



HAL
open science

Vers une conciliation entre sécurité et droit en prison ? Questionner la sécurité dynamique

Valérie Icard

► **To cite this version:**

Valérie Icard. Vers une conciliation entre sécurité et droit en prison ? Questionner la sécurité dynamique. *Déviance et Société*, 2016, Réclusion et normativités, 40 (4), pp.433-456. 10.3917/ds.404.0433 . hal-04504559

HAL Id: hal-04504559

<https://hal.science/hal-04504559>

Submitted on 26 Mar 2024

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

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

Vers une conciliation entre sécurité et droit en prison ? Questionner la sécurité dynamique

Valérie Icard

DANS **DÉVIANCE ET SOCIÉTÉ** 2016/4 (VOL. 40), PAGES 433 À 456
ÉDITIONS **MÉDECINE & HYGIÈNE**

ISSN 0378-7931

DOI 10.3917/ds.404.0433

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-deviance-et-societe-2016-4-page-433.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Médecine & Hygiène.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Vers une conciliation entre sécurité et droit en prison ? Questionner la sécurité dynamique

Valérie Icard
CESDIP, Unité mixte
de recherche du CNRS
(UMR 8183)
Université de Versailles
Saint-Quentin-en-Yvelines

Cet article propose l'analyse d'un des volets du processus de normalisation carcérale: la transformation du modèle sécuritaire via l'avènement de la sécurité dynamique. Articulant impératif sécuritaire et instauration d'un espace social intra-muros, cette conception alternative du maintien de l'ordre repose sur la redéfinition de la relation carcérale. Il s'agit alors d'examiner la façon dont la tension entre sécurité et droit se manifeste dans le cadre de ces reconfigurations organisationnelles. À partir d'une enquête menée dans une prison française, on interroge les effets de cette nouvelle approche de la sécurité sur le rôle des surveillants dans l'organisation carcérale, ainsi que sa réception par les agents.

Introduction

Cet article questionne l'un des volets de la normalisation carcérale: la transformation du modèle sécuritaire de la prison à travers l'introduction de la « sécurité dynamique ». S'appuyant sur une redéfinition de l'économie relationnelle entre surveillants et détenus, cette nouvelle conception de la sécurité semble de nature à permettre une conciliation entre droit et sécurité. À partir d'une expérimentation locale visant à instaurer la sécurité dynamique au sein d'un établissement pénitentiaire, on se propose ici de saisir les conséquences de cette conception de la sécurité sur l'organisation carcérale. Plus précisément, il s'agit de mener une analyse, dans une perspective compréhensive, des raisons qui ont conduit à l'abandon de l'approche dynamique au sein de cet établissement sur lequel nous avons enquêté.

La « normalisation carcérale » est une notion aujourd'hui communément employée – aussi bien par les acteurs du champ carcéral que par les travaux scientifiques – qui mériterait cependant un examen approfondi¹. Dans cet article, nous faisons le choix

¹ Il s'agit en effet d'un concept fragile et relatif, comme le souligne Dan Kaminski (2010, 211), qui doit être impérativement questionné, dans les usages qui en sont faits, dans les objectifs politiques qui le sous-tendent, ainsi que dans son articulation aux transformations de l'ordre social et des techniques de gouvernement (Chantraine, 2004b).

de l'appréhender comme une catégorie de l'action publique, soutien à de nouvelles inflexions dans la définition de la politique carcérale. Articulée à la reconnaissance de droits aux personnes détenues, la normalisation carcérale renvoie à l'alignement des conditions carcérales sur les standards de la vie extérieure. « Il s'agit de tendre vers une prison dans laquelle les conditions de vie ressemblent le plus possible aux conditions de la vie libre » (Kaminski, 2010, 200). D'après Sonja Snacken (2002, 138), ce processus recouvre deux dimensions. En premier lieu, l'aspect individuel renvoie à la reconnaissance de la personne détenue dans la diversité de ses rôles sociaux, de laquelle se déduit la normalisation des relations entre personnel pénitentiaire et « usagers ». En second lieu, la dimension collective de la normalisation carcérale concerne l'octroi de « services collectifs en prison, autant que possibles équivalents à ceux offerts à l'extérieur » (Snacken, 2002, 145), afin d'améliorer les conditions de vie en détention. Les Règles pénitentiaires européennes (RPE) de 2006 consacrent la normalisation comme objectif à part entière : « La vie en prison est alignée aussi étroitement que possible sur les aspects positifs de la vie à l'extérieur de la prison. » (Règle 5). Aux côtés de l'amélioration des conditions matérielles de détention, de la promotion d'un *continuum* entre l'extérieur et l'intérieur, la transformation de la conception sécuritaire serait l'une des modalités de mise en pratique du processus de normalisation.

La mission sécuritaire qui incombe à l'administration pénitentiaire recouvre de nombreuses dimensions (Pechillon, 1998). La sécurité périmétrique, qui vise l'absence d'évasion, se déduit de l'objectif de protection de la société. La sécurité interne, au sein de l'espace carcéral, se définit par le « maintien de l'ordre et de paix sociale » (Chauvenet, 2000, 130), afin d'éviter la survenue d'incidents dans l'établissement. Dans l'objectif d'assurer sécurité interne et périmétrique, le modèle traditionnel de sécurité se conçoit en termes essentiellement défensifs : il s'agit avant tout de garder les personnes enfermées. Cette approche coercitive, basée sur la dissuasion, le contrôle et l'isolement, est toujours dominante, bien que récemment concurrencée par l'avènement de la « sécurité dynamique » (également appelée « sécurité active »). Celle-ci peut se définir comme une approche préventive du maintien de la sécurité interne en détention, qui repose sur le développement de « relations positives » entre le personnel pénitentiaire et les personnes détenues. L'amélioration du contexte relationnel – fondée sur le respect des droits, le dialogue et l'humanisation du rapport agent/détenu – vise ici l'optimisation de la sécurité interne. La connaissance de la personne détenue et de sa psychologie est valorisée selon un argument classique : la sécurité est avant tout assurée par l'anticipation des comportements et réactions des détenus. Les mesures de sécurité dynamique impliquent ainsi une redéfinition de la prise en charge des personnes détenues, afin de normaliser la relation carcérale. L'instauration d'un espace social *intra-muros* est encouragé, dans la mesure où des échanges « ordinaires » entre surveillants et détenus sont favorisés, par opposition à un modèle relationnel essentiellement construit sur des rapports coercitifs. Dans le même mouvement, ce modèle de sécurité requiert une évolution des fonctions des agents de surveillance.

Apparu pour la première fois dans les années 1980 dans un rapport du ministère de l'Intérieur britannique (Dunbar, 1985), le concept de « sécurité dynamique » est aujourd'hui

repris par les organes du Conseil de l'Europe. Son utilisation est préconisée par une recommandation du Conseil des Ministres de 2003², ainsi que par une note du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT)³. Les RPE de 2006 consacrent explicitement cette approche renouvelée de la sécurité: «La sécurité assurée par des barrières physiques et autres moyens techniques doit être complétée par une sécurité dynamique assurée par des membres du personnel alertes connaissant bien les détenus dont ils ont la charge» (Règle 51.2). Découlant du principe de normalisation, les transformations du modèle sécuritaire permettraient aux détenus d'évoluer dans un contexte relationnel qui ne les éloigne pas des valeurs et responsabilités qui caractérisent la vie dans la société libre, limitant ainsi les effets néfastes de l'incarcération (Dünkel et Snacken, 2005, 38). Par une refonte du modèle sécuritaire, la mission institutionnelle de garde serait donc articulée à celle de réinsertion des personnes détenues. La sécurité dynamique triompherait des missions contradictoires de l'institution: le maintien de l'ordre interne serait exercé de telle manière qu'il permettrait également de donner du sens à la peine d'emprisonnement. L'impératif sécuritaire deviendrait alors conciliable avec la mission de réinsertion assignée à l'institution, socle du «mythe fondateur de la prison pour peine» (Faugeron, Le Boulaire, 1992)⁴.

Une enquête de terrain que nous avons menée au sein d'un établissement pour peine de haute sécurité français permet de revenir sur la mise en œuvre des principes de sécurité dynamique. Alpha est un établissement à gestion déléguée, construit au début des années 1990. Fermé temporairement pour bénéficier de réaménagements, l'établissement a rouvert à la fin des années 2000. Il s'agit d'une maison centrale, c'est-à-dire un établissement destiné à accueillir des personnes condamnées à de longues peines ou «présentant des risques», selon l'administration pénitentiaire. Le régime de détention y est «essentiellement axé sur la sécurité»⁵. On compte, au moment de l'enquête, 144 agents de surveillance pour 135 personnes détenues hébergées. Lors de la réouverture, le ratio était de trois surveillants pour une personne détenue. Dans le cadre d'une expérimentation locale, la direction (présente de 2009 à 2012) a impulsé une gestion d'établissement s'appuyant sur des mesures inspirées de la sécurité dynamique, appelées «procédures» ou «dispositifs».

