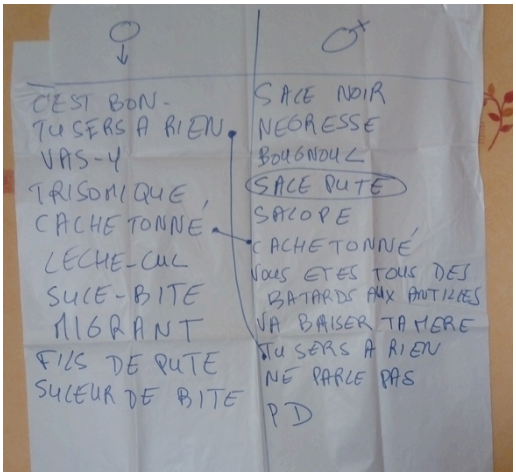
Certaines discussions étaient un peu hautes pour les mineurs, des fois je re-questionnais pour que ce soit accessible aux mineurs, alors que les professionnels avaient peut-être l'envie de conversations entre adultes. (ent. 23, PJJ)

Oser parler de soi

Une autre caractéristique de la formation est de fournir des occasions d'évocation de sa vie personnelle. Les participants n'y sont pas obligés, protégés s'ils le désirent par la règle de liberté d'expression. Dans cet espace de formation protégé par des règles co-construites et co-gérées, où la hiérarchisation des statuts est suspendue, à défaut d'être abolie, la possibilité

d'exprimer, et donc d'entendre, des émotions personnelles participe au climat de « bonne ambiance » mettant à distance les murs de la prison.

Le **« Mur des Insultes »** permet d'analyser les discriminations genrées qui sous-tendent la prolifération des insultes. Il s'agit dans un premier temps que chaque participant liste les insultes en sa connaissance, toutes inscrites sur un tableau, classées en fonction du sexe des destinataires. La photo ci-contre d'un de ces tableaux montre la crudité effective des insultes listées. Dans un contexte carcéral où les insultes des jeunes fusent facilement, cette crudité n'a pas été considérée comme gênante, hormis pour les professionnels les plus à l'écart des interactions entre jeunes.



> *On est dans une prison, y'a des actes de violence, mais c'est surtout des violences verbales. C'est pour ça que le mur des insultes, ça m'a fait mal aux oreilles, avec des insultes très dures, surtout sur les mères (…) : « ta mère la pute » « fils de pute », etc. Ce sont les mots qu'ils utilisent au quotidien et qui les marquent le plus, « alors pourquoi vous les utilisez ? » Mais c'est un outil très approprié. (ent. 18, UCSA)*

Une fois listées, le formateur relit toutes les insultes à haute voix, les participants ayant les yeux fermés. Il s'agit ensuite pour chacun de pointer celles qui l'ont touché le plus et pour quelles raisons, incitant ainsi au dévoilement de vulnérabilités personnelles.

Dans tous les groupes, ce sont toujours les professionnels qui se sont aventurés les premiers à évoquer des souvenirs sensibles. Mais ce sont les surveillants qui ont été le plus gênés par cette approche, par crainte que les jeunes ne se saisissent de ces informations pour déstabiliser ensuite leur autorité. Plusieurs ne s'y sont pas risqués en mettant en avant leur droit de réserve. Beaucoup ont cependant « joué le jeu », entraînés par la participation des professionnels des autres administrations. Dans le verbatim ci-dessous, l'étonnement a posteriori du surveillant que les jeunes aient respecté la règle de confidentialité en n'ébruitant pas ses confidences montre le courage dont ces surveillants ont fait preuve, courage salué par les autres professionnels.

> *Comme y'avait des mineurs incarcérés, on restait soft, mais avec une part de vérité. Je suis resté sur la réserve. (…) La discrétion et la réserve font partie de nos obligations officielles. Parce que ça peut être un moyen de pression, on peut être manipulé. On nous déconseille aussi d'aller sur les réseaux sociaux. (ent. 21, AP)*

> *Le plus dur, c'était pour les surveillants et les gradés parce que eux, ils ont une autorité et une distance à préserver, et j'ai trouvé ça très courageux. (ent. 10, Ext.)*

> *Ca m'a un peu gêné (le mur des insultes) parce qu'on devait évoquer des insultes qui nous gênaient particulièrement, et pourquoi on a choisi nos insultes, en lien avec des choses vécues dans notre vie privée, il fallait révéler ses faiblesses… Mais on a tous participé, et j'ai été entrainé par la dynamique. Jusqu'à maintenant, y'a pas de conséquences, j'en n'ai pas ressenties, parce que la règle de confidentialité a été respectée (par les jeunes) et ça m'a beaucoup étonné. (ent. 26, AP)*

Ce sont les jeunes qui ont été les plus réticents à s'engager sur ce terrain de leur vie personnelle, et beaucoup ne s'y sont pas risqués. Les motifs qu'ils mettent en avant n'évoquent jamais la présence des professionnels. Ils relèvent surtout de la crainte de s'exposer aux

moqueries de leurs codétenus si ces informations sortaient de la salle de formation, des moqueries qui de plus risqueraient de se terminer en bagarres avec des effets négatifs sur leur vie carcérale. Des professionnels témoignent de cette difficulté des jeunes à se départir de leur image de « durs » : *« Ici, l'émotion est à prescrire et les gamins sont les premiers garants du respect de la règle de non émotivité : « on est des durs ». »* (ent. 15, EN)

Y'a des gens, je les connais mieux. On peut être ami, mais me confier, je pourrais pas. La plupart du temps, les bagarres ici, c'est parce que les gens racontent la vie des autres gens. Tout ce qu'est perso, je préfère garder pour moi. J'habite dans un quartier, j'ai des problèmes familiaux, basta. Les autres, je compatis et j'oublie, mais on se connaît pas de dehors, je dois faire comme si j'ai oublié, et j'oublierai. Tout est resté dans la salle. Mais si je croise la personne en dehors, ça peut être gênant, ça peut faire bizarre. (ent. 10, 16 ans)

J'ai été surpris de voir les jeunes et les éduc s'exprimer comme ça, dire des choses auxquelles ils tiennent, des confidences, de l'intime… J'ai vu les jeunes le faire et ça m'a surpris. (ent. 8, 17 ans)

De fait, des jeunes ont salué le courage de ceux qui se sont prêtés au jeu en faisant confiance à des personnes « de passage » : « *Je trouve ça courageux parce que moi, j'ai pas parlé de ma famille à ceux qui sont de passage dans ma vie. » (ent. 2, 17 ans)*

Parallèlement, s'ils affichent de façon ostentatoire leur désintérêt vis à vis des témoignages entendus, qu'ils émanent des autres jeunes ou des professionnels, ce désintérêt n'est pas dépourvu d'une inavouable curiosité. Et s'ils ont été marqués de la confiance ainsi témoignée, ils ont eu cependant tendance à déconsidérer les faits rapportés, jugés peu graves au regard de ce qu'ils ont pu vivre.

Quand ils (les professionnels) parlaient de leur vie personnelle, je m'intéressais, ça m'a pas dérangé. Mais j'ai pas besoin de savoir leur vie, c'est pas mes copains, dès que je sors, j'oublie. Y'a aucun intérêt, ils ont pas des vrais problèmes, ils se plaignent juste, un peu trop. Moi j'ai pas parlé, c'est pas mes potes, je les connais pas. (ent. 12, 15 ans)

C'était pertinent (d'évoquer nos émotions), déjà vis à vis des jeunes qui ont tendance à refouler leurs sentiments, donc montrer que nous en tant qu'adultes on peut en avoir, c'est montrer l'exemple. Et ça a débloqué des jeunes. Par exemple, sur le mur des insultes, on est 2 – 3 adultes à être passés en premier sur les insultes qui nous ont touchés, puis les jeunes qui ne voulaient pas participer au départ ont ensuite participé en se livrant, pourquoi les insultes ça leur avait fait tel effet. Ils arrivaient à mettre des mots sur les choses. (ent. 17, PJJ)

Les jeunes qui se sont aventurés sur le terrain de l'intime, c'est entraînés par la participation des professionnels qui ont toujours été les premiers à s'exprimer, avec entre autres objectifs, d'inciter ainsi les jeunes à leur emboîter le pas.

« Un jeune a dit qu'il est très attaché à sa maman alors qu'il ne parlerait jamais comme ça en détention, il se ferait moquer. » (ent. 14, AP)

Une seule professionnelle a questionné cette démarche où elle a perçu un risque de fragilisation des jeunes devant des adultes exposés dans leurs vulnérabilités.

(Le mur des insultes) Ça venait plus interroger les professionnels que les jeunes, ça les a plus touchés et ça m'a un peu dérangée car les jeunes ont des familles bien déstructurées et là, ils ont vu à nouveau la fragilité des adultes. Est-ce bien pertinent de nous exposer au niveau des émotions ? Comment les accompagner si on montre trop nos émotions ? Est-ce utile ? (ent. 5, PJJ)

Au bout du deuxième jour, je sentais qu'il se passait un truc, que c'était réussi : quand on a dit ce qu'on pensait des autres à la fin du mur des insultes avec le « trésor », y'en a qui ont dit « je vois ça en toi ». Moi, on m'a dit que j'étais quelqu'un de droit… (Ent. 14, AP)

En complément du « Mur des Insultes » qui suscite son lot d'émotions « négatives », suit l'exercice du « **Trésor** » où

chaque participant est invité à confier sa plus « belle » faiblesse. Les autres participants sont invités à y réagir en exprimant la plus grande qualité qu'ils perçoivent chez lui. Cet exercice vise à favoriser l'expression d'émotions « positives » en travaillant le retournement du stigmate. En voici un exemple extrait des notes d'observation de la formatrice :

> *Le « trésor », j'ai trouvé ça super intéressant car même chez des élèves blasés, on a senti quelque chose, un trouble. Parce qu'ici, c'est à celui qui aura le plus de certitudes, être le dur, « la prison, je fais ça sur un pied ». Mais quand ils sont dans leur grotte face à eux-mêmes, ils doivent « serrer » comme ils disent. (ent. 15, EN)*

> *Professionnelle : Je vais me dévoiler, je ne connais pas ma mère. « Nique ta mère », ça ne m'atteint pas. Mon père m'a élevée tout seul, avec mes sœurs. Je suis la dernière. J'aurais pu décrocher, comme vous. J'aurais pu faire des bêtises. Ma grande sœur m'a dit qu'elle serait déçue.*
>
> *Jeune : Courageuse. Manque de confiance en toi, besoin d'affection.*
> *Professionnelle : Courageuse.*
> *Jeune : Courageuse. Enfance dévastatrice.*
> *Professionnel : Équilibre, courage, altruisme.*

> *(Le Trésor), c'est hyper valorisant après (le mur des insultes), de se dire nos qualités, en prison et par des professionnels. C'est super beau parce que ça veut dire qu'il y a cette force-là en chacun de nous. (ent. 25, UCSA)*

Cet exercice a beaucoup marqué les professionnels, toutes administrations confondues, et tous le citent comme un moment fort de la formation, emblématique du climat de bienveillance instauré.

Les jeunes, là encore, se sont très peu exprimés sur cet exercice, et ce sont les professionnels qui ont témoigné de leurs réactions. On y voit des jeunes sur la réserve pour la majorité, offrant la façade lisse du « dur » qui reste caparaçonné dans une apparente insensibilité.

> *Y'avait un jeu où on note tous les gros mots. Ça m'a pas trop plus parce qu'il fallait dire pourquoi. J'ai pas trouvé que ça avait à voir avec le suicide. (ent. 4, 17 ans)*

> *Le trésor aussi, ça m'a permis de voir autour de moi des gens hyper sensibles, des gens qui pleuraient, ça m'a donné une autre face des gens que je côtoyais. (…) Et si quelqu'un pleure devant vous, y compris un grand gaillard, ça prouve qu'il a confiance. Mais les jeunes n'ont pas pleuré : (un jeune) disait que son frère le tapait tout le temps mais il trouvait ça bien… Pleurer pour un jeune devant ses potes, c'est même pas possible. (ent. 3, EN)*

> *C'était un exercice pas facile et c'est pas ce que j'ai préféré, j'y suis pas vraiment arrivée mais c'était intéressant. Les jeunes étaient parfois plus pertinents que nous. Un des jeunes d'habitude réservé m'a scotchée quand il a parlé de son « trésor » : c'est un jeune qui a un petit handicap moteur, et que ses défauts, il arrivait à les retourner en qualité. Je m'attendais pas à ce qu'il l'exprime et qu'il arrive à le verbaliser devant autant de personnes. (ent. 18, UCSA)*

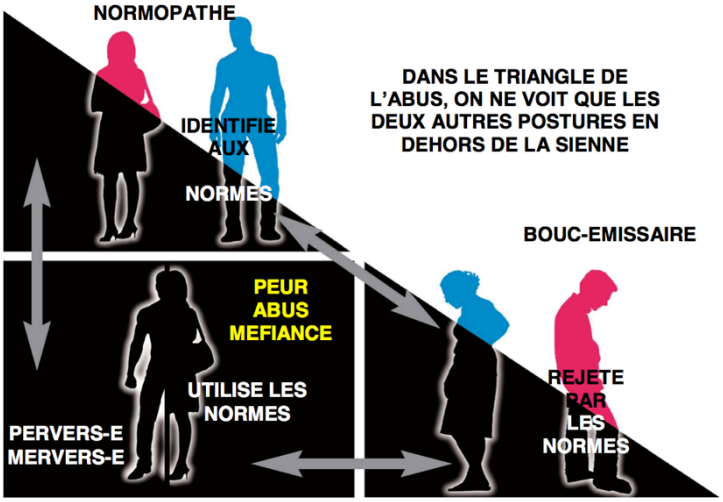
Dans ce climat de « bonne ambiance », les participants sont arrivés à se démarquer de leur rôle professionnel et participer ainsi à la cohésion d'un groupe très hétérogène du point de vue tant générationnel que social et professionnel.

I.5 Des contenus intéressants

L'intérêt des jeunes pour le phénomène de bouc-émissaire

La formation propose une vision complexifiée du phénomène de bouc-émissaire : la posture problématique n'est plus seulement celle du harceleur, le « pervers », qui choisit une proie isolée, le «bouc-émissaire », mais aussi celle des témoins qui voient mais n'interviennent pas, les « normopathes ». L'objectif opérationnel de la formation Sentinelles et Référents© est d'amener les futures Sentinelles à occuper un nouveau rôle, celui du « rebelle » qui voit et intervient pour bousculer ces postures en soutenant le bouc-émissaire et en alertant les adultes Référents.

> *« Le bouc émissaire, pour moi, c'était celui qui est accusé à chaque fois, le souffre-douleur. Alors que ça se rejoint avec le pervers. » (ent. 24, PJJ)*



La notion de posture permet également une approche plus fine du phénomène en se différenciant de la notion de personnalité. Elle permet en effet une perception dynamique des positionnements des personnes en fonction des moments de leur vie et des situations rencontrées, avec des passages possibles de la posture de bouc-émissaire à celle de harceleur et vice-versa. Le schéma visualisant ces interrelations entre les 4 postures est considéré comme « très parlant ».

Dans les entretiens, il est étonnant de constater à quel point les **jeunes** ont mémorisé la terminologie utilisée pour présenter le phénomène de bouc-émissaire. Tous se souviennent des postures composant le « triangle de l'abus » qui synthétise les interrelations entre bouc-émissaire, harceleur et « normopathes », avec le rôle pacificateur du « rebelle ». La mémoire de ce terme compliqué de « normopathes » en est un indicateur, et tous ont bien compris leur rôle central. Le jeu du « Loup Garou » a été particulièrement pédagogique en la matière. Ces réflexions sur les préjugés ont touché de nombreux jeunes, avec un effet réflexif puissant et immédiat tant sur leurs propres comportements antérieurs entachés de sectarisme que sur les discriminations qu'ils ont pu vivre.

> *Bouc et mystère (sic), c'était un truc qu'on connait pas, et maintenant, je sais que c'est quelqu'un sur qui les autres s'acharnent. (ent. 5, 17 ans)*

> *Il faut pas juger les gens sur la manière qu'ils sont. Je m'en rendais pas compte que ça peut être dur pour quelqu'un. Ça peut être à cause de la couleur de la peau (l'enquêté est noir - ndlr), d'être justiciable. Je vois, les personnes qui viennent visiter, certains ont peur, ils nous prennent pour des bêtes fauves, ça peut être des juges, des professionnels ou des intervenants extérieurs. J'ai peur de ne pas pouvoir enlever cette tâche de la prison, je suis inquiet pour mon avenir. (ent. 6, 16 ans)*

Les nouveaux outils de compréhension proposés suscitent ainsi une relecture de situations vécues, pour des jeunes comme pour des professionnels.

J'ai appris qu'on peut avoir toutes les postures. (…) J'ai grandi dans ma façon de voir les gens, je fais confiance à personne pour commencer, ça a renforcé ma façon de voir les gens. C'est parce que j'ai fait confiance que je me suis retrouvé ici (un adulte de 23 ans m'a influencé), j'aurais du garder ma carapace. (ent. 13, 17 ans)

Cependant, cette vision complexe des relations interpersonnelles proposée par la formation apparaît déroutante pour certains jeunes : puisque tout le monde peut passer d'une posture de harceleur à harcelé ou « normopathe », ils en arrivent à la conclusion qu'il faut donc se méfier de tout le monde puisque tout le monde peut occuper à un moment ou à un autre de son existence la posture du pervers… Et les transpositions concrètes qu'ils en proposent peuvent apparaître quelque peu décalées… Mais au moins ont-ils intégré la notion de posture…

(Le formateur) nous a raconté l'histoire d'un groupe d'amis avec une personne bouc-émissaire, et ses amis n'ont pas fait grand chose pour l'aider : une personne peut être plein de choses à la fois. (ent. 1, 15 ans)

C'est comme dans un sport : si je sais pas jouer au ping-pong, certains vont m'humilier, d'autres vont m'apprendre, l'entraîneur sera le rebelle. (ent. 13, 17 ans)

Car peu mentionnent le passage possible d'une posture à une autre et glissent vers une superposition entre « personnalité » et « postures », actualisant chacune des postures comme des traits de personnalité. Tous revendiquent ainsi d'être des « rebelles ». Ils ont à ce propos montré tous un grand intérêt pour la vidéo filmée sur un quai de métro montrant un jeune homme dérobant le portefeuille d'un homme saoul, cet homme tomber par accident sur les rails, sous le regard d'un voyageur impassible prêt à monter dans la rame qui allait l'écraser, avant que le voleur ne reviennent sur ses pas pour sauver sa victime. Cette vidéo montre un voleur « rebelle » plus moral qu'un voyageur « normopathe », à l'image d'un Robin des Bois des temps modernes.

Au-delà de ces difficultés d'appréhension des concepts, cette thématique a provoqué chez certains une prise de conscience de la gravité du phénomène de bouc-émissaire pour la victime, et de la tolérance comme vertu cardinale pour y pallier. Un jeune dit même y avoir retrouvé la joie d'apprendre : *« L'ambiance, elle était bien, elle était… je sais pas comment exprimer ça… joyeuse ! Quand on voit des scènes comme ça, on se rendait pas compte de la gravité des choses. J'étais joyeux d'apprendre des choses comme ça. » (ent. 9, 17 ans)*

J'ai trouvé ça bien. Déjà, repérer les signes de quelqu'un qui peut être suicidaire. Et les préjugés, sur la religion ou sur quelqu'un qui est gay, faut pas le juger. (ent. 6, 16 ans)

« On peut parler de tout (avec les élèves) sauf l'homosexualité qu'on a beaucoup de mal à aborder avec eux. Je l'aborde des fois à la fin des cours quand j'entends « lui, c'est un PD, t'as vu comment il marche ! », ou alors « c'est dégueulasse, j'ai envie de les frapper ! ». Pour moi, c'est une question culturelle, de religion. Durant la formation, (un jeune) a pu comprendre des trucs. Mais quand (une professionnelle) a fait son coming out, Kouseilla m'a dit « c'est une broute-minou ! » (ent. 3, EN)

À l'inverse, plus difficile a été de remettre en question leurs préjugés sur les problématiques de genre qui sont un des fondements théoriques de la formation Sentinelles et Référents. S'ils affirment tous qu'ils interviendraient à la vue d'une femme harcelée par un ou plusieurs inconnu-s au motif que *« ça pourrait être ma sœur »*, ils n'ont que rarement évoqué l'homosexualité. On retrouve là cette « culture de la virilité » évoquée précédemment[24], que les jeunes en soient ou non porteurs avant leur incarcération. En témoignent les profils de victimes dessinées par

[24] Voir dans le chapitre 2.1 de l'introduction : La prégnance d'une « culture de la rue »

des jeunes (non formés) pour le court métrage d'animation sur la thématique des sentinelles : *« La victime qui se fait racketter, c'est soit un chétif, soit un blanc, soit un homo. »* (ent. 30, PJJ) Et certains dessins d'hommes homosexuels démontraient une totale méconnaissance de cette problématique : *« La première chose qui m'a frappé, c'est que le mec est habillé en jupe ! Pour eux, les homos, c'est des travestis ou des drag queens… »* (idem), ce qu'ils admettent en reconnaissant n'avoir jamais rencontré d'homme homosexuel. Si les jeunes ont donc peu abordé ce volet de la formation durant les entretiens, les professionnels ont tous salué le courage des formateurs d'avoir évoqué cette question avec de jeunes détenus. Non sans quelques succès cependant pour infléchir leur intolérance à l'endroit des homosexuels.

> *« J'ai trouvé (le formateur) assez formidable (pour aborder la question de l'homosexualité) quand il a osé demander : « Est-ce que vous pensez que c'est normal d'être homosexuel ? » (selon leur réponse, les participants devaient se positionner physiquement d'un côté ou de l'autre de la salle – ndlr) Y'avait des surveillants et des éducateurs des deux côtés, seuls les détenus étaient tous du même côté. Moi, j'ai été interpellé par un jeune : « t'es aumônier et tu trouves normal l'homosexualité ! » » (ent. 10, Ext.)*

> *Je suis pas d'accord pour ça (l'homosexualité) mais si ils sont bien comme ils sont, si ils s'aiment, faut pas les juger. (ent. 6, 16 ans)*

Bien que très intéressés, les professionnels se sont montrés moins dithyrambiques que les jeunes sur l'approche du phénomène de bouc-émissaire par les 3 postures, retenant surtout l'impact positif de cette présentation sur les jeunes. C'est surtout la présentation d'un nouvel outil de prévention du suicide qui a retenu leur attention.

L'intérêt des professionnels pour un nouvel outil de prévention du suicide

On l'a vu précédemment, la prévention du suicide constitue la motivation principale des jeunes comme des professionnels pour suivre la formation, avec un intérêt tout particulier pour le repérage des phases suicidaire.

> *C'était bien. Tout. Surtout le suicide : si quelqu'un veut se suicider, comment l'aider : discuter, essayer de comprendre la personne, essayer de contacter un professionnel. (ent. 5, 17 ans)*

> *C'est un truc qui m'a vraiment intéressé, ça peut servir à une personne qu'on connaît. (ent. 6, 16 ans)*

C'est pourquoi l'apport central mentionné durant les entretiens est l'incorporation d'une grille de détection du risque suicidaire. Deux jeunes ont ainsi pris plaisir à lister les phases suicidaires, sans que cela ne leur soit demandé durant l'entretien…

Même si de nombreux professionnels avaient suivi auparavant une formation sur le suicide, celle-ci est apparue plus concrète. Ainsi, alors que la formation pénitentiaire indique 3 phases suicidaires, la formation Sentinelles et Référents en propose 8, approche jugée plus précise et efficace.

> *La formation Sentinelle était plus spécifique (que les autres formations suivies sur le suicide) car elle ne parle que des élèves et pas des aspects juridiques ou administratifs. (ent. 9, EN)*

> *Les stades d'alerte pour les gens qui vont se suicider, j'ai trouvé ça précis. Ça m'a fait changer d'avis. Avant, quelqu'un qui me disait « je vais pas bien, je vais mourir », je me disais que c'était pas dramatique. Maintenant, je ferai plus attention. (ent. 10, Ext.)*

Risques psychiques : le suicide (SEDAP – RA/SR)

Les 8 stades de l'urgence suicidaire

FAIBLE	1 vulnérabilité	2 flashs	3 idéations	Ecoute Recadrage
MOYEN	4 rumination : moyen indisponible COQ incomplet ≥ 48h	5 cristallisation : moyen disponible COQ complet ≥ 48h		
ELEVÉ	6 imminent moyen disponible COQ complet ≤ 48h	7 immediat : moyen disponible COQ complet	8 tentative en cours	Assurer la sécurité

C = Comment ?
O = Où ?
Q = Quand ?

Problèmes sur le module Religion

On l'a vu en introduction, l'appel d'offre ciblait initialement la prévention de la radicalisation en milieu carcéral, avec le souhait d'une approche de la dimension religieuse de cette problématique. Et au vu du faible nombre de jeunes concernés sur l'EPM de Porcheville, l'expérimentation a été orientée plus globalement sur la prévention des violences sur soi et sur autrui. Malgré son manque d'actualité dans la vie de l'EPM, il a été décidé de conserver l'approche de la violence radicale dans un module sur la religion. L'intervenante a proposé une intervention sur le fait religieux, ainsi qualifié : *« Le fait religieux est de l'ordre de la rencontre, il est rassembleur. Il permet d'ouvrir sur le dialogue afin que le fondamental pour chacun ne soit pas du fondamentalisme, et le sentiment de communauté du communautarisme. Le fait religieux est de l'ordre du questionnement, c'est un élément essentiel dans l'approche de la diversité culturelle. »*[25] Habituellement développée sur plusieurs journées, il fallut adapter la démarche à une intervention d'une journée et les formateurs ont travaillé cette articulation tout au long des 4 sessions de formation. Des évolutions sensibles ont ainsi été adoptées, tant du point de vue méthodologique, en intégrant de plus en plus une dimension participative, que du point de vue des contenus, avec l'abandon d'une présentation des mythes. Conséquence de ce « work in progress », les participants gardent le souvenir d'un module hésitant dans son déroulé, et d'une intervenante déstabilisée par les aménagements opérés.

> *On dirait elle était en train d'apprendre avec nous au lieu de nous apprendre. Elle m'a rien appris perso. (ent. 4, 17 ans).*

> *On n'a rien compris à la journée sur la religion… Peut-être elle a changé après mais on sentait qu'elle savait pas où elle allait, alors que je suis sûre qu'elle est très férue. (ent. 3, EN)*

Quelque soit la session considérée, et malgré les aménagements opérés par l'équipe formatrice, les **professionnels** se sont déclarés insatisfaits, oscillant entre avis dubitatifs et avis nettement négatifs. Alors que tous s'attendaient à une meilleure compréhension des phénomènes de radicalisation, aucun n'y a trouvé son compte. À noter que la compétence de l'intervenante sur ce module n'a jamais été remise en question et tous les participants saluent des connaissances jugées très pointues, bien que mal exploitées.

Les critiques des participants portent tant sur le fond que sur la forme et renvoient aux hésitations des formateurs sur la conception de ce module. Si l'objectif était effectivement une

[25] Cf site internet iciinterculturelles.com

meilleure compréhension de la radicalisation religieuse violente, que cet objectif soit ou non clairement affiché en début de module, de multiples précautions méthodologiques ont été mises en œuvre pour prévenir des discours radicaux qui bloqueraient tout débat. En sont résultées : quel objet traiter ? quelle démarche mobiliser ? quels outils choisir ?

- *Des objectifs qui apparaissent flous*. Pour prévenir des oppositions frontales sur un sujet clivant, l'approche par le biais des mythes puis de l'histoire des religions était sensée permettre un rapport distancié à la question de la radicalisation religieuse. Très ambitieux au regard du temps imparti au module, à savoir une journée, il semble que cette approche n'ait pu être développée jusqu'à son terme, à savoir une meilleure compréhension de l'actualité. Toujours restés dans l'expectative de voir abordée la question de la radicalisation, les participants évoquent une grande diversité d'attentes non satisfaites, traduisant une incompréhension des objectifs visés. Certains attendaient un apport de connaissances sur la genèse des grandes religions du monde à fins de les décloisonner. D'autres une focale sur les religions monothéistes et leurs dérives. D'autres encore une meilleure compréhension du contexte géopolitique dans lequel s'est développé le radicalisme islamique. Quand d'autres, surtout les personnels pénitentiaires, attendaient des éléments de repérage d'un processus de radicalisation…

> *Une seule critique : sur la radicalisation, la formation n'était pas à la hauteur, ça n'a pas répondu à nos questions. Là c'était de l'histoire des religions qui n'a rien à voir avec notre vécu ici. (…) Actuellement, si y'a des choses qui passent, je ne suis pas en mesure de les détecter. (ent. 9, EN)*

> *L'intervenante voulait parler des phénomènes de religion, sur l'islam, qu'elle avait fait des trucs sur le Coran, mais ça a été happé et je suis resté sur mes attentes. Je m'attendais à des choses sur le repérage, c'était pas du tout ça, y'avait pas grand chose. (ent. 21, AP)*

> *Virginie est très gentille mais j'ai pas eu l'impression qu'on ait parlé de la radicalisation. (…) On a parlé d'un mythe, un sujet qu'elle a étudié depuis 5 ans, alors que ç'aurait été bien de repartir de l'an 0, de creuser le christianisme, le judaïsme et l'Islam. Et pas un mythe où des guerriers sont créés à base de terre avec quelques gouttes royales… » (ent. 20, AP)*

> *La dame parlait de l'historique mais elle parlait trop de choses éloignées dans le temps et je ne pense pas qu'elle ait captivé les mineurs. Moi, ça m'a pas trop accroché, on a trop parlé de l'histoire. Je m'attendais à ce qu'ils surfent plus sur l'actualité pour que les personnes comprennent, les conflits entre les pays du Moyen Orient, les parcours de ceux qui vont combattre, pourquoi les grandes puissances interviennent, pourquoi de jeunes musulmans se sentent pas français ? Sinon, le mineur va rien comprendre. (ent. 7, AP)*

- *Un déficit d'ancrage dans l'actualité*. Le détour par les mythes a été jugé inopérant pour une meilleure compréhension des problématiques actuelles de radicalisation violente. Et si l'introduction par l'histoire des religions a pu être jugée pertinente, a posé problème le fait que la seule religion abordée, conformément aux compétences de l'intervenante, soit l'islam. Les participants y ont lu le risque de stigmatiser une religion alors que toutes les religions monothéistes connaissent des dérives fondamentalistes violentes.

> *Et sur la radicalisation, comme c'est souvent associé aux musulmans, ils auraient dû ajouter les extrémistes chrétiens, juifs, bouddhistes… Pour les gamins, c'est bien de comprendre que y'a pas de différences entre religions des français et des autres. Au lieu d'aller chercher trop loin, il fallait venir sur l'actualité. (ent. 7, AP)*

En plus, certains mineurs avaient des difficultés de vocabulaire comme (15 ans, G3) qui n'a pas compris la moitié et a fait la risée de ses pairs. (ent. 8, AP)

- *Des outils inadéquats*. En rupture avec la pédagogie très dynamique et participative adoptée durant le reste de la formation, l'intervention sur le fait religieux a été jugée trop théorique et inadaptée notamment à un public de jeunes disposant pour la plupart d'un faible niveau scolaire. Parmi les différentes tentatives pour améliorer le module fut intégré l'outil « Mon histoire avec… les religions » visualisée par une frise que les participants étaient invités à jalonner avec les principaux faits historiques et personnels qui faisaient sens pour eux. Cet outil plus interactif a plu, sans cependant apporter davantage de cohérence à l'ensemble.

On aurait aimé des cas concrets, des vidéos, des interviews, de la propagande, quelque chose qui nous interpelle, les mots utilisés… les mots qui doivent nous alerter pour savoir si une personne utilise la propagande ou non. (ent. 9, EN)

J'ai bien aimé aussi la 1ère partie avec la frise. Mais j'ai pas trop compris l'intervention sur le fait religieux, j'ai pas trop compris où elle voulait en venir. Je pensais qu'on allait parler des principales religions monothéistes, de la laïcité parce que je trouvais ça intéressant, c'est spécifique à la France. Apparemment, on savait pas trop comment l'aborder vis à vis des jeunes alors que je pense qu'ils étaient demandeurs. Elle, elle a parlé de choses qu'elle avait vécues mais elle allait pas jusqu'au bout à chaque fois, je trouvais que c'était pas abouti. Alors qu'il y avait plein de trucs à dire sans faire de prosélytisme. Et j'aurais bien aimé avoir l'opinion des gamins, alors que là, on a plus parlé des mythes. C'était intéressant mais on n'a pas trop parlé de religion. Après on a parlé de la théorie du complot, on a voulu amener le sujet de la géopolitique mais ça ne l'intéressait pas. (ent. 22, EN)

Quand on parlait de religion, on avait un bon groupe : on avait le feeling avec ceux qui sont venus, avec les profs, on communiquait bien. (ent. 7, 16 ans)

Si les débats ont été peu prisés par les professionnels qui y ont vu beaucoup de confusions, ces débats ont en revanche été appréciés par les jeunes. C'est pourquoi ce sont les jeunes qui ont le plus trouvé leur compte dans ce module, s'en souvenant comme d'un temps fort d'échanges sur la religion. Et à l'évocation de ces échanges, un jeune était prêt à reprendre le débat… : « *(La religion), j'ai trouvé que c'était un thème plutôt intéressant. Tout le monde a donné son avis, son opinion. C'est le côté débat qui m'a intéressé, on a eu un débat sur le djihadisme, « est-ce que les terroristes sont des djihadistes ? ». Moi je pense que non.* (ent. 9, 17 ans) De fait, des professionnels évoquent des échanges particulièrement animés, confinant au désordre : *« La religion est un sujet sensible et des mineurs sortent des choses un peu choquantes, parfois non entendables. Mais on ne peut pas leur reprocher de dire les choses en toute liberté puisque telle est la consigne.* » (ent. 11, PJJ) Les notes d'observation des séances de la formatrice donnent une idée de la teneur des débats évoqués :

« On a eu des débats pour dire ce qu'on pensait. (Par exemple) le 3ème jour, sur la religion, on a eu un débat sur le grand Islam et le petit Islam (…) et un débat entre Adam et Ève et le truc des singes. » (ent. 11, 14 ans).

> « Lorsque (le formateur) marque « Big Bang » au début de la frise chronologique, (un jeune) s'exclame : « C'est des conneries ça ! C'est les blancs, ils croient qu'il y a eu une explosion et que c'est ça qui a créé le monde. (Un second jeune) rétorque : « C'est les juifs ça ! ». (Un troisième) déclare qu'il ne participera pas à l'outil, suivi par (un quatrième). Plus tard, (les deux autres jeunes et une éducatrice) décideront également de ne pas participer. »

C'était bien mais ça se voyait que c'était la première fois qu'ils le faisaient, ils hésitaient à parler de certaines choses, ils marchaient sur des œufs. Avec la dame, on comprenait pas le rapport. C'est qu'à la fin qu'ils ont évoqué les jeunes qui se radicalisent, en prison ou dehors, et ça, ça nous a intéressé : comment les gens font, ceux qui se radicalisent et ceux qui se font radicaliser, ce qui se passe dans leur tête. (…) Faut parler cash de la radicalisation. Pour moi, c'est un lavage de cerveau, c'est jouer avec la croyance des gens. (ent. 13, 17 ans)

Y pointe une inquiétude sur leurs capacités à résister aux discours radicaux que pourraient leur tenir des personnes prosélytes. Quelques témoignages de professionnels attestent de leur répulsion à l'égard de la violence islamiste. La difficulté réside d'une part dans la canalisation des débats que dans des violences verbales non constatées, et d'autre part dans une attention toute particulière à ne pas stigmatiser les jeunes en leur supposant une proximité, non fondée, avec les thèses radicales. C'est sur ce point qu'un jeune a jugé irrespectueuse la posture de l'intervenante.

« Il y avait les jeunes qui voulaient en découdre, « ils sont fous, on va les taper », ou ceux qui restaient très à distance. Mais j'ai vu aucune fascination, plutôt des interrogations sur comment on peut vouloir faire du mal aux autres sous un prétexte religieux, beaucoup sont musulmans et savent que ce n'est pas leur vrai islam. Mais au final, ils (jeunes radicalisés) réussissaient à faire leur place, comme des adolescents qui se rencontrent. (ent. 5, PJJ)

Mais comme les professionnels, les jeunes ont regretté de ne pas avoir vu abordée plus directement la question de la radicalisation qui les interroge beaucoup. Ce dernier point est à souligner : les jeunes détenus sont intéressés par des outils de compréhension des processus à l'œuvre dans la radicalisation religieuse et des violences qui peuvent y être associées.

C'est arrivé que des jeunes recadrent des « terros » : « tu te rends compte, tu es terro, mon frère était au stade de France, t'es qui pour venir tuer ma famille ! » « t'es un faux musulman ». (ent. 2, AP)

À un moment, elle parlait des jeunes de cité, en gros qu'on n'avait pas de respect, et ça, j'étais pas d'accord. Moi j'ai grandi dans un quartier, les Tarterêts, et j'ai bien aimé, j'ai eu une enfance cool, on a bien rigolé. (…) Elle m'a dit « faut pas le prendre pour toi, c'est pour les autres ». C'est vrai, y'a des petits cons, mais la plupart, ils vont t'aider. On fait des bêtises mais c'est pas vis à vis des personnes. (ent. 10, 16 ans)

Au final est questionnée la pertinence même d'un module traitant de la religion, au sein d'une formation ciblant la prévention du suicide, d'autres espaces existant au sein de l'EPM pour aborder la question religieuse avec les jeunes : *« Même si l'intervenante était très bien, cette question est abordée avec les aumôniers. »* (ent. 24, PJJ) Les rares professionnels à admettre une pertinence de ce module ont dû faire œuvre de réflexion pour dépasser un premier avis dubitatif : *« Au premier abord, on peut se demander ce que ça fait là, mais c'est vrai que ça peut être une des raisons pour lesquelles quelqu'un peut être bouc-émissaire ou fait une tentative de suicide, quand l'engagement dans la religion est mal perçu par l'entourage. »* (ent. 11, PJJ)

Au-delà du bien-fondé ou non de la démarche adoptée, la présence de ce module questionne sur le parti pris du lien entre religion islamique et violence radicale, alors que cette question fait l'objet d'un vif débat parmi les chercheurs[26].

[26] Cf Les thèses opposées de la radicalisation de l'islam portée par Gilles Kepel vs l'islamisation de la radicalité portée par Olivier Roy.

II. LE DÉROULEMENT DE LA FORMATION « RESSOURCES ET ACCOMPAGNEMENT » (juin-juillet 2018)

Une formation entre professionnels

À la différence de la formation Sentinelles et Référents©, celle-ci ne concerne que des professionnels, en priorité ceux qui avaient suivi auparavant la formation Sentinelles et Référents© dans l'objectif d'approfondir leurs acquis et de les mettre en situation de transmission. Sur les 24 professionnels à avoir suivi la formation Sentinelles et Référents©, 12 ont participé à la formation Ressources et Accompagnement, sur la base du volontariat et des disponibilités. À ce propos, de fréquentes insatisfactions ont été émises sur les dates de formation positionnées en grande partie sur le mois de juillet, durant les congés de nombreux professionnels. Ces regrets étaient d'autant plus vifs que toutes les administrations n'avaient pas donné les mêmes consignes à leurs personnels : certaines exigeaient une présence aux 6 jours de formation quand d'autres ne posaient pas cette obligation.

	AP	PJJ	EN	US	Ext	Total
Nb participants	4	2	3	2	1	12

La plupart de ces professionnels disposaient d'une expérience antérieure de formation, même de courte expérience et sur des thèmes fort éloignés. Au-delà d'une mise en compétence pour transmettre les acquis de la formation Sentinelles et Référents©, leurs attentes vis à vis de cette formation était l'approfondissement de la compréhension des dynamiques de groupes ouvrant sur des actes de violence ainsi qu'un entraînement sur l'animation des supports de la formation S&R.

> *(Attentes ?) Avoir une meilleure relation avec les jeunes en difficultés, les déceler et amener un groupe à déceler et à faire son rôle, de ne pas être toujours dans l'opposition, ne pas être suiveur. Avoir cette capacité, avoir les outils pour amener un groupe à la réflexion. (ent. 2, AP)*

> *C'était plus compliqué pour échanger, pour trouver sa place, des personnes sont restées un peu en retrait. L'idéal serait plutôt huit personnes pour s'habituer à ceux avec qui on n'avait pas partagé la formation Sentinelles, ce qui a pris les deux premiers jours. (ent. 22, EN)*

Après un temps de mise en confiance entre des professionnels qui avaient participé à des groupes différents, l'approche des questions de genre par le prisme de l'expérience personnelle a créé des liens interpersonnels forts qui ont perduré bien après la fin de cette formation.

L'absence des jeunes a permis aux professionnels d'évoquer davantage une vie personnelle dont ils avaient eu tendance à censurer les aspects qu'ils estimaient délicats à soumettre aux oreilles des détenus.

> *C'était intéressant de se retrouver entre adultes parce qu'on avait moins de tabous pour parler de choses personnelles, même si chacun avait réussi à livrer des choses personnelles lors de S&R. (ent. 22, EN)*

> *On n'avait pas le regard des jeunes donc on allait un peu plus loin en terme de recherche des émotions, c'était assez éprouvant parce que c'est pas un matériel que l'on manipule facilement ici. (…) J'avais une espèce de trac comme l'acteur qui rentre en scène. (ent. 15, EN)*

Toujours des interrogations sur le module Religion

Les participants ont été particulièrement intéressés par une approche où les formateurs mettent les préjugés de genre au cœur d'une meilleure compréhension des violences collectives.

> *« On avait vu les ressentis, et maintenant, on avait le pourquoi de chaque exercice. » (ent. 18, UCSA)*

> *À la fin, ça m'apparaissait comme une évidence d'aborder les choses sous le prisme du masculin sensible et du féminin rebelle… (ent. 15, EN)*

À nouveau modifié pour la formation Ressources et Accompagnement, le module sur la religion est apparu plus adapté car plus interactif, mais laisse les participants toujours perplexes sur sa pertinence.

> *L'intervention sur la religion n'a rien eu à voir : elle nous a demandé les sujets que l'on voulait aborder, moi j'ai proposé la laïcité, les surveillants étaient plus intéressés par la détection, et on avait tous beaucoup d'interrogations sur la radicalisation et son accompagnement. On n'avait pas assez de temps mais dans cette formation, c'était plus pratique, plus terre à terre et on a accroché. (ent. 22, EN)*

> *La séance de (intervenante) a été plus déployée mais je reste encore dubitatif. Dans Sentinelles, (le module sur la religion) était parti sur un truc technique qui n'apportait rien de plus qu'une émission TV, une espèce de surf à la BMF TV qui m'a gêné, et trop dense sur une matinée. En juillet, c'était sur une journée, mais je suis toujours pas convaincu : on tombe dans du simple sermon du type « ça c'est bien, ça s'est mal ». Avec les jeunes, je pense qu'ils ont pas la maturité pour aborder la spiritualité. (ent. 15, EN)*

C'est pourquoi les professionnels formés n'ont pas envisagé d'inclure un module Religion dans une formation S&R qu'ils animeraient, y compris d'animer « Mon histoire avec la religion » : *« C'est intéressant mais tout le monde s'accorde à dire que c'est un outil risqué et on ne se sent pas les épaules pour répondre aux questions des jeunes. » (ent. 18, UCSA)*

La problématique du genre, notamment ce que concerne l'homosexualité, est apparue également difficilement transmissible : *« (Le formateur) a des arguments pour aborder les outils que nous, non. » (ent. 3, EN)*

Les personnels formés s'accordaient ainsi d'emblée sur la mise de côté de la religion et de l'homosexualité, jugées potentiellement clivantes et suscitant des débats difficiles à canaliser.

Craintes exprimées

L'utilisation des supports expérimentés durant la formation (jeux, vidéos…) soulève peu d'appréhensions, à condition de disposer du référentiel. C'est surtout sur leurs capacités à exploiter ces supports que les enquêtés doutent au regard des multiples compétences qu'ils ont constatées chez les formateurs :

> *Les formateurs font ça tellement bien qu'on se dit qu'on ne maîtrisera pas pareil (ent. 5, PJJ)*

> *(Le formateur) maîtrise tellement bien son sujet que ça met la barre haut : est-ce que tu auras assez de choses en toi pour rebondir, alimenter les réactions des uns et des autres. (ent. 15, EN)*

- disposer de suffisamment de connaissances pour répondre à des questions inattendues
- fournir des exemples concrets pour illustrer leurs propos

- animer des débats tout à la fois en écoutant et en intervenant
- gérer les émotions suscitées par l'évocation des souvenirs de violences subies ou agies

Le mur des insultes me parait difficile à refaire tout de suite car des choses font parler des sentiments dont je ne sais pas si j'arriverai à les gérer tout de suite. (ent. 25, UCSA)

On a les outils mais est-ce qu'on est apte à répondre aux interrogations : par exemple sur Vrai ou Faux, (le formateur) ne nous donnait pas seulement la vraie réponse, il nous la démontrait. Ça pose la question des connaissances et la capacité à fournir des exemples. (ent. 22, EN)

« Il faut savoir mener un groupe, ne pas avoir peur des jeunes, savoir être à l'écoute, ne pas avoir peur de parler, de discuter de beaucoup de choses et sans se mettre en retrait par rapport à sa fonction… » (ent. 2, AP)

Au-delà de la crainte de ne pas être suffisamment performant-e pour transmettre les acquis de Sentinelles et Référents apparaît le souci de ne pas perdre sa crédibilité et sa légitimité tant aux yeux des jeunes que des professionnels.

Ma crainte, c'est d'avoir des questions que je ne me suis pas posées et auxquelles je ne pourrais pas répondre. Ma crainte, c'est de perdre de la crédibilité. (ent. 18, UCSA)

III. LE DÉROULEMENT DE LA 1ère FORMATION « INTERNE » SENTINELLES ET RÉFÉRENTS©

Elle s'est déroulée sur 2X2 jours en octobre 2018. L'expérimentation de cette première formation Sentinelles et Référents en interne comportait de multiples enjeux :

- Comment les formateurs pourraient-ils s'approprier des outils de formation si récemment acquis ?
- Quelle serait la dynamique d'une formation où les formateurs ne seraient plus des intervenants extérieurs, c'est à dire des tiers neutres, mais des professionnels engagés dans des relations de travail avec les participants ?
- Pour cette même raison, les impacts en seraient-ils aussi positifs ?

Des recrutements davantage par proximité

J'ai demandé à Newman si c'était bien, il m'a dit oui, parce que c'était fait avec des jeux. On n'était pas entré plus dans les détails. On n'a pas le temps de se voir entre détenus si on n'est pas au même étage, sauf unité 1. Nous on est au même étage. (ent. 17, 15 ans)

Pour la formation des groupes, deux Référentes (AP et PJJ) se sont tout particulièrement chargées de solliciter les jeunes pressentis, jusqu'à avoir 6 volontaires.

En ce qui concerne les professionnels, ils ont été davantage motivés par le bouche à oreille avec des collègues Référents que par des « fléchages » hiérarchiques.

Moi, je leur dis que je suis Sentinelle, que c'est une formation qui va leur permettre de mieux vivre en collectif, d'aider un jeune à mieux se positionner dans le groupe : « Vous êtes en capacité de déceler si les jeunes vont mal, ou s'ils sont malmenés », « mais on sera des délateurs ? » « non, vous amenez un groupe à mieux vivre, vous allez déceler des jeunes en difficulté ; vous, vous avez des capacités à gérer votre vie ici, d'autres n'y arrivent pas, ils vont être des provocateurs, ou vont être harcelés ; vous, vous êtes bienveillants. (Je sais pas si c'est bien ce que je dis…) Tous ont accepté. (ent. 2, AP)

Cette démarche a permis tant aux jeunes qu'aux professionnels sollicités de davantage évoquer leurs craintes devant une formation associant jeunes et professionnels, ainsi que la perspective pour les jeunes d'occuper un rôle de « Sentinelles » dont l'évocation suscite souvent leur méfiance de prime abord.

« Une collègue m'a incité à la faire, elle m'a parlé du côté hors des tensions, voir le mineur autrement, voir comme un autre visage, et qu'ils nous voient autrement, que tout le monde nous voit autrement. Parce qu'on a l'impression d'avoir une mauvaise image, à cause de l'autorité, une mauvaise image de la tenue bleue. Et qu'on est en opposition avec eux (les personnels PJJ). » (ent. 26, AP)

Sur la base de ce bouche à oreille, des personnels de l'AP ont été curieux d'expérimenter une formation réputée changer les représentations des surveillants sur les jeunes et des jeunes sur les surveillants. Des professionnels au profil plus éloigné que celui des premiers Référents AP se sont ainsi portés volontaires, ce qui laisse entrevoir des perspectives d'élargissement du panel des professionnels AP potentiellement intéressés. Car après les premières formations S&R s'est posée la question de la possibilité de voir s'intéresser au dispositif des personnels peu motivée par la dimension éducative et/ou psychologique présente à l'EPM et portée par S&R.

« Il faut que le personnel soit volontaire. Et même si on refait une formation, ce sera exactement les mêmes qui refuseront une formation conjointe avec les détenus : pour eux, faire une formation avec des détenus, c'est prendre un risque. Or moi, y'a eu 0 fuite avec aucun des jeunes de mon groupe qui sont pourtant des profils ouah ! Comme il y a des agents qui n'envisageront jamais de travailler au QA. » (ent. 13, AP)

À noter une motivation inattendue : tester la formation *« parce que parfois, les formations, c'est de la merde, alors qu'on a rappelé expressément des collègues (pour remplacer les personnels en formation) » (ent. 27, AP)*

Des Référents facilitateurs « essuient les plâtres »

Au croisement entre ceux des participants de la formation « Ressources et Accompagnement » qui apparaissaient prêts à « se lancer » et les profils stratégiquement les plus pertinents pour assurer cette première expérience, ce sont des professionnel occupant des postes à responsabilité à l'AP (1er officier) et à la PJJ (responsable d'unités de vie) qui ont « essuyé les plâtres » de cette première formation S&R en interne.

> *Au début, on est un peu parti à l'aveugle. On s'était vu avant pour se mettre d'accord sur quoi transmettre aux jeunes. On a demandé des pistes (aux formateurs) qui nous ont donné les outils et la chronologie : quel outil utiliser en premier, quoi en tirer, quel intérêt… (ent. 1, AP)*

> *« On s'attendait à avoir une trame mais elle n'était pas finalisée (par le formateur extérieur). Alors on s'est calé des temps pour la préparer et on a couru après les notes de chacun (…). On s'attendait pas à avoir une charge de préparation aussi importante, ça m'a stressée… On a regardé des films à l'arrache avec Olivier. Tout ça m'a insécurisée. (ent. 23, PJJ)*

À cette fin, ils ont déployé un travail de préparation conséquent, le référentiel pédagogique n'étant pas finalisé[27]. Ils ont été aidés dans cette tâche par des personnels ayant suivi la formation « Ressources et Accompagnement » et par les formateurs extérieurs. Cette assistance a été perçue comme nécessaire pour mettre en pratique les enseignements de la formation Ressources et Accompagnement.

Le déroulé de la formation s'est inspiré de celui des premières formations Sentinelles et Référents©, et les appréciations des participants sont similaires : satisfactions générales vis à vis de l'organisation, de la dynamique, de l'ambiance. C'est pourquoi nous ne développerons pas à nouveau ces points. Sur les contenus, il semble que l'absence de référentiel pédagogique ait brouillé la présentation des 4 postures en l'orientant vers des acceptions plus statiques, présentation qui a pu être perçue comme « simpliste ».

> *C'était intéressant à vivre en direct mais pas je n'en tire pas d'apports personnels. Je pourrais critiquer l'approche parce que je n'aime pas que l'on mette les personnes dans des cases (normopathes, pervers…). Mais du moment que ça fonctionne… même si c'est un peu simple. L'essentiel est que les gens rentrent dedans. (ent. 4, Ext.)*

Si la trame générale a donc été calquée sur Sentinelles et Référents©, quelques aménagements ont cependant été opérés par les formateurs, en cohérence avec les craintes exprimées à l'issue de la formation « Ressources et Accompagnement » :

- Par peur de ne pas maîtriser la question, les problématiques liées expressément au genre n'ont pas été abordées.
- Compte-tenu des clivages observés durant la formation Sentinelles et Référents© initiale[28], le thème de la religion n'a pas non plus été retenu.
- De la même façon, au-delà de l'appréciation sur la pertinence ou non d'aborder la question de la radicalisation apparaît le souci de ne pas risquer la polémique, sur le

> *(La déradicalisation), il faut en parler. Dans notre groupe, ça n'a pas été abordé en fait. (…) Y'a un gros travail à faire entre les administrations, on n'a pas du tout les mêmes positionnements là-dessus, l'écart est très important. (…) L'AP est plus sur détecter un môme qui va se radicaliser (…), la PJJ plus sur comprendre ce qui est en train de se jouer. (ent. 23, PJJ)*

[27] Il a été livré en janvier 2019.
[28] Voir *supra*, chap. 1.1.5.

constat de l'absence d'une lecture commune de cette problématique entre administrations.

- Du point de vue méthodologique, par manque de supports et de confiance en leurs capacités d'animation, les formateurs ont également limité les jeux de rôles, *« ça a manqué parce que c'est vrai que les jeux de rôles ont beaucoup d'impacts quand on ne connaît pas les protagonistes ». (ent. 27, AP)*

> *On a fait le choix de ne pas se lancer sur les questions de genre, on se sentait pas assez armés pour le faire : eux, ça va les renvoyer à des questions religieuses, pareil pour l'homosexualité, la place de la femme, ils vont dire « c'est le diable ! » Pour pas rentrer dans tout ça, on n'est pas rentré dans les détails. (ent. 1, AP)*

Quelques soient les difficultés rencontrées par les formateurs internes, leurs compétences ont été saluées, tant théoriques que relationnelles, et ils sont parvenus à construire un espace de confiance propice au travail sur soi. Et lorsque les formateurs hésitaient sur les réponses à apporter aux questions posées, lorsque le matériel ne fonctionnait au moment où il aurait du fonctionner, ils ont mis en place une dynamique de co-construction des réflexions et des solutions, éloignant encore plus la démarche d'une transmission « top – down ».

> *Ça m'a renvoyé à une situation de lycée où j'ai contribué à être persécuteur d'un copain, ça l'a réinscrit dans ma mémoire vive, comme quoi la formation était excellente, pour aller chercher ce souvenir inscrit en moi. (ent. 4, Ext.)*

> *Notre connaissance imparfaite permettait de créer des échanges dans le groupe et des solutions émergeaient du groupe. C'était pas que nous parce que des fois, on n'avait pas la réponse. (…) Dans 95 % des cas, la solution a fait consensus. (ent. 1, AP)*

> *C'était très bien que ce soit des personnes de ce terrain-là qui animent pendant une partie des 4 jours. Y compris dans les petits ratages techniques, quand la vidéo ne marche pas, qu'on appelle le responsable du matériel qui bidouille… Quand (la formatrice) pouvait dire « je sais pas »… Leurs compétences techniques étaient très bien mais surtout leurs compétences humaines, c'est à dire savoir parler à un groupe, redonner la parole à quelqu'un qui n'a pas fini son intervention… On sentait des personnes qui n'étaient pas seulement là pour faire passer leur truc, avec le risque de ne pas écouter. (ent. 4, Ext.)*

Des jeunes plus à l'aise

> *Les jeunes ont choisi beaucoup d'exemples. Et comme on a ici des profils particuliers (cachetonnés, pointeurs), on a utilisé le vocabulaire de la vie quotidienne : « on prend l'exemple du cachetonné », plus parlant pour eux que « le roux ». Dire « je vais voir le gros », c'est pas grave ici, c'est moins des sujets de difficultés. (ent. 1, AP)*

Il apparaît cependant que les jeunes se soient sentis davantage en confiance que durant les formations Sentinelles et Référents© menées par des formateurs extérieurs au milieu carcéral. Car les deux formateurs internes ont utilisé davantage d'exemples tirés de la vie quotidienne de l'EPM, avec le vocabulaire utilisé par les jeunes. Cette adaptation au milieu carcéral s'est traduite notamment par une illustration plus précise du bouc-émissaire, typique au milieu carcéral : le jeune

> *Les exercices se basaient plus sur la détention, par exemple quelqu'un qui cantine pour les autres, quelqu'un qui a envie de se suicider. C'est nous qui avons apporté les exemples, on avait le choix alors on a choisi la détention, et on a envie de comprendre le mieux possible. (ent. 17, 15 ans)*

qui arrive à l'EPM et n'arrive pas à se faire accepter. Les jeunes rencontrés ont beaucoup insisté sur cet aspect qui constituent à leurs yeux une des qualités majeures de la formation.

On a fait une mise en scène de la prison : comment les détenus ils sont renouvelés, s'ils se plaignent plus, qu'est-ce qu'ils pensaient, si la juge refuse de les laisser sortir… On mettait des situations comme ça. Pour la situation du bouc-émissaire à problème, on était 4 : 3 qui se connaissaient et un nouveau. Et moi j'étais un rebelle. Y'avait le pervers qui montait les 2 normopathes à le mettre à l'écart : ils jouaient au ping-pong et le bouc émissaire qu'était le nouveau, il ramassait la balle de ping-pong, et quand il voulait jouer, ils lui disaient « non ». Et après y'avait 2 rebelles, un qui parlait avec les normopathes, et moi avec le bouc émissaire. Je lui disais « faut pas que tu te laisses faire, si t'as un problème, tu peux parler au surveillant, tu peux voir le lieutenant ou l'éducatrice ». Je les mets en confiance en gros, comme ça ils s'adaptent avec nous. (ent. 15, 17 ans)

On n'avait pas les mêmes obligations (que dans la prison) : on a le droit de dire ce qu'on pense, sauf si on dit « nique ta mère » à un surveillant, tu vas en QD direct. On avait le droit de dire tout ce qu'on pensait. Ils ont essayé de nous faire oublier un peu qu'on était en détention. On avait le choix de participer ou non, de parler ou non, et comme fallait pas en parler à l'extérieur, tu pouvais dire ce que tu voulais sans crainte. (ent. 17, 15 ans)

Les jeunes enquêtés témoignent de la même satisfaction d'avoir disposé d'un espace extra carcéral où ils ont pu déployer leurs propos à leur guise, à la condition de respecter les règles co-construites durant le pow-wow, condition qui ne leur a pas paru contraignante. Mais ils apparaissent s'être sentis davantage en confiance, comme cocoonés par les tous adultes. Car autre différence, à la triade formateurs extérieurs / professionnels / jeunes des premiers groupes Sentinelles et Référents s'est substitué un binôme professionnels / jeunes, y compris lorsque les formateurs professionnels étaient présents en appui. Dans cette dynamique nouvelle, il semble que l'intérêt de tous professionnels, formateurs comme formés, se soit focalisé sur la vie quotidienne des jeunes détenus, avec le souci d'en améliorer certains aspects. En sont résultés des échanges plus denses avec les jeunes, que l'on voit intervenir plus souvent dans les discussions.

On observe enfin une plus grande évolution de leurs représentations entre le début et la fin de la formation qu'évoquent tant les jeunes que les professionnels. Ces évolutions reposent sur le développement d'une empathie nouvelle vis à vis des jeunes qui sont mis à l'écart dans la vie quotidienne de l'EPM, avec l'abandon de l'attitude très individualiste du « chacun pour soi ».

Ça m'a permis d'avoir un autre point de vue, de tout le mal que j'ai pu faire à l'extérieur. Tu fais des trucs, tu penses que c'est banal. J'ai joué le pervers, je dirais que j'étais plus dans une posture de pervers, et aujourd'hui, je comprends mieux la victime. C'est grâce aux jeux de rôles aussi, ça permet de comprendre tout le mal qu'on faisait. (ent. 17, 15 ans)

J'ai eu des petits chocs sur certaines réponses des mineurs en début de formation, par exemple ce que pensent les mineurs d'un mineur en souffrance ? « Ça m'intéresse pas, je ferai rien. » Ou « une femme qui a un téléphone et qui l'exhibe, qui fait la belle, faut pas qu'elle se plaigne si elle se le fait piquer ». Mais dans les échanges à la fin de la formation, on n'avait plus ces discours-là. (ent. 1, AP)

Moi j'ai été confirmé dans l'intelligence des jeunes qui étaient là, extraordinaires ! leur finesse et leur capacité à évoluer durant les 4 jours ! Y'en a un qui est arrivé en disant des choses très radicales : « c'est comme ca, personne viendra me voir si j'ai des problèmes », et qui disait des choses complètement ouvertes à la fin de la formation. (ent. 4, Ext.)

Les prémices d'un effet « boule de neige »

> *Cette formation devrait être obligatoire car elle est indispensable. À tel point qu'en cas de pendaison, l'absence de formation devrait être un motif de non mise en responsabilité des surveillants. (ent. 27, AP)*

L'appréciation des participants a été tout aussi élogieuse. Davantage que pour la formation initiale Sentinelles et Référents© s'amorce une dynamique « boule de neige » qui offre des perspectives de pérennisation du dispositif :

> *J'ai conseillé à d'autres collègues de suivre la formation : ils sont intéressés parce qu'ils ont été étonnés d'apprendre comment ça se passait pendant la formation. (ent. 26, AP)*

- Des professionnels ont non seulement exprimé le souhait de voir cette formation reconduite, mais proposé qu'elle devienne obligatoire tant elle apparaît bénéfique.
- Des professionnels de l'AP qui était *a priori* peu intéressés par la formation s'y intéressent désormais à la formation, augurant ainsi un élargissement du panel des professionnels volontaires.
- Devant le succès de la formation, des Référents facilitateurs qui ne se sentaient pas en compétence pour animer une formation S&R sont prêts à s'y engager.
- L'un des professionnels formés, donc qui n'a pas suivi la formation Ressources et Accompagnement, souhaite que celle-ci soit à nouveau mise en place afin de devenir formateur et maintenir ainsi le dispositif en activité.

> *On se sent pas encore au taquet pour former, même si on a maintenant les témoignages de (formateurs de la 1ère formation interne), avec une nouvelle base écrite donnée par (le formateur). On a eu des ateliers, des supports, mais ça paraît pas assez pour se lancer. (ent. 25, UCSA)*

> *Ils (deux mineurs formés conjointement) ont beaucoup d'influence sur les autres, ils ont pu dire « les surveillants, ils étaient sympa… » Parce que d'autres mineurs qui ne me saluaient pas avant, ils me saluent maintenant. (ent. 26, AP)*

Du côté des jeunes, si le dispositif d'enquête n'a pas pu prendre en compte des jeunes non formés, certaines remarques laissent cependant à penser que la formation peut influencer les représentations, et donc les comportements, de jeunes non formés.

2ème PARTIE : L'IMPACT DU DISPOSITIF SENTINELLES ET RÉFÉRENTS© SUR LA VIE CARCÉRALE

II.1 Des changements dans les représentations

Le programme Sentinelles et Référents©, d'inspiration communautaire, a comme objectif méthodologique de mettre en veille, durant les temps de formation, les manifestations des relations hiérarchiques dans lesquels les participants sont inscrits. L'abord de questions personnelles participe de ce travail pour aider les participants à se départir du rôle qui leur est dévolu et construire ainsi un collectif soudé. À l'EPM, cette démarche a eu pour principal résultat de modifier les représentations entre professionnels et détenus.

Une vision plus positive des professionnels sur les jeunes

Ce sont les jeunes qui ont le plus bénéficié de ces changements de représentation et ils ont pu *« bluffer »* les adultes. Les personnels de la PJJ y ont découvert des jeunes respectueux des règles posées durant la formation, « polis », « curieux », pouvant s'exprimer correctement, et disposant de connaissances insoupçonnées. L'intérêt visible des jeunes et leur curiosité à l'égard des contenus abordés a ainsi amené à reconsidérer le niveau de connaissances qu'ils sont capables d'intégrer, à condition que ce soit sur un mode ludique et éloigné d'un format « scolaire ». Cet impact est plus particulièrement marqué pour les personnels ayant suivi la formation Sentinelles et Référents© organisée en interne, qui ont davantage pointé la capacité des jeunes à infléchir leurs discours grâce aux échanges développés durant cette formation.

> *On limite trop les capacités et les connaissances des jeunes. Par exemple à propos d'un intervenant extérieur sur les religions dans l'histoire et dans le monde, et aujourd'hui sur l'actualité avec le Courrier International, certains ont dit « c'est trop haut », même certains éducateurs. Alors qu'en fait, ils ont beaucoup accroché, ils ont été très intéressés, avec beaucoup de questions. À condition que l'on ne soit pas là seulement pour apporter des réponses mais pour les amener à réfléchir et à trouver eux-mêmes leurs propres réponses. Et la formation était dans ce registre-là. (ent. 23, PJJ)*

> *(Jeune), il m'a cerné tout de suite, que j'étais quelqu'un de très gentil, que j'ai eu une enfance difficile, que ma mère, je la connaissais pas, que j'ai grandi dans une cité, que j'ai failli faire des mauvais choix, que j'ai trainé avec de mauvaises personnes, (…) que j'avais un manque d'affection. (ent. 13, AP)*

À la découverte de ces compétences s'est superposée la découverte de trajectoires de vies parfois proches de celles des professionnels, et notamment des surveillants issus de milieux populaires[29]. Et si la grande majorité des jeunes a peu d'acquis scolaires, des professionnels ont découvert une maturité forgée aux difficultés de leur jeune vie.

> *Y'a eu un début de changement de regard des mineurs sur les adultes, parce qu'on a eu un temps où chacun parlait des insultes, et après chacun pouvait dire à la personne en face ce qu'il percevait de positif : ils m'ont vraiment… touchée et je suis sûre qu'ils étaient sincères, c'était pas du semblant, ils ont eu l'occasion de dire des choses positifs à des adultes. Par exemple, un jeune a dit à une surveillante « tu parais comme ça très ferme et pourtant je vois beaucoup de douceur chez toi ». Certains jeunes étaient un peu gênés mais ils ont tous participé et ils arrivaient à dire des choses positives. (ent. 16, Ext.)*

[29] Sur un autre sujet, un jeune a également évoqué cette proximité sociale avec certains surveillants : *« Y'a surveillant et surveillant : certains, ils rigolent avec tout le monde, ils ont un peu la mentalité de quartier, comme nous, c'est la même façon de parler, les mêmes délires. Mais d'autres, ils vont faire leur travail. »* (ent. 7, 16 ans)

Un des moments vécus comme les plus « forts » pour modifier positivement l'image des jeunes a été l'exercice du « trésor » où, après une réflexion sur les insultes, les participants sont invités à formuler les traits de personnalité qu'ils perçoivent comme les plus positifs, en eux-mêmes et chez les autres participants. Cet exercice montre la puissance du levier émotionnel dans la construction d'une dynamique collective au sein d'un univers carcéral construit sur une opposition radicale entre les « bons » et les « mauvais ». Que les jeunes, ces « mauvais », puissent exprimer de l'empathie à l'égard des adultes a profondément impacté les représentations de ces derniers.

> *Ça a été un peu des révélations parce qu'ils ont montré leurs capacités à réfléchir, dans une posture autre que celle que l'on voit d'eux, en décalage par rapport à leur image d'acteurs de délinquances. (ent. 5, AP)*

Cette vision plus positive des jeunes a été renforcée dans l'après-formation en constatant qu'aucun des jeunes formés n'avait trahi la règle de confidentialité. Car on l'a vu, une des particularités de la formation est de mettre en place des relations de confiance permettant l'expression de faits et de points de vue relevant de l'intimité des personnes. Pour protéger les participants, chacun s'engage à respecter une règle de confidentialité interdisant toute révélation à des personnes extérieures au groupe de faits personnels abordés durant la formation. Et tous ont été surpris du respect du secret partagé par les jeunes participants puisqu'aucune transgression de la règle de confidentialité n'a été observée.

Une vision plus positive des jeunes sur les professionnels

> *Les jeunes, surtout en prison, voient les adultes à part, surtout qu'ici ils nous sentent contre eux, parce que c'est nous qui émettons les règles et c'est nous qui les avons mises ici. Et ils se sont rendus compte qu'on fait juste notre travail. » (ent. 25, UCSA)*

> *Le « trésor », j'ai trouvé ça super intéressant car même chez des élèves blasés, on a senti quelque chose, un trouble. Parce qu'ici, c'est à celui qui aura le plus de certitudes, être le dur, « la prison, je fais ça sur un pied ». Mais quand ils sont dans leur grotte face à eux-mêmes, ils doivent « serrer » comme ils disent. (ent. 15, EN)*

Là encore, l'exercice du « trésor » a été cité à plusieurs reprises comme moteur des changements des représentations des jeunes sur les adultes.

> *Si on connaît pas les personnes, y'a pas à avoir peur d'eux, on aurait pu les rencontrer ailleurs, être des amis, qu'ils aient 20 ans de plus et 20 cm de plus, on peut s'entendre à condition du respect de l'intimité, d'accepter les choix des autres, de les comprendre. (ent. 1, 15ans)*

Interrogés sur l'intérêt d'avoir suivi une formation en même temps que des professionnels, tous les jeunes ont évoqué eux aussi à un moment ou à un autre de l'entretien leur changement de regard sur les professionnels avec lesquels ils ont suivi la formation. Quelques uns, surtout les plus récemment en contact avec l'univers carcéral, évoquent un nouveau regard sur les professionnels quelque soit leur administration de rattachement.

> *Ça fait bizarre au début parce qu'eux, ils ont plus de pouvoirs, et là on était au même niveau. Ça permet de lever les préjugés sur certains surveillants. Ici, on entend beaucoup « c'est des vendus, ils travaillent pour l'État ». Certains ont eu une autre vision des choses. Après, ils les voient comme des humains comme nous. (ent. 6, 16 ans)*

Mais ce sont surtout leurs préjugés sur **les surveillants** qui ont subi les inflexions les plus significatives. Les jeunes ont découvert des adultes qui *« aiment leur métier »*, avec une comparaison avec le rôle d'un arbitre : *« Je comprends ce que*

les adultes doivent faire dans leur métier. C'est comme beaucoup de gens insultent les arbitres mais il en faut bien, juste ils ont le mauvais rôle. Moi, je ressens du respect pour les adultes. » (ent. 1, 15ans) Ils y ont découvert *« des gens gentils » (ent. 7, 16 ans)* qui peuvent éprouver des émotions, *« des humains comme nous »* (ent. 6, 16 ans).

Un apaisement des relations entre Sentinelles et Référents

De ces changements de représentations sont résultées des **relations apaisées entre jeunes et surveillants formés ensemble**. Même le professionnel le plus critique sur la formation a reconnu un impact sur ses relations avec les détenus formés avec lui, même dans les situations de sanction. Ce même constat est établi y compris par des professionnels jouissant par ailleurs d'une relative bonne image parmi les détenus. Ainsi, si les infirmières de l'UCSA, par leur profession centrée sur le « care », bénéficient d'une image « maternelle » positive, elles constatent une plus grande proximité avec les jeunes formés avec elle.

> *Ça a cassé une certaine barrière avec les jeunes. Quand ils me rencontrent en détention, ils m'appréhendent avec plus de joie, ils m'ont vu autrement, pas seulement le surveillant mais une personne, avec des moments de convivialité comme le petit-déjeuner. (…) Ce rapport humain casse cette barrière et amène le respect. Comme ce matin, un des mineurs avec lequel j'ai fait la formation, on a retrouvé un téléphone portable dans sa cellule, donc 3 jours de QD, mais comme c'était moi, il a mieux accepté la sanction. Car il a vu durant la formation que je n'étais pas un bourreau, on n'est pas que l'image d'un surveillant mais une personne, voire une épaule.* (ent. 20, AP)

> *Pour les jeunes, on est devenu plus humains. Quand je croise les jeunes du groupe, ils m'appellent par mon prénom, avec un petit sourire, je ne suis plus juste une infirmière avec une blouse blanche. (ent. 25, UCSA)*

Davantage que le respect, les **jeunes** mettent en avant une confiance nouvelle basée sur une expérience commune de plusieurs jours d'affiler : *« On connaît plus les adultes, on se sent plus à l'aise avec eux, on peut parler des problèmes. »* (ent. 8, 17 ans) Cette confiance nouvelle vis à vis de *« vraies personnes »* provoque une envie d'échanger sur tous sujets, y compris sur les plus inattendus… *« Un autre m'a branché l'autre fois sur les documentaires animaliers, on a discuté sur les manchots empereurs aux barreaux, et il m'a parlé d'un mec avec son bonnet rouge, c'était Cousteau… (sourire) »* (ent. 10, Ext.)

Cet apaisement des relations entre Sentinelles et surveillants a pu se traduire par l'intervention des premiers dans des conflits avec les seconds. Ces deux jeunes présentent un profil de leaders positifs.

> *Il y a deux semaines (début juillet), un jeune a mis une claque à un autre jeune et le surveillant lui a dit qu'il allait avoir un rapport. Le jeune s'énerve, il veut s'en prendre au gardien et (un Sentinelle) l'a ceinturé en lui disant « ne fais pas ça, ne fais pas ça ». Ça m'a surpris et je lui ai dit. J'ai appelé des renforts et lui voulait rester là pour savoir « qu'est-ce que vous allez lui faire ? », « rien, tu as bien réagi, je vais te ramener en cellule ». (ent. 14, AP)*

> *C'était dans un autre contexte que d'habitude : on était toute la journée avec eux, des éducateurs et des surveillants avec qui j'avais jamais parlé. Maintenant, je sais à qui je peux parler ouvertement mais ils ne sont pas dans mon unité, j'en ai juste croisés jusqu'à présent, mais la formation a créé quelque chose. (ent. 13, 17 ans)*

> *J'ai apprécié qu'ils aient pas d'uniforme, pas de blouse, on voit leur vraie personne parce qu'ils donnent leur avis et tout ça. Ça a changé mon regard sur des surveillants : avant, je les calculais pas trop, maintenant, je parle tout le temps avec eux, c'est bien. On parle de tout, basique, ça a changé l'ambiance. (ent. 9, 17 ans)*

A été également rapportée une intervention de Sentinelles pour soutenir une Référente de l'UCSA maltraitée verbalement par des jeunes.

> *Un jeune a lui rempli son rôle de Sentinelle. Il y a eu une agression sur le personnel en socio, le détenu s'est pris la tête avec un prof, un surveillant arrive et s'en prend à lui et c'est (le Sentinelle) qui a mis fin à l'incident et maîtriser physiquement le jeune. C'est vrai qu'il est imposant. (ent. 13, AP)*

> *Les professionnels ont appris des choses, ça leur a ouvert les yeux sur pas mal de choses en prison, sur comment on peut agir, et comment entre mineurs ils peuvent agir. Les relations entre professionnels et jeunes ont changé : les dialogues, les échanges sont plus simples, plus faciles. Les jeunes ont un autre regard sur le personnel, que ce soit le surveillant, l'éducateur ou autre : ils les voient comme des professionnels qui sont là pour aider les jeunes en difficulté. (ent. 1, AP)*

Rappelons-le, cet apaisement des relations entre jeunes et professionnels concerne surtout les Sentinelles et les Référents formés ensemble, résultat des interrelations tissées durant les formations.

Cependant, cet apaisement des relations apparaît encore plus prononcé suite à la formation en interne d'octobre 2018, avec un impact au-delà des jeunes et des professionnels formés ensemble. On peut mettre cette particularité en lien avec le fait que, comme on l'a vu précédemment[30], son animation par des professionnels de l'EPM avait permis un entre soi plus dense et l'instauration d'un climat de bienveillance focalisé sur les jeunes participants.

> *Nos objectifs sont atteints : dans les discours tenus, dans les postures adoptées, hormis pour un jeune (ent. 2, 16 ans), on a des mineurs très apaisés par la formation, qui ont compris des choses et ont admis que certains puissent être dans une situation difficile. (…) Les professionnels ont appris des choses, ça leur a ouvert les yeux sur pas mal de choses en prison, sur comment on peut agir, et comment entre mineurs ils peuvent agir. Les relations entre professionnels et jeunes ont changé : les dialogues, les échanges sont plus simples, plus faciles. Les jeunes ont un autre regard sur le personnel, que ce soit le surveillant, l'éducateur ou autre : ils les voient comme des professionnels qui sont là pour aider les jeunes en difficulté. (ent. 1, AP)*

Un regard nouveau des professionnels sur les surveillants ?

Si la formation Sentinelles et Référents© a permis un regard plus positif des jeunes sur les surveillants, les professionnels se sont peu exprimés sur l'évolution de leurs représentations sur les surveillants. Deux pistes explicatives peuvent être avancées :

- La prégnance d'une déconsidération des surveillants. Car si dans la hiérarchie sociale de l'EPM, les personnels pénitentiaires se sentent mieux considérés que dans les prisons pour majeurs où *« y'a 0 dialogue, toi t'es qu'un petit surveillant »* (ent. 14, AP), si les relations sont plus égalitaires, elles restent marquées par les différences de profils sociaux, avec des habitus différenciés (façons de parler, de marcher, de se comporter…). Souvent relégués à une fonction sécuritaire, des surveillants ont cependant trouvé avec le programme Sentinelles et Référents© un espace pour légitimer leurs pratiques sécuritaires tout en abordant la dimension éducative de leurs pratiques professionnelles. Et la direction de l'EPM perçoit une amélioration des relations entre surveillants et éducateurs : *« Il y a moins de tensions ces derniers mois et quand il y a un problème, ça ne devient plus un incident diplomatique mais on communique pour savoir si c'est un problème personnel ou institutionnel. »*

[30] Voir dans la 1ère partie le chapitre II sur le déroulement de la 1ère formation interne S&R.

- Davantage gênés dans leur expression par la présence des jeunes, ils ont éprouvé plus de difficultés à exposer leurs avis personnels et ils sont nombreux à s'en être abstenus. Ils se sont tenus ainsi en retrait de la dynamique communicationnelle impulsée par les formations Sentinelles et Référents©.

> *« J'ai trouvé ça bien, de pouvoir mélanger nos expériences, moi de la pénitentiaire, eux dans leur domaine. Chacun est dans son domaine, mais quand on croise, on se rend compte, et eux aussi, que chacun apporte sa pierre, qu'on a des trucs à se dire. Alors qu'on n'a pas le temps de se parler et de se connaître. (ent. 14, AP)*

Cette piste explicative est attestée par l'impact plus important en la matière de la formation Ressources et Accompagnement » qui ne concernait que les professionnels, et où les personnels de l'AP se sont davantage investis personnellement.

> *La formation « Ressources et Accompagnement » était beaucoup plus chargée d'émotions parce qu'entre professionnels, on est allé plus loin, on a créé plus de liens. (ent. 23, PJJ)*

II.2 Des Référents mieux outillés

Mieux gérer les dynamiques de groupes

Exposés en première ligne à la gestion des conflits, ce sont les personnels de l'AP et, dans une moindre mesure, les enseignants qui ont mis en avant l'intérêt de disposer d'outils de **compréhension du phénomène de bouc-émissaire**. Les éducateurs y ont moins fait référence, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils interviennent toujours en binôme avec un surveillant à qui échoit la responsabilité du maintien de l'ordre dans les unités de vie.

> *La violence, de par notre boulot, on vit ça tous les jours, c'est le phénomène de groupe, on sent qu'il y en a qui subissent, d'autres qui suivent, d'autres qui sont meneurs. Notre boulot, c'est justement de repérer la dynamique des groupes. (ent. 21, AP)*

> *Ça m'a poussé à voir des choses sur lesquelles je passerais à côté. Par exemple, avant je ne faisais pas trop attention (au pervers), mais maintenant, je réagis plus rapidement, j'attends pas que les choses s'amplifient. Au moins, la séance d'après, ils vont se rappeler. (ent. 9, EN)*

Cette approche permet ainsi aux professionnels de mieux appréhender les dynamiques de groupes pour mieux y intervenir. Elle permet notamment de mieux identifier les « vrais » fauteurs de troubles, c'est à dire ceux qui sont à l'origine des désordres et non pas seulement ceux qui sur-réagissent aux attaques ou aux manipulations.

> *Je suis un peu plus lucide sur les relations, sur les moments de conflits. Avant, j'avais pas les mots. Par exemple, j'ai un gamin qui a l'air et la manière d'engrener, tout en tentant de calmer le jeu. En fait, c'est un bon manipulateur. En plus, cette formation permet d'identifier des profils et pas des postures. Du coup, j'ai une vision moins brouillon et je m'attache moins à la situation. Je sais que l'art des pervers est de créer le détournement, que tu regardes ailleurs. (ent. 15, EN)*

> *Un jeune se faisait passer pour une victime. Grâce à Sentinelles, on a fait un jeu de rôle qui permet d'orienter les questions. Or les réponses du gamin étaient plus celles d'un prédateur que d'une victime et on s'est aperçu qu'il était dans la manipulation. On a alerté les éducs, qui ont recadré. Ça a apporté une meilleure ambiance à court terme parce qu'il a été démasqué et il a dû changer son comportement. (ent. 27, AP)*

De ce point de vue, le **jeu du loup-garou** est apparu particulièrement efficace pour comprendre les 4 postures intervenant dans les

> *« (Le loup-garou), ça m'a permis de prendre du recul pour observer ce qui se passait dans la manière dont se comportent les jeunes. Même si maintenant (avec l'expérience), j'arrive à un moment ou à un autre à faire tomber les barrières, c'est plus long, on a toujours la casquette Justice. » (ent. 11, PJJ)*

phénomènes de boucs émissaires. Des professionnels de la PJJ y ont également vu l'occasion d'observer les jeunes dans un autre contexte que celui des activités du quotidien, et d'ainsi mieux comprendre leurs logiques d'action. C'est pourquoi, suite à la demande conjointe des jeunes et des éducateurs-rices, des unités ont été dotées de ce jeu et des « loups garous » y ont été organisés.

« On pense qu'on est des personnes qui peuvent aider, mais en fait dans le groupe, on est des suiveurs, on se découvre ! On se connaît un peu mieux, et en se connaissant un peu mieux, on connait mieux ses limites, on peut les gérer : des exercices nous ont permis de mieux gérer insultes ou autres, on va mieux pouvoir canaliser parce que cette insulte qui vous touchait ne va plus vous toucher. » (ent. 2, AP)

Je m'en suis inspirée avec un jeune parce qu'on lui faisait des compliments et il ne pouvait pas les recevoir. Il disait : « On m'a toujours insulté, on m'a toujours dit que j'étais un moins que rien et je n'acceptais pas qu'on dise du bien de moi. » Et quand on écrivait des éléments positifs sur lui, il pensait que c'était de la drague. Je pourrais mettre ça en place avec tous les jeunes car ils se voient tous comme des délinquants. (ent. 12, PJJ)

Dans un contexte professionnel où les insultes des jeunes sont très fréquentes, y compris vis à vis des surveillant-e-s, l'expérience du **« mur des insultes »** a été mentionnée comme aidant à mieux y réagir : il a permis de mieux comprendre les ressorts sur lesquels repose leur impact émotionnel, et donc de prendre de la distance et d'y être moins sensible et réactif. En complément au « mur des insultes », on a vu précédemment comment le **« trésor »** permet l'expression de jugements positifs dans un contexte là encore marqué par la dureté des interactions et le manque de confiance en eux-mêmes de jeunes toujours assignés aux actes commis. La puissance de cet outil a incité une éducatrice à se l'approprier pour valoriser des comportements positifs. Cette même éducatrice a également réutilisé le **pow-wow** pour cadrer avec succès des activités collectives en unité de vie.

J'ai fait un pow-wow un week-end avant de jouer un jeu. On a établi 2-3 règles : tout le monde ne parle pas ensemble, pas d'insultes (c'est le problème central), on respecte la parole de l'autre et il faut savoir perdre. Ça a bien fonctionné (ent. 12, PJJ)

Cet « outillage » tant conceptuel que matériel fourni par la formation justifierait à lui seul, notamment pour des personnels de l'AP, de rendre ce type de formation obligatoire, sur le constat d'une meilleure efficacité professionnelle.

Nous qui avons fait la formation, nous avons une meilleure posture, une meilleure observation du groupe dans les unités de vie : nous n'avons pas autant de problème que les surveillants qui n'ont pas fait la formation. C'est vrai, les jeunes peuvent se battre entre eux, mais il y a moins d'agressivité (des surveillants) vis à vis des jeunes : peut-être le fait de recadrer après ? de pas aller au fond tout de suite ? Y compris les éducateurs préfèrent les surveillants qui ont fait la formation, sans savoir qu'ils ont fait la formation. Et un surveillant est aujourd'hui moins « maison d'arrêt », moins obtus… (ent. 2, AP)

Renforcement des liens avec les jeunes formés

En complémentarité avec leur changement de regard sur les jeunes, cette notion de « liens » a été abondamment utilisée par les professionnels hors AP pour qualifier l'évolution de leurs relations avec les

« Ils nous voient différemment et ça nous permet d'être en lien avec eux parce qu'on a été formés ensemble, avec les mêmes informations. Comme hier midi, j'en discutais avec deux jeunes sentinelles, on se disait : « si rappelle-toi, il a vraiment dit ça » » (ent. 24, PJJ)

« Avec les jeunes, on a discuté aux barreaux jusqu'à ce qu'ils sortent. » (ent. 17, PJJ)

jeunes sentinelles. Ces liens se sont tissés sur le vécu en commun de la formation Sentinelles et Référents© et les échanges postérieurs s'ancrent sur cette expérience commune. Ils consistent en échanges informels plus fréquents aux « barreaux » mais aussi en réactivation des apprentissages qui ont eu lieu durant cette formation. C'est la principale intervention des professionnels auprès des Sentinelles en tant que Référents. Ce resserrement des liens a pu impacter à la marge la vie des Sentinelles en mobilisant le cas échéant l'indulgence des Référents formés avec eux. Pour les professionnels qui ne sont pas en situation de cadrer des groupes de jeunes, l'emploi par les jeunes de leur prénom est perçu comme un indicateur de ce resserrement des liens.

« (Un jeune) s'est très bien comporté (durant la formation) et au final il s'est retrouvé au QD. On se disait qu'il valait mieux que ça et on a essayé de recadrer les choses avec lui. (ent. 18, UCSA)

Les jeunes avec qui j'étais, j'avais pas du tout la même relation après. Du coup, ils me disaient « maintenant je peux vous appeler par votre prénom », c'était trop mignon, et ils sont contents d'apporter ça. Au début, ils venaient pour ne pas rester en cellule et après : « on était bien contents ». Moi ils m'ont tous dit ça. (ent. 22, EN)

« On a une autre porte d'entrée. Ils en parlent quand y'a des choses qui se passent entre eux, comme ils se cherchent beaucoup entre eux… On leur dit : « tu lui réponds pas, vous avez rien appris la semaine dernière, les situations de vulnérabilité, de conflictualité ? » « Ouais ouais ! » (ent. 24, PJJ)

On le voit, ces rapprochements entre professionnels et jeunes ne concernent que ceux qui ont été formés ensemble. La mention de rapprochements qui se soient étendus à d'autres jeunes est rare.

Même des professionnels initialement très réservés sur la pertinence d'une formation exposant la vie personnelle des professionnels, avec la crainte d'une perte de légitimité, estiment que cette formation a au contraire créé des liens propices au travail éducatif.

J'ai tendance à mieux les comprendre, ça a fait sauter des barrières, parce qu'à l'UCSA, il faut se protéger, non des violences, mais dans le sens où je suis pas leur mère alors que eux sont en recherche de cocoonement, et dès qu'ils voient une faille, ils savent la contourner. C'est des jeunes qui n'ont pas eu la même chance que moi. On dit « c'est des petits branleurs » mais il faut resituer dans notre contexte d'enfants gâtés avec des parents qui s'occupaient de nous, alors j'ai tendance à être empathique. Du coup, je prends beaucoup plus le temps de parler, de m'asseoir avec eux et de discuter, de leur donner de l'importance, de montrer que l'on peut croire en eux. D'abord avec ceux de ma formation et maintenant avec les autres. Après, certains sont réceptifs, d'autres non… (ent. 18, UCSA)

C'est des jeunes en procédure criminelle lourde. (…) J'avais la crainte que des jeunes se reconnaissent dans des catégories nommées, avec des meurtriers qui viennent d'arriver, d'autres qui avaient fait des tentatives de suicide. Comme certaines thématiques ont touché les professionnels de très près, je me demandais comment les jeunes pouvaient recevoir certaines fragilités des professionnels. Mais je n'ai pas eu d'observations dans ce sens depuis. Au contraire, ça a créé du lien. (ent. 5, AP)

Mieux intervenir auprès des jeunes en souffrance

Avant, avec les jeunes, je me sentais mal à l'aise quand on leur demande au quartier arrivants (s'ils ont des pensées suicidaires), je savais pas comment l'aborder. Maintenant, je trouve ça beaucoup plus facile de parler du suicide en lui-même, dire les mots tels qu'ils sont. Je trouve que c'est un bon outil (l'échelle d'appréciation du risque suicidaire). (ent. 25, UCSA)

Si le passage à l'acte suicidaire est peu fréquent, les tentatives de suicide le sont davantage et mobilisent les inquiétudes des professionnels garants de la

sécurité des détenus. Les professionnels formés se disent tous désormais davantage en compétence pour repérer les jeunes susceptibles de présenter des risques suicidaires.

Lorsqu'un jeune arrive à l'EPM, la question suicidaire est systématiquement abordée durant son séjour au Quartier Arrivants, lorsque l'arrivée en détention peut provoquer un choc carcéral accompagné de pensées suicidaires. C'est pourquoi ce sont ces professionnelles qui ont le plus mis en exergue l'apport dans leurs pratiques professionnelles de l'approche du suicide proposée durant la formation Sentinelles et Référents©. Cette approche leur permet à la fois :

> *Un jeune il y a 15 jours a émis le souhait d'en finir auprès de son éducatrice en milieu ouvert, qui l'a signalé ici. Alors on a parlé de ça avec lui, on l'a vu avec le médecin, et j'ai utilisé l'échelle. Moi l'échelle, je ferme les yeux et j'ai la grille en visuel. C'est des outils que j'attendais. (ent. 18, UCSA)*

- de mieux comprendre le déroulement du processus suicidaire,
- de disposer d'un vocabulaire plus étendu pour l'évoquer avec les jeunes,
- de pouvoir identifier où un jeune se situe dans ce processus, grâce à la grille de détection des risques suicidaires travaillée durant la formation (cf supra 1.6).

> *Sur le suicide, ça m'a remis un certain cadre, des repères qui m'ont réassurée dans ma manière de mener les premiers entretiens quand ils arrivent, où on doit faire en peu de temps un diagnostic entre autre sur les risques suicidaires. Je peux maintenant aller chercher le mineur un peu plus loin dans le risque suicidaire, ne pas hésiter à creuser, voir s'il y a un réel mal-être, qu'il rompe sa carapace. Ça m'a réassurée aussi sur les capacité des jeunes à verbaliser. (ent. 23, PJJ)*

Après le séjour au Quartier Arrivants, des jeunes qui n'y ont pas exprimé de pensées suicidaires peuvent en développer durant leur séjour carcéral. Tous les professionnels sont alors concernés par leur détection.

Ils évoquent trois types de situations où leurs acquis sur le processus suicidaire leur a été utile :

- lorsqu'un jeune se tient en retrait de la vie collective et reste « dans son petit coin » ;
- lorsqu'au contraire un jeune multiplie les bagarres, qui peuvent constituées autant d'indices de défense d'une jeune harcelé ;
- lorsqu'un jeune évoque des pensées suicidaires et qu'il s'agit d'identifier à quel stade il se situe.

> *Je fais plus attention maintenant avec les mineurs, surtout ceux qui disent rien, qui sont dans leur petit coin, qui sont polis avec nous, je fais plus attention. Si on me dit « ça fait deux jours qu'il va pas en activité », j'en parle, quitte à aller voir leur dossier. Des fois, les jeunes apprennent tard les motifs d'incarcération de leurs codétenus et si ils apprennent qu'un jeune est ici pour des histoires de moeurs… Maintenant, j'essaie de savoir pourquoi un mineur se bagarre. Par exemple si un mineur se bagarre 4-5 fois, qu'est-ce qui se passe ? Il en a marre d'être traité de pointeur ? Déjà dans notre boulot, on le fait un peu, mais avec la formation, c'est plus. Ça m'a rafraîchi la mémoire aussi. (ent. 7, AP)*

Par les échanges développés grâce à la formation, des Référents peuvent évoquer plus aisément leurs doutes lorsqu'ils perçoivent un jeune en souffrance, que les personnels de l'UCSA peuvent aller ensuite visiter dans leur cellule.

Mais aussi auprès des collègues en souffrance

Le turn-over des professionnels est important à l'EPM. Si des considérations professionnelles et personnelles entrent dans les choix de changer d'emploi, ce turn-over peut être aussi un indicateur de difficultés rencontrées dans leurs fonctions. Suite à la formation, les Référents ont porté une attention nouvelle sur ces collègues en difficultés qui se tiennent tout autant qu'ils sont tenus à l'écart des collectifs professionnels.

> *On a abordé la question de la situation de collègues qui sont boucs-émissaires. Ça a pointé le fait qu'on ne fait pas spécialement attention à l'autre. Ce qui est ressorti, c'est qu'il faut prendre le temps de faire attention aux gens qui sont autour et aller les voir si besoin. (…) On peut traiter ça avec humour alors qu'il y a des gens qui sont pas bien parce que le boulot est pas facile, donc ici, il faut faire attention, se dire « Untel, il va pas bien » même si on l'avait déjà vu avant, mais c'est important d'en parler ensemble. (ent. 22, EN)*

> *« Entre Référents, dès qu'on peut, on va se voir, on discute. C'est là qu'une collègue de l'EN m'a dit : « Tu vois pas ? Ce collègue va pas bien, il faut faire quelque chose ». On l'avait à l'oeil depuis quelques temps, parce qu'il a perdu beaucoup de poids (…). La semaine dernière, il était absent et ça nous a alertés. On (enseignante et éducatrice) a beaucoup échangé : est-ce qu'on y va ou pas, c'est sa vie privée mais puisqu'on sait… On est allé chez lui pour voir si tout allait bien : il était très déprimé, avec beaucoup d'alcool. En parler ici ? En même temps, on ne peut pas se permettre de décrédibiliser quelqu'un sur son lieu d'activité, mais y'a un risque d'un passage à l'acte… C'est nos réflexions du moment…" (ent. 18, UCSA)*

Car les professionnels formés prennent plaisir à se retrouver et à échanger ensemble. Grâce aux liens tissés durant le programme et au partage d'une culture commune autour des discriminations, ils peuvent déployer leur vigilance à propos de collègues jugés en difficultés. Ils peuvent dépasser le stade du repérage individuel pour confronter leurs constats et envisager une intervention qui se doit d'être mûrement réfléchie. Car si prévenir le suicide des jeunes fait partie des missions légitimes des professionnels, il n'en va pas de même en ce qui concerne les collègues de travail qui risquent d'y perdre en légitimité professionnelle. C'est pourquoi au-delà de l'identification du risque suicidaire, les échanges portent sur comment intervenir sans fragiliser davantage le ou la collègue, et sur la pertinence d'en référer ou non à sa hiérarchie. Pour éviter ces écueils, certains Référents préfèrent exercer leur soutien en dehors de l'EPM, au risque de paraître intrusifs.

> *On a signalé auprès de la hiérarchie un collègue de l'AP en souffrance. Avec une des infirmières, on va de temps en temps dans son unité discuter avec lui et il y a moins de risques aujourd'hui de passage à l'acte, il y a du mieux. (ent. 27, AP)*

Une meilleure communication entre administrations

« Des liens se sont tissés »

L'évocation des trajectoires personnelles a permis de dépasser les représentations basées sur les rôles professionnels pour accéder à ce que l'on peut qualifier de « commune humanité », avec en retour une perception nouvelle des pratiques professionnelles des autres administrations.

> *(Avec la fresque) j'ai été étonnée de découvrir la vie des autres professionnels, ça m'a scotchée. (…) Des liens se sont tissés sur cette base d'expériences personnelles. (ent. 23, PJJ)*

En ont particulièrement profité les professionnelles de l'UCSA. L'UCSA est la structure située le plus en extériorité au fonctionnement de l'EPM et la plus mal connue, avec un bâtiment isolé des autres activités des jeunes, des interventions par définition ponctuelles auprès des jeunes, une équipe renouvelée en 2017, une direction absente du bâtiment administratif où se côtoient les professionnels des autres administrations. Le programme Sentinelles et Référents© a ainsi permis une meilleure connaissance des professionnelles et du fonctionnement de l'UCSA.

Dans chaque unité, on parle des jeunes avec eux (éducateurs et surveillants) ; au QA, on échange pour savoir dans quelle unité ils vont aller ; le week-end, c'est avec les surveillants qui nous amènent les jeunes. Sinon on se croise seulement. Alors que là (durant la formation), par exemple avec la RU (Responsable d'Unités), on a pu échanger sur d'autres choses ; avec la secrétaire aussi, c'était super intéressant, de voir leur vision à eux de l'incarcération et du suicide. (ent. 25, UCSA)

La réactivation de l'association du personnel

La formation a du faire le cocktail suffisant pour aller au-delà des matches de foot, sans clivage institutionnel, sur le mode détente. (ent. 15, EN)

L'association du personnel existe depuis 5 ou 6 années. Elle concerne tous les personnels, y compris ceux du Gepsa, et les responsables de chaque administration y sont membres de droit. Avec pour seule activité des matches de foot, elle était en sommeil avec seulement 5 adhérents lorsque plusieurs professionnels (2 enseignants, 2 surveillants, 2 infirmières) ont décidé de la relancer, avec le soutien fort de la direction de l'établissement (prêt d'une salle, enveloppe financière) et des responsables administratifs. Cinq de ces professionnels sont des Référents, dont quatre ont suivi la formation « Ressources et Accompagnement » dont on a pointé ailleurs le fort pouvoir de cohésion. Une première réunion de présentation des nouveaux projets de l'association a eu lieu fin novembre 2018. Suite à cette présentation, 75 personnes ont adhéré à l'association, soit la moitié environ des personnels travaillant à l'EPM. Parmi ces projets, outre la poursuite des matches de football, figurait l'organisation pour la première fois à l'EPM d'un arbre de Noël à destination des enfants de tous les personnels. Cet arbre de Noël destiné aux quatre administrations est apparu comme un symbole d'une dynamique de transversalité. Les personnels de l'UCSA y ont été particulièrement sensibles. Par contre, les personnels PJJ étaient proportionnellement peu représentés, indice des tensions professionnelles latentes entre PJJ et AP.

C'est la première fois que l'UCSA est considérée comme faisant partie de l'EPM, avec des cadeaux pour les enfants des professionnels de l'UCSA. Ça permet de faire autrement connaissance. (ent. 31, UCSA)

On retrouve pas mal de personnes formées dans l'association. C'est grâce à une belle cohésion durant la formation, on se rend compte que tout le monde a les mêmes objectifs et que si on travaille ensemble, ça se passe bien. On est des collègues de travail mais on peut se voir autrement, ça facilite les échanges. (ent. 18, UCSA)

Les éducateurs ne sont pas prêts à festoyer avec des surveillants s'il y a de trop grands écarts de postures vis à vis des jeunes. (ent. 23, PJJ)

Mieux fonctionner ensemble

Au-delà d'une meilleure compréhension du fonctionnement des autres administrations, le tissage de liens interpersonnels ainsi qu'une meilleure connaissance des pratiques professionnelles des uns et

« Ça permet de repérer et d'être repéré, de savoir comment chacun fonctionne. Par exemple l'Éducation Nationale, je les croise, mais comment on travaille, on ne savait pas. » (ent. 24, PJJ)

des autres a pour conséquence une plus grande fluidité dans les échanges professionnels.

Une meilleure fluidité des échanges revient régulièrement comme un apport majeur des liens tissés entre Référents. Cette « fluidité » se traduit de plusieurs manières :

- Par le **développement de relations horizontales** entre professionnels d'administrations différentes qui assouplissent le formalisme administratif. Ces relations horizontales se développent grâce à des relations de confiance qui permettent d'économiser les recours à la trace écrite, cette dernière n'étant plus considérée comme le facteur premier de protection vis à vis des risques de malentendus.

Ça a facilité certains échanges qui étaient beaucoup plus formels avant. Par exemple avec l'UCSA, j'envoyais un mail, maintenant j'y vais pour dire bonjour, ou on se voit en bas et on se le dit, pas besoin d'écrire. En plus, y'avait de tout, j'étais avec un cadre PJJ, maintenant je parle, dès que j'ai un souci avec des mineurs ou souci d'organisation, (…) avant on passait par nos supérieurs hiérarchiques mais maintenant on s'appelle, c'est l'organisation du travail qui s'en trouve simplifiée. Ou on se voit « tiens tu fais ça », on n'a plus besoin de se couvrir, ça a levé une contrainte, c'est agréable et ça fluidifie. Ici, quand on arrive le matin, on sait que la journée qu'on a planifiée, elle risque d'être bousculée, on travaille toujours en flux tendu, d'où l'importance de huiler les rouages et la confiance entre professionnels, où chacun a ses contraintes et sa façon de bosser. (ent. 22, EN)

Ça a tissé des liens avec les professionnels : quand on se voit, ça fluidifie la communication, ça enrichit les échanges, ça permet de mieux travailler ensemble. Par exemple avec une infirmière, on s'appelle plus souvent, on se voit entre deux, ça a permis de se rapprocher de l'UCSA, ça permet d'améliorer la prise en charge des mineurs, avec un suivi au plus près. Pareil avec certains enseignants ou surveillants : on se dit plus les choses. (ent. 23, PJJ)

La formation a favorisé les liens de confiance : « Si je rencontre des difficultés avec ton service, je vais te le dire », parce que dans cette formation, on a été à même de se dévoiler sur pas mal de choses, ça crée des liens. (ent. 22, EN)

- Par un **« huilage » des relations,** c'est à dire un aplanissement des tensions interpersonnelles qui adviennent dans le fonctionnement quotidien entre administrations. Les intervenants extérieurs, qui ont peu d'occasions de côtoyer les autres professionnels de l'EPM, ont particulièrement profité de ce « huilage » des relations, qui a pu permettre la résolution de tensions liées là encore à des préjugés préalables.

Depuis la formation, je tutoie l'aumônier alors que je le vouvoyais avant, la formation crée une symbiose entre professionnels, maintenant il vient discuter, alors qu'avant y'avait une barrière, elle s'est rompue et ça fait qu'on peut se dire les choses sans tabou. La discussion passe mieux, on se comprend mieux parce qu'il y a moins de préjugés sur la religion et ils peuvent parler plus librement. (…) Vendredi dernier, on a fait une réunion avec les 3 aumôniers et des choses ont pu être mises en place. Par exemple, le Père a célébré le dimanche des Rameaux dernièrement mais sans Rameaux pour des questions sécuritaires, alors que j'avais dit à l'aumônier qu'il n'y avait pas de problème : ça se passera mieux maintenant. (ent. 8, AP)

« Y'a eu un remaniement côté médical et grâce à cette formation, on est devenu, pas les meilleures amies du monde, mais on partage des après-midis desserts, le relationnel est différent, et donc la cohésion. On parle de nos vies et ça permet de mieux travailler : si un autre surveillant ne s'entend pas avec elle, « tu te trompes, elle est comme ça », avec des collègues qui pourraient avoir une approche différente. (ent. 13, AP)

Passer de la collaboration à la coopération

In fine, le programme Sentinelles et Référents© participe au développement d'une « culture d'établissement » où chacun perçoit la « pierre » qu'il apporte à l'édifice et celles apportées par les professionnels des autres administrations. La formation « Ressources et Accompagnement » a là encore permis d'accentuer ce décloisonnement grâce à la densité des échanges entre professionnels.

> *Avec les autres professionnels, notamment l'infirmière et la psychologue de l'UCSA, on a la même façon de travailler, et c'est pas parce qu'elle est psychologue qu'elle a la science infuse, elle est pas restée sur son piédestal en disant « moi je sais ». Non, nous savons tous et nous travaillons tous dans un but commun. (ent. 2, AP)*

> *On n'était ni dans la critique, ni le sermon, ni le jugement de valeur. C'était une approche compréhensive et bienveillante qui a apporté un peu de clémence dans tous le sens du terme. Au sein des professionnels, ça a été une bonne chose parce que quand tu pars d'un postulat qui échappe aux prés carrés institutionnels, tu as affaire à des hommes et des femmes, et tu peux bosser en synergie avec toutes les administrations présentes, ça redonne des perspectives. (ent. 15, EN)*

> *Pour les surveillants, ça permet aux autres professionnels de mieux comprendre notre logique : quand tous les recours sont épuisés, il faut remettre de l'ordre. (…) Ça a renforcé le côté éducatif des surveillants, ce qui fait partie des missions : sécurité et accompagnement à la réinsertion. Ce sont les surveillants qui s'occupent des cellules, qui vérifient l'état de propreté. Donc il y a un rôle éducatif, d'autant plus que toutes les activités ont lieu en binôme (avec un éducateur). Quand on accompagne les gamins aux activités, ils peuvent nous parler alors qu'ils vont moins parler parfois aux éducateurs. (ent. 7, AP)*

> *Ça permet d'avoir plus de cohésion. Moi ça m'a permis de voir les professionnels de l'EPM, de mieux voir la culture de l'établissement. Parce que c'est particulier ici. J'ai travaillé dans des établissements plus fermés (établissements pour majeurs) où on ne voit pas le jour, on est tout le temps dans des coursives. Ici, on voit le ciel, on travaille presque à ciel ouvert, on entend moins les déclics des portes. (ent. 21, AP)*

La direction de l'EPM observe ainsi une « cohésion » apparaître : *« Les personnels des différentes administrations ont eu une prise de conscience et une meilleure connaissance des uns et des autres. Dès le premier groupe, on a senti de la cohésion se crée autour des séances de formation. Ce sont des éléments particulièrement positifs. » (Dir EPM)* Elle se traduit par l'amorce de relations de coopération entre administrations et non plus seulement de collaboration. Certes, toute formation professionnelle en interne a pour effet potentiel de renforcer la cohésion des professionnels concernés, et derrière une thématique de formation affichée, c'est cet objectif qui est souvent prioritaire. La différence apportée par le programme Sentinelles et Référents© est la présence des publics avec lesquels ces professionnels interviennent, jeunes qui apparaissent à la fois comme témoins et comme destinataires *in fine* des échanges entre professionnels.

> *Par leur présence, ça permettait mine de rien qu'entre administrations on se parle avec du recul, tout en sachant que l'oreille des jeunes trainait. Le message leur était autant adressé qu'aux collègues. Ça permet de montrer aux mineurs l'intérêt qu'on leur porte sans s'adresser à eux. Par exemple, quand des jeunes disaient « on s'est fait plier », on pouvait échanger autour de ça, les jeunes pouvaient se rendre compte qu'il y a plier et plier, proprement et sans débordement, ou bien des choses qui ne devraient pas exister. (ent. 23, PJJ)*

Ce renforcement des liens entre administrations a été favorisé par la participation de quelques responsables administratifs aux formations, qui ont ensuite impulsé de nouveaux espaces d'échanges telle une réunion mensuelle entre officiers AP et Responsables d'Unités qui vient

Avec un surveillant qui dénotait dans le groupe, comme on avait échangé sur certains thèmes, (je me suis permise d'aborder le thème) de sa place et de sa façon d'intervenir avec les jeunes, on a échangé sur des principes éducatifs. Avant, je me serais pas permise, parce que c'est très hiérarchisé, j'aurais jamais abordé ces thèmes là avec lui. (ent. 23, PJJ)

compléter les réunions hebdomadaires qui ne concernent que les directions. Le programme Sentinelles et Référents© est venu ainsi renforcer l'impact d'autres formations mixtes mises en place récemment à l'EPM pour renforcer la cohérence des binômes AP et PJJ (formation gestion des conflits, journée « cohésion » avec une demie journée mixte, formation sur les addictions) ainsi qu'une réunion bimensuelle organisée dans l'unité 1 avec des personnels AP et PJJ.

Le souhait de diffuser les connaissances acquises

Quelques professionnels ont évoqué le souhait de mettre en place des ateliers sur la thématique du bouc-émissaire avec des jeunes. Ils y expriment le souci de poursuivre la dynamique engagée en l'élargissant à davantage de jeunes, en cohérence avec leurs secteurs d'intervention. Au moment de l'enquête, ces ateliers leur apparaissaient cependant difficiles à mettre en place pour deux raisons principales :

- **La complexité organisationnelle**. Pour les professionnels qui ne travaillent pas avec des groupes de jeunes, cette mise en place d'une nouvelle activité collective apparaît compliquée dans un contexte pénitentiaire où les jeunes suivent par ailleurs de nombreuses activités, où ils doivent être accompagnés par des surveillants dans chacun de leurs déplacements, avec une organisation fine de ces déplacements par l'AP pour que des détenus en conflit ne puissent se croiser.

On est 3 nouvelles et on voudrait mettre en place des ateliers sur la gestion des émotions, c'est lié avec la violence : c'est parce qu'ils arrivent pas à les gérer que ça part. C'est un projet qu'on avait avant la formation et que la formation a renforcé. Mais même avec seulement 3 ou 4 jeunes, ça veut dire qu'il faut un surveillant, donc des jeunes de la même unité sinon il faut plusieurs surveillants, pas de CCR entre eux, qu'ils aient pas activité à ce moment-là, et pas d'autres professionnels dans l'UCSA… Ça met beaucoup de bâtons dans les roues pour l'organisation… (ent. 25, UCSA)

À la fin, on n'avait pas de supports et on aimerait bien avoir un document récapitulatif mais on n'a rien. Ce serait utile pour faire le même travail, sinon je ne peux pas exploiter cette formation, notamment les vidéos. (…) Toutes les vidéos étaient intéressantes, moi j'ai tout aimé, c'était des cas concrets, avec des choses qui ressemblent à ce qu'on voit ici, et les exploiter, ça ne peut être que bénéfique. Par exemple dernièrement, j'étais dans la même situation (que vidéo des lycéens) : tout le groupe se moquait d'un jeune, et j'aurais bien aimé avoir la vidéo pour leur montrer les conséquences si on se moque de quelqu'un. C'est un jeune qui n'a pas la maturité, tout le monde se moque de lui, on l'appelle « l'araignée », on le manipule pour qu'il se batte. Et sur un autre groupe ce matin, j'ai eu la même situation sur (un jeune non formé) et je ne peux que dire : « Non, c'est interdit de se battre, ça ne se passe pas comme ça à l'EPM ». (ent. 9, EN)

- **Le manque de supports**. Le programme Sentinelles et Référents© est une expérimentation, et à ce titre, de nombreux supports ont été adaptés par les formateurs. Si les formateurs de la formation Sentinelles et Référents© d'octobre 2018 en ont disposé, ce n'était pas encore le cas des autres Référents au moment de la passation des entretiens.

II.3 Que font les Sentinelles ?

Les personnels enquêtés ont été très en difficultés pour apprécier l'impact du dispositif sur les comportements des Sentinelles : *« Sur l'échelle de 0 à 10, on a eu du 0 et du 10. »* (ent. 5, EN) Outre les écarts d'impacts en fonction des jeunes et de leur vécu à l'EPM, entrent en jeu les critères appliqués pour l'évaluation selon qu'ils sont d'ordre disciplinaire ou éducatif. À titre d'exemple, un même jeune a fait l'objet d'appréciations contradictoires (ent. 9, 17 ans), les uns y voyant un jeune qui a arrosé un surveillant entre les deux sessions de formation, « *qui embête toujours tout le monde, qui est en QD en ce moment* » (ent. 13, AP) et les autres un jeune *« qui prend les bons positionnements »* (ent. 12, PJJ).

Rappelons ici que le programme Sentinelles et Référents©, s'il vise une meilleure compréhension des phénomènes de violence, n'a pas pour objectif central de transformer des jeunes indisciplinés en jeunes obéissants aux règles édictées... Comme son nom l'indique, la formule Repérer Intervenir Référer, appliqué à l'EPM, a pour objectif central d'intervenir sur « les situations de souffrance ou de violence passant inaperçues » en formant des détenus à repérer des codétenus en difficulté, à les soutenir puis alerter un professionnel référent. Comment les jeunes ont-ils appréhendé ces trois facettes de leur mission de sentinelles ?

Un engouement pour le repérage des codétenus boucs émissaires

Il est étonnant de voir à quel point les jeunes ont mémorisé l'approche proposée du phénomène de bouc-émissaire. Tous se souviennent des profils composant le « triangle de l'abus » qui synthétise les interrelations entre bouc-émissaire, « pervers », « normopathes » et le rôle pacificateur du « rebelle ». La mémoire de ce terme compliqué de « normopathe » en est un indicateur.

> *Quelques semaines après la formation, ils étaient toujours dans ce monde « sentinelles » : « Lui, c'est un manipulateur, il veut nous diriger ! » (ent. 2, AP)*

Après la formation, de nombreux jeunes se sont montrés plus attentifs aux dynamiques collectives, notamment dans leur unité de vie. Ils ont montré un certain engouement à rapprocher les comportements observés des postures étudiées durant la formation. Présenté d'une façon souvent ludique, cet engouement peut s'expliquer par les pratiques quotidiennes de hiérarchisation des rôles en milieu carcéral. Ainsi, s'ils se sont tout particulièrement attachés à identifier autour d'eux les boucs émissaires, c'est avec le souci premier de se démarquer de la « victime », qu'ils ont associée après la formation à la figure du bouc-émissaire.

> *Beaucoup ont flashé sur le bouc émissaire, ça les a vraiment marqués, ils ont regardé autour d'eux, ils ont fait attention, ils donnaient des noms, « celui-là, je suis sûr qu'il est bouc-émissaire, il va falloir faire attention ». Et d'autres m'ont dit qu'à l'extérieur, ils allaient faire attention. Ça les a fait réfléchir. Ça m'a épatée parce qu'intéresser les ados, c'est difficile. (ent. 22, EN)*

Après quelques semaines de détention, les détenus sont ainsi en mesure d'identifier les boucs émissaires dans chaque unité de vie, figure repoussoir du détenu dominé dont les marges de manœuvre sont contraintes par les désidératas de détenus plus « puissants ».

> *Après dès que je suis sorti de Sentinelles, je suis devenu parano, je voyais des pervers partout ! Et depuis, pour rigoler, on dit « mais c'est un petit pervers » ou « un normopathe ». (…) Moi, je suis le bouc-émissaire des éducs… (ent. 12, 15 ans)*

C'est pourquoi le second profil le plus recherché est celui du « pervers » qui exerce ce pouvoir de coercition.

« Ils essaient de s'analyser entre eux, ils sont assez doués pour analyser les failles et surtout ceux qui ont fait Sentinelles, « t'as vu, il a fait le pervers là ! ». C'est dans la rigolade mais ils ont intégré des choses. » (ent. 24, PJJ)

À l'U2, y'en a un (bouc-émissaire), y'a 3-4 personnes, il arrêtait pas de se faire frapper, il est parti maintenant à l'U5. Un autre bouc émissaire est parti à l'U2 parce qu'il se faisait victimiser par tout le monde (il habite à Aubervilliers). Il est toujours là, depuis moins d'un mois. Dans l'U1 ? Y'en avait avant, plus maintenant, des gens disaient c'était des violeurs, c'était y'a 2-3 mois. Y'en a un qu'est sorti y' a moins d'un mois, les gens disaient qu'ils avaient de la chance d'être dans l'U1 sinon, ils se seraient fait victimiser. Ils étaient peut-être jaloux qu'ils soient à l'U1, parce que c'est beaucoup plus calme, plus de temps libre. (ent. 9, 17 ans)

Aucun témoignage de jeune ou de professionnel n'indique qu'une Sentinelle ait pu être moquée ou critiquée par ses codétenus à cause de ce statut. Des témoignages de professionnels évoquent au contraire des jeunes témoignant de leur fierté d'avoir pu participer à cette expérience. Comme on va le voir, cette absence de conséquence sur leur vie carcérale tient à ce qu'ils ont mis en oeuvre des facteurs de protection en ne s'exposant pas à soutenir devant tous les boucs émissaires.

Maintenant, à chaque fois que je les vois, ils disent devant les autres qu'ils étaient en formation avec moi, ils en reparlent : « Moi je suis sentinelle ». Je pense qu'ils en sont fiers, comme une compétence en plus. C'est vrai qu'ici, leur dire « c'est bien, t'as appris ça », ils sont vraiment à la recherche de ça. (…) J'avais un peu peur que les autres se moquent d'eux et c'est pour ça que j'ai été super étonnée qu'ils en parlent en classe. Ça veut dire qu'il n'y a pas de moqueries derrière sinon ils en auraient pas parlé. (ent. 22, EN)

Mais un difficile soutien des codétenus en souffrance

Si les jeunes ont montré de réelles compétences pour repérer leurs codétenus en situation de boucs émissaires, s'ils sont nombreux à avoir affirmé durant la formation ou durant les entretiens leur volonté de soutenir des personnes suicidaires, rares sont ceux qui ont concrétisé cette déclaration d'intention. Deux jeunes mentionnant un tel soutien en milieu carcéral le situent avant la formation et présentent la caractéristique d'occuper tous deux un rôle de leaders positifs dans leur unité de vie. Un seul évoque son soutien auprès d'un codétenu après la formation, qu'il décrit davantage comme un jeune replié sur lui-même que comme un bouc-émissaire. Fait notable, ce jeune a participé à la formation interne dont on a vu précédemment le plus grand impact sur les discours des jeunes[31].

J'ai aidé (un jeune en souffrance) mais c'était avant la formation. Il était pas bien, je lui ai parlé, je lui ai dit « ça sert à rien, c'est pas comme ça que tu vas sortir de prison ». Certains croient qu'ils vont sortir plus vite mais c'est pas vrai. (ent. 5, 17 ans)

C'est pas un bouc-émissaire parce qu'en gros les gens, ils parlent surtout aux barreaux, on va jamais dire les trucs face à face. C'est à dire pour lui, il s'en foutait en fait, mais juste il sortait pas de sa cellule. Et un jour, j'ai discuté avec lui, je lui ai dit « faut sortir de ta cellule, c'est quoi tes activités qu't'aime bien ? », c'est le foot qu'il aime bien, c'est là que je lui ai dit « inscris-toi au foot comme ça tu te sens bien », et tout à l'heure, on était au foot ensemble, c'était bien. (Alors qu')avant, si il sortait pas de sa cellule, (je me disais) c'est sa vie… (ent. 15, 17 ans)

Plusieurs pistes explicatives peuvent être avancées pour rendre compte de ce décalage entre leur intérêt déclaré pour la thématique du bouc-émissaire telle qu'abordée durant la formation et le peu de soutien à leurs codétenus en difficulté au sein de l'EPM : la persistance d'une

[31] Voir 1ère partie Chap. III « Des jeunes plus à l'aise »

Le suicide, ça me dégoûtait un peu. La formation, c'était un bon truc, mais le suicide, c'est un truc de fou, faut être fou pour se suicider, ce sont des personnes faibles mentalement. Je le pense toujours, malgré ce qu'il (le formateur) m'a dit. (ent. 2, 16 ans)

vision négative des personnes suicidaires, l'impossibilité d'en référer ou de les soutenir en collectif, et l'absence d'espaces de soutien interpersonnels.

- Si la formation Sentinelles et Référents© a changé le regard des jeunes sur les professionnels, elle a eu **moins d'impact sur les préjugés des jeunes** à l'endroit des personnes suicidaires ou en situation de bouc-émissaire. Le suicide génère toujours un sentiment d'incompréhension, associé à une faiblesse de caractère parfois teintée de racisme : *« Le suicide, c'est pas un truc de noir. C'est pour les Jean-Philippe, les François. »* (ent. 5, 17 ans, notes d'observation de la formatrice). Et se retrouver en situation de bouc-émissaire reste associé à l'incapacité de s'adapter à la vie carcérale. Certains déclarent une plus grande empathie vis à vis des jeunes sur lesquels se cristallisent les violences, mais sans actualisation notable dans les soutiens apportés. Au mieux un jeune admet-il ne plus frapper et se limiter aux moqueries… Sur ce point, la formation a eu peu d'effets observables en milieu carcéral.

Dans ma tête en gros, c'était chacun ses problèmes, tu te fais frapper, tu te fais taper, tu te fais voler, moi je fais rien pour toi parce que c'est ta vie, débrouille-toi. (ent. 15, 17 ans)

Ça marque les images. Depuis, je vois moins les choses comme avant. Avant, je tapais d'un coup comme ça pour rigoler, et maintenant, je fais rien. Avant, je me foutais d'eux souvent (les boucs-émissaires), ils étaient mal mais je continue, je continue. Maintenant, je me fous toujours de leur gueule mais sans leur faire mal, sans leur casser la tête. (ent. 9, 17 ans)

- On note aussi la quasi **absence du volet « Référer »** dans l'usage que les jeunes ont fait de la formation reçue. La difficulté des jeunes à référer est à relier au manque d'identification des Sentinelles et des Référents par les personnes n'ayant pas été formées conjointement. Ainsi les jeunes ne pouvaient identifier que 6 des 24 professionnels Référents sur l'EPM. Il faut également rappeler ici la règle adoptée pour la composition des groupes de formation où ne pouvaient être formés conjointement des jeunes et des éducateurs cohabitant dans la même unité de vie. À l'inverse, les surveillants « tournent » davantage sur les unités et ce sont eux qui ont le plus d'opportunités de côtoyer des jeunes avec lesquels se seraient tissés des liens de confiance durant la formation. Ainsi, le seul Référent à avoir reçu un signalement est une surveillante, alerte qui par ailleurs venant d'un jeune *« qui avait le caractère et la personnalité pour pouvoir se positionner de cette manière »* (ent. 17, PJJ). Car au-delà de ces considérations pratiques, l'évocation de cette mission de signalement a provoqué chez les jeunes interrogés une attitude de rejet de cette éventualité, par crainte de passer pour un *« poukave »*, c'est à dire de traître à son « camp ». Cette appréhension concerne tant les éducateurs que les surveillants.

« Quand on leur a conseillé de faire remonter l'information à des professionnels, ils ont dit « on n'est pas des poukaves ! » Même un m'a dit, quand je lui ai demandé : « Si y'a un mineur dans ton unité qui a des pensées suicidaires, tu n'iras pas le dire ? » « Non je pourrai me débrouiller, juste lui conseiller de pas faire ça, mais pas en parler aux surveillants ou aux éducs ». (ent. 21, AP)

Si rares sont les jeunes à avoir recouru à un Référent, ils sont quelques uns à être intervenus physiquement après leur formation pour protéger des codétenus en difficulté. Ces interventions ciblent surtout les plus jeunes des détenus vers lesquels les attitudes de protection des plus âgés sont admises à la fois par le groupe et par les détenus en difficulté. Car être soutenu au vu et au su de tous est également perçu comme une preuve de faiblesse par incapacité à se défendre seul.

> *Ce jeune (formé en octobre) s'est mis en protection par rapport à un jeune qui est en grosses difficultés car il n'a que 13 ans, incarcéré pour cause de fratricide. Comme il en parle facilement, avec le sourire, les autres jeunes ne comprennent pas et le traite en bouc-émissaire. (ent. 17, PJJ)*

- Une autre piste explicative est **l'absence d'espaces propices au soutien** de codétenus en souffrance. Si le programme Sentinelles et Référents© est basé sur le constat que, par définition, seuls les jeunes ont accès aux espace de l'entre soi juvéniles hors de vue des adultes[32], ces espaces n'existent pas en EPM. Astreints soit à une vie de groupe, soit à l'isolement cellulaire, les jeunes ne disposent pas d'espaces où ils pourraient échanger sur un mode intimiste avec un codétenu. Que ce soit durant les activités collectives ou aux « barreaux », ces espaces se prêtent peu à des interventions de soutien auprès de jeunes victimisés, quand bien même les Sentinelles en auraient la velléité.

Ce faible impact du dispositif sur la protection des plus faibles peut là encore s'expliquer par la force d'emprise des dynamiques de groupe valorisant une culture de la virilité où prime la nécessité de « garder la face »[33]. Dans un tel contexte, seuls les détenus qui occupant une place de leader peuvent prendre la défense des plus faibles sans risquer la « contagion du stigmate » pour reprendre une autre expression d'Erwing Goffman.

> *On pensait que la formation l'avait changé. (…) Mais dès son retour en détention, il s'est retrouvé avec des jeunes en difficulté autour de lui, attiré par la facilité qui est ici de foutre le bordel. (ent. 27, AP)*

- Une dernière piste explicative est la hiérarchisation des violences construite par les jeunes en fonction de leur objet : les violences associées au vol sont légitimes, tout comme celles opposant deux personnes qui se connaissent. Ainsi, les conflits entre détenus ne sont pas perçus comme causés par des dynamiques collectives mais comme des « affaires privées » sur lesquels des tiers n'ont pas à intervenir. Le témoignage d'un jeune durant la formation évoque cette dimension interpersonnelle des conflits en milieu carcéral, dans laquelle il ne perçoit aucune dimension discriminatoire, c'est à dire injuste : *« Si c'est des gens qui se connaissent, il y a forcément une histoire et c'est à eux de régler ça »*. Il met ce type de conflit en parallèle avec des conflits familiaux dont il a été victime au vu et au su de tous, sans que personne n'intervienne dans ces violences perçues comme « normales », car replacées dans un rapport de sujétion du frère aîné sur son frère cadet :

> *Si un jeune avait arraché le téléphone d'une dame, j'aurais pas réagi, j'ai fait la même chose. Mais on s'est surpris à comprendre qu'il y a des trucs sur lesquels on réagit plus : un téléphone, c'est plus un besoin. Alors que la force avec une dame, c'est pas pareil. (ent. 18, 17 ans)*

> *Quand je vois deux personnes s'insulter ou se bagarrer, si la raison est bonne, je laisse faire. Si c'est un couple, c'est leur problème. Si c'est des gens qui se connaissent, il y a forcément une histoire et c'est à eux de régler ça. Un*

[32] En milieu scolaire, il s'agit des recoins des espaces de récréation, des toilettes, etc.
[33] cf *supra* Introduction chap. 2.2

jour j'ai été fouetté par mon grand frère au quartier, quelqu'un est venu et quand mon frère a dit que j'étais son petit frère, la personne est partie. C'est normal, c'était mon grand frère, c'est comme ça, c'est nos histoires. Là, c'est des gens qui ne se connaissent pas, on voit que la fille n'est pas d'accord. (notes d'observation de la formatrice)

Des attentes démesurées vis à vis des Sentinelles

La question de l'impact du programme Sentinelles et Référents© sur la violence des jeunes a été l'occasion de vifs débats sur l'intérêt de la formation, surtout entre professionnels de l'AP et de la PJJ.

(Un Sentinelle) a causé un souci au niveau du sport où il a voulu contester les décisions des adultes d'arrêter la séance. Et dimanche, lors du culte, il y a eu une petite collation après le temps biblique. Il restait des boissons et des pâtisseries que l'aumônier a autorisé à emporter mais sans demander l'autorisation au surveillant, qui a refusé. (Un autre Sentinelle) a voulu forcé et a fait l'objet d'un recadrage. Ça interpelle par rapport à la formation parce qu'il y a été un des plus assidus et des plus investis et ça n'est pas mis à profit. Pour d'autres, ça se passe bien, comme (un Sentinelle) qui est intervenu quand (un autre Sentinelle) a agressé le surveillant, et il a réussi à le calmer. (ent. 8, AP)

Les constats des professionnels de l'AP insistent sur le déficit d'impacts visibles du programme sur les violences tant entre jeunes que vis à vis des surveillants. Leurs discours sont empreints de leur déception d'avoir vu certains Sentinelles impliqués dans des bagarres malgré le suivi d'une formation visant selon eux la prévention de toutes les violences. Leurs récits indiquent des attentes d'une meilleure compliance aux règles carcérales, y compris en cas de consignes contradictoires des professionnels : *« Vous êtes des Sentinelles, on attend de vous que vous calmiez les ardeurs de ceux qui rentrent dans des prémices de violences. » (ent. 8, AP)* Émerge chez certains surveillants le soupçon d'un lien de cause à effet entre les apprentissages dispensés par la formation Sentinelles et Référents© et une recrudescence des bagarres. De fait, les quatre noms qui reviennent le plus souvent dans les récits de bagarres entre détenus sont ceux de jeunes qui occupent à l'EPM un rôle de « victime ». D'où l'hypothèse qu'une formation visant à réhabiliter les boucs émissaires ait pu développer les volontés de résistances de ces jeunes…

Certains jeunes ont provoqué des incidents en utilisant un peu de cette formation : au lieu d'utiliser cet outil de façon responsable, ils l'ont utilisée pour troubler le travail. Comme (un Sentinelle), avant la formation, il était turbulent, il pouvait être dans la manipulation. Mais maintenant, il est toujours en U6 ! Alors qu'il devrait être plus responsable. D'autres ont joué le jeu, on ne les entend pas, ils sont tranquilles. Certains ont même intégré l'U1. (ent. 21, AP)

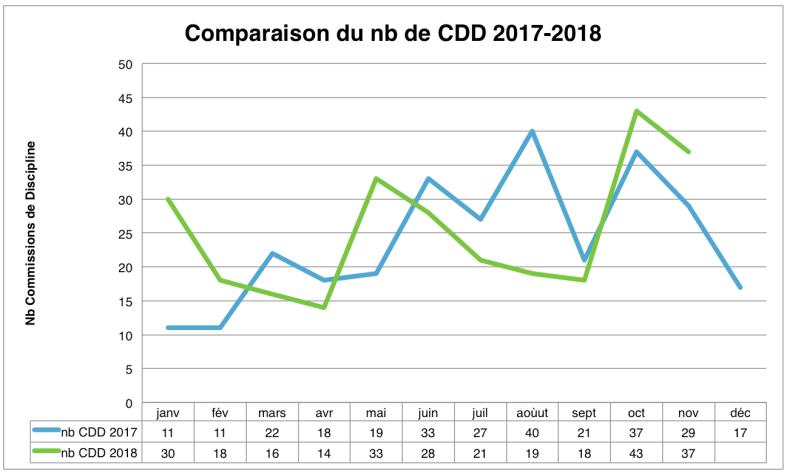
Les constats des autres professionnels, notamment PJJ, prennent davantage en compte le moyen voire le long terme. S'ils font les mêmes constats de bagarres impliquant des Sentinelles, ces constats n'invalident pas d'autres effets positifs à moyen ou long terme de la formation sur les comportements des jeunes.

Que des jeunes aient encore posé des actes (…), ça ne remet pas en question cette formation : ce n'est pas parce qu'ils ont suivi la formation qu'ils ont eu ces comportements déviants. Et ça a bien cheminé pour certains. Pour les autres, on n'a pas vu les effets, pas encore. (ent. 23, PJJ)

Un autre vrai souci sur la structure, c'est le taux de violence, sur lequel on n'a pas d'impact réel avec cette expérimentation. Si on réussit à intensifier le rythme des formations, on pourrait créer une dynamique sur l'établissement. Des choses se sont faites mais pas suffisamment. Il faut donc tenir le rythme et je souhaite que l'on puisse poursuivre sur cette démarche-là. (Dir EPM)

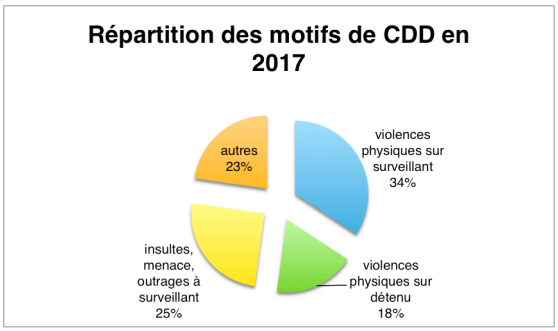
Il faut ici rappeler que le dispositif Sentinelles et Référents© cible en priorité *« les phénomènes de bouc-émissaire, discriminations, harcèlement, radicalisation, isolement et conduites à risque, violences contre soi et envers les autres, et leurs conséquences »*[34]. Or les violences entre détenus et surveillants ne relèvent pas de cette typologie mais de la condition carcérale où se déploie la violence légitime d'État.[35]

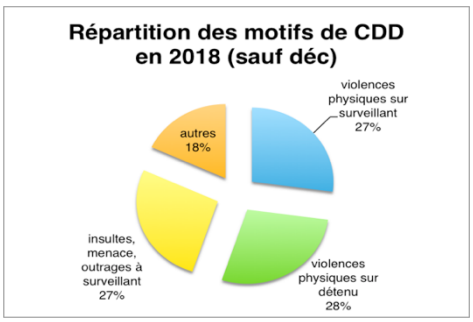
Pour aussi fragiles et peu précises que soient ces données, l'évolution du nombre de Commissions de Discipline (CDD) valide ces observations d'un déficit d'impact du programme sur les violences carcérales. On y voit une augmentation sur les mois d'avril à mai 2018, également en augmentation par rapport à 2017 sur cette période, puis en diminution de mai à septembre.



	janv	fév	mars	avr	mai	juin	juil	aoùut	sept	oct	nov	déc
nb CDD 2017	11	11	22	18	19	33	27	40	21	37	29	17
nb CDD 2018	30	18	16	14	33	28	21	19	18	43	37	

Cependant, une analyse plus fine prenant en compte les motifs des CDD montre une diminution de la part des violences physiques sur les surveillants, passant de plus du tiers de l'ensemble des motifs de CDD en 2017 (97 cas soit 34%) à un peu plus du quart en 2018 (75 cas soit 27%).





Des professionnels attestent également de cette emprise des interactions carcérales sur les comportements des Sentinelles. Car pouvoir soutenir un codétenu fragilisé dans l'univers carcéral nécessite d'occuper une position dominante garantissant de ne pas se voir soi-même exposé aux moqueries pour avoir adopté une posture d'aide perçue comme féminine. Et la perspective d'alerter un professionnel est encore plus rédhibitoire. Le seul jeune à avoir envisagé cette possibilité occupe un rôle de leader.

> *Sur le groupe (Sentinelles et Référents auquel a participé l'enquêté), à ce jour, un est sorti, un est partiellement présent comme Sentinelle, et les autres sont toujours dans des bagarres. (…) Il faut prendre en compte que l'on est dans un lieu fermé très isolé de leur environnement, qu'ils sont sans arrêt dans une dynamique de groupe, et dans une situation judiciaire grave. (ent. 5, AP)*

[34] Cf. Référentiel pédagogique Sentinelles et Référents©, Éric Verdier, SEDAP, 2019, p.2.
[35] Cf Max Weber, Le Savant et le Politique, Union Générale d'Éditions, 1963. Weber y définit l'État comme l'institution détenant le monopole de l'usage légitime de la force physique.

Un film d'animation sur les boucs-émissaires

Les périodes de vacances scolaires sont difficiles pour les détenus qui perdent alors l'activité centrale de leurs journées et la principale occasion de sortir de leur cellule pour échanger avec leurs codétenus. Davantage d'activités sont alors mises en place par la PJJ, surtout sportives mais également artistiques. Ainsi, depuis quelques années est proposé un atelier de réalisation d'un film d'animation, et c'est le thème des Sentinelles qui a été retenu pour 2018. L'atelier était encadré par un éducateur sportif, un animateur multimédia et le réalisateur qui a participé aux courts-métrages précédents. Aucun des encadrants n'avait suivi la formation Sentinelles et Référents© ni « Ressources et Accompagnement ». Elle était organisée sur une durée de … par séances d'une heure et demie. Étaient ciblés en priorité des jeunes ayant suivi la formation Sentinelles et Référents© ou bien présentant des critères similaires : motivation, éloignés des profils de « victime » ou du harceleur.

De fait, quelques jeunes formés ont participé à la première semaine, et il leur a été demandé d'expliquer aux autres le dispositif avec notamment le rôle d'une « sentinelle » et celui d'un « référent ». Ces jeunes sentinelles ont été ensuite libérés et l'atelier n'a donc plus concerné que des jeunes non formés.

> *« C'était succinct mais ils ont expliqué le principal : la sentinelle doit repérer une personne mise à mal, intervenir, puis en référer. Mais dans les faits, ils ne savaient pas trop comment référer car pour eux référer, c'est être une balance. Ils disent « j'irai voir quelqu'un » mais ils le font pas. Ça se voit dans le court-métrage, « je vais pas dire qui, je vais dire « si ça dégénère, tu reviens me voir » ». (ent. 30, PJJ)*

Les jeunes avaient à choisir des situations de harcèlement qui permettraient d'illustrer l'action d'une sentinelle. Les profils de victimes dessinées par ces jeunes non formés a montré la prégnance des préjugés sur les boucs émissaires : *« La victime qui se fait racketter, c'est soit un chétif, soit un blanc, soit un homo. »* (ent. 30, PJJ) Et certains dessins d'hommes homosexuels démontrent une totale méconnaissance de cette problématique : *« La 1ère chose qui m'a frappé, c'est que le mec est habillé en jupe ! Pour eux, les homos, c'est des travestis ou des drag queens… »* (idem), ce qu'ils ont admis en reconnaissant n'avoir jamais rencontré à leur connaissance d'homme homosexuel. L'atelier a donc été l'occasion de travailler sur ces représentations.

II.4 Un impact sur les jeunes limité dans le temps

Le turn-over des détenus et des personnels

On l'a vu en introduction, ce sont 14 jeunes qui ont suivi la formation dans son intégralité et ont obtenu leur diplôme de « Sentinelle ». Si on y ajoute les 5 jeunes formés au mois d'octobre, ce sont au final 19 jeunes qui ont été formés. Sur les 60 places disponibles à l'EPM, c'est donc presqu'un tiers des jeunes qui seraient devenues Sentinelles. Mais si l'on prend en compte le turn-over des jeunes, leur part à un temps t est beaucoup plus faible.

> *Durant les 3 mois de formation, les gamins se faisaient souvent des rappels aux uns et aux autres : le fait de respecter la parole, d'attendre que l'autre ait fini de parler… Mais je te cache pas qu'ils avaient aussi un peu d'ironie = si un truc comme ça était rendu pérenne et organisé sur plus de sessions pour concerner le maximum de gamins, les jeunes formés feraient le poids, alors que là, y'avait 16 formés sur 40 non formés. (ent. 15, EN)*

Ce turn-over des jeunes détenus est inhérent à la vie d'un EPM. Si les jeunes orientés vers une détention en EPM étaient initialement ceux condamnés à des durées d'incarcération suffisamment longues pour qu'un travail éducatif puisse être engagé. Il apparaît qu'arrivent désormais à l'EPM des jeunes avec des mandats de dépôt d'une durée plus courte. Or l'orientation vers une formation Sentinelles et Référents nécessite un temps de détention suffisant pour pouvoir statuer sur le profil des jeunes.

C'est une bonne chose (le dispositif S&R) sauf que les gamins bougent, y'en a en mandat de dépôt de 3 mois, mais là où c'est positif, c'est qu'ils ont eu le temps de discuter autour d'eux avec les potes pour diffuser. (ent. 7, AP)

Inauguré en 2008, l'EPM de Porcheville ne compte que deux professionnels présents depuis cette date. Le turn-over des professionnels est lié à la faible attractivité d'un poste de travail dans un type d'établissement peu valorisé et peu valorisant car reposant sur une difficile collaboration entre approche disciplinaire et approche éducative.

- 11 départs de surveillants sur la dernière CAP (Commission Administrative Paritaire - 2 par an) avec seulement deux arrivées. Y arrivent beaucoup de jeunes diplômés de l'ÉNAP affectés à des postes en IDF en attendant leur titularisation et la possibilité d'une mutation sur leur région d'origine[36] ;
- Beaucoup de jeunes éducateurs PJJ assurent une vacation d'un an non renouvelable, avec le projet de retourner ensuite en milieu ouvert[37].
- Ce turn-over concerne également les personnels de l'EN
- L'équipe de l'UCSA[38] a été renouvelée aux trois quarts en 2017, et le poste de direction n'a pas été pourvu.

J'avais des doutes sur l'effet de la formation au début à cause turnover. Mais depuis la formation S&R, je ne vois plus les choses de la même façon parce que j'ai vu que les gamins en parlent, donc ils vont en parler aussi à l'extérieur. Maintenant (décembre 2018), les jeunes en parlent moins, sauf ceux qui l'ont fait récemment : ils jouent de ça, « toi t'es un pervers », « toi t'as pas fait Sentinelle », et c'est bien. Mais en groupe, c'est difficile à sonder parce qu'ils ont une posture, mais quand tu les interroges individuellement, ils ont compris des choses. (ent. 15, EN)

Le fait qu'on soit plus nombreux, y'aurait plus d'émulations au sein de la prison. Pas des groupes plus grands parce que la parole aurait du mal à se libérer mais plus de dates. On en a parlé surtout entre nous, c'était pas facile à expliquer, on échangeait nos opinions, ce qu'on avait ressenti. (ent. 22, EN)

Pour cette raison, les participants estiment nécessaire de multiplier les formations pour pallier la déperdition de Sentinelles à cause du turnover et pour atteindre la part la plus importante possible de jeunes formés. Tout en conservant la petite dimension des groupes de formation qui facilite les relations de confiance nécessaires à son efficacité.

Cette nécessité de maintenir de petits groupes est apparue durant la formation « Ressources et Accompagnement », lorsque 12 professionnels issus des quatre groupes de formation Sentinelles et Référents© ont été réunis.

C'était plus compliqué pour échanger, pour trouver sa place, des personnes sont restées un peu en retrait. L'idéal serait plutôt 8 personnes pour s'habituer à ceux avec qui on n'avait pas partagé la formation Sentinelles, ce qui a pris les 2 premiers jours. (ent. 22, EN)

[36] Sur les XXX postes AP, 2 sont occupés par des professionnels qui ont assisté à l'ouverture de l'EPM.
[37] Sur les XXX postes PJJ, 4 éducateurs sont présents depuis les débuts de l'EPM en 2008.
[38] Depuis 2017, il y a 3 nouvelles infirmières sur 4 postes.

L'invisibilité du dispositif

On constate une faible identification des jeunes Sentinelles et des professionnels Référents au sein de l'EPM, ce qui limite grandement l'impact du dispositif. Une fois jeunes et professionnels formés, on a ainsi constaté qu'ils peinent à occuper leurs rôles respectifs de Sentinelles et de Référents. Outre les freins analysés précédemment, il apparaît que l'invisibilité du dispositif accentue l'effet de dilution : les participants à une même formation ne peuvent identifier que les Sentinelles et les Référents de leur seul groupe. Le dispositif y a perdu en impact, et aussi en cohérence puisque la dimension communautaire des groupes formés s'est vite délitée. Les Sentinelles n'ont pas évoqué cette difficulté, qui apparaît mineure au regard des freins majeurs liés aux dynamiques carcérales. Par contre, les Référents ont regretté de n'identifier que les professionnels avec lesquels ils ont été formés. De ce point de vue, les professionnels qui ont participé à la formation Ressources et Accompagnement disposent d'une meilleure vue d'ensemble de l'équipe des Référents, même si certains regrettent l'absence d'un listing qui leur permettrait d'identifier tous les collègues engagés dans ce rôle de Référents.

> *Les adultes référents, on ne sait pas trop qui ils sont… À part les collègues qu'on connaît bien, on ne sait pas qui a participé. Il faudrait une liste pour savoir à qui s'adresser et avec qui échanger sur nos outils communs. (ent. 27, AP)*

> *Les élèves qu'ils ont formés (en octobre), je sais même pas qui c'est. Il faut que je puisse repérer les jeunes, grâce à un bracelet. Et que les jeunes en groupe Accueil sachent ce que signifie le bracelet. Et pas de risque de passer pour une « balance » si l'information est donnée à l'entrée. (ent. 3, EN)*

Du point de vue des Référents, cette identification pourrait leur permettre à tous d'interpeler les Sentinelles sur les attendus de leur rôle, ce qui aurait également pour effet de permettre aux Référents d'intervenir auprès de tous les jeunes Sentinelles, ainsi que médiatiser l'existence du dispositif auprès des professionnels non formés.

> *Tous les jeunes qui ont fait la formation, quand on se parlait après la formation, même si ils avaient fait une agression ou des bêtises en unité, (que ce soit) avec les jeunes de mon groupe ou des autres groupes : « Vous vous rendez compte, vous avez fait une formation et vous arrivez pas à la mettre en oeuvre ! » « euh… » C'est vrai que c'est difficile pour eux parce que les éducateurs sur place n'ont pas fait forcément la formation et ne portent pas assez attention à eux, en les poussant dans cette voie, en les mettant en valeur dans cette voie, ça irait mieux, mais si l'éducateur ne sait pas… Pareil pour les surveillants. Sinon, ça passe à l'as… (ent. 2, AP)*

Immédiatement perceptible, cette lacune a été l'objet d'échanges lors d'un comité de pilotage local, avec le projet de visibiliser Sentinelles et Référents par des bracelets. Ce projet en cours se heurte aux contraintes sécuritaires qui interdisent tout objet pouvant être utilisé pour porter atteinte à soi ou à autrui. Les réflexions en cours portent sur le matériau qui serait le mieux adapté, sur sa couleur ainsi que sa taille.

Une autre piste étudiée est la forme que pourrait prendre une présentation du dispositif dans le Quartier Arrivants.

> *Il faut qu'on soit reconnaissable, que quand un jeune arrive, qu'il puisse nous identifier, par un bracelet ou autre, sinon ça sert pas à grand chose. (ent. 3, EN)*

Des graines semées pour « après »

Malgré tout l'intérêt qu'ils ont porté à la formation, on a vu précédemment les difficultés des Sentinelles à soutenir des codétenus en difficultés. Certains expliquent ces difficultés par les spécificités des relations entretenues entre jeunes dans l'EPM, raison pour laquelle c'est surtout après leur sortie qu'ils projettent une application de la formation, *« pas ici »*. C'est donc *« après »* qu'ils envisagent de tirer profit des acquis de la formation, et pour des personnes de leur entourage : *« Ça m'a permis de découvrir de nouvelles choses, pour après la prison. »* (ent. 7, 16 ans). Mais l'enquête n'apporte pas d'exemples de soutien moral d'un Sentinelle à un jeune au sein de l'EPM.

Ça sert dans la vie de la prison à moins prendre les choses à la légère, bouc et mystère (sic), harcèlement, suicide et tout ça… Par exemple, si quelqu'un rigole pas, faut pas forcer avec lui, si il se sent mal, faut l'aider. Mais pas ici. Je me sens pas bien d'être ici. (ent. 5, 15 ans)

Y'en a au début ils vont bien, après ils ont des petits signes de faiblesse, ils en ont marre d'être là, ils ne sont plus comme avant, ils veulent se retirer la vie parce qu'ils en ont marre. J'ai discuté avec un et ça s'est amélioré. Je lui ai dit : « La prison, c'est pour un temps, un jour ou l'autre, on sera dehors, il faut être patient, on n'a qu'une vie » et s'il avait envie de discuter avec moi, je serais là. (ent. 6, 16 ans)

Pour les professionnels également, si le dispositif n'a pas montré toute son efficacité au sein de l'EPM, son impact sur les jeunes dans le futur est perçu comme probable puisque concernant des adolescents et de jeunes adultes par définition en devenir.

C'est comme un jardin : y'a des graines qui ont été plantées, il faut les laisser se développer. Parce qu'ils ont vraiment écouté la formation, (les formateurs) n'ont pas parler dans le vide, j'en suis sûre. (ent. 18, UCSA)

Ils constatent également une utilité de la formation dans leur propre vie quotidienne à l'extérieur de l'EPM, dans un contexte où les cas de suicide leur semblent augmenter.

Je parle beaucoup de Sentinelles autour de moi, et je trouve que ça devrait avoir lieu dans tous les collèges. J'en ai parlé à ma soeur par rapport à l'obésité de sa fille : je l'ai alertée sur le risque qu'elle devienne bouc-émissaire. » (ent. 18, UCSA)

Ça m'a donné envie d'en parler autour de moi, les amis, la famille… et les gens sont super intéressés. J'ai surtout parlé des phénomènes de boucs-émissaires et j'ai pas mal d'amis qui osent maintenant en parler avec des enfants, des jeunes. C'est donc possible de transférer (les acquis de la formation) dans la vie personnelle et d'avoir une plus grande empathie. (ent. 22, EN)

Pour eux, la formation leur a permis de développer une plus grande acuité à la problématique du suicide et la volonté d'apporter des compétences nouvellement acquises pour soutenir directement ou indirectement des personnes en souffrance. C'est un des arguments évoqués pour souhaiter une poursuite de cette expérimentation dans le temps.

Il faut poursuivre cette formation parce que moi, depuis cette formation, j'entends parler de suicide tout autour de moi : le fils de 27 ans d'un ancien collègue, un jeune de 14 ans très impulsif qui s'est pendu après s'être fait engueuler pour avoir manger un paquet de gâteaux avant le déjeuner, deux autres connaissances… C'est un phénomène de société qui ne va pas aller en diminuant, avec les pressions scolaires, professionnelles… On est dans une société très individualiste et il faut former les gens à être moins individualistes, leur dire : « Ouvre un peu tes yeux et regarde ce qui se passe autour de toi ». Et on est tous capable de voir ça et d'avoir des outils. (ent. 18, UCSA)

Points forts et points faibles de l'expérimentation en EPM du dispositif Sentinelles et Référents©

LE DÉROULEMENT DES FORMATIONS

1. Le déroulement de la formation Sentinelles et Référents©

Points forts

- Une composition équilibrée des groupes de formation
- Une forte accroche de tous les participants sur la thématique du suicide
- Un bon taux de suivi de la formation par les jeunes et les professionnels
- Le respect de règles de fonctionnement co-construites et co-gérées
- Jeunes et professionnels mis sur un pied d'égalité
- Une forte cohésion à l'intérieur des groupes formés
- Une meilleure compréhension théorique de ce qui se joue dans les dynamiques collectives violentes
- L'intérêt pour un nouvel outil de prévention du suicide

Points faibles

- Une présentation difficile de la formation
- Une accroche difficile des personnels AP
- Le module sur le fait religieux jugé non pertinent

2. Le déroulement de la formation Ressources et Accompagnement

Points forts

- Une forte cohésion entre « Référents facilitateurs »
- L'intérêt d'une approche des violences basée sur le genre

Points faibles

- Peu de Référents facilitateurs prêts à animer une formation Sentinelles et Référents©

3. Le déroulement de la 1ère formation interne Sentinelles et Référents©

Points forts

- Premiers signes d'une dynamique « boule de neige »
- Des « Référents facilitateurs » compétents
- Une formation davantage ancrée sur la vie quotidienne de l'EPM
- Des jeunes plus à l'aise

Points faibles

- Un temps de préparation conséquent faute d'un référentiel (livré en janvier 2019)

LES IMPACTS DU DISPOSITIF SUR LA VIE DE L'EPM

Points forts

- Un impact fort des formations sur les représentations :
  - des professionnels sur les jeunes
  - des jeunes sur les professionnels, notamment les surveillants
  - entre professionnels des différentes administrations
- Des Référents mieux outillés pour :
  - comprendre et gérer les dynamiques de groupes
  - intervenir auprès des jeunes en souffrance
  - communiquer avec les professionnels des autres administrations
- Des Sentinelles mieux outillées pour repérer les phénomènes de bouc-émissaire
- La volonté de partager les connaissances et compétences acquises, dans et hors EPM

⇔ L'esquisse d'une pacification des relations intra-carcérales

Points faibles

- De moins en moins d'interventions des Sentinelles auprès de codétenus boucs émissaires
- Un impact réduit dans le temps à cause :
  - du turn-over des détenus
  - du manque de visibilité du dispositif

Le dispositif Sentinelles et Référents apparaît comme une innovation sociale et organisationnelle dans la mesure où il permet de réunir tous les acteurs de l'EPM sur la base d'un objectif affiché porteur de valeurs humanistes fortes : la prévention du suicide.

ANNEXE 1 : Guides d'entretien

Guide des entretiens avec les professionnels

- Parcours professionnel
- Motivations et attentes initiales
- Expériences à l'EPM des questions de violence et de radicalisation
- Appréciations sur le déroulement global (intervenants, aspects matériels et temporels…)
- Intérêts des contenus et des outils expérimentés
- Pertinence perçue de l'expression des émotions
- Intérêts d'une formation conjointe détenus / adultes
- Impact des thématiques abordées sur la lecture des violences à l'EPM
- Constats sur les actions des « Sentinelles »
- Actions en tant que Référent
- Conclusion : quels nouveaux outils pour améliorer les pratiques professionnelles ?

Guide des entretiens avec les jeunes

- Informations préalables sur la formation (par qui, quand)
- Motivations / attentes initiales (sortir de sa cellule, la juge, le diplôme, le suicide…)
- Appréciations sur le déroulement global :
    - Les intervenants ?
    - Les aspects matériels ?
    - Les aspect temporels ?
- Intérêts des contenus ? (bouc-émissaire, suicide, religion, radicalisation…)
- Intérêt pour les outils expérimentés :
    - Ce qui a le plus plu ?
    - Ce qui a le moins plu ?
- Pertinence de pouvoir parler de soi
- Intérêts d'une formation conjointe détenus / adultes
- Nouvelle compréhension des violences, des discriminations…
- Actions en tant que « Sentinelle »

ANNEXE 2 : Listing des professionnels enquêtés

Administration Pénitentiaire :

- Mme JAFFRÉ Nathalie, Directrice de l'EPM
- Mr ABELKALON Alex, Chef de détention
- Mr DECHESNE Olivier, Officier
- Mr GOMIS Benjamin, 1er surveillant
- Mr BOUDRE Patrice, Brigadier
- Mr AUBRY Stéphane, Surveillant
- Mme GALONDE Roselys, Surveillante
- Mr KAIDI Nasser, Surveillant
- Mme LALOUPE Mélissa, Surveillante
- Mr ROSE David, Surveillant
- Régis, Surveillant
- Mr BALLI, Assistant social du personnel

Protection Judiciaire de la Jeunesse :

- Mme LELOUEY Nathalie, Responsable Unités Éducatives
- Mme BOUDOT Yolène, Psychologue
- Mme BARET Lucile, Éducatrice
- Mme LE CAM Sylvia, Éducatrice
- Mr EL BORG Hamed, Éducateur
- Mme VANNSON Nathalie, Éducatrice
- Ludovic, Éducateur sportif

Éducation Nationale :

- Mme JOUDRAIN, Proviseur
- Mme BLANCHARD Lisa, Enseignante Français
- Mr OUAZZANI Abderrahim, Enseignant Histoire
- Mr AOUATAH Jamal, Enseignant Arts Plastiques
- Mme BERTRAND, Enseignante Mathématiques et Sciences
- Mme LÉGER Vanessa, Assistante Administrative

Unité de Consultations en Soins Ambulatoires :

- Mme GOT, Responsable UCSA
- Mme LOISON Noémie, Infirmière
- Mme VIEULES Virginie, Infirmière

Intervenants extérieurs :

- Mr JUBIN Philippe, Intervenant sur l'actualité et l'histoire
- Mr LACROIX Gabriel, Aumônier
- Mme LEPEL Marlette, Aumônière