



www.justice.gouv.fr

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Référentiel des Pratiques Opérationnelles - RP01

Référentiel de la méthodologie de l'intervention des SPIP

Sommaire

Introduction.....	3
Première partie : Les fondements	5
1. Faire des règles européennes relatives à la probation le socle de l'intervention des SPIP	7
2. Ancrer la méthodologie de l'intervention des SPIP dans des données probantes issues de la recherche.....	11
Deuxième partie : Les pratiques opérationnelles.....	24
1. Etablir une relation soutenante, guidante et structurante	28
2. Evaluer et planifier.....	44
3. Accompagner la personne dans l'exécution de sa peine	78
4. Procéder à une réévaluation continue et à une évaluation annuelle.....	110
5. Clore la prise en charge	116
Annexes.....	120
Table des matières.....	201

Introduction

Depuis la création des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP), de nombreux textes (lois ou règlements) sont venus préciser les missions de ces services.

Pour autant, et alors que leur champ d'intervention se structurait progressivement, aucun document écrit n'a regroupé avec précision les pratiques et les savoirs mobilisés par les professionnels dans leur travail quotidien auprès des personnes placées sous-main de justice (PPSMJ).

La place centrale occupée par les SPIP dans la politique de réinsertion des PPSMJ et de prévention de la commission de nouvelles infractions justifie que les méthodes particulières qu'ils déploient soient à la fois connues et comprises tant au sein du ministère de la Justice qu'à l'extérieur. Il s'agit in fine de permettre que le rôle et les attributions de l'administration pénitentiaire soient mieux identifiés, et deviennent ainsi plus facilement évaluables.

Compte tenu du rôle des SPIP dans le processus d'exécution des peines, il est indispensable que les autorités judiciaires puissent identifier clairement le contenu qui sera donné à l'exécution de la peine, notamment en milieu ouvert. Mieux informés des actions et méthodes de prise en charge mises en œuvre par les services, elles disposeront ainsi d'une vision plus claire de ce que recouvre le suivi post sentenciel.

Cette clarification est également nécessaire pour les personnes prises en charge elles-mêmes. Celles-ci éprouvent en effet souvent les pires difficultés à distinguer les rôles et les fonctions de chaque acteur de la chaîne pénale.

Enfin, étant donné la complexité de l'accompagnement socioéducatif dans un cadre judiciaire, les professionnels s'interrogent très souvent, et à juste titre, sur l'efficacité de leurs interventions. De nombreux travaux en France et à l'étranger ont montré à quel point un travail d'analyse descriptive, approfondie, des pratiques professionnelles des agents intervenant auprès des personnes engagées dans un parcours de délinquance était fructueux. Mais ces travaux sont longtemps demeurés largement méconnus des praticiens jusqu'à ce qu'ils soient évoqués lors de la conférence de consensus sur la prévention de la récidive¹.

C'est dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 15 août 2014, que la direction de l'administration pénitentiaire a décidé que serait élaboré une série de référentiels (Référentiels des Pratiques Opérationnelles – RPO). Le premier, le référentiel de la méthodologie de l'intervention des SPIP (RPO1), sera complété par trois autres, respectivement consacrés aux compétences et qualifications des professionnels des SPIP (RPO2), à l'organisation et au fonctionnement des services (RPO3) et aux outils de pilotage et d'évaluation de l'activité des services (RPO4). Plusieurs préconisations issues du manuel de mise en œuvre de la contrainte pénale, première esquisse du RPO1, ont été logiquement reprises.

La mise en œuvre de ce référentiel fera l'objet d'une politique de formation soutenue durant les prochaines années et ce dès 2016. En effet, l'appropriation de certains des contenus proposés implique de former l'ensemble des agents concernés. De même, les préconisations contenues dans le

¹ Conférence de consensus, *Pour une nouvelle politique publique de prévention de la récidive, principes d'action et méthodes*, Rapport du jury de consensus remis au Premier ministre, Paris, le 20 février 2013

référentiel ne seront être pleinement effectives que lorsque les moyens humains, matériels et financiers seront à la hauteur des enjeux.

La conférence de consensus pour la prévention de la récidive, dans la continuité de nombreux rapports d'inspection et de l'étude réalisée par Sarah Dindo entre 2009 et 2011², a permis à l'administration pénitentiaire de se saisir des règles européennes relatives à la probation³ et de s'intéresser aux travaux de la recherche internationale.

Le présent référentiel vise à donner des repères méthodologiques, guidants, concrets et précis, fondés sur ces règles européennes ainsi que sur les données issues de la recherche. Il s'appuie également sur de nombreux acquis méthodologiques à l'œuvre, éprouvés dans les services.

Il se veut un outil pratique. C'est pourquoi le choix a notamment été fait d'illustrer la méthode d'évaluation et de planification par la présentation de cas inspirés de situations réelles. Sont également proposés des supports visuels pouvant être utilisés lors d'entretiens individuels ou de groupe.

Le présent référentiel s'adresse prioritairement à l'ensemble des professionnels des SPIP, et plus largement à tous les acteurs impliqués dans le fonctionnement de la chaîne pénale.

Si la partie du référentiel relative à l'établissement d'une relation soutenante, structurante et guidante s'applique à toutes les personnes confiées au service public pénitentiaire, le référentiel ne vise que les personnes condamnées. L'opportunité d'un enrichissement du référentiel par une déclinaison de pratiques opérationnelles applicables aux personnes prévenues sera questionnée ultérieurement.

Il propose une méthodologie « généraliste » qui devra être déclinée localement et adaptée au contexte d'intervention (milieu ouvert/milieu fermé), aux spécificités des publics et/ou aux organisations de service. Son contenu sera actualisé et enrichi régulièrement afin qu'il demeure en phase avec l'évolution des pratiques et l'état des connaissances.

Le référentiel des pratiques opérationnelles est construit en deux parties :

Dans sa première partie, il rappellera les fondements de la méthodologie d'intervention de ses services.

Dans sa seconde partie, il déclinera les pratiques professionnelles selon un processus de suivi chronologique : de l'évaluation de la situation de la personne à la clôture de l'intervention, en passant par la mise en œuvre planifiée des interventions prioritaires et l'analyse des résultats.

² S. Dindo, *Sursis avec mise à l'épreuve : la peine méconnue. Une analyse des pratiques de probation en France*, DAP, travaux et documents, 2011.

³ Recommandation CM/Rec (2010)1 sur les règles européennes relatives à la probation

Première partie : Les fondements

L'action du SPIP se décline dans le cadre de la loi et des textes règlementaires qui régissent son fonctionnement.

- Ainsi, l'article 13 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, complété par l'article 33 de la loi du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales, indique que « *Les personnels des services pénitentiaires d'insertion et de probation sont chargés de préparer et d'exécuter les décisions de l'autorité judiciaire relatives à l'insertion et à la probation des personnes placées sous main de justice, prévenues ou condamnées. A cette fin, ils mettent en œuvre les politiques d'insertion et de prévention de la récidive, assurent le suivi ou le contrôle des personnes placées sous main de justice et préparent la sortie des personnes détenues. Ils procèdent à l'évaluation régulière de la situation matérielle, familiale et sociale des personnes condamnées et définissent, au vu de ces évaluations, le contenu et les modalités de leur prise en charge* ».
- De même, les articles D572 à D575 du code de procédure pénale (CPP) relatifs aux « *missions du service pénitentiaire d'insertion et de probation* » précisent notamment que le SPIP « *favorise l'accès aux droits et aux dispositifs d'insertion de droit commun des détenus et personnes qui lui sont confiées par les autorités judiciaires* » (art D573 du CPP) et « *met en œuvre les mesures propres à favoriser la prévention de la récidive* » (art D 575 du CPP).
- Par ailleurs, les relations entre le juge de l'application des peines, les autres magistrats mandants et le SPIP, et leurs attributions respectives sont précisées par la loi du 15 août 2014 (article 712-1 du CPP) et par le décret du 14 décembre 2011 (articles D576 à D578 du code de procédure pénale). Ainsi, l'article 712-2 du CPP prévoit que les juridictions de l'application des peines du premier degré (JAP et tribunal de l'application des peines) « *sont avisées, par les services d'insertion et de probation, des modalités de prise en charge de personnes condamnées, définies et mises en œuvre par ces services. Elles peuvent faire procéder aux modifications qu'elles jugent nécessaires au renforcement du contrôle de l'exécution de la peine* ». De même, l'article D577 du CPP indique que « *le service pénitentiaire définit les modalités de prise en charge des personnes placées sous main de justice et les met en œuvre, après en avoir avisé le magistrat mandant qui peut, le cas échéant, faire toutes observations utiles* ».

Si les textes fixent le cadre général de l'intervention des SPIP, ils ne déclinent pas les méthodes déployées pour prévenir la récidive (article D575 CPP), assurer la réinsertion et la sortie de délinquance des personnes confiées par l'autorité judiciaire. C'est l'objectif du présent référentiel.

L'intervention des SPIP s'appuie sur des méthodes d'intervention socio-éducatives qui prennent en compte le contexte social, économique, familial, relationnel et sanitaire de la personne suivie et qui sont d'ores et déjà pratiqués par les personnels des SPIP. Les actes professionnels qui en découlent (entretiens, démarches, visites à domiciles...), les rôles et les fonctions des agents (information, aide, mise en relation...) ont pour objet, dans le cadre du mandat judiciaire, d'évaluer la situation sociale familiale et matérielle des personnes confiées au SPIP, et de les prendre en charge dans le but de

concourir à la prévention de nouvelles infractions. Dans la continuité de cette tradition de la probation française, le présent référentiel a pour objet de réactualiser la méthodologie de l'intervention des SPIP au regard des principes édictés par les règles européennes relatives à la probation (REP) et des données probantes issues de la recherche.

Les préconisations que proposent les REP, comme les éléments d'analyse qui résultent des recherches conduites sur ce qui marche et ce qui ne marche pas en matière de prévention de la récidive, permettront d'articuler une conception de ce que doit être l'individualisation de la peine, centrée sur la personne, ses droits, mais aussi ses responsabilités, avec ce qu'est le rôle de l'administration pénitentiaire dans un Etat de Droit.

Le choix a été clairement fait de s'appuyer sur des fondements qui placent la personne sous-main de justice au centre du dispositif, mettent en exergue ses droits fondamentaux, sa nécessaire responsabilisation dans l'exécution de sa peine ainsi que ses potentialités et capacités d'évolution vers une désistance durable. Au cœur de ce choix, se trouve la conviction, étayée par la recherche, qu'il ne suffit pas de punir, d'interdire ou d'obliger, mais qu'il faut aussi chercher à initier et accompagner le changement vers une réinsertion sociale et une sortie de la délinquance.

1. Faire des règles européennes relatives à la probation le socle de l'intervention des SPIP

Les recommandations du Conseil de l'Europe, qui figurent dans les règles pénitentiaires européennes⁴ (RPE) et les règles européennes relatives à la probation⁵ (REP), visent à ce que les États membres construisent une méthodologie d'intervention, en milieu fermé comme en milieu ouvert, à la fois respectueuse des droits fondamentaux des personnes sous main de justice et efficace en termes de prévention de leur récidive.

Elles ne présentent pas un caractère contraignant dans l'ordre juridique interne mais exercent néanmoins une influence certaine, ayant été adoptées par le comité des ministres des pays membres, en vue d'une harmonisation des législations et des pratiques.

1.1 Les règles européennes relatives à la probation, complémentaires des règles pénitentiaires européennes

C'est ainsi qu'en France, la direction de l'administration pénitentiaire a fait le choix d'inscrire l'intervention des personnels de ses services déconcentrés dans le cadre de ces règles / recommandations.

Dès lors, pour ses professionnels, les RPE et les REP sont complémentaires. Les premières, qui tendent principalement à définir des standards en vue de garantir les droits fondamentaux des personnes détenues, constituent une charte en milieu fermé. Elles ont d'ailleurs très largement inspiré la loi du 24 novembre 2009. Les secondes, quant à elles, visent à fournir des repères essentiels à la pratique des professionnels des services de probation français, les SPIP.

Le Conseil de l'Europe définit la probation comme « *l'exécution en milieu ouvert de sanctions et mesures définies par la loi et prononcées à l'encontre d'un auteur d'infraction* » et précise qu' « *Elle consiste en toute une série d'activités et d'intervention, qui impliquent suivi, conseil et assistance dans le but de réintégrer socialement l'auteur d'infraction dans la société et de contribuer à la sécurité collective* ». Cependant Les principes d'intervention contenus dans les REP (recherche d'une relation positive avec l'auteur d'infraction, processus de suivi organisé autour de l'évaluation des personnes et de l'élaboration d'un plan de suivi) ont vocation à s'appliquer aussi bien en milieu ouvert qu'en milieu fermé.

L'une des règles centrales est la REP n°1 selon laquelle : « Les services de probation ont pour but de réduire la commission de nouvelles infractions en établissant des relations positives avec les auteurs d'infraction afin d'assurer le suivi (y compris un contrôle, le cas échéant), de les guider et de les assister pour favoriser la réussite de leur insertion sociale. De cette manière, la probation contribue à la sécurité collective et à la bonne administration de la justice. » Cette règle fixe effectivement les finalités de l'intervention des SPIP et les moyens pour y parvenir.

⁴ Adoptées pour la première fois en 1973, révisées en 1987, puis en 2006.

⁵ Adoptées en janvier 2010.

1.2 Des axes qui guident l'action des SPIP

Les REP fournissent aux Etats des repères essentiels pour guider les pratiques et politiques en matière de probation. Il s'agit notamment de développer un accompagnement centré sur l'auteur de l'infraction, garantissant ses droits, selon une intervention structurée et basée sur une évaluation approfondie de sa situation particulière permettant de définir le contenu et les modalités de la prise en charge.

➤ *L'établissement d'une relation positive et l'accompagnement de la personne*

Les REP font de la relation entre la personne condamnée et le professionnel de la probation, un outil central pour une prise en charge efficace (REP 1). L'accompagnement de la personne prise en charge implique un suivi, une guidance et une assistance (REP 1).

➤ *La garantie des droits de l'auteur d'infraction*

- ↳ Les REP sont bâties sur l'idée fondamentale que ce qui est juste en termes de respect des droits fondamentaux est également efficace en matière de prévention de la récidive. Les services de probation doivent respecter les droits fondamentaux des personnes suivies (REP 2), le principe de non-discrimination (REP 4) et ne doivent pas imposer de charges ou de restrictions qui ne soient pas prévues « par la décision judiciaire ou administrative et qui résultent dans chaque cas particulier de la gravité de l'infraction ou du risque de récidive convenablement évalué » (REP 5).

➤ *Une intervention centrée sur l'auteur*

Les REP invitent les personnels des SPIP à centrer leur intervention sur l'auteur d'infraction en cherchant la co-construction avec lui, tout au long du suivi. Il s'agit dès lors de susciter l'implication de la personne suivie.

Le consentement éclairé et la coopération de la personne suivie sont recherchés (REP 6), tout comme sa participation à l'appréciation (REP 67), au plan d'exécution (REP 73) et à la mise en œuvre des interventions (REP 78).

➤ *La structuration du processus de suivi*

Les REP offrent une description structurée de ce que devrait être l'intervention des agents de probation auprès des personnes suivies.

Cette intervention est appréhendée comme un processus qui doit se composer en différentes phases, chacune imposant des actes professionnels spécifiques et pouvant se renouveler de manière cyclique.

L'intervention se décompose ainsi en 4 phases :

- **L'appréciation** : la phase d' « appréciation » est entendue comme une phase d' « évaluation » des personnes suivies, ou de « diagnostic ». Elle est décrite comme essentielle et constitue la première étape de la prise en charge. Elle invite à s'appuyer sur un modèle d'évaluation issu de la recherche, et répond aux principes « du risque, des besoins et de la réceptivité » (modèle s'inscrivant dans le courant « What

Works ? » et développé dans la partie 1- point 2.1) augmentés de la recherche des facteurs favorisant une sortie de délinquance (enseignements des recherches sur la Désistance développés dans la partie 1- point 2.2).

↳ « *Avant et pendant la mise en place du suivi d'un auteur d'infraction ce dernier fait l'objet, le cas échéant, d'une appréciation qui analyse de façon systématique et approfondie sa situation particulière, y compris les risques, les facteurs positifs et les besoins, les interventions nécessaires pour répondre à ces besoins ainsi qu'une appréciation de la réceptivité de l'auteur d'infraction à ces interventions* » (REP 66).

○ **La planification** : à l'issue de la phase d'appréciation, et en fonction des problématiques à traiter, de leur importance, des ressources des personnes, les interventions et leur intensité sont déterminées et organisées selon une articulation spécifique, avec la personne concernée. Ce « *plan d'exécution* », présentant « *les interventions qui seront mises en place* », permettra ensuite de guider l'intervention du professionnel.

↳ Ce plan est « *négocié et établi dans toute la mesure du possible en concertation avec l'auteur d'infraction* » et peut être révisé à chaque fois que l'évaluation est réactualisée (règle 72 et suivantes) ;

○ **Les interventions** : les REP appréhendent les « interventions » des personnels de probation comme des « *actions structurées et programmées* » (commentaire de la REP 76). Les interventions « *ont pour but la réintégration et le désistement et doivent donc être constructives et proportionnelles à la sanction ou mesure imposé* » (REP 76). Les REP préconisent d'employer différentes méthodes pour renforcer leur efficacité (« *les interventions les plus efficaces sont celles de type multimodal* » commentaire REP 77), coordonnées par un unique référent (REP 80).

↳ « *Les interventions auront souvent pour objet le soutien social et familial par le biais de programme d'insertion professionnelle, de programme d'éducation, de la formation professionnelle, de la formation à la gestion du budget et de contacts réguliers avec le personnel de probation. Elles pourront aussi intégrer des programmes de contrôle du comportement de l'auteur d'infraction, fondées essentiellement sur les principes de la psychologie cognitive et comportementale. Ces programmes conçus pour réduire le taux de récidive, aident les auteurs d'infraction à acquérir de nouveaux réflexes, et partant, à mieux raisonner et à mieux résoudre des problèmes. Ils peuvent ainsi mieux gérer la pression, réfléchir aux conséquences de leurs actes, envisager les choses du point de vue d'autrui et agir de façon moins impulsive* » (commentaire REP76).

○ **L'évaluation de l'action** : la phase consacrée à « *l'évaluation de l'action* » correspond à la phase de réexamen de la situation de la personne. Ainsi, en fin de cycle, après l'évaluation initiale (« appréciation »), l'élaboration d'un plan de suivi structuré,

puis la mise en œuvre d'interventions multimodales, l'objectif est de mesurer les effets de l'intervention sur les personnes suivies.

- ↳ Les « progrès réalisés » sont « évalués à intervalles réguliers ». Ainsi, le plan d'exécution n'est-il pas figé. Il peut être adapté dans son intensité ou réorienté dans ses finalités en fonction de l'évaluation de la situation ou du comportement de la personne suivie (règle 81 et suivantes).

PROJET

2. Ancrer la méthodologie de l'intervention des SPIP dans des données probantes issues de la recherche

La conférence de consensus sur la prévention de la récidive de février 2013 a largement contribué à faire connaître en France les différentes études et recherches qui ont été conduites en France et à l'étranger dans le domaine de la probation et de la prise en charge des auteurs d'infraction. La plupart de ces études et recherches s'inscrit dans le courant « What Works ? » (2.1.), de la désistance (2.2.) du good lives model (2.3.) des core correctionnal practices (2.4) et de l'approche motivationnelle (2.5.).

2.1 Les recherches s'inscrivant dans le courant « What Works ? »

Présentation générale

Les Etats unis ont connu, dès le début des années 70, un déclin de l'idéal de réhabilitation (de resocialisation, ou de réinsertion) qui s'est traduit, durant les années 80 et 90, par le recours massif à l'incarcération et par des dispositifs de « neutralisation » des auteurs d'infraction⁶,

Le modèle punitif américain, quelques exemples législatifs

- Les lois « Truth in sentencing », en vertu de laquelle les contrevenants doivent purger l'essentiel de leur peine en détention,
- La loi « Three strikes and you're out », adoptée en 1994 en Californie prévoit un emprisonnement de 25 ans ou même perpétuité et possibilité de libération conditionnelle que lorsque le détenu a exécuté 80% de sa peine pour les délinquants qui comparaissent pour la troisième fois devant le tribunal

Face à ce phénomène, un groupe de chercheurs canadiens (Andrews, Bonta, Gendreau, Ross) a initié dès la fin des années 70, le courant du « What Works ? »⁷. En se basant sur l'étude de méta-analyses, ces universitaires ont rapidement montré l'efficacité des programmes de réhabilitation et déterminé les conditions d'une pratique efficace fondée, non pas sur des croyances, mais sur les données probantes de la recherche. Enfin, ce courant a largement irrigué les politiques pénales et les pratiques de probation tout d'abord au Canada, puis dans de nombreux pays y compris en Europe⁸.

La méta-analyse

⁶ Pour des exemples plus nombreux, voir le Manuel de l'évaluation des personnes sous-main de justice, ENAP, 2016, page 20.

⁷ Lalande, P. (2006) « Punir ou réhabiliter les contrevenants? Du 'Nothing Works' au 'What Works' (Montée, déclin et retour de l'idéal de réhabilitation) ». Dans *La sévérité pénale à l'heure du populisme* (pp. 30-77). Québec : ministère de la Sécurité publique, Gouvernement du Québec, p. 30-77.

⁸ Andrews, D.A., et Dowden, C. (2007). The risk-need-responsivity model of assessment and human service in prevention and corrections: Crime prevention jurisprudence. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 48(4), 439-464.

La méta-analyse est une méthode qui consiste à passer en revue la recherche antérieure en combinant les résultats de plusieurs études en vue d'en tirer des conclusions. Elles apportent un résultat plus global qu'une seule recherche en combinant les données de plusieurs études.

Enseignements principaux

Ces recherches vont faire naître, au début des années 90 un modèle de prise en charge des personnes auteurs d'infraction nommé Risques Besoins Réceptivité (RBR)⁹ :

- 1) *Selon le principe du risque* (qui répond à la question du « qui »), l'intensité de la prise en charge doit être proportionnelle au niveau de risque de récidive évalué. Ainsi, les personnes présentant de faibles risques ne doivent pas faire l'objet d'un suivi trop intensif, une intervention trop soutenue à leur égard ayant tendance à accroître leur taux de récidive. A contrario, les personnes présentant un risque important doivent bénéficier d'un suivi intensif et d'une diversité d'interventions adaptées à leur problématique¹⁰.
- 2) *Selon le principe des besoins* (qui répond à la question du « quoi »), il convient de cibler, dans la prise en charge, les risques dynamiques de récidive, c'est-à-dire ceux susceptibles de connaître une amélioration grâce à l'intervention du service de probation : valeurs ou représentations justifiant le comportement délinquant, pairs et fréquentations encourageant la délinquance, addiction, manque de formation ou lacunes scolaires, difficultés professionnelles ou sociales, etc. Il s'agit des besoins en lien avec une sortie de délinquance ou « besoins criminogènes ».
- 2) *Enfin, le principe de réceptivité* (qui répond à la question du « comment ») suppose que la prise en charge soit adaptée, pour être efficace, à la personne condamnée. *La réceptivité générale* suppose l'utilisation des méthodes cognitive et comportementales ainsi que les pratiques correctionnelles fondamentales (voir infra). La réceptivité spécifique doit inciter à adapter les interventions aux styles d'apprentissage, à la personnalité, aux capacités et à la motivation propres à chaque personne.

Application pratique

Le mouvement du « *What works ?* » va conduire à l'élaboration d'instruments d'évaluation des personnes placées sous-main de justice de deuxième puis de troisième génération permettant :

- un repérage des facteurs de récidive dynamiques (ou besoins d'intervention), en plus des facteurs de risque statiques ;
- la construction d'un plan d'accompagnement précisant l'intensité et le contenu de la prise en charge¹¹.

⁹ Andrews D.A. et Bonta J., *Le comportement délinquant Analyse et modalités d'intervention*, 5^{ème} édition 2010, traduit de l'anglais par M. Herzog-Evans et C. Le Bossé, Les presses de l'ENAP, collection Savoir et pratiques criminologiques. Cf notamment sur le modèle RBR p. 73 à 107.

¹⁰ Andrews, D.A., Bonta, J., et Hoge, R.D. (1990). Classification for effective rehabilitation : Rediscovering psychology. *Criminal Justice and Behavior*, 17, 19-52.

¹¹ Guay J. P. *Evaluer le risque de récidive, un état de la recherche et des principaux enjeux pratiques*, Paris, Conférence de consensus sur la prévention de la récidive.

C'est également le mouvement du *What works ?* qui a largement promu les programmes correctionnels de type cognitivo comportemental développées d'abord au Canada puis dans le reste du monde¹². Ces programmes particulièrement structurées et visant les besoins criminogènes de la personne sont particulièrement adaptés à la réceptivité générale (modes d'apprentissage) des personnes placées sous-main de justice.

Efficacité

Les études tendent à démontrer l'efficacité des interventions basées sur les principes RBR. Selon elles :

- les interventions qui respectent le principe du risque entraînent en moyenne une diminution de 10% des taux de récidive¹³ ;
- celles qui respectent le principe des besoins entraîneraient une réduction moyenne des taux de récidive de 19%. À l'inverse, celles qui portent sur des besoins non criminogènes ont tendance à augmenter les taux de récidive¹⁴ ;
- celles qui s'attachent au principe de réceptivité générale entraîneraient une diminution moyenne des taux de récidive de 23%¹⁵.

De même, ces études attestent que les programmes de type cognitivo-comportemental qui répondent aux besoins criminogènes des personnes sont les plus pertinents en terme de réduction de la récidive. Toutefois, les travaux de recherche permettent aussi de constater que ces mêmes programmes peuvent connaître des taux d'abandon importants de sorte qu'ils doivent respecter un certain nombre de conditions pour en assurer une implémentation efficace.¹⁶

En connaître davantage

Fiche ECD n°2 : la théorie risques-besoins-réceptivité (RBR)

http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Actu_SPIP/Actu_SPIP_02/fiche_methodologie_RBR_29042014.pdf

2.2 Les enseignements des recherches sur la désistance¹⁷

Présentation générale

Alors que les chercheurs rattachés au courant du *What works ?* essaient de comprendre les raisons d'une récidive et les conditions d'un bon « traitement », les tenants du courant de la désistance vont

¹² Cortoni F., *Prévenir la récidive : les programmes correctionnels*, Paris, Conférence de consensus sur la prévention de la récidive

¹³ M. Benbouriche, et al. « Les principes d'une prévention de la récidive efficace : le modèle Risque-Besoins-Réceptivité » in *Pratiques psychologiques* (2015)

¹⁴ Idem

¹⁵ Idem

¹⁶ Scottish Government, *What works to reduce reoffending : A summary of the Evidence*, 2015, page 107

¹⁷ Voir notamment : Farall S. (2013), *La désistance en matière d'infraction*, contribution à la conférence de consensus sur la prévention de la récidive ; Herzog-Evans M., Maruna S. et Le Bel T., McNeil F., Robinson G. *Désistance, la face criminologique de la réinsertion*, AJ Pénal n°9, septembre 2010.

s'intéresser davantage à tous les aspects de l'arrêt des carrières délinquantes et ainsi aux raisons pour lesquelles, in fine, les gens changent.

Si de premières études ont été menées en ce sens entre les années 30 et 60, cette école a été largement renouvelée dès la fin des années 90 par des chercheurs comme Maruna, Lebel¹⁸¹⁹, Farrall ou Mc Neil²⁰. A l'instar du *What works ?*, ces études proposent également une dimension de recherche appliquée et permettent ainsi la définition de pratiques professionnelles jugées probantes.

La désistance (ou désistement) se définit comme un processus par lequel, avec ou sans intervention du système judiciaire et pénitentiaire, l'auteur de l'infraction met un terme à ses activités délinquantes et mène sa vie en respectant la loi.

Principaux enseignements

Les recherches nous montrent ainsi que la désistance :

- est un processus non linéaire, la répétition de certains actes délinquants devant être considérée comme faisant partie intégrante du processus de sortie de délinquance et être traitée en conséquence,
- dépend principalement de l'avancée en âge, ainsi que d'événements de l'existence tel qu'un mariage ou une naissance,
- est un processus continu intrinsèquement individuel qui dépend de la motivation de la personne et qui précède et dépasse le temps du « traitement judiciaire »,
- dépend également de la qualité du soutien familial, amical, et communautaire dont bénéficie la personne,
- peut-être primaire lorsqu'elle consiste en un arrêt provisoire de la délinquance et secondaire lorsqu'il s'agit d'un arrêt durable si ce n'est définitif. La désistance secondaire est obtenue lorsque la personne s'est construite une identité sociale nouvelle conforme aux règles et aux lois.

Application pratique

Ces recherches ont mis en évidence certaines lacunes du modèle RBR et l'ont complété utilement. Ainsi, certaines études ont critiqué une approche trop focalisée sur la gestion du risque, négligeant l'action de l'intervenant sur tout ce qui peut éloigner ou protéger de la délinquance. Pour compléter l'évaluation du risque et des besoins, l'intervenant est invité à mettre en lumière les ressources et points forts de la personne et à mieux cibler les interventions visant à conforter ces facteurs de protection ou à renforcer les dynamiques positives²¹.

Une autre critique tient au fait que le modèle RBR fait l'impasse sur l'effet de l'engagement du professionnel au côté de la personne délinquante, la qualité de la relation étant identifiée comme un

¹⁸ McNeill, F. (2009). *Towards Effective Practice in Offender Supervision*. Glasgow: Scottish Centre for Crime & Justice Research Supervision.

¹⁹ Maruna, S. et LeBel T.P. (2010). *The Desistance Paradigm in Correctional Practice: From Programmes to Lives*. In McNeill, F., P. Raynor, and C. Trotter (Eds.). *Offender Supervision: New Directions in Theory, Research and Practice* (pp. 65-89). Cullompton, UK: Willan.

²⁰ McNeill, F. (2009). *Towards Effective Practice in Offender Supervision*. Glasgow: Scottish Centre for Crime & Justice Research Supervision.

²¹ Farrall S., *La désistance en matière d'infraction*, conférence de consensus sur la prévention de la récidive, février 2013.

puissant levier de sortie de délinquance. Ainsi, les auteurs de ce courant rappellent qu'il est nécessaire de développer et d'entretenir la motivation de la personne condamnée.

Enfin, les recherches sur la désistance ont montré que le processus de sortie de délinquance dépend également de la qualité des ressources et du soutien communautaire (au sens de la société) auxquels il a accès. Ainsi, le travail éducatif sur le capital humain (mis en exergue par les tenants de l'approche du *What works ?*) peut s'avérer inefficace s'il n'est pas précédé par un travail sur la motivation et soutenu par une action sur le cadre de vie et les opportunités sociales de la personne²². Ce sont ainsi les trois conditions du changement tels qu'identifiés par les recherches sur la désistance.

Efficacité

Si les résultats des recherches qui ont été menées montrent de façon constante l'importance de la qualité de la relation et du capital social dans la réduction de la récidive, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour montrer l'efficacité d'interventions visant principalement le renforcement des facteurs de protection de l'intéressé.²³

En connaître davantage

Fiche ECD n°1 : « La désistance »

http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Actu_SPIP/Actu_SPIP_02/fiche_methodologie_desistance_29042014.pdf

Fiche ECD n°4 « Désistance et pratiques de probation efficaces »

http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Actu_SPIP/Actu_SPIP_04/Fiche_ECD_N9.pdf

2.3 Le Good lives model (ou modèle de « vie épanouissante »)

Présentation générale

Le modèle « Good Lives » (« vie épanouissante »), conçu au début des années 2000 par Tony Ward, Richard Laws et Shadd Maruna, est construit dans la continuité des recherches du « *What Works ?* » et de la désistance²⁴. Pour les auteurs de ce modèle, la commission d'une infraction est une façon inappropriée pour l'auteur de satisfaire des besoins humains légitimes. Il convient donc d'aider la personne à les atteindre d'une autre manière, respectueuse des lois et des autres membres de la société.

Principaux enseignements

²² McNeil F., La Désistance : What Works et les peines en milieu ouvert en Écosse, AJPénal, septembre 2010.

²³ Ibid, Scottish Government, page 107 et suivants

²⁴ Andrews, D.A., Bonta, J., et Hoge, R.D. (1990). Classification for effective rehabilitation : Rediscovering psychology. *Criminal Justice and Behavior*, 17, 19-52.

Le modèle Good Lives model apporte tout d'abord une grille générale de compréhension du passage à l'acte délinquant.

En effet, Tony Ward, s'inspirant de travaux réalisés dans le domaine de la psychologie positive, de l'anthropologie et de la biologie, affirme que les auteurs d'infraction, comme chacun d'entre nous, sont disposés à rechercher un certain nombre de *besoins primaires* («primary goods»), parmi lesquels figurent : -

- la vie (santé physique, mentale et sexuelle),
- la connaissance,
- l'excellence dans le jeu et le travail, le jeu et les loisirs,
- l'autonomie et le sentiment de contrôle sur sa vie (autonomie personnelle),
- la paix intérieure (vie exempte de tourments et de stress),
- le rapprochement et relations interpersonnelles satisfaisantes (intimes, amoureuses et d'amitié),
- l'appartenance à sa collectivité, la spiritualité (sens à sa vie), le plaisir et la créativité.

Les besoins secondaires désignent quant à eux les moyens d'atteindre et de satisfaire les besoins primaires. Un emploi investi permettrait d'atteindre le besoin d'exceller et de s'accomplir dans le travail tandis qu'une relation spécifique permettrait de combler ses besoins de rapprochement avec autrui.

Deux modes d'entrée dans la délinquance sont ainsi mis en exergue :

- *un chemin direct* lorsque la personne fait le choix de satisfaire ses besoins en recourant consciemment à une activité délinquante,
- *un chemin indirect* peut également être emprunté par une personne lorsqu'elle ne parvient pas à atteindre ses objectifs et soulage des sentiments d'échecs ou d'incompétence en commettant des infractions.

Application pratique

L'accompagnement des auteurs d'infraction consiste dans cette perspective ainsi à construire un plan de vie personnellement satisfaisante et socialement responsable en encourageant l'émergence de besoins primaires, et en identifiant avec la personne accompagnée les moyens licites pour y répondre (les ressources, ou facteurs de protection, mobilisables et celles qu'ils pourraient utilement renforcer).

La focalisation de l'intervention sur les besoins de l'individu et sur ses facteurs de protection serait ainsi de nature à renforcer la motivation de la personne et à favoriser l'alliance de travail.

Efficacité

Notons enfin, que, même si les résultats sont encourageants, les travaux de recherche menées sur ce modèle sont insuffisamment nombreux et stabilisés pour pleinement conclure à l'efficacité.

En connaître davantage

Fiche ECD N°8 : « Un modèle d'accompagnement pour compléter l'approche RBR, The Good Lives Model Of Rehabilitation. »

http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Actu_SPIP/Actu_SPIP_04/Fiche_ECD_N8.pdf

2.4 Les Core Correctional Practices (CCP)

Présentation générale

Le champ des core correctional practices s'intéresse à l'effet des compétences professionnelles sur le parcours des personnes condamnées et sur la prévention de la récidive. Ainsi les core correctional practices correspondent à un ensemble de compétences et de méthodes identifiées adoptées par le professionnel en vue de réduire des comportements délinquants.

Enseignements généraux.

Le recours aux CCP repose sur l'idée selon laquelle les comportements délinquants peuvent être en partie influencés par une intervention structurée autour de compétences fondamentales développées par le professionnel en dehors même des contenus habituels proposés en milieu pénal (programmes de prévention de la récidive, programmes d'insertion...). La manière de faire du professionnel est ainsi aussi importante que le contenu de l'intervention, ce qui renvoie directement au principe de réceptivité générale évoqué précédemment. De même, cette manière de faire va permettre la construction d'une relation de qualité entre le professionnel et la personne condamnée à laquelle sont particulièrement attentifs les auteurs du courant de la désistance.

Application pratique

Les pratiques fondamentales visées sont les suivantes :

1) *La clarification des rôles*

La clarification des rôles consiste à expliquer clairement à la personne suivie dans quel cadre le personnel de probation intervient, ainsi que les limites précises du mandat judiciaire ou de son intervention. Le personnel de probation indique ce qu'il a le droit et le devoir de faire, ce que la personne suivie peut attendre de lui et inversement. Il précise également ce qui relève du contrôle et ce qui relève de l'aide que le personnel de probation peut réellement apporter, ainsi que ce qui est négociable et ce qu'il ne l'est pas²⁵.

Un des aspects de cette clarification des rôles « implique d'aider le client (probationnaire) à accepter que le professionnel peut l'aider avec ses problèmes, même si ce professionnel a un rôle de contrôle social »²⁶.

2) *Le « modelage pro-social » (ou modèle positif) et le renforcement*

Cette théorie postule que la personne condamnée est susceptible d'apprendre au travers de ses contacts avec le professionnel. Dès lors, le « modelage pro-social » consiste à utiliser une approche chaleureuse et empathique afin d'encourager les discours et comportements « pro-sociaux » (c'est-à-dire conformes à la loi et aux règles, respectueuses d'autrui) et de décourager les discours et

²⁵ Martine Herzog-Evans, Les « core correctional practices », in Moderniser la probation française – un défi à relever ! p.73 et s., L'Harmattan, 2013.

²⁶ Trotter, C. et Evans, P. (2012). An analysis of supervision skills in youth probation. Aust. N. Z. J Criminol., 45(2), 255-273. p. 257.

comportements qui ne le sont pas (discours et comportements « anti sociaux » ou « pro infractionnels »). Le professionnel doit ainsi incarner un modèle positif dans l'ensemble de ses interactions avec le délinquant, notamment en se montrant ponctuel, fiable, poli, avenant, honnête et ouvert²⁷. Le renforcement requiert de recourir à de stratégies spécifiques dont le renforcement positif (soutenir les comportements ou discours « pro-sociaux ») ou la conséquence négative (remettre en question les comportements ou discours « pro-infractionnels »).

3) *La résolution de problèmes*

Le personnel de probation doit non seulement être capable d'identifier les problèmes et les besoins d'intervention en lien avec la délinquance, mais il doit également proposer à la personne une aide concrète pour traiter ces problèmes²⁸. Il ne s'agit pas de faire à la place de la personne, mais plutôt de lui enseigner les compétences pour le faire.

Les recherches montrent également que la résolution des problèmes est plus efficace si l'intervenant et la personne condamnée parviennent à s'accorder sur les problèmes à résoudre et sur ce qu'ils espèrent réaliser. Ainsi, l'efficacité de l'intervention en matière de probation requiert la recherche d'une approche collaborative avec l'intéressé.

4) *L'utilisation des ressources communautaires/partenariales*

Cette compétence relève directement du personnel de probation qui est censé être activement impliqué dans l'orientation de la personne condamnée vers des ressources communautaires/partenariales (emploi, soins, etc.), rejoignant l'idée selon laquelle il est nécessaire de tenir un rôle de « défenseur » (traduction littérale du terme anglais « advocate»), ou de « relais » du probationnaire. Cette idée est développée dans la littérature relative à la désistance afin de permettre le développement du capital social de la personne condamnée. Dans cette acception, le professionnel est amené à « représenter » la personne suivie, non sur le plan pénal, mais sur celui de l'aide à l'établissement ou au rétablissement de son accès aux droits ou aux ressources communautaires. Cela peut aussi prendre la forme d'une prise de rendez-vous en présence de la personne, d'un travail de liaison avec un partenaire de l'insertion, etc.

5) *La qualité des relations inter-personnelles*

Il est postulé que « l'influence inter-personnelle de l'agent est maximisée à condition de recourir à une communication ouverte, chaleureuse et enthousiaste »²⁹. Etablir un lien de qualité avec la personne condamnée requiert des compétences de conseil et de communication. Ceci implique une posture professionnelle faite d'empathie, de respect, de confiance, de soutien, d'authenticité, d'optimisme et de non jugement afin notamment de parvenir à une relation de compréhension

²⁷ Trotter, C. (2009). Prosocial modeling. *European Journal of Probation*, 1, 2, 142 – 152.

²⁸ Trotter C. (2010). Travailler efficacement avec les délinquants. *AJ pénal*, 371-376.

²⁹ Dowden, C. & Andrews, D. A. (2004). The importance of staff practice in delivering effective correctional treatment: A meta-analytic review of core correctional practice. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48, 203-214.

mutuelle, égalitaire, facilitant la co-construction d'objectifs d'intervention³⁰. Il est en effet établi que l'intervention s'avère plus efficace lorsque ce type de relation est construite avec la personne.

Efficacité

Le chercheur australien Chris Trotter³¹ a mis en exergue que les personnels formés aux CCP, notamment à la clarification des rôles, au modèle positif (ou « modelage pro social ») et à la résolution de problème en collaboration avec la personne accompagnée obtenaient des résultats significatifs comparés aux personnels qui n'avaient pas été formés (jusqu'à – 13 points de taux d'emprisonnement dans les 4 ans suivant la fin de prise en charge)³²

En connaître davantage

Fiche ECD N°4 : Les Core Correctional practices ou pratiques correctionnelles fondamentales
http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Actu_SPIP/Actu_SPIP_04/Fiche_ECD_N10.pdf

³⁰ McNeil, F. (2009). *Towards Effective Practice in Offender*. Glasgow : Scottish Centre for Crime & Justice Research Supervision, pp.31-32.

³¹ Trotter C. (2006). *Working with Involuntary Clients. A Guide to Practice*. San Francisco: Sage Publisher.

³² Trotter C. (1993), *The Effective supervision of Offenders*, LaTrobe Université, Melbourne notamment cité dans Trotter C, *travailler efficacement avec les dé*

2.5 Le cycle du changement et l'approche motivationnelle

Présentation générale

Décrit pour la première fois en 1983 par le psychologue William R. Miller, l'entretien motivationnel a initialement été utilisé par les psychologues dans le cadre de soins en addictologie puis l'a été dans d'autres champs professionnels tels que l'aide sociale, l'éducation ou la justice. Cette approche est adaptée aux prises en charge développées par les SPIP. Elle offre aux professionnels des outils pour travailler avec des personnes qui ne distinguent pas les problèmes ou difficultés à l'origine de leur délinquance, ou qui minimisent, voire rejettent leur responsabilité (stade de pré contemplation). Elle aide à faire émerger, développer et renforcer la motivation au changement, et permet une progression d'un stade de changement vers un autre.

Principaux enseignements

Le substrat théorique de l'entretien motivationnel repose sur les recherches fondamentales de Prochaska et Di Clemente.

Pour ces deux auteurs, la motivation n'est pas considérée comme une variable dichotomique (la personne est motivée ou non) mais le changement se produit par étape. La description la plus courante du cycle du changement regroupe six étapes (voir le tableau ci-après).

Les étapes de la motivation à changer selon Prochaska et DiClemente³³

Étape	Description
PRÉ-CONTEMPLATION ou inaction	Un problème existe, mais la personne le minimise ou le nie totalement. Ce n'est pas qu'elle ne voit pas de solution, mais plutôt qu'elle ne voit pas le problème. Elle n'est pas consciente du problème ni de ses conséquences. Elle n'a pas le désir de changer, est fermée quant à sa possibilité ou à sa capacité de changer. Elle s'oppose ou dénigre le point de vue de l'intervenant. Elle blâme les autres pour son problème. Elle est passive et non engagée durant les rencontres. Elle se montre hostile à l'égard de l'intervention.
CONTEMPLATION ou prise de conscience	« Contempler » veut dire « voir, mais sans agir ». La personne commence à reconnaître son problème, mais demeure ambivalente quant à la possibilité de le changer. Elle désire changer, mais balance rapidement entre le projet de changer et le <i>statu quo</i> . Elle ne pose pas de geste de changement. Elle tente de comprendre son problème et cherche des solutions. Elle est prête à soupeser le pour et le contre du changement.
PRÉPARATION ou détermination	Moment où la personne reconnaît avoir des problèmes et désire vraiment changer. Elle pense à des moyens concrets de changer. Elle est sur le point de poser des gestes de changement. Elle planifie comment elle va faire pour changer et elle est prête à élaborer un plan d'action pour y arriver.
ACTION ou démarche de changement	La personne « en action » reconnaît son problème et désire sincèrement changer. Elle est affectivement engagée dans l'action et pose des gestes concrets visant à modifier ses habitudes et son mode de vie. Au besoin, la personne réajuste son plan d'action. Elle a confiance en sa capacité de changement et elle fait les choix nécessaires à la réalisation des changements souhaités. Elle est prête à perdre les gains associés aux comportements à changer et exprime de l'espoir.
MAINTIEN ou généralisation des acquis	Le défi réel du changement se situe sur le plan de son maintien. À ce stade, la personne a prévu diverses stratégies pour faire face à une récurrence éventuelle. Elle a confiance en sa

³³Tableau extrait du Programme Parcours, module 1, cahier de l'intervenant, 10-11.

	capacité à faire face aux occasions potentielles de récidive. Elle a effectué les changements qu'elle voulait entreprendre, mais elle doit demeurer vigilante quant aux situations à risque élevé de récidive. Elle travaille à consolider les changements qu'elle a déjà effectués et elle est motivée à maintenir ses acquis.
RECHUTE ou récidive	À n'importe quel stade, la personne peut faire marche arrière. La récidive (ou la rechute) ne doit pas être considérée comme un échec ni comme un signe de mauvaise volonté puisqu'elle fait partie intégrante du cycle de la préparation au changement. Selon Prochaska et DiClemente, il est normal qu'une personne rechute. Normalement, elle doit s'y prendre à quelques reprises avant de modifier de façon permanente ses habitudes et son mode de vie. Le participant doit toutefois, après une rechute, se ressaisir afin d'éviter de retourner au stade de la précontemplation.

En outre, les recherches de Prochaska et DiClemente nous enseignent que, pour être pertinentes, les interventions visant à la progression d'un stade à l'autre doivent être adaptées à chacun, en fonction de « là où en est la personne ».

Application pratique

L'approche motivationnelle est une méthode de communication qui vise l'augmentation de la motivation, en aidant l'individu à explorer et à résoudre lui-même son ambivalence face au changement. Cette ambivalence, qui doit être considérée comme naturelle, peut être résolue en travaillant sur la motivation propre de l'individu, sa motivation intrinsèque

Les auteurs qui ont conceptualisé l'entretien motivationnel, William Miller et Stephen Rollnick³⁴, précisent que sa pratique requiert de suivre une méthode dans un état d'esprit basé sur le *partenariat* (ne pas adopter une attitude d'expert, mais rechercher une collaboration entre l'intervenant et la personne accompagnée), *le non jugement* (reconnaitre la valeur de la personne et son potentiel, chercher à comprendre son point de vue interne, respecter et valoriser son autonomie, reconnaître et valoriser ses capacités et ses efforts), *l'altruisme* (travailler à l'intérêt de la personne accompagnée, chercher à lui apporter un bénéfice) et *l'évocation* (centrer son travail sur les motivations et les capacités que la personne a déjà, et en favoriser l'expression, l'évocation).

Efficacité

L'entretien motivationnel a fait l'objet de nombreuses études qui ont démontré son efficacité dans le champ pénal³⁵.

³⁴ William Miller et Stephen Rollnick, L'entretien motivationnel, aider la personne à engager le changement, 2^e édition, InterEditions, 2013.

³⁵ Hettema et al. « Meta analysis of research on motivationnal interviewing treatment effectiveness » Annual review of clinical psychology, 2005, 1, pages 91-111.

En connaître davantage

Fiche Actu SPIP n°4 : « L'entretien motivationnel »

http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Actu_SPIP/Actu_SPIP_05/fiche_methodologie_entretien_motivationnel.pdf

PROJET

Ce qu'il faut retenir...

Synthèse des principes d'une méthodologie de l'intervention efficace des SPIP

La méthodologie de l'intervention des SPIP s'insère dans une culture professionnelle : celle de l'accompagnement vers une sortie de délinquance, par des personnels convaincus, qui soutiennent et renforcent les capacités et opportunités de changements des personnes suivies. Ainsi, des méthodes d'intervention socio-éducatives sont d'ores et déjà pratiquées par les personnels des SPIP et prennent en compte le contexte social, économique, familial, relationnel et sanitaire de la personne suivie.

Construite dans la continuité de cette tradition des pratiques en SPIP, le présent référentiel n'est pas élaboré à partir d'un modèle unique : il prend en considération des pratiques décrites comme probantes par différentes études ou recherches internationales et par les règles européennes relatives à la probation.

Sur cette base, les lignes directrices de la méthodologie de l'intervention des SPIP peuvent être déclinées comme suit :

- 1- L'évaluation est obligatoire car elle permet la définition d'un contenu de prise en charge adapté à chaque personne suivie (individualisation du suivi) ;
- 2- L'évaluation d'un niveau de risque de récidive (poursuit une finalité bien précise : il s'agit d'adapter le niveau d'intervention pour intensifier le travail auprès des personnes qui en ont le plus besoin, et s'abstenir d'intervenir pour les personnes pour lesquelles l'intervention n'est pas nécessaire et pourrait même être contreproductive ; il s'agit également de repérer les problématiques qui peuvent constituer des facteurs de récidive et les travailler (ex : les réseaux délinquants, les représentations favorisant la délinquance, la consommation d'alcool, l'absence d'emploi ou de perspective professionnelle structurante...) ;
- 3- L'évaluation du risque doit être objectivée au mieux : la méthodologie définie dans ce référentiel se contente de se référer à des indicateurs issus de la recherche ;
- 4- L'évaluation du seul risque n'est pas pertinente. Il faut aussi identifier avec la personne suivie les facteurs (soutiens, ressources) qui protègent ou éloignent de la délinquance (ex : un réseau relationnel soutenant, un investissement professionnel mobilisateur, des loisirs structurants...) ;
- 5- La qualité de la relation entre la personne suivie et le professionnel est primordiale pour travailler à une sortie de délinquance. Le professionnel du SPIP doit porter une vision optimiste. Il doit renforcer et valoriser les capacités de la personne suivie. L'accompagnement implique un suivi, une guidance et une assistance.
- 6- L'accompagnement vers une sortie de délinquance doit privilégier le renforcement de la motivation personnelle, plus efficace et plus pérenne qu'une motivation contrainte par une coercition externe (ex : par obligation, par peur de la sanction) ; pour cette raison, il est nécessaire de rechercher à travailler en collaboration, c'est-à-dire « avec » la personne suivie et non « sur » elle ;
- 7- L'accompagnement vers une sortie de délinquance implique un travail à la fois sur les facteurs dits « internes » du passage à l'acte (c'est-à-dire les représentations, manières de penser, émotions etc. qui ont favorisé chez la personne le fait de commettre une infraction) et sur les facteurs dits « externes » (c'est-à-dire les facteurs relevant du contexte de vie de la personne : emploi, santé, relations...) ;
- 8- Le SPIP travaille de manière collaborative avec les services de droit commun et les partenaires associatifs. Constituer des réseaux dans la société civile permet d'augmenter les opportunités et le soutien dont les personnes suivies doivent pouvoir bénéficier.

Deuxième partie : Les pratiques opérationnelles

Trois temps structurent le processus de suivi :

- L'évaluation initiale,
- La mise en œuvre des interventions,
- La fin de la prise en charge.

Avant toute chose, rappelons que l'évaluation initiale débute par une phase d'accueil pendant laquelle l'action du SPIP est, d'ores et déjà, cruciale : la manière dont les professionnels du service reçoivent les personnes, se présentent à elles et leur proposent une écoute attentive et bienveillante a et aura, dans le futur de la prise en charge, de nombreuses incidences sur le sens et la qualité de la prise en charge.

Ces savoir-faire, permettant d'établir une relation soutenante, guidante et structurante (1), sont transversaux au processus du suivi, que ce soit au stade de l'évaluation et de la planification (2), de la mise en œuvre des plans de suivi (3), des évaluations intermédiaires (4) ou de la fin de la mesure (5).

A titre liminaire, il convient de rappeler le cadre de l'intervention des SPIP. En effet, la mise en œuvre d'une méthodologie rénovée nécessite que quelques principes d'organisation et de fonctionnement soient fixés dans la politique du service. Ces principes seront plus amplement précisés dans le référentiel spécifiquement consacré à l'organisation et au fonctionnement des SPIP (RPO3).

De façon générale concernant l'organisation et le fonctionnement des services, il incombe à la DAP, aux DISP et aux DFSPIP d'œuvrer pour permettre la mise en œuvre de l'accompagnement des personnes suivies conformément à la REP 29, selon laquelle « *Les effectifs des services de probation doivent être suffisants pour qu'ils puissent assurer pleinement leurs missions. Le nombre de dossiers que chaque agent à traiter doit lui permettre de surveiller, guider et assister efficacement les auteurs d'infraction, de manière humaine et, si cela est approprié, de travailler avec leur famille et, le cas échéant les victimes. Si la demande est excessive, il est de la responsabilité de la direction de chercher des solutions et d'indiquer aux personnels les tâches prioritaires* ». La constitution d'un organigramme de référence en SPIP contribuera à l'intégration des préconisations de cette REP.

Toutefois, à ce stade, peuvent être énoncés les principaux axes ci-dessous déclinés :

✓ La constitution d'un dossier complet

Les SPIP interviennent auprès des personnes incarcérées (prévenues ou condamnées), et sur saisine des autorités judiciaires pour les mesures alternatives aux poursuites, les mesures présentencielle et les mesures postsentencielle. Dès l'incarcération ou la saisine, un dossier APPI et un dossier papier doivent être constitués. La constitution du dossier est effectuée par le personnel administratif du SPIP, sous la responsabilité de l'encadrement du service.

L'évaluation la plus complète possible de la situation de la personne condamnée et notamment de sa situation pénale et pénitentiaire nécessite la constitution d'un dossier complet.

- Conformément à la dépêche du 16 février 2011 de la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG)³⁶, les pièces judiciaires devant figurer au dossier sont les suivantes : le bulletin N°1 du casier judiciaire, le jugement ou les notes d'audience, la copie du réquisitoire définitif, le cas échéant les expertises et enquêtes de personnalité réalisées en vue de l'audience et la copie de la décision sur les intérêts civils ; doivent également être adressés au greffe de l'établissement pénitentiaire : copie de la décision sur les intérêts civils, copie du réquisitoire définitif.

L'autorité mandante doit être avisée de l'absence de transmission de ces pièces par le directeur du SPIP ou son représentant, celui-ci devant alors en solliciter par écrit la transmission. Cette demande écrite sera renouvelée à défaut de transmission. En l'absence de certaines pièces judiciaires, le DPIP signale, dans le rapport d'évaluation transmis au juge de l'application des peines (JAP), que les données émanant de l'autorité judiciaire étant incomplètes, l'analyse produite doit être considérée comme parcellaire. Les éventuelles difficultés rencontrées à l'occasion de la transmission des pièces judiciaires donnent lieu à une information auprès de la direction interrégionale des services pénitentiaire (DISP).

- En cas de changement de département ou de changement d'établissement, ou en cas de poursuite en milieu ouvert d'un suivi entamé en milieu fermé, le dossier du SPIP doit être communiqué par l'antenne ou le service saisi précédemment dès dessaisissement. Il contient un rapport ponctuel qui actualise le rapport d'évaluation de manière à ce que le service nouvellement saisi dispose de toutes les informations utiles à la prise en charge.
- Le rapport de fin de mesure d'un suivi antérieur est également une pièce utile du dossier.

✓ **Une affectation rapide et nominative, dans la mesure des capacités du service**

L'affectation relève de la responsabilité de l'encadrement du SPIP.

Dans la mesure des capacités du service, elle doit intervenir rapidement après la saisine du SPIP ou l'incarcération. En effet, l'engagement du processus de suivi et en premier lieu celui de l'évaluation initiale doivent débiter très vite après la décision du juge afin de :

- rendre plus lisible et compréhensible l'action de la Justice pour la personne suivie,
- préserver le sens et la cohérence de la prise en charge.

On sait aujourd'hui que l'efficacité de la prise en charge est en grande partie déterminée par l'engagement du professionnel dans la relation de travail avec la personne suivie. L'affectation doit donc être nominative pour assurer au plus tôt la présence d'un référent. La désignation d'un référent unique est préférable pour la cohérence du suivi, de l'évaluation à la mise en œuvre et des interventions, et la coordination des interventions. A noter que cette préconisation est conforme à la règle 80 des règles européennes relatives à la probation.

Cependant, dans un certain nombre de cas justifiés par les risques ou les besoins élevés de la personne suivie, une double affectation peut être décidée.

³⁶ Dépêche du 16 février 2011 relative à la communication systématique aux services pénitentiaires d'insertion et de probation du bulletin n°1 du casier judiciaire et des expertises psychiatriques des personnes condamnées à une mesure s'exécutant en milieu ouvert ou à une peine d'emprisonnement ferme aménageable par le juge de l'application des peines.

✓ **La continuité du suivi**

Le principe de continuité implique, dans la mesure du possible, que la prise en charge soit effectuée par un même professionnel quelle que soit la peine ou la mesure.

A défaut, il requiert la rédaction de rapports constituant autant de bilans d'étape, notamment, en cas d'incarcération ou de sortie de prison, ou en cas de changement de département. Dans des cas autres que ceux visés à l'article D575 du CPP, la rédaction d'un écrit est interne au SPIP (rapport de liaison).

✓ **Une approche pluridisciplinaire**

Travailler le processus de sortie de délinquance implique de pouvoir mutualiser les connaissances et compétences et de croiser les regards des différents personnels du SPIP (CPIP, DPIP, psychologue, assistant de service social, personnels de surveillance, personnels administratifs et coordinateur culturel). L'échange pluridisciplinaire ne peut qu'être riche et constructif dès lors qu'il est effectué dans le respect des compétences de chacun. Il permet :

- une prise de distance par le CPIP référent de la mesure,
- une aide à l'analyse en confrontant ou confortant les points de vue,
- la recherche d'issues méthodologiques aux situations difficiles ou conflictuelles,
- une identification des partenaires adéquats.

L'encadrement du service facilite la pluridisciplinarité en l'organisant concrètement et en assurant l'intervention des personnels en fonction des besoins de la personne.

Rappelons que la note de cadrage du 26 septembre 2014 relative à la contrainte pénale préconise, au paragraphe II.1 « *La phase initiale de prise en charge et d'évaluation* », la création d'une nouvelle instance pluridisciplinaire instituée au sein du SPIP : la Commission Pluridisciplinaire Interne (CPI). Cette commission ne doit plus avoir pour seul objet la contrainte pénale.

Elle doit être prioritairement consultée afin d'accompagner les CPIP dans la définition d'un plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine, l'examen de sa pertinence ou son ajustement, notamment lorsque l'évaluation a révélé des risques de récidive élevés et/ou une multiplicité de besoins. Ainsi, lorsque le niveau d'intervention requis est élevé, une consultation de la CPI est requise.

La CPI n'est pas exclusive du maintien et du développement d'instances d'analyse des pratiques et/ou de supervision qui doivent être consacrées dans les pratiques (Cf référentiel des pratiques opérationnelles n°3 relatif à l'organisation et au fonctionnement des SPIP).

De même, l'approche pluridisciplinaire n'est pas exclusive du maintien et du développement de collectifs de travail dans les services (Cf référentiel des pratiques opérationnelles n°3 relatif à l'organisation et au fonctionnement des SPIP). En effet, dans les SPIP, il est nécessaire d'organiser des espaces d'échanges et de parole sur les pratiques professionnelles (exemple : réunion de service, groupe de travail collectif, etc.).

L'orientation présentée dans le présent paragraphe requiert la poursuite du recrutement de personnels permettant la concrétisation de cette approche pluridisciplinaire.

✓ **Des temps institutionnels consacrés à la formation, à l'information et à la recherche**

La mise en œuvre de pratiques de probation pertinentes et efficaces nécessite une organisation de service incluant pour l'ensemble des personnels :

- Des temps de formation sur site (ces temps de formation sur sites, complémentaires des formations proposées par les URFQ des DISP et l'ENAP, peuvent cibler des problématiques locales ou découler de besoins exprimés par l'équipe),
- Des temps d'information (exemple : information sur une nouvelle loi, sur un nouveau dispositif partenarial),
- Des temps consacrés à la recherche (exemple : recherches actions mises en place par le service, en lien avec les universités ou tout autre organisme de recherche, et destinées à améliorer les pratiques).

1. Etablir une relation soutenante, guidante et structurante

Règles européennes relatives à la probation

La règle 1 mentionne la nécessité pour les personnels de probation d'établir « *des relations positives avec les auteurs de d'infraction* ».

Le comité européen pour les problèmes criminels indique, dans les commentaires de ces règles, qu'en effet, « *des travaux de recherche ayant autorité montrent que des relations professionnelles fortes peuvent amener les auteurs d'infraction à modifier leur attitudes et comportements* ». Il précise plus loin que « *des témoignages suggèrent également que les relations humaines ont plus d'effet que n'importe quelle méthode ou technique spécifique* ».

Fondements théoriques et références

Indépendamment du contenu de l'intervention, certaines **attitudes et aptitudes des professionnels** ont montré leur valeur positive sur le processus de sortie de délinquance. Ainsi, **les recherches sur les pratiques correctionnelles de base (ou fondamentales)** identifient un ensemble de compétences et de méthodes qui, lorsqu'elles sont enseignées et appliquées par les personnels de probation, sont efficaces dans l'accompagnement vers une sortie de délinquance : établir une relation respectueuse et valorisante ; travailler « avec » la personne et non « sur » elle ; clarifier et incarner le cadre de son intervention ; apporter une aide concrète à la résolution des problématiques évaluées, notamment par un travail de guidance.

Une étude menée sur l'île de Jersey porte sur les « compétences de supervision » dans la pratique des entretiens individuels menés par les personnels de probation. Ce projet a donné lieu à l'établissement d'une check-list dite « **Check-list de Jersey** » permettant d'évaluer les techniques d'entretiens individuels dans la probation³⁷.

La façon de faire des personnels du SPIP aura autant d'impact que le contenu de leurs interventions : la posture professionnelle, c'est-à-dire la façon d'entrer en relation et d'interagir avec les personnes suivies, doit donc être considérée comme un outil de travail essentiel.

Les éléments de méthodes qui suivent décrits constituent bien souvent des évidences, appliqués par les professionnels, parfois de manière intuitive. Il n'est pas inutile toutefois de les rappeler tant ils peuvent se révéler efficaces dans des situations difficiles, de conflictualité par exemple, ou lorsque les faits commis sont graves et particulièrement réprouvés socialement. Les préconisations visant le développement d'une relation de travail efficace pourront alors servir de guide, notamment dans l'analyse des pratiques.

Ces éléments de méthode impliquent l'ensemble des professionnels du SPIP, dans la limite de leurs prérogatives (Cf tableau en fin de paragraphe « *Etablir une relation soutenante, guidante et structurante. Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire* »).

³⁷ Cette check-list a été élaborée par Peter RAYNOR, Pamela UGWUDIKE et Maurice VANSTONE. Cf. Herzog-Evans, M. (2014). *Une checklist permettant d'évaluer les techniques d'entretien individuel dans la probation*. Actualités Juridiques et Pénales, mai, 226-233.

1.1 Développer une relation propice à l'accompagnement

L'ensemble des professionnels du SPIP doivent s'efforcer d'adopter des savoir être et des savoir-faire susceptibles de promouvoir, avec les personnes suivies, le développement d'une relation de qualité.

En effet, la confiance mutuelle est une condition de l'efficacité du travail par le SPIP puisqu'il s'agit de permettre aux personnes suivies d'exposer leurs situations et leurs parcours, et de participer à un travail visant la responsabilisation et le changement. Ces objectifs ne peuvent être atteints que si les personnes se sentent comprises et respectées par des professionnels en qui elles ont confiance et qui se montrent bienveillants, soutenant et optimistes quant aux possibilités de changement et de progrès³⁸.

Le développement d'une relation propice à l'accompagnement doit être recherché par tous les professionnels du SPIP à l'occasion de leurs contacts avec les personnes suivies par le SPIP : il s'agit bien évidemment du CPIP mais également du cadre du service (exemple : lors d'un entretien de recadrage), du personnel de surveillance du SPIP (exemple : lors d'une visite à domicile pour la pose du matériel du PSE), du psychologue ou de l'ASS (exemple : lors d'une rencontre à l'occasion de l'évaluation initiale), ou du personnel administratif (exemple : lors de l'accueil physique ou téléphonique).

Dans le même esprit, il convient d'apporter une attention particulière à l'accueil qui constitue bien souvent le premier contact de la personne avec le service (exemples : accueil par les personnels recrutés et formés à cette fin ; entretien arrivant par le CPIP de permanence en milieu fermé ; locaux adaptés et conformes à l'accueil des usagers).

En pratique

- Développer une relation propice à l'accompagnement implique notamment :
 - d'adopter une posture d'écoute, ouverte et non jugeante et d'être respectueux (posture bienveillante),
 - de considérer l'autre de façon sincère, de s'intéresser à sa situation, à son point de vue (posture empathique),
 - de valoriser ses capacités, ses efforts (renforcer le sentiment d'efficacité personnelle),
 - d'être positif, optimiste (renforcer la motivation).
- Pour ce faire, une attention doit non seulement être portée à la communication verbale, mais aussi à la communication non verbale³⁹. Cette dernière aura en effet également un effet direct sur l'établissement d'une relation de confiance avec la personne suivie⁴⁰.

↳ Exemple :

Montrer l'écoute en maintenant un contact visuel régulier.

³⁸ Skeem, J., Eno Louden, J., Polaschek, D., & Camp, J. (2007). Assessing relationship quality in mandated community treatment: Blending care with control. *Psychological Assessment*, 19, 397–410

³⁹ Dowden, C. & Andrews, D. A. (2004). The importance of staff practice in delivering effective correctional treatment: A meta-analytic review of core correctional practice. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48, 203-214.

⁴⁰ Egan, G. (2002) *The Skilled Helper* 7th Edition. Belmont: Brooks/Cole

Les professionnels en charge de l'accueil physique ou téléphonique, recrutés et formés à cette fin, cherchent également, dans leurs contacts avec les personnes condamnées et les éventuels accompagnants, à mettre en œuvre ces préconisations, notamment :

- adopter une posture d'écoute, ouverte et non jugeante,
- être respectueux.

1.2 Développer une relation collaborative

Le suivi se révèle d'autant plus efficace que l'agent qui le mène accorde une place importante à la personne, en la considérant comme experte de sa propre vie et en prenant en compte son besoin d'auto-détermination (besoin de décider par soi-même).

Dans cette perspective, le professionnel du SPIP doit veiller à associer le plus possible la personne et à l'impliquer pleinement dans l'accompagnement qui lui est proposé, afin de renforcer son adhésion, sa motivation et son engagement dans le travail proposé.

En pratique

Développer une relation collaborative implique :

- d'associer la personne suivie dans l'évaluation de sa situation en lui donnant la possibilité d'infirmer, de confirmer ou de compléter les hypothèses émises,
- de l'inviter à procéder parallèlement à son auto-évaluation,
- de s'efforcer de convenir avec elle de l'ensemble du contenu de l'intervention proposée,
- de lui laisser, tout au long du suivi, une marge de décision.

↳ Exemples :

Le CPIP consacre un temps d'échange sur l'évaluation des axes de travail. Il demande à la personne son avis, explicite le sien, cherche à parvenir à une conclusion partagée, et à défaut, fait état de son avis dans le rapport d'évaluation.

Le psychologue participe au maintien ou à la restauration d'une relation de travail collaborative, au regard de son rôle en matière d'analyse des pratiques.

1.3 Clarifier son rôle et expliquer les règles

La personne suivie doit connaître et comprendre les contraintes auxquelles elle est soumise, les obligations qui lui incombent, ainsi que le rôle du SPIP et de ses personnels⁴¹. Il est donc capital que les objectifs de l'intervention du SPIP et ses limites lui soient clairement présentés et expliqués. Les professionnels du SPIP doivent notamment expliciter clairement ce qui relève du contrôle lié aux obligations légales ou judiciaires, et ce qui relève de l'aide ou du conseil et qui ne s'impose pas.

⁴¹ Trotter C. (2006). *Working with Involuntary Clients. Second Edition*, Sage, London, Thousand Oaks.

Exemple : **CPIP** : *La présence aux convocations est une obligation liée à la peine prononcée par le tribunal. Donc, elle s'impose à vous. Si vous êtes absent sans justification cette situation lui sera signalée. Dans ce cadre, l'objectif de nos rencontres sera de réfléchir ensemble sur ce qui vous a mené au tribunal : qu'est-ce qu'il s'est passé et qu'est-ce que l'on peut faire pour éviter que cela se renouvelle ? Ce travail que je vous propose ne peut porter ses fruits que si vous y participez. Mon objectif est de vous proposer que nous fassions ce travail ensemble pour faire en sorte que ce temps obligatoire soit également un temps utile pour vous.*

Il convient de faire preuve de transparence car plus les objectifs du suivi et le rôle de chacun sont clairs pour les professionnels et pour les personnes suivies et plus les résultats dans l'accompagnement vers une sortie de délinquance seront positifs.

De plus, expliciter le cadre de l'intervention permet également de le poser symboliquement : la personne condamnée est en effet soumise à une intervention qui implique contrôles et contraintes, mais elle n'en perd pas pour autant sa place de sujet, disposant de droits.

En pratique

- Clarifier son rôle et expliquer les règles impliquent d'apporter à la personne suivie une information claire et compréhensible sur :
 - Le cadre légal et judiciaire du suivi, ce qui est attendu d'elle,
 - ↳ Exemples :
 - En milieu ouvert : présence aux convocations et obligations particulières fixées par le tribunal ;
 - En milieu fermé : cas dans lesquels l'octroi des réductions de peine supplémentaires est conditionné par une démarche de soins.
 - L'objectif de l'intervention du SPIP, ce que la personne peut attendre des personnels du SPIP, leur rôle et les limites de l'intervention de ces derniers, ses droits dans le cadre de la prise en charge (exemples : que peut-elle faire en cas de désaccord avec son CPIP ? comment peut-elle avoir accès à son dossier ?).
 - ↳ Exemple de la présentation du rôle de l'intervention du SPIP en milieu fermé
CPIP : *Nous allons envisager ensemble votre sortie de prison, si possible dans le cadre d'un aménagement de peine. L'objectif de nos rencontres est aussi de voir ensemble comment éviter une récidive ou comment sortir d'un parcours de délinquance. Nous n'avons pas de solution toute faite. Beaucoup de choses dépendront de vous. Nous sommes là pour vous aider à avancer, mais rien ne se fera sans votre participation.*
- Si cet axe méthodologique est surtout mis en œuvre lors des premiers entretiens (accueil, évaluation), il est important de revenir sur ces éléments ou de s'assurer qu'ils sont bien compris tout au long de la phase de mise en œuvre du plan d'intervention et autant que nécessaire.
 - ↳ Exemples :
 - Le CPIP ou le DPIP** chargés de l'animation d'un BEX collectif donnent des éléments concernant le cadre de l'intervention du SPIP, ses missions et son fonctionnement : explicitation des obligations générales et des obligations particulières découlant de la peine ; présentation du suivi par le SPIP qui

débute par une phase d'évaluation et dont objectif est de travailler au non renouvellement de l'infraction et/ou à la sortie de délinquance ; présentation d'éléments de fonctionnement du service notamment le fait que chaque personne a un référent CPIP, que le suivi peut être mené dans le cadre de rencontres individuelles exclusivement et/ou par la participation à un groupe (stage ou groupe de parole), etc.

Lorsque le **psychologue** reçoit la personne en entretien durant la phase d'évaluation, il précise l'objectif de son intervention qui est ponctuelle et n'a pas vocation à la mise en place d'un suivi thérapeutique.

Dans le cadre d'un placement sous surveillance électronique, le **surveillant du SPIP** explicite le cadre de la mesure à l'occasion de la pose du matériel lors d'une visite à domicile. Il précise la vigilance à avoir sur le respect des horaires, les risques encourus en cas de non-respect, les possibilités de modification des horaires et la procédure à respecter dans ce cas. Il peut également informer les proches de ces points, ce qui pourra favoriser le bon déroulement de la mesure.

1.4 Faire preuve d'une utilisation efficace de l'autorité

Dans le cadre de l'accompagnement, il appartient aux professionnels du SPIP de poser clairement les limites qui ne peuvent être dépassées, les obligations, les interdits. Pour cela, ils doivent relever les manquements (ex : l'absence à une convocation, un nouveau passage devant le tribunal, un incident en détention) et travailler à faire respecter ces limites obligations ou interdits⁴². Ils doivent expliciter clairement les conséquences du non-respect de la loi ou des contraintes liées à la peine.

Si la personne suivie reconnaît la légitimité de l'autorité du professionnel du SPIP, elle aura plus de propension à accepter la remise en cause attendue : il convient donc d'être ferme, mais juste.

Dans son travail d'accompagnement, le CPIP est acteur particulièrement concerné par un usage approprié de l'autorité : les manquements doivent être relevés et l'objet d'un travail ; les limites doivent être clarifiées et la question de leur respect constituer un des axes de l'accompagnement.

Les autres professionnels du SPIP, personnels de l'accueil, surveillants, psychologues, ASS et cadre, doivent également expliciter les limites et indiquer à la personne condamnée ce qui relève d'un manquement.

En pratique

- Faire preuve d'autorité implique que non-respect d'une règle préalablement énoncée comme non négociable ne peut rester sans réponse. L'absence de réponse à un manquement est en effet contre-productif en terme éducatif, car elle concourt à délégitimer la règle, et peut conforter un parcours de transgression.

↳ Exemple : Le CPIP contacte par téléphone la personne qui ne s'est pas présenté à la convocation. *Bonjour, M.X, je ne vous ai pas vu cet après-midi au rendez-vous que*

⁴² Herzog-Evans, M. (2014). Une checklist permettant d'évaluer les techniques d'entretien individuel dans la probation. *Actualités Juridiques et Pénales*, mai, 226-233.

nous avons fixé. Que s'est-il passé ? (...) Je vous rappelle que votre présence aux convocations fait partie des obligations non négociables du sursis avec mise à l'épreuve, c'est-à-dire de la peine à laquelle vous avez été condamné.

↳ Exemple : Le cadre du service ou le CPIP animateur contacte ou reçoit une personne condamnée qui ne s'est pas présentée à une séance de PPR. *Bonjour M.X, Vous ne vous êtes pas présenté à la 3ème séance de PPR hier. Que s'est-il passé ? (...) Je vous rappelle, qu'en participant à ce groupe vous vous être engagé à être présents à toutes les séances. Le planning est fixé dès le départ. Vous avez signé la charte d'engagement qui précise ces règles de fonctionnement du groupe.*

Exemple : Le personnel de surveillance du SPIP contacte la personne condamnée à la suite d'une alarme PSE : *M.X, nous avons enregistré une alarme ce qui signifie que vous n'avez pas respecté les horaires de présence à domicile fixées par le JAP. Je dois donc le signaler au magistrat. Pouvez-vous m'indiquer ce qu'il s'est passé ?*

↳ Exemple : Le CPIP reprend avec la personne détenue un incident concernant la réintégration d'une permission de sortir : *Vous avez réintégré la prison avec 3 heures de retard. Vous n'avez donc pas respecté les horaires fixés dans l'ordonnance du juge. De plus, vous êtes allé voir votre compagne alors que le juge avait mentionné une interdiction à ce sujet. Que s'est-il passé ? (...). Nous devons donc rediscuter de votre libération conditionnelle. Je souhaite reparler avec vous des contraintes qu'impliquent cet aménagement de peine et de la façon dont vous pourrez les respecter. Qu'en pensez-vous ?*

- L'autorité sera efficace si elle est légitime et perçue comme telle, si elle est dénuée de menace, et qu'elle s'accompagne de la recherche, par le professionnel, d'une résolution du problème. Ainsi, lorsque faire preuve d'autorité est nécessaire (ex : vouloir marquer une limite, relever un manquement), il s'agit :
 - d'être ferme mais juste,
 - de chercher à exercer une relation d'influence exempte de posture de domination,
 - de chercher à éviter les conflits, les critiques négatives, les blâmes, les réprimandes, les menaces⁴³,
 - d'agir plutôt comme celui qui guide :
 - ✓ en signifiant ou explicitant clairement le manquement ou la limite,
 - ✓ en donnant à la personne suivie l'occasion de faire état de ses points de vue,
 - ✓ en recherchant une issue partagée (soutien à la résolution de problème),
 - ✓ ou, à défaut, en explicitant ce qui est attendu, ou ce que va faire le CPIP.

- Le CPIP doit expliciter clairement ce qui est déterminé conjointement avec la personne et ce qui s'impose à elle (clarification des rôles). En cas de manquement à une règle préalablement et clairement explicitée, le CPIP doit réagir de façon active et rapide⁴⁴ (en entretien ou à l'occasion d'un contact téléphonique) en informant des conséquences potentielles (clarification des rôles) mais sans recourir à la menace (utilisation efficace de l'autorité). Il demande à la personne d'expliquer le manquement et, le cas échéant, il procède à un

⁴³

⁴⁴ Règles 87 des REP

ajustement du suivi et/ou à une information au JAP (après en avoir avisé la personne condamnée). Dans son rapport au JAP, le CPIP peut proposer une modification des obligations et interdictions ou demander un rappel de celles-ci par le magistrat. Le cadre du service peut aussi effectuer ce rappel en convoquant la personne pour un entretien. Au-delà du rappel du cadre, le CPIP doit identifier les obstacles qui ont conduit aux manquements ou qui rendent difficile le respect des obligations. Il doit alors aider la personne à mettre en place des stratégies pour réaliser ce qui lui est demandé et la mettre en mesure de trouver sa motivation personnelle au changement.

Exemple : La personne condamnée refuse de procéder à une indemnisation malgré l'obligation qui pèse sur elle. Le CPIP précise que cette obligation n'est pas négociable, car elle fait partie des obligations fixées dans le jugement. Il peut fixer une échéance pour la mise en place d'un engagement (en l'explicitant), et travailler les obstacles au respect de cette obligation (ex : aide à la mise en place d'un échéancier conforme aux ressources et aux charges ; travail pour lever les réticences à l'indemnisation ; recherche de motivations personnelles). Si la personne persiste et n'effectue aucune démarche à l'échéance fixée, le CPIP demande alors un rappel des obligations au cadre du service ou au magistrat.

1.5 Encourager les discours et comportements respectueux des règles et décourager ceux qui ne le sont pas

La personne qui fait l'objet d'un suivi par le SPIP apprend et évolue au contact du professionnel, et notamment à l'occasion du travail d'accompagnement mené. Ainsi, à l'occasion de leurs rencontres avec la personne accompagnée (convocations, entretiens en milieu fermé, visite à domicile notamment à l'occasion d'une pose de bracelet électronique, etc.), le CPIP, l'ASS, le psychologue, le surveillant ou encore le cadre du service cherchent à encourager les discours et comportements conformes à la loi, à la règle, au respect d'autrui, et à décourager ceux qui ne le sont pas⁴⁵. Par cette méthode éducative de base, ils cherchent à exercer une influence positive sur la personne suivie par le SPIP.

Le renforcement de ce qui positif dans le discours ou dans le comportement doit être recherché et préféré lorsque que cela est possible : il est en effet plus efficace lorsqu'on cherche à tendre vers un changement de la personne.

En pratique

- Le CPIP, et les autres professionnels du SPIP dans leurs contacts avec la personne condamnée, **identifient, relèvent et valorise ce qui dans le discours dénote une volonté ou un intérêt à se conformer à la loi, aux règles**. La principale réponse aux propos ou attitudes conformes à la loi ou aux règles réside dans le fait de les **souligner de façon positive et encourageante** (approuver, valoriser – par exemple : « *C'est très honnête de votre part ; C'est très perspicace* »). Il est également pertinent **de relever les efforts** de la personne pour s'y conformer et de **pointer ses capacités**. Enfin, le professionnel du SPIP peut également

⁴⁵ Trotter, C. (2009). Prosocial modeling. *European Journal of Probation*, 1, 2, 142 – 152.

faire une **démarche aidante** destinée à encourager une attitude positive (par exemple, proposer à la personne de l'accompagner à un rendez-vous qu'elle appréhende).

Exemple : Lors d'une visite à domicile, la compagne d'une personne condamnée indique au surveillant du SPIP les efforts de son conjoint pour éviter de sortir avec ses « compagnons de boisson ». Le surveillant peut relever ces efforts auprès de la personne condamnée, également présente lors de la visite : « *Ce que dit votre femme permet de constater que vous tenez bon !* ». Le fait de relever cet effort, d'éviter de prendre une décision risquant de l'amener à ne pas respecter les horaires fixés ne peuvent que renforcer le sentiment de la personne que ses efforts sont productifs et reconnus par l'institution. Cela la conforte dans ses choix et l'encourage à poursuivre dans ce sens.

↳ Exemple : Le personnel chargé de l'accueil reçoit l'appel d'une personne suivie au SPIP qui précise, qu'en raison de problèmes de transport, elle arrivera en retard à sa convocation. Il peut relever : « *C'est bien que vous ayez prévenu. Je vais avertir votre CPIP qui pourra s'organiser en conséquence* ».

↳ Exemple : Le cadre du service reçoit une personne condamnée pour reprendre un incident qui s'est déroulé en salle d'attente. Il peut, à un moment, relever le positif de ce qui est dit par cette personne. Par exemple : « *Admettre que vous vous êtes emporté est une étape importante* ». L'objectif est de reconnaître les efforts, de valoriser le début d'un questionnement de la personne sur son comportement, donc à terme, d'encourager le changement d'attitude.

↳ Exemple : Le CPIP relève que la personne condamnée réprouve certains comportements contraires à la loi qui lui paraissent préjudiciables. Par exemple : *M.X : Dans mon quartier, y'a pas mal de gens qui font du trafic. Ça leur est égal s'ils font du mal, ils font du business. Je ne suis pas comme ça moi ! CPIP : Vous souhaitez vous démarquer de personnes de votre quartier qui font du trafic. C'est positif pour vous et c'est plutôt courageux.*

- Les professionnels du SPIP, et notamment le CPIP dans le cadre du travail d'accompagnement, **relèvent les discours de la personne qui remettent en cause le cadre, la loi, la règle, la victime**. En effet, l'écoute et l'empathie que doivent avoir les professionnels du SPIP ne signifie pas qu'ils doivent accepter ce qui est dit ou fait de contraire à la loi, aux règles, ou au cadre judiciaire fixé.

Le travail éducatif consiste à marquer systématiquement son désaccord vis-à-vis d'un propos tenu, ou encore sa désapprobation vis-à-vis d'un comportement rapporté. Ainsi, le professionnel relève sans jugement ni critique ni confrontation (une simple désapprobation suffit), mais systématiquement, les propos qui remettent en cause le cadre, la loi, la règle, les discours qui justifient ou rationalisent l'acte de délinquance, ou encore ceux qui reportent la responsabilité sur la victime ou dénigrent cette dernière. Le CPIP, l'ASS, le psychologue, le surveillant ou d'autres professionnels du SPIP lors de leurs contacts avec les personnes suivies renouvellent leur désapprobation, dès que de tels propos ou discours sont à nouveau tenus. Il n'est pas nécessaire de s'attarder sur le désaccord, et le ton de la désapprobation doit rester neutre. En effet, la valeur éducative de cette méthode réside dans la constance et la cohérence du discours des professionnels du service, plus efficaces que la critique ou la morale qui sont à proscrire.

- ↳ Exemple : M. X : *Recourir à la violence, c'est normal lorsque l'on est attaqué. Surveillant du SPIP : Vous dites que "c'est normal". Je ne suis pas d'accord avec vous sur ce point.*
- ↳ Exemple : M. X : *Je sais que je ne récidiverai pas parce que je ne veux pas aller en prison. Mais je maintiens que ma condamnation est aberrante. Je conduis très bien même quand j'ai bu, je n'ai jamais eu d'accident. CPIP : Vous savez bien que le fait que vous soyez bon conducteur ne peut justifier de prendre le volant alors que votre alcoolémie est au-dessus du seuil autorisé. Ceci étant dit, vous indiquez que vous souhaitez ne pas recommencer et c'est important.*
- ↳ Exemple : M. X : *Je suis à la rue, tout ça c'est à cause d'elle (la victime). ASS : Ce n'est pas votre femme qui est responsable de votre situation. Vous le savez comme moi. Le juge a pris cette décision d'interdiction de paraître au domicile en raison des actes de violence pour lesquels vous avez été condamné. Ceci étant dit, nous allons envisager avec vous aujourd'hui les solutions possibles pour que vous ne dormiez pas dans votre voiture.*
- Par leur propre comportement, les professionnels du SPIP cherchent à faire figure d'exemple positif. Ils tendent ainsi à incarner eux même les valeurs qu'ils prônent et le comportement qu'ils souhaitent de la part des personnes suivies.
Ainsi, ils doivent veiller :
 - ✓ A être à l'heure et prévenir, dans la mesure du possible, de leurs absences,
 - ↳ Exemple : le CPIP du milieu fermé explicite les contingences liés aux mouvements en détention en cas de retard à un entretien prévu à une heure préalablement déterminée.
 - ✓ Faire ce à quoi ils se sont engagés auprès de la personne donc être attentifs au fait de ne s'engager que dans la mesure de leurs possibilités,
 - ↳ Pour la personne suivie par le SPIP, le fait d'être accompagné par un service que l'on pense fiable renforcera sa motivation au changement.
 - ✓ Admettre leurs erreurs, le cas échéant.
 - ↳ Exemple : Ne pas avoir pu contacter un partenaire dans le temps prévu, contrairement à l'engagement pris ; Penser qu'il restait de la place dans telle structure, alors que ce n'est pas le cas.

1.6 Apporter une aide à la personne pour résoudre les problèmes concrets qu'elle rencontre

Les personnels du SPIP doivent s'engager de façon active dans l'identification des problèmes rencontrés par la personne suivie et des solutions possibles⁴⁶. Ils doivent chercher à apporter une aide concrète pour résoudre ces problèmes. L'alliance de travail et l'implication de la personne dans l'accompagnement mis en place par le SPIP seront ainsi renforcées.

Les personnels du SPIP, notamment CPIP, ASS, psychologue, surveillant, personnel de l'accueil ou cadre du service, cherchent à apporter cette aide :

⁴⁶ Durnescu, I. (2012). What matters most in probation supervision: Staff characteristics, staff skills or programme? *Criminology & Criminal Justice*, 12(2), 193-216.

- Directement lors de leurs contacts avec la personne accompagnée,
 - ↳ Exemples :
 - Le personnel en charge de l'accueil téléphonique est contacté par une personne suivie en l'absence du CPIP référent ; il analyse l'urgence de la situation et décide de l'orientation vers la permanence du service ; il précise à la personne les horaires de la permanence et indique, éventuellement, les documents à apporter.
 - Le personnel de surveillance explicite la procédure de demande de changement d'horaire à une personne condamnée dont le planning a été modifié par l'employeur. Il précise les démarches concrètes à effectuer ainsi que les documents à produire. Il s'assure que la personne est en capacité d'effectuer cette démarche seule, et, dans le cas contraire, il l'aide à accomplir cette démarche auprès du CPIP référent.
- En participant à l'identification des solutions avec le professionnel directement en charge de l'accompagnement. Ainsi par exemple, le CPIP chargé du suivi d'une personne est aidé par l'encadrement du SPIP, mais également par l'ASS et le psychologue sur leurs champs de compétence respectifs.
 - ↳ Exemples :
 - L'encadrement du service recherche et sollicite les partenaires adaptés pour mobiliser les personnes suivies en vue de leur insertion professionnelle, pour rompre leur isolement, faire face à des problèmes de mobilité géographique, etc. ;
 - L'ASS apporte ses compétences techniques pour identifier les dispositifs d'aide sociale adaptés pour résoudre des problèmes de logement, d'endettement, etc. ;
 - Le psychologue du service accompagne le CPIP dans le travail qu'il mène avec la personne pour la résolution concrète de son impulsivité en proposant des exercices adaptés.

En pratique

- Le personnel du SPIP s'implique dans la résolution des problèmes identifiés par la personne suivie comme prioritaires. Il ne fait pas à sa place mais recherche une participation de la personne. Il soutient les démarches et les accompagne de manière concrète ;
 - ↳ Exemples :
 - Le CPIP et/ou l'ASS du service identifient et contactent les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) pour une personne actuellement en hébergement temporaire d'urgence. Ils accompagnent la personne elle-même dans l'accomplissement des démarches requises (par exemple : rédaction d'un courrier par la personne elle-même au centre d'hébergement lorsque cette formalité est requise ; identification du lieu et du trajet en cas de rendez-vous). Ils font le relais avec le service social de secteur ou tout autre travailleur social engagé dans un accompagnement de la personne concernée.

L'encadrement du service, aidé en cela par l'ASS du service, est garant de la mise à jour d'une liste exhaustive des CHRS du département, de leur spécifiés en terme de public reçu, et de l'explicitation des procédures concrètes d'admission (exemple : candidature via le SIAO ou directement auprès du CHRS). Ce travail de l'encadrement est essentiel pour permettre à l'ensemble du service d'être plus efficace dans la résolution des problèmes d'hébergement. De plus, l'encadrement du SPIP mobilise les partenaires ; il organise des rencontres avec ces structures en vue de les sensibiliser aux besoins des personnes suivies.

- Le professionnel du SPIP, notamment le CPIP, dans le cadre du travail d'accompagnement, doit associer la personne qu'il suit à la résolution des problèmes qu'elle rencontre : ce n'est pas le professionnel qui trouve la solution et qui traite le problème ; le problème, la solution et les tâches à accomplir sont co-déterminés par la personne elle-même et par le professionnel. Ainsi la personne est invitée à :
 - Expliciter le problème avec le plus de précision possible (faire un liste précise, hiérarchiser les problèmes, etc.) ;
 - Explorer le problème à résoudre (à quel moment ce problème est apparu ? dans quelles circonstances ? quels sont les obstacles à la résolution de ce problème ? quelles ont été les tentatives précédentes pour résoudre le problème et pourquoi elles n'ont pas abouties ? etc.) ;
 - Planifier la résolution du ou des problèmes (fixer les objectif et les moyens pour y parvenir, les tâches à accomplir, déterminer des échéances concrètes, indiquer ce que doit faire la personne et ce que fera le professionnel...).
- ↳ Exemple : Une personne condamnée souhaite continuer à exercer son droit de visite auprès de ses enfants un week-end sur deux, mais indique préférer à tout prix éviter le contact avec la mère en raison des tensions dans le couple. Le CPIP aidera la personne à préciser le problème (par exemple : éviter les tensions avec la mère lorsqu'il va chercher et raccompagne ses enfants au domicile de leur mère, tensions qui surviennent au sujet des enfants sous la forme de reproches de son ex-femme quant à sa façon de faire),
- Explorer le problème par exemple en listant les solutions et en cherchant à identifier celles qui sont possibles et souhaitées (par exemple : prendre du recul et ne pas entrer dans le conflit ? trouver une tierce personne pour aller chercher et accompagner les enfants ? se faire aider par une association ? etc.), résoudre le problème (par exemple : en vue du prochain entretien, la personne sera invitée à en parler avec des personnes ressources de son entourage pour tenter de trouver une personne tierce, le CPIP s'engagera de son coté à contacter une association partenaire pour mieux identifier les solutions possibles).
- Lorsqu'il est dans la résolution concrète de problème, le professionnel du SPIP cherche à être motivant et optimiste. Il peut notamment commencer par les problèmes qui ont le plus de chance d'être résolus et ainsi renforcer l'implication de la personne dans le suivi.

1.7 Etre tourné vers les perspectives futures : les buts « concrets » et « réalistes »

La prise en considération de la temporalité est un aspect essentiel du suivi : aider à guider la personne sur ses objectifs, ce qu'ils pourraient être, la soutenir à envisager le futur de manière concrète (ex : « je veux tel travail pour telle raison ») et réaliste (ex : « il est à 5 minutes à pieds de chez moi, dans mes qualifications et ils recherchent