Notre enquête, d'une durée de dix semaines, s'est déroulée en 2013, un an après le changement de direction. Combinant des entretiens, des discussions informelles, ainsi que des observations et une analyse documentaire, l'objectif était notamment de

² Recommandation du Conseil de l'Europe, 9 octobre 2003, Rec(2003)23 du Comité des Ministres aux États membres, concernant la gestion par les administrations pénitentiaires des condamnés à perpétuité et des autres détenus de longue durée, § 18.

³ CPT, 15 octobre 2007, *Condamnations à la perpétuité réelle/effective*. Note établie par M. Jørgen Worsaae Rasmussen, Strasbourg, 7.

⁴ Selon Claude Faugeron et Jean-Michel Le Boulaire, la prison, servant avant tout un objectif de sûreté, se justifie dans les discours par une recherche «humaniste» de la «bonne peine» permettant l'amendement du condamné. Ce «mythe fondateur de la prison pour peine» doit alors se comprendre comme l'élément central du processus de légitimation du dispositif carcéral (Faugeron, Le Boulaire, 1992).

⁵ <http://www.justice.gouv.fr/prison-et-reinsertion-10036/ladministration-penitentiaire-10037/les-structures-penitentiaires-14557.html>

questionner le devenir (et la non-pérennisation, en l'occurrence) des mesures de sécurité dynamique au-delà du changement de direction. Trente entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès du personnel : membres de la direction d'établissement et interrégionale, personnel administratif, de surveillance, du service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et agents de l'unité de consultation et de soin ambulatoires (UCSA). Les surveillants interrogés présentaient des profils divers concernant la date d'arrivée à Alpha, le grade hiérarchique et l'affectation du poste. Ces entretiens ont été enrichis par de nombreux échanges informels, à l'occasion des observations du quotidien (formations, salles d'activité, travail sur cursive, travail de nuit, quartiers arrivants et disciplinaire), réalisées tous les jours auprès du personnel de surveillance. Nous nous sommes également entretenue avec vingt personnes détenues. Par ailleurs, nous avons effectué une analyse documentaire. Le corpus est constitué de documents internes à l'établissement (feuille de route de l'administration centrale ; huit fiches de procédure décrivant notamment les mesures de sécurité dynamique ; douze fiches de formation et consignes de poste élaborées par la direction d'Alpha). Enfin, nous avons procédé à l'étude des tracts des différentes organisations professionnelles locales, sur la période 2009-2013.

À partir de ce travail de recherche, on souhaite proposer une analyse de la tentative d'implantation locale – et des résistances qui en découlent – de la sécurité dynamique. On s'intéresse ici aux reconfigurations organisationnelles engendrées par la tentative de normalisation de la relation carcérale, en portant le regard sur la catégorie d'acteurs professionnels la plus concernée par cette nouvelle approche de la sécurité : le personnel de surveillance. Les détenus, en tant qu'acteurs de la relation carcérale, sont également directement touchés par la sécurité dynamique. Notre analyse se concentrera sur les surveillants, de par leur rôle prépondérant dans la non-pérennisation des dispositifs de sécurité dynamique au sein de l'établissement enquêté. Ancré dans une approche compréhensive, notre travail vise à saisir le sens que les agents donnent à leurs pratiques et à leurs représentations, sans qu'il ne soit ici question d'apprécier la pertinence du modèle de sécurité dynamique. Il s'agit d'interroger la façon dont les acteurs du champ carcéral local se saisissent de cette nouvelle approche de la sécurité et comment elle sert de point d'appui pour penser des pratiques sociales. Pour cela, en revenant dans un premier temps sur la mise en place des mesures de sécurité dynamique à Alpha, nous souhaitons démontrer comment celle-ci, dans les usages qui en sont faits, permet d'articuler sécurité et droit. Nous examinerons ensuite ses implications quant au rôle du surveillant au sein de l'organisation carcérale. Dans un dernier temps, nous analyserons la réception de ces mesures par les agents de surveillance, les difficultés suscitées et les résistances observées.

Il s'agit en somme de questionner les effets de la normalisation sur l'économie relationnelle et la structure organisationnelle et, symétriquement, les effets en retour de ces deux dimensions sur l'appropriation de la normalisation par les agents. Dans la lignée des travaux réalisés par Antoinette Chauvenet (2000), on interroge la place du surveillant dans l'organisation face à la contradiction entre sécurité et droit. On souhaite poursuivre la réflexion en analysant les implications d'une nouvelle conception de la sécurité, laquelle « [permettrait de sortir] les surveillants de leur isolement, effacerait la

dichotomie existante et permettrait aux différents protagonistes de la prison de poursuivre un objectif commun, en introduisant du même coup la médiation du droit.» (Chauvenet, 2000, 154). Ce modèle alternatif de sécurité permet-il dès lors de surmonter la dichotomie organisationnelle entre activités de garde et de réinsertion (Cressey, 1960, 1965) ? Comment la sécurité dynamique, reposant sur un statut différent des détenus et des surveillants (Cormier, 1975), est-elle reçue et appropriée par les agents de surveillance ? Paradoxalement, nous avons observé que la traditionnelle mission de garde est réinvestie par les surveillants, et ce, dans une logique tout à fait contraire à celle pourtant promue par la réforme locale. Il s'agit donc de mettre en lumière et d'apporter des éléments de compréhension à cette résistance organisationnelle (de Galembert et Rostaing, 2014, 298), qui semble prendre l'apparence d'une certaine reprise institutionnelle (Rostaing, 2009).

Une gestion d'établissement reposant sur la sécurité dynamique : la normalisation de la relation carcérale

Notre enquête s'étant déroulée quatre ans après la réouverture de l'établissement, le contexte de mise en place des procédures a été essentiellement analysé à partir de la littérature grise de l'établissement⁶. Ce travail documentaire a été complété par les entretiens menés avec les agents, toujours en poste au moment de notre enquête, qui avaient été porteurs de la gestion d'établissement. À ce titre, lorsque l'on parle de « la direction », on fait référence au directeur de l'établissement mais également au petit noyau d'acteurs rassemblés autour de lui, qui a soutenu et contribué à la mise en place des dispositifs de sécurité dynamique. Ce groupe était composé du chef de détention, d'un attaché administratif et du psychologue « parcours d'exécution des peines » (PEP). La description de ce contexte est essentielle à la compréhension de la configuration organisationnelle dans laquelle la place du surveillant est redéfinie. Cette description permet en outre de mettre en évidence l'articulation entre le renforcement de la sécurité et la juridicisation du champ carcéral.

L'ouverture « sous tension » d'un établissement sécuritaire

À l'occasion de la réouverture d'Alpha, un régime de détention principalement axé sur la sécurité a été mis en place, suite à une directive de la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP). Ce renforcement sécuritaire, destiné à s'appliquer à l'ensemble des nouvelles maisons centrales, visait à faire d'Alpha un établissement de haute sécurité, afin de lutter contre la violence *intra-muros* et éviter les évasions :

⁶ Nous tenons à remercier les enquêtés pour la confiance qui nous a été accordée et grâce auxquels nous avons eu accès à cette littérature grise. Le contenu de certains des documents ne pourra être cité *in extenso* dans le présent article pour des raisons de confidentialité.

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

Dans ce cadre, étayant le renforcement du dispositif défensif, trois consignes sécuritaires ont présidé à la réouverture de l'établissement : une organisation en portes fermées (des cellules, des salles d'activité et des cabines au parloir), l'accompagnement de tous les mouvements et une stricte séparation entre les différents bâtiments d'hébergement⁷ :

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

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

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

La privation de liberté de circulation au sein de l'établissement plaçait en effet le détenu en situation de dépendance accrue vis-à-vis des surveillants, tout en limitant fortement les opportunités de développement d'une vie sociale en détention déjà rudimentaire. Une pétition fut élaborée, des détenus refusèrent de sortir ou réintégrer leur cellule, des arrêts de travail en atelier furent observés. Soutenus dans leurs revendications par la section française de l'Observatoire international des prisons, le régime de détention de l'établissement fut également dénoncé publiquement comme contraire aux objectifs de réinsertion, s'inscrivant en faux contre les recommandations du CPT, qui déplorait dans un rapport de visite⁸ le durcissement des régimes de détention au sein des maisons centrales françaises.

⁷ On retrouve ces trois règles dans des consignes de poste qui citent le règlement intérieur de l'établissement (validé en mai 2010), ainsi que dans la fiche de formation « présentation de la maison centrale ».

⁸ CPT, 31 mars 2004, *Rapport au Gouvernement de la République française relatif à la visite effectuée en France par le CPT du 11 au 17 juin 2003*, Strasbourg, 22-23.

La sécurité dynamique : une solution idoine ?

Afin de répondre à ces critiques externes et afin d'enrayer les protestations internes, la direction a initié une gestion d'établissement innovante, ancrée dans la sécurité dynamique. Si les objectifs sécuritaires découlaient d'une injonction nationale, la direction disposait en revanche d'une marge de manœuvre dans les moyens mis en œuvre pour maintenir les portes fermées :

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

Deux impératifs s'imposaient donc à la direction lors de l'ouverture : le maintien des portes fermées et le rétablissement de l'ordre en détention. C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender la gestion d'établissement impulsée par la direction. Fruit d'une initiative locale, celle-ci a été encouragée et suivie par la DAP. Dans le but de maintenir le régime en portes fermées, cette gestion visait l'apaisement et le retour à une détention ordonnée. L'articulation entre les objectifs sécuritaires et la naissance des procédures de sécurité dynamique est claire :

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

Les conditions de vie sécuritaires ont ainsi été contrebalancées par la sécurité dynamique. La mise en place de ces procédures est, à ce titre, considérée comme « vitale » pour le retour à un fonctionnement maîtrisé de la détention :

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

Déoulant des standards pénitentiaires du Conseil de l'Europe et supposée conforme aux droits fondamentaux des personnes détenues, la sécurité dynamique fait donc figure de solution idoine pour penser une prison qui allie sécurité et droit(s). La promotion de ce nouveau modèle de sécurité est également portée par différents acteurs – institutionnels et associatifs – du champ carcéral français.

Des rapports de groupes de travail de l'administration pénitentiaire (Lemaire, 2010)⁹ plaident ainsi en faveur d'une approche dynamique de la sécurité dans leurs préconisations.

⁹ Groupe de travail de la DAP sur la violence en prison (2007-2009), note du 15 octobre 2008, *La violence en détention*.

Une circulaire administrative¹⁰ l'évoque explicitement : « En même temps, si les RPE prévoient la recherche d'un «équilibre» entre droits et sécurité, [...] elles s'appliquent dans un contexte national où sécurité et réinsertion coexistent de façon de plus en plus disjointe [...]. Les moyens destinés à éviter les évasions sont de plus en plus lourds, tout comme les moyens en interne destinés au maintien de l'ordre [...], loin de favoriser la «sécurité dynamique» fondée sur des «relations positives» avec les détenus, engendrent peur et paranoïa dans l'ensemble des relations. » La section française de l'Observatoire international des prisons – association qui se définit comme « une organisation militante et s'institue en contre-pouvoir citoyen vis-à-vis de l'institution carcérale »¹¹ – rejoint ici les orientations de l'administration. Les prises de position publiques de l'association, concernant les questions de sécurité, témoignent du soutien explicite au modèle de la sécurité dynamique¹². Point d'appui essentiel pour la direction d'Alpha, l'ancrage dans les standards pénitentiaires contemporains est avancé pour soutenir la gestion d'établissement initiée. L'ensemble des fiches de formations, des consignes de poste et des fiches de procédure mentionne systématiquement les différentes règles pénitentiaires européennes qui se rapportent à la thématique traitée.

Repenser l'économie relationnelle permet ici à l'institution de répondre aux critiques qui lui sont faites, tout en assurant l'impératif sécuritaire. Si l'objectif affiché par la direction est le « mieux vivre ensemble », c'est-à-dire la création d'un espace social commun et institutionnalisé, ces mesures visent aussi à pacifier le rapport des personnes détenues à l'institution. Le renouvellement du modèle sécuritaire permettrait de restaurer des « relations positives » entre surveillants et détenus :

« Les portes des cellules étant maintenues fermées, il est important d'instaurer des mesures qui privilégient des liens sociaux entre les personnes détenues mais aussi entre les personnes détenues et les agents pénitentiaires. La gestion de la population pénale dans le cadre d'un régime discipliné des mouvements et du contrôle des fermetures des portes ne doit pas entraîner la dégradation des conditions de travail des surveillants et la rupture de la communication avec certaines personnes détenues. » (Fiche de procédure « l'équipe des personnes détenues “facilitateurs” »)

À ce titre, des « stratégies relationnelles déployées par le personnel pour atteindre les objectifs de l'institution » sont recensées dans la présentation d'un cas pratique d'une fiche de procédure :

« Observer, écouter. Évaluer à la fois les carences et les potentialités de la personne détenue. Repérer les centres d'intérêt de la personne détenue. Envisager les moyens d'entrer dans la relation avec la personne détenue. Tenter un investissement dans

¹⁰ Circulaire de la DAP du 14 janvier 2009 relative à la poursuite de l'implantation progressive des RPE dans les établissements pénitentiaires selon 5 priorités définies pour leur capacité à faire évoluer le système pénitentiaire (Ministère de la Justice, 28 février 2009, *Bulletin officiel du Ministère de la Justice*, n° 2009-01, Texte 32/36, 6).

¹¹ « Dix questions à l'OIP » (<http://www.oip.org/index.php/10-questions-a-loip>).

¹² Communiqué de l'OIP du 5 juin 2013, « Plan pour la sécurité des établissements pénitentiaires : les vieilles recettes qui ne marchent pas » [consultable sur le site de l'OIP (www.oip.org)]; Dindo, 2014.

la relation en fonction de ses propres connaissances et/ou centres d'intérêt. Se servir de sa connaissance antérieure de la personne détenue. Lui laisser aussi parfois l'initiative d'entrer en relation. S'adapter à sa personnalité. La rassurer sans cesse sur les intentions de neutralité bienveillante de la part des personnels de l'institution. »

Si l'un des objectifs assignés à la sécurité dynamique est d'atténuer le caractère coercitif de la prison (Coyle, 2005, 139), ici, l'amélioration du contexte relationnel vise également le rétablissement de l'ordre. Paradoxalement, sont ainsi articulés régime de haute sécurité (en limitant drastiquement les opportunités de socialisation) et ambition de normaliser la relation carcérale.

Nous sommes bien en présence d'un « dispositif guerrier défensif » (Chauvenet, 1998)¹³, au sein duquel des stratégies sont développées afin d'assurer la victoire (fermer les portes), sans que le combat ne soit nécessaire (Chauvenet, 2000, 136). Dans ce cadre, la sécurité dynamique doit être appréhendée au regard des transformations contemporaines du maintien de l'ordre et du pouvoir en prison (Crewe, 2011). Ce nouveau modèle sécuritaire pourrait, à ce titre, se rattacher au déploiement d'un « ordre communicationnel » (Chantraine, 2006, 278). Il s'agit d'un « mode de production de l'ordre sous-tendu par la volonté d'influencer par la persuasion et la communication des types de comportements conformes aux objectifs de l'institution plutôt que de les imposer par la force ou par des mesures disciplinaires » (Chantraine, 2006, 280).

Les procédures de sécurité dynamique à Alpha

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

¹³ « Ce caractère défensif se manifeste matériellement dans la forme de la prison. Elle est conçue comme une forteresse. Au lieu d'être construite aux frontières et destinée à se défendre d'un ennemi de l'extérieur, elle est enclavée dans le tissu socio-politique aussi bien que spatial et vise l'ennemi de l'intérieur, enfermé entre des murs dont il ne doit pas sortir tant que la justice n'en a pas décidé autrement. » (Chauvenet, 1998, 92).

Les mesures qualifiées d'« actions mixtes » sont celles qui ont retenu notre attention, puisque inscrites explicitement dans le modèle de la sécurité dynamique. Il s'agit de la médiation relationnelle et des formations partagées. Ces mesures présentent l'avantage de mettre en coprésence physique détenus et surveillants, ce qui nous permet d'être plus à même de saisir directement la teneur de la relation carcérale. Elles ont aussi la particularité d'atténuer temporairement l'asymétrie de la relation, en nivelant les différences de statut des surveillants et des détenus, dans un espace-temps déterminé. D'après la fiche de procédure portant sur « la médiation relationnelle personnel/personne détenue », celle-ci consiste à encadrer, par la présence d'un tiers institutionnel neutre, la résolution d'un conflit entre un détenu et un membre du personnel, ayant donné lieu ou non à un traitement en commission de discipline. Support au maintien de l'ordre, l'objectif de cette mesure est d'orienter le détenu « vers un apprentissage de la gestion pacifiée d'un conflit ». Du côté de l'agent, il s'agit de « reconstruire une relation professionnelle avec le détenu [...] sereine et sécurisée ». L'agent serait alors « renforcé dans son autorité et son positionnement au sein de la détention et dans la ligne hiérarchique ».

Les formations partagées concernent davantage la vie quotidienne de la détention, sans s'inscrire dans la gestion directe d'actes de violence. Celles-ci ne sont pas décrites dans une fiche de procédure spécifique mais évoquées dans la fiche de procédure « l'expression collective et individuelle des personnes détenues ». Les journées de formation sont animées par des intervenants extérieurs ou des formateurs du personnel, sur diverses thématiques (prévention du suicide, réforme pénale, etc.). Les formations partagées donnent lieu à un repas « pris en commun entre les intervenants, les différents personnels pénitentiaires et les détenus ». L'ambition est de favoriser « des échanges informels », permettant ainsi aux agents de surveillance une meilleure connaissance de la population pénale auprès de laquelle ils travaillent quotidiennement. Selon la DAP (feuille de route de la maison centrale du 16 mai 2011), ces formations partagées sont un « outil de lutte contre les violences [...] [et] semblent favoriser la communication et apaiser les relations en détention. En outre, elles contribuent à asseoir l'autorité du personnel ». En réunissant personnel et détenus dans un même corps – celui de l'auditoire – et autour d'un repas, la volonté de normaliser la relation carcérale est manifeste.

Repenser la place du surveillant. Une mission unifiée : un rôle social pour assurer la sécurité

Le surveillant constitue le réceptacle premier de la politique d'établissement et de ses contradictions. Tout à la fois figure répressive et autorité détentrice des clefs qui referment (toutes) les portes, il est également acteur principal dans l'instauration d'une vie sociale *intra-muros*.

Ici, les ambiguïtés du rôle du surveillant n'en deviennent que plus saillantes. En effet, les évolutions de l'institution carcérale et l'entrée progressive du droit complexifient la position du surveillant au sein de l'organisation. C'est ici qu'entrent en jeu les logiques contradictoires qui découlent des objectifs de garde et de réinsertion poursuivis par

l'institution. Elles se répercutent nécessairement sur le travail quotidien de ses agents (Froment, 1998). L'entrée de nouveaux professionnels et bénévoles, le développement d'activités diverses desquelles le surveillant est exclu, l'introduction de dispositifs techniques de surveillance « à distance » sont autant d'éléments qui tendent à favoriser un processus de mise à la marge du personnel de surveillance. La relation d'autorité qui lie le surveillant au détenu serait alors peu à peu vidée de sa substance pour ne se limiter qu'à des fonctions élémentaires et peu valorisantes. Confinés dans un rôle de « porte-clés » et réduits à une autorité négative essentiellement basée sur la répression, les surveillants témoignent d'un ressenti d'inutilité et d'une position en porte-à-faux face aux évolutions contemporaines de la prison (Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1994 ; Liebling, Price, 2001 ; Crawley, 2004).

Dans ce contexte, la nécessité de revaloriser la position du surveillant et de lui redonner une place centrale dans la gestion du quotidien carcéral est évoquée dans les injonctions à la modernisation de l'institution et à la professionnalisation de ses agents. Afin d'intégrer le personnel de surveillance à la dynamique de réforme, l'accent est mis sur le renouvellement de la formation et l'acquisition de nouvelles compétences, davantage orientées vers la mission socialisatrice de la prison. On retrouve des préconisations allant dans ce sens dans deux rapports de groupes de travail de la DAP (Lemaire, 2010 ; Toulouze, 2010). À ce titre, l'administration pénitentiaire a également fait des RPE une charte d'action et un référentiel pour impulser de nouvelles « bonnes pratiques » professionnelles, en adéquation avec les évolutions du sens de la peine¹⁴.

C'est bien la logique promue par le modèle de sécurité dynamique, qui replace le surveillant et son action auprès de la personne détenue au cœur des missions de l'institution. La relation carcérale ne doit désormais plus se cantonner à un rapport de simple garde et surveillance, mais également tendre vers une normalisation des rapports quotidiens. Si l'autorité du surveillant sur le détenu n'est pas contestée, l'assise du pouvoir est en revanche modifiée. « Son autorité nouvelle exige une maîtrise des problématiques relationnelles et psychologiques. Sa formation initiale et continue aura à prendre davantage en compte l'aspect d'une autorité fondée sur un rôle socialisateur et d'accompagnateur. Son pouvoir n'est plus disciplinaire, de contrainte, mais pouvoir de réponse et d'information qui s'appuie sur la maîtrise de la parole. » (Saint-Jean, 2002, 64). La mission est unifiée : rôle social et mission sécuritaire sont réconciliés. De cette manière, un relationnel normalisé et construit sur des « interactions positives » permet d'anoblir le « boulot » des surveillants, tout en préservant leur fonction de maintien du bon ordre et de la sécurité.

Le pari de la direction d'Alpha est alors de miser sur l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles par les agents : « *En effet, le slogan de l'encadrement de la maison centrale d'Alpha est « tirer les agents toujours vers le haut »* » (fiche de procédure : « l'accompagnement des agents dans l'acquisition des connaissances techniques, législatives

¹⁴ DAP, avril 2007, *Les règles pénitentiaires européennes. Une charte d'action pour l'AP*, [URL : http://www.justice.gouv.fr/art_pix/BrochureRPE-07.pdf].

et réglementaires»). Un dispositif de management et de formation du personnel s'appuyant sur une circulaire de la DAP de 2004 relative à la « formation continue des personnels » est élaboré¹⁵. La direction entend ainsi impulser une redéfinition des « bonnes pratiques » professionnelles, en accord avec les préceptes de sécurité dynamique. À cette fin, une rencontre quotidienne entre gradés et agents est instaurée, des formations proposées, des consignes de poste et des fiches de procédure élaborées. Un plan local de formation de vingt-huit jours, portant sur la sécurité et l'observation des personnes détenues, est proposé à tous les agents de surveillance au moment de l'ouverture. En sus, l'encadrement hiérarchique est confirmé, par un renforcement du contrôle des pratiques et le strict respect de la ligne hiérarchique :

« [...] le travail de l'agent d'étage est le centre de toute action de management, et cette action [doit] passer au quotidien par le soutien autant que par le contrôle. »
(Document interne rédigé par la direction)

Le management du personnel et l'évolution des pratiques professionnelles deviennent de cette façon un enjeu stratégique pour mener à bien les missions de prise en charge des personnes détenues, ainsi que pour assurer la sécurité interne. L'accent est mis sur l'acquisition des compétences nécessaires pour « créer des relations de communication professionnelles avec les détenus » (consigne de poste : « la communication entre les surveillants et la population pénale : établir un premier contact avec un détenu »). Par ailleurs, ce qu'il faut souligner ici, c'est la volonté appuyée de l'équipe de direction d'élaborer un encadrement normatif et une formalisation des pratiques professionnelles des agents de surveillance :

« Cet investissement dans la relation, qui permet également de prévenir les risques, semble devoir être accompagné sur le plan institutionnel, afin d'identifier tant les pratiques qui relèvent de gestes professionnels et qui méritent d'être soutenues, que les difficultés rencontrées qui méritent d'être prévenues. » (Fiche de procédure : « la procédure de débriefing technique »)

Si la gestion d'établissement telle qu'envisagée par la direction ouvre au renouvellement des pratiques professionnelles, il convient cependant d'observer dans quelle mesure ces « bonnes pratiques » professionnelles sont accueillies par les agents de surveillance, et cela aussi bien sous l'angle des appropriations que des résistances au changement. En l'occurrence, l'enquête que nous avons menée en 2013 (soit un an après le départ de la direction qui avait mis en place les procédures) a révélé que les dispositifs n'ont pas perduré. Dès lors, comment s'explique cet abandon progressif ? C'est ce que nous cherchons ici à comprendre, à partir d'une campagne d'entretiens analysant les répercussions de la mise en œuvre de la sécurité dynamique au sein d'Alpha, dans une perspective à la fois organisationnelle et professionnelle.

¹⁵ Ministère de la Justice, 27 janvier 2004, Circulaire de la DAP relative à la politique de formation continue des personnels de l'administration pénitentiaire, *Bulletin officiel du Ministère de la Justice*, 93 (1^{er} janvier-31 mars 2004).

«Un retour au naturel» : du désordre à l'abandon progressif de la sécurité dynamique

La disparition des formations partagées et de la médiation relationnelle

Fragilisés par les protestations et les tensions au sein de l'organisation, les dispositifs de sécurité dynamique concernant directement la relation carcérale n'ont pas survécu à la mutation de la direction¹⁶. Le changement de direction a ainsi avalisé l'abandon progressif de ces mesures. Des agents évoquent à ce titre un « retour au naturel » :

« Mais, en fait, ça se fait naturellement. [Lors] des formations partagées, il n'y a plus personne [seulement des personnes détenues]. Les médiations relationnelles, on n'en fait plus. Alors oui, on a toujours une explication avec les contraintes. Mais les choses redeviennent tout simplement plus naturelles... » (Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation)

Des supposées formations partagées sont devenues des « formations pouvant être partagées » et elles ne mobilisent plus de surveillants. Pour cause, des formations identiques réservées au personnel – au même contenu et animées par les mêmes formateurs – sont organisées une semaine avant celles des détenus. De même, l'expérience de règlement de conflit par une médiation relationnelle entre membre du personnel et détenu n'a plus été reproduite depuis le changement de direction.

Si notre démarche ne poursuit évidemment pas l'objectif d'apprécier le bien-fondé ou non d'un tel abandon, il s'agit en revanche de mettre en lumière les éléments qui ont conduit au rejet des mesures de la part de certains agents pénitentiaires. Loin de se limiter à de timides protestations, un véritable front d'opposition à la politique du directeur s'est constitué, largement soutenu et nourri par les organisations professionnelles locales. Au-delà de résistances qui témoigneraient de l'idée classique selon laquelle les surveillants seraient réfractaires à tout changement et souvent enclins à une réaction corporatiste réactionnaire (Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1993, 346), il s'agit surtout d'analyser les registres de légitimation de la contestation mobilisés par les agents pénitentiaires, dans une perspective compréhensive. Cela nous permet d'interroger les représentations de la fonction et la définition de l'éthos professionnel défendu par les agents à Alpha.

¹⁶ On notera toutefois une exception concernant les sorties sportives accompagnées, qui concernent également la relation entre surveillants et détenus. Plusieurs éléments permettent d'expliquer la pérennisation de ces activités et leur acceptation par les agents. Elles sont ponctuelles et concernent surtout des personnes détenues en fin de peine. Elles se déroulent à l'extérieur de l'établissement et ne bouleversent pas la structure des rapports de pouvoir au sein de la détention. Enfin, d'après les agents, la pratique d'activités sportives entre personnel et détenus semble moins engager le surveillant dans sa position d'autorité.

Un abandon qui s'explique par l'ambition de fusionner les normativités plurielles qui soutiennent l'ordre carcéral

La volonté de fusionner les normativités plurielles qui soutiennent l'ordre carcéral est à l'origine des résistances opposées aux mesures de sécurité dynamique. Il a été démontré, par les travaux qui traitent de la relation carcérale (Sykes, 1958; Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1993, 1994; Benguigui, 1997; Rostaing, 1997; Chauvenet, 1998; Liebling, 2000; Liebling et Price, 2001; Vacheret, 2002; Chantraine, 2004a), que l'ordre en prison ne repose pas exclusivement sur l'autorité formelle du surveillant. Il est également assuré par les échanges et négociations informels qui caractérisent le quotidien carcéral et par lesquels le surveillant assoit son pouvoir.

À Alpha, l'institutionnalisation de la relation négociée vient encadrer des pratiques professionnelles qui, d'ordinaire, relèvent de l'autonomie des agents engagés, *in situ*, dans l'interaction: « *Tout existait de manière informelle et tout a été transformé en procédures* » (Conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation). On recense ainsi un nombre important de fiches de procédure et de consignes de poste qui traitent de la relation carcérale et du positionnement des surveillants dans la communication. L'ambition est de définir les savoir-faire et savoir-être, en posant un cadre réglementaire. En illustration, une consigne de poste s'attache à cadrer les pratiques professionnelles afin d'« établir un premier contact avec un détenu ». Sont développés plusieurs points: « *les types de conversation qui peuvent se construire avec les détenus (conversation administrative, conversation superficielle, conversation personnelle publique, conversation intime privée)* »; comment « *initier, maintenir et conclure une conversation* »; comment « *comprendre l'importance d'un thème pour le détenu* », comment « *changer de thème naturellement* ».

Cette formalisation des pratiques vise donc ici à définir intégralement l'action du surveillant au quotidien, dans son contenu mais également dans son mode opératoire:

« Et on écrivait, on écrivait, on écrivait... La médiation relationnelle, c'est vrai, on l'a tous plus ou moins fait avant. Ce que l'on a essayé de faire, c'est une médiation relationnelle encadrée. Pour protéger nos personnels avant tout, c'était l'objectif. L'objectif, c'était les portes fermées et d'écrire tout ce que l'on faisait. » (Chef de détention)

Ce qui change – et dérange – c'est la volonté de formaliser, d'encadrer et d'institutionnaliser la relation entre l'agent et le détenu dans toutes ses dimensions. Les dispositifs sont perçus, dit un surveillant, comme relevant d'activités « *para-pénitentiaires* » qui s'accorderaient mal avec la conception statutaire de l'autorité défendue. Ils empiètent sur la marge de manœuvre et d'autonomie normative du surveillant dans la définition du rapport de force. Les différents rôles joués par le surveillant, dans l'objectif du maintien de l'ordre carcéral, sont unifiés. Autorité institutionnelle – découlant du statut – et pouvoir informel – découlant de la négociation et des échanges personnalisés – forment

un tout hybride désormais encadré par la réglementation locale. Les entretiens font ainsi ressortir un paradoxe : alors que la réforme vise à asseoir l'autorité communicationnelle des surveillants, elle est perçue comme renforçant la contrainte réglementaire, aux dépens de la communication¹⁷.

En effet, au-delà d'une autorité légale, insuffisante pour asseoir le pouvoir, les jeux informels de négociation ne sont précisément effectifs que parce qu'ils fonctionnent en dehors du cadre statutaire et en marge de l'organisation. Ce constat vaut d'autant plus en maisons centrales, au sein desquelles l'usure de l'autorité est favorisée, dans la mesure où surveillants et détenus sont amenés à se côtoyer sur de longues durées (Benguigui, Chauvenet, Orlic, 1993, 361). Finalement, ce n'est pas l'instauration de « rapports positifs » qui est au fondement du rejet des procédures de sécurité dynamique, mais plutôt la volonté de formaliser ce rôle social joué par les surveillants. Des relations normalisées sont nécessaires à la vie sociale en détention, mais elles existent préalablement, et ce, en dehors du cadre formel. On notera à ce titre, bien que jamais affirmé explicitement – et c'est là tout l'enjeu –, le retour d'une gestion informelle de l'ordre au moment de l'enquête, par une ouverture des portes des cellules tolérée au sein d'un des bâtiments de l'établissement. En s'écartant du cadre réglementaire et « afin d'obtenir la coopération des détenus, les surveillants réinjectent [alors naturellement] un minimum de principes de la vie normale » (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1993, 358).

Des dispositifs inutiles voire contre-productifs : une « paix armée » menacée

En promouvant l'institutionnalisation de la relation négociée qui lie le surveillant aux détenus, le fragile équilibre qui soutient la « paix armée » (Chauvenet, 1998) en prison est menacé. On a pu constater que les dispositifs sont perçus comme inefficaces, voire contre-productifs. À partir du retour d'expérience d'un agent de surveillance ayant participé à une médiation relationnelle avec un détenu en 2009¹⁸, on perçoit facilement les problèmes que posent de tels dispositifs.

L'agent concerné nous raconte : au cours de la distribution du repas sur la coursière, le surveillant en poste à l'étage aurait insulté l'auxiliaire cuisine, ce qui a provoqué un mouvement de protestation des détenus, par des coups répétés sur les portes des cellules. Témoin de l'altercation, un gradé a fait part de l'incident à la hiérarchie, ce qui a donné lieu à la mise en place d'une médiation relationnelle entre l'agent et le détenu concerné. Le surveillant critique alors le caractère artificiel de la médiation relationnelle, en opposition à un règlement « naturel » des conflits :

¹⁷ On peut ici faire un parallèle avec l'évitement du recours aux procédures disciplinaires par les surveillants, préférant un règlement « entre quatre yeux » (Rostaing, 2014).

¹⁸ Les résultats de cet entretien ont été appuyés par un échange informel avec un autre agent ayant participé à une médiation relationnelle. Moins approfondi, cet échange a toutefois souligné l'inutilité de la mesure : « On a dû s'expliquer pendant une heure et le problème a été réglé. Mais, en soi, le problème était déjà réglé avant la procédure, on s'était déjà expliqué avant la médiation relationnelle. Ça n'a servi à rien en fait. »

«*En fait, on dirait qu'à l'instant T, on dit ce que tout le monde a envie d'entendre. Vous savez, c'est un peu comme quand le gendarme vous interroge! Il y avait le psy PEP, l'officier du bâtiment, le chef de détention, le détenu et moi. Oui, on peut dire que ça s'est bien passé. De toute façon, le détenu il ne va pas prendre le risque de s'énerver et moi, je ne vais pas jeter de l'huile sur le feu! [...] En fait, j'ai l'impression que l'on voudrait mettre en place un système de communication artificielle alors que l'on communique toujours dans notre métier. On est forcé de communiquer dans ce métier, le système de communication existe déjà. [...] On prête des vertus à certaines actions mais qui existent déjà en dehors de ces actions. Alors que c'est juste le simple rapport humain na-tu-rel [il articule, pour insister]! Il faut que l'on laisse sa chance au naturel.*»

Le conflit, mais aussi sa résolution, sont définis comme intrinsèques à la profession. Dans cette configuration, la médiation relationnelle est perçue comme superflue et problématique dans sa temporalité :

«*— Mais, en fait, ce qui avait été jugé comme une altercation, c'était juste le quotidien. C'est commun, ce genre de choses. Vous savez, moi, j'ai vingt-cinq ans de prison! Mais comme le gradé l'avait mal vécu... [...] En un mot, je dirais que c'est inutile. [...] Moi, j'aurais préféré faire ma médiation à ma façon. Alors que là, ils ont mis en place tout un protocole. D'ailleurs ça aurait pu mal tourner! Le temps qu'ils mettent tout en place, ça a mis une semaine. Et c'est long, très long, au lieu de «tuer directement la poule dans l'œuf». Certes, un petit délai, ça peut faire du bien. Mais en une semaine ...*

— *Et comment cela s'est passé entre le problème et la médiation relationnelle? Quelles étaient vos relations avec le détenu?*

— *Il n'y en avait pas! J'avais interdiction d'y aller justement! Alors, vous vous imaginez tout ce qui peut se dire pendant tout ce temps: on est traité de peureux et tout ça...»*

Enfin, si la médiation relationnelle vise le rétablissement d'une relation pacifiée et apaisée entre les personnes impliquées, nous sommes plutôt éloignés de l'effet escompté :

«*Et vous savez, après, avec ce détenu, on ne s'est plus jamais redit bonjour. Plus jamais! En fait, il a dû penser que j'avais été obligé, comme moi, j'avais pensé qu'il était obligé lui aussi [de participer à cette médiation relationnelle].*»

On le voit, la médiation relationnelle est perçue par ce surveillant comme un danger pour le maintien de l'autorité, car sa marge de manœuvre dans la résolution du conflit est réduite à néant. L'économie relationnelle est bouleversée dans cette configuration. La formalisation et la présence de tierces personnes privent l'agent de son autonomie normative dans la conduite de la relation carcérale. Le surveillant peut être discrédité dans sa position de pouvoir et dans sa capacité à gérer le conflit. «L'honneur» s'effondre :

«*Il y a un tribunal en face d'un surveillant. Et là, on n'est pas considéré comme un pair, on n'est plus à notre place.*» (Directrice pénitentiaire d'insertion et de probation)

Par ailleurs, le rapport d'observation est ouvert à tous les « belligérants » et peut donner un avantage aux personnes détenues dans la « réciprocité », puisqu'elles disposent alors de moyens d'observer le personnel à l'occasion de repas partagés ou de la médiation relationnelle. Le surveillant peut ainsi se sentir en position de vulnérabilité. De même, le système de « dons et contre-dons », soutien au développement d'une sociabilité normale (puisque équilibrée par un système d'échange), est ici mis en péril. Les temps de discussion informelle, d'écoute ou de tractations, à la base de l'instauration d'une relation personnalisée, sont ici institutionnalisés. Pourtant, la plus-value de ce système d'échanges résulte justement de son positionnement en marge du système et dans le flou de la réglementation. La formalisation de ces instants d'entente « cordiale » représente une menace pour l'autorité des agents, dont découlent des difficultés de positionnement :

« On ne peut pas nous demander de manger avec eux [dans le cadre des formations partagées] et de leur crier dessus après, pour garder les portes fermées. »
(Surveillant de coursive)

Une configuration organisationnelle bouleversée et une équipe pénitentiaire déstructurée

L'économie relationnelle entre surveillants et personnes détenues n'est pas la seule touchée. L'introduction de la sécurité dynamique a également bouleversé les relations au sein même de l'équipe pénitentiaire. Elle a induit une forme de désorganisation et est à la source d'une confusion des rôles. Elle amplifie la rupture entre le « haut » et le « bas » dans la ligne hiérarchique et suscite un conflit entre la direction et les organisations professionnelles, ainsi qu'un clivage entre « anciens » et « nouveaux » surveillants. Les demandes de mutation ont d'ailleurs été très importantes dans les premiers mois de la réouverture de l'établissement : on compte 32 demandes de mutation (sur les 128 surveillants présents à l'ouverture) en 2009 et 2010.

On l'a vu, le rôle du surveillant est redéfini dans le cadre des dispositifs de sécurité dynamique. En sus, les mutations provoquées semblent entretenir une certaine confusion en ce qui concerne la position de chaque agent au sein de l'organisation, d'après les enquêtés. La directrice du service pénitentiaire d'insertion et de probation de l'établissement nous explique :

« Une autre grosse faille du système : c'est le mélange des rôles. [...] L'administratif qui ne va jamais en détention va aux formations partagées avec les détenus. Le psy PEP, qui n'est « ni expert ni thérapeute » (selon ses termes) et qui est censé tracer le parcours de peine des personnes détenues, est organisateur de ces formations. Les formateurs des personnels sont les formateurs des personnes détenues. Le SPIP devient auteur et régulateur de cette sécurité dynamique. Toute cette confusion des rôles entraîne un mal-être car plus personne ne sait où il est. Et puis, on finit par ne plus faire ce pour quoi on est employé ! Il y a tout un glissement de Finalement, on ne sait plus trop qui est qui. »

Les procédures peuvent être vécues comme imposées par la direction, incarnant une certaine violence institutionnelle exercée à l'encontre des membres du personnel, selon la même directrice. Accompagnées d'un contrôle hiérarchique renforcé, la frontière entre participation volontaire et forcée aux procédures est poreuse. « *On accepte par obéissance* », nous explique le surveillant interrogé à propos de la médiation relationnelle réalisée :

« — *Quels ont été vos ressentis lorsqu'on vous a proposé cette médiation relationnelle ?*

— *Au début, franchement, ça ressemble à une sanction. Moi, j'ai de l'ancienneté et quand on vous convoque, que l'on vous fait un visionnage des caméras et que l'on fait un debrief... [...]*

— *Et comment vous en êtes venu à faire cette médiation relationnelle ?*

— *Ben, c'était une proposition. Mais bon, une proposition... Il faut, il faut... On a quand même le sentiment d'avoir la main forcée. Vous savez, j'avais peur de la sanction tout simplement, parce que ça s'était passé en présence d'un gradé très procédurier. Donc j'étais un peu obligé. Je me suis dit: «maintenant, tu fais le canard et tu le fais». [...] Je me suis un peu pris cette médiation relationnelle dans la gueule. Le cul un peu sale, parce que j'avais gueulé... Je me sentais un peu merdeux avec ces trois officiers qui... [lors du visionnage des caméras]. On accepte par obéissance.»*

L'opposition aux procédures s'est essentiellement structurée autour des revendications des organisations professionnelles locales. Les tensions au sein de l'équipe pénitentiaire ont acquis une ampleur considérable à partir de la mise en place des formations partagées et surtout à l'occasion de l'une d'entre elles, au cours de laquelle un « jeu de rôle » a été pratiqué :

« *La faille, ça a été les jeux de rôle pendant une formation partagée sur les émotions. C'est là qu'on s'est fait attaquer fort par les syndicats. Ça a été le point d'attaque pour de nombreux acteurs. [...] La moindre erreur ne pardonnait pas. L'erreur, on n'y a pas droit sur ce type de projet.* » (Chef de détention).

En pratique, il semble que cet épisode ait été précédé de tensions préexistantes. Il marque davantage le début d'une hostilité syndicale envers la direction explicitement affirmée et affichée :

« — *En fait, ça a commencé quand [le directeur] a commencé à mettre en place les formations partagées avec les jeux de rôle. Là, il y a eu un gros conflit. [...]*

— *Et comment étaient vos relations avant cet épisode ?*

— *Dès le départ, c'était pas... Mais c'est surtout ces formations qu'il a voulu mettre en place. Mais ça n'a pas marché comme il a voulu, on a fait un tract et, vous savez, le tract il est remonté très haut, jusqu'à la DAP. [...] Depuis, je suis qualifié de meneur.* » (Surveillant, responsable local syndical)

À partir de l'analyse des tracts des organisations professionnelles locales¹⁹, on note en effet une forte personnalisation des dispositifs de sécurité dynamique autour de la personne du directeur. Les revendications des tracts sont construites sur la personnalité de cet ancien directeur et sa gestion d'établissement. À plusieurs reprises, le contenu des tracts l'interpelle directement. En retour, le directeur avait pris l'habitude de répondre par écrit, point par point, aux critiques soulevées. Cette « joute » est déterminante dans le durcissement du conflit entre la direction et les délégués syndicaux. Elle participe également à la prégnance du personnage durant son « ère » et, simultanément, à la personnalisation des dispositifs de sécurité dynamique, incarnés par la figure du directeur. On constate d'ailleurs qu'après sa mutation, les tracts se sont faits moins nombreux et emploient un registre moins belliqueux. Ils présentent alors des revendications plutôt classiques (manque de personnel, interdiction des fouilles générales, heures supplémentaires), sans mettre en cause directement la direction. On le comprend, critique des mesures de sécurité dynamique et critique du directeur ont été amalgamées. Il apparaît donc que les dispositifs sont incontestablement incarnés par la personnalité du chef d'établissement. Un enquêté associe ainsi directement l'appréciation des procédures à celle de la personnalité même du directeur :

« Il y en avait qui étaient complètement pour et d'autres absolument contre [nous parlons des procédures]. C'était toujours très extrême, il était très bien apprécié ou très rejeté. » (Infirmier UCSA)

Essentielle dans la structuration du conflit, cette personnalisation de la sécurité dynamique marque de son empreinte la configuration organisationnelle de l'établissement. Le « dispositif guerrier défensif » (Chauvenet, 1998) entre détenus et surveillants se dédouble, par la constitution d'une nouvelle ligne de front, offensive, qui oppose les organisations professionnelles à la direction. Par ailleurs, les discordes générées par la gestion d'établissement n'ont pas seulement concerné les relations entre le haut et le bas, mais ont également engendré des tensions au sein même du corps des surveillants.

Derrière l'unité de façade du front revendiquée par les syndicats, le discours privé (Chauvenet, Orlic, Benguigui, 1993, 361) des surveillants tempère le rejet unanime des procédures par l'ensemble des agents :

« Ceux qui ont participé [aux formations partagées] ont vu les bénéfiques. Mais bon, ils étaient pas beaucoup, dix, grand maximum... Mais avec la critique des anciens, des syndicats... Entre eux, ça a fait tache d'huile, mais dans l'effet inverse. Ils étaient pratiquement tous contre, après, au niveau des surveillants. » (Lieutenant pénitentiaire)

¹⁹ Nous avons été autorisée à consulter ce corpus documentaire (tracts des différentes organisations syndicales locales sur la période 2009-2013 et réponses écrites du directeur), mais pas à le reproduire à des fins de diffusion.

Les différents positionnements recouvrent un rejet plus ou moins nuancé des procédures, mais dépendent également du profil des surveillants. Engagement syndical, expérience professionnelle et âge constituent les trois critères de différenciation au sein du groupe. Les « anciens » surveillants, qui ont connu l'établissement avant sa réouverture, forment un groupe uni dont la cohésion est notamment assurée par leur affiliation à l'organisation syndicale majoritaire. Il s'agit du groupe le plus virulent à l'égard de la politique menée par le directeur. Les « jeunes » agents, nouveaux dans l'établissement, sont plus isolés. Récemment sortis de l'école nationale de l'administration pénitentiaire, la plupart n'ont jamais eu d'expérience de travail en maison centrale. L'opposition des anciens surveillants au directeur est justifiée par le sentiment d'être lésés, du fait d'un traitement préférentiel accordé aux jeunes surveillants. Les anciens dénigrent à ce titre la malléabilité, le manque d'expérience et de conscience professionnelles des jeunes :

« Le directeur, il a divisé pour mieux régner. Il créait des trucs, des différences entre les postés et les brigades. Mais notre équipe, elle a fait face. Il y en avait un, on l'a viré [de notre équipe] : [âge de] vingt ans, tous les quatre matins absent... Un autre, on l'a viré aussi, il écrivait tout. [...] En principe, il y a le respect de l'ancienneté. Le mec, il a trois ans de cursive, et moi ça fait vingt-deux ans que je suis là! [...] C'est quoi un bon surveillant? Quelqu'un qui ne discute pas, qui écrit tout sur le CEL [cahier électronique de liaison] et qui dit oui, oui, oui? » (Surveillant de cursive)

« Moi, j'étais contre toutes ces procédures. Après, on fait partie des vieux. Peut-être que les jeunes étaient plus malléables. Ils sont tombés dans le panneau. D'ailleurs, il avait mis tous les jeunes aux postes clés, la moitié des bons postes étaient tenus par des jeunes, même les stagiaires! [...] L'ambiance, elle était vraiment pourrie. [...] D'ailleurs, si vous regardez, ce sont les surveillants du quartier arrivants qui faisaient toujours les formations partagées. C'est pareil que des jeunes surveillants qui ont été choisis pour les bons postes. Après, je ne dis pas, je ne suis pas forcément contre, c'est trop facile de cracher sur tout, mais les postes au quartier arrivants, à l'isolement et au quartier disciplinaire, normalement, ce sont les anciens qui doivent les avoir. À l'étage, on est lambda. » (Surveillant d'activités, ayant perdu ce poste sous l'ancien directeur)

Inversement, les jeunes surveillants déplorent l'opposition de principe des anciens et des syndicats à une évolution des pratiques professionnelles. Un agent, favorable aux procédures, nous explique :

« Les formations partagées, ah ben je crois que je suis le seul à les faire! [...] Quand on est arrivés ici, il y avait plein de tensions: entre ceux qui venaient de Paris et ceux qui venaient de province, entre les anciens et les nouveaux, entre les jeunes et les plus âgés. [...] Il y avait très peu de personnes détenues et les anciens, ils n'étaient pas habitués à une gestion différente, à beaucoup de dialogue et pas à juste faire une gestion de contrôle. [...] C'est surtout avec les anciens qu'il y avait des problèmes. Ils pensaient qu'on était trop jeunes pour venir à Alpha. Pour être à Alpha, dans une centrale, fallait être rodés. [...] Moi, j'avais eu l'idée d'un restaurant.

Avec le directeur, on avait aussi eu idée d'une piscine. Mais pour ça, fallait avoir les sous et... surtout les agents! Mais il y a toujours une levée de boucliers des syndicats. Ils sont toujours dans la contestation, toujours tout bloquer. Moi, j'ai été syndiqué pendant deux ans. Puis, j'ai quitté. Aujourd'hui, j'ai plus envie.» (Surveillant au quartier arrivants)

Selon certains enquêtés, cette hétérogénéité des profils des surveillants est utilisée par la direction pour rompre la cohésion au sein du corps professionnel, dans l'objectif de mener à bien son projet d'établissement :

« On a toujours essayé de pas se battre entre nous [les membres du personnel de surveillance], mais c'est vrai qu'avec ce directeur, on avait du taf! Et il a fini en beauté, son pot de départ, il l'a fait en catimini, avec deux ou trois surveillants seulement, à l'image de sa gestion. Il n'y avait aucune organisation syndicale, il aurait pu inviter l'ensemble de ses personnels. Mais non, le petit Napoléon et sa cour, que ceux qui le servaient... Mais... on va dire que ça faisait vivre un peu la prison! » (Surveillant d'activités)

L'introduction de la sécurité dynamique a ainsi entraîné une déstructuration au sein de l'organisation. En réponse à ces désordres, l'objectif principal assigné à la nouvelle direction arrivée en 2012 a été de recréer des liens au sein de l'équipe, afin de rétablir une relative cohésion professionnelle à Alpha. Dès lors, la nouvelle politique de l'établissement a été de remédier aux conséquences provoquées par l'instauration des dispositifs de sécurité dynamique sous l'ancienne direction.

Conclusion

L'approche dynamique de la sécurité vise la transformation de l'économie relationnelle en prison, en redéfinissant rôle, représentations et pratiques des agents de surveillance. La normalisation de la relation carcérale permettrait ainsi aux surveillants d'être intégrés au projet « noble » de l'institution, en favorisant la dimension positive de leur action auprès des détenus. Pourtant, on l'a démontré, on se retrouve dans la situation paradoxale où, précisément pour préserver leur place, les agents de surveillance revendiquent la mission traditionnelle de garde et la primauté du rôle sécuritaire. La logique statutaire (mission sécuritaire, distance vis-à-vis des détenus) est réinvestie, aux dépens de la logique idéal-typique missionnaire (travail relationnel à visée sociale ou morale) (Rostaing, 2007, 178). On observe ainsi un effet contraire à celui poursuivi par la dynamique de réforme : la dichotomie organisationnelle (Cressey, 1960, 1965) entre mission de garde et mission de réinsertion s'en trouve renforcée.

La sociologie carcérale et la sociologie des organisations nous permettent ici d'éclairer cette contradiction. En effet, au-delà d'une contradiction insoluble entre impératifs sécuritaires et concrétisation des droits en prison (de Galembert et Rostaing, 2014, 293), les résistances observées procèdent de la configuration organisationnelle et de dynamiques professionnelles. Les logiques qui soutiennent le maintien de l'ordre au sein de

l'organisation carcérale sont bouleversées par cette nouvelle approche de la sécurité : celle-ci met en péril la relation d'autorité qui lie le surveillant au détenu. La dynamique de professionnalisation portée par la direction de l'établissement s'accompagne d'une codification et d'une formalisation des différents ordres normatifs, qui réduisent l'autonomie normative des surveillants. Leur marge de manœuvre dans la conduite de la relation carcérale est amoindrie, au détriment du pouvoir informel dont ils disposent. La contradiction entre la logique bureaucratique et la logique du maintien de l'ordre (Chauvenet, 2000, 147) produit alors un déplacement des problèmes. Les tensions observées au sein de l'équipe pénitentiaire, structurées par l'opposition entre la direction et les organisations professionnelles, favorisent ainsi l'abandon des mesures de sécurité dynamique. Les syndicats, puissants contre-pouvoirs dans l'organisation carcérale (Combessie, 1996), réduisent ici la marge de manœuvre de la hiérarchie dans la pérennisation des mesures de sécurité dynamique, au-delà du changement de direction. Il s'agit alors d'interroger ce que « ce retour à la normale » nous révèle de l'institution et de son fonctionnement. Antoinette Chauvenet (1998) l'expliquait, l'organisation carcérale, apparentée à un « dispositif guerrier défensif », empêche, du fait de son essence même, des relations entre les surveillants et les détenus « fondées sur les rapports civils de droit commun » (Chauvenet, 1998, 91). Il est en effet légitime de questionner la pertinence d'un modèle qui plaide pour l'instauration de sociabilités ordinaires, lorsque l'enfermement est soutenu par un rapport de domination structurel, dont découle le déséquilibre de la relation carcérale.

Si l'approche compréhensive nous permet de cerner les logiques à l'œuvre dans les résistances à la normalisation de la relation carcérale, il serait cependant nécessaire pour approfondir cette compréhension de décaler l'analyse en questionnant les objectifs qui soutiennent cette inflexion de la politique carcérale. L'analyse proposée ici, focalisée sur le fonctionnement interne de l'organisation, souffre d'un biais « carcéralo-centré » (Salle, 2003, 406). L'avènement de l'objectif politique de « normalisation carcérale » nous rappelle, de manière incidente, que l'articulation entre l'extérieur et l'intérieur ne doit pas être évacuée lorsque l'on envisage une réflexion sur la prison. La volonté de réformer l'économie relationnelle en prison constitue un puissant révélateur des évolutions des stratégies de gouvernement disciplinaire (Chantraine, 2006, 280). « Parce qu'il incarne l'essence et la raison d'être de la prison » (Chantraine, 2004a, 202), le couple surveillant-détenu et les transformations qui l'affectent nous permettent de penser les recompositions de la violence institutionnelle, ainsi que de l'ordre social qui soutient l'enfermement.

Valérie Icard

CESDIP (Centre de Recherches sur le Droit
et les Institutions Pénales)
Unité mixte de recherche du CNRS (UMR 8183)
Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines
43, boulevard Vauban
F-78280 Guyancourt
valerie.icard@cesdip.fr

Bibliographie

- BENGUIGUI G., 1997, Contrainte, négociation et don en prison, *Sociologie du travail*, 39, 1, 1-17.
- CHANTRAINE G., 2004a, Ordre, pouvoir et domination en détention: les relations surveillants-détenus dans une maison d'arrêt en France, *Criminologie*, 37, 2, 197-223.
- CHANTRAINE G., 2004b, Prison et regard sociologique, pour un décentrage de l'analyse critique, *Champ pénal/ Penal field* [En ligne], 1, URL: <http://champpenal.revues.org/39>.
- CHANTRAINE G., 2006, La prison post-disciplinaire, *Déviance et Société*, 30, 3, 273-288.
- CHAUVENET A., 1998, Guerre et paix en prison, *Les cahiers de la sécurité intérieure*, 31, 91-109.
- CHAUVENET A., 2000, Les surveillants entre droit et sécurité, in VEIL C., LHUILIER D. (Eds.), *La prison en changement*, Toulouse, Erès, 127-158.
- CHAUVENET A., BENGUIGUI G., ORLIC F., 1993, Les surveillants de prison: le prix de la sécurité, *Revue française de sociologie*, 34, 3, 345-366.
- CHAUVENET A., BENGUIGUI G., ORLIC F., 1994, *Le monde des surveillants de prison*, Paris, Presses Universitaires de France.
- COMBESSIE P., 1996, *Prisons des villes et des campagnes. Étude d'écologie sociale*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, Les Éditions ouvrières.
- CORMIER B.M., 1975, *The watcher and the watched*, Montréal, Tundra Books.
- COYLE A., 2005, *Understanding Prisons: Key Issues in Policy and Practice*, Maidenhead, Open University Press.
- CRAWLEY E., 2004, *Doing Prison Work: the Public and Private Lives of Prison Officers*, Cullompton, Devon, Willan Publishing.
- CRESSEY D., 1960, Limitations on organization of treatment in the modern prison, in GROSSER G. (Ed.), *Theoretical studies in social organization of the prison*, New York, Social Science Research Council, 78-100.
- CRESSEY D., 1965, Prison organizations, in MARCH J.G. (Ed.), *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally, 1023-1070.
- CREWE B., 2011, Soft power in prison: Implications for staff-prisoner relationships, liberty and legitimacy, *European Journal of Criminology*, 8, 6, 455-468.
- DE GALEMBERT C., ROSTAING C., 2014, Ce que les droits fondamentaux changent à la prison. Présentation du dossier, *Droit et société*, 87, 291-302.
- DINDO S., 2014, Violences carcérales: au carrefour des fausses routes, *Dedans Dehors*, 84, 14-17.
- DÜNKEL F., SNACKEN S., 2005, *Les prisons en Europe*, Paris, L'Harmattan.
- DUNBAR I., 1985, *A Sense of Direction*, London, Home Office.
- FAUGERON C., LE BOULAIRE J.-M., 1992, Prisons, peines de prison et ordre public, *Revue française de sociologie*, 33, 1, 3-32.
- FROMENT J.-C., 1998, *La République des surveillants de prison*, Paris, L.G.D.J.
- KAMINSKI D., 2010, Droits des détenus, normalisation et moindre éligibilité, *Criminologie*, 2010, 43, 1, 199-226.
- LEMAIRE P., 2010, *Rapport sur les violences à l'encontre des personnels pénitentiaires*, Paris, DAP.
- LIEBLING A., 2000, Prison officers, policing and the use of discretion, *Theoretical Criminology*, 49, 3, 333-357.
- LIEBLING A., PRICE D., 2001, *The Prison Officer*, Leyhill, Prison Service Journal.
- PECHILLON E., 1998, *Sécurité et droit du service public pénitentiaire*, Paris, L.G.D.J.
- ROSTAING C., 1997, *La relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*, Paris, PUF.
- ROSTAING C., 2007, Processus de judiciarisation carcérale: le droit en prison, une ressource pour les acteurs?, *Droit et société*, 67, 577-595.
- ROSTAING C., 2009, Interroger les changements de la prison. Des processus de déprise et de reprise institutionnelle, *Tracés*, 17, 89-108.
- ROSTAING C., 2014, L'ordre négocié en prison: ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire, *Droit et société*, 87, 303-328.
- SAINT-JEAN M., 2002, Double mission pour les surveillants, *Revue Projet*, 269, 63-69.
- SALLE G., 2003, Situations(s) carcérale(s) en Allemagne. Prison et politique, *Déviance et société*, 27, 4, 389-411.

SALLE G., CHANTRAINE G., 2009, Le droit emprisonné? Sociologie des usages sociaux du droit en prison, *Politix*, 3, 87, 93-117.

SNACKEN S., 2002, « Normalisation » dans les prisons: concept et défis. L'exemple de l'Avant-projet de loi pénitentiaire belge, in DE SCHUTTER O., KAMINSKI D. (Eds.), *L'institution du droit pénitentiaire. Enjeux de la reconnaissance des droits des détenus*, Paris-Bruxelles, L.G.D.J.-Bruylant, 133-152.

SYKES G.M., 1958, *The Society of Captives. A Study of a Maximum Security Prison*, Princeton, Princeton University Press.

TOULOUZE J.-C., 2010, *Compte-rendu du groupe de réflexion sur les violences entre personnes détenues*, Paris, DAP.

VACHERET M., 2002, Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens, *Déviance et Société*, 26, 1, 83-104.

Summary

This article allows us to return to one of the aspects that can be deduced from the process of prison normalisation: the transformation of the security model via the advent of the idea of dynamic security. Articulating security imperatives and setting up a social space behind bars, this alternative model of maintaining order relies on the redefinition of relations in the prison environment. It consists in examining the incidences of the tension between security and law in the organizational reshaping caused by normalisation. Based on an empirical study carried out in a French prison, the author questions the effects of this new security approach on the role of prison officers in prisons, as well as reactions amongst the prison staff.

Zusammenfassung

Der Artikel untersucht einen Aspekt des Prozesses der Normalisierung im Gefängnis: die Transformation des Sicherheitsmodells durch die Verbreitung einer Konzeption dynamischer Sicherheit. Diese alternative Konzeption formuliert einen Sicherheitsimperativ gleichzeitig mit dem Anspruch auf die Herstellung einer sozialen Ordnung im Gefängnis und basiert auf einer Neudefinition sozialer Beziehungen im Gefängnis. Es geht in dem Beitrag darum zu untersuchen, wie sich die Spannung zwischen Sicherheit und Recht im Rahmen der organisatorischen Neuordnung ausdrücken. Mittels einer empirischen Untersuchung in einem französischen Gefängnis wird der Frage nachgegangen, wie diese alternative Konzeption von Sicherheit vom Wachpersonal aufgenommen wird und wie sie sich auf ihre Rolle auswirkt.

Sumario

Este artículo pretende analizar uno de los componentes del proceso de normalización carcelaria: la transformación del modelo de seguridad desde la llegada de la seguridad dinámica. Esta concepción alternativa de mantenimiento del orden se apoya en la redefinición de la relación carcelaria integrando el imperativo de seguridad con la creación de un espacio social *intra muros*. Así pues, se trata de indagar sobre cómo se gestiona la tensión entre seguridad y ley en el marco de esta nueva reorganización. A partir de una encuesta realizada en una prisión francesa, el artículo analiza el impacto de este nuevo enfoque de la seguridad en el rol de los funcionarios de vigilancia en la organización carcelaria y su reacción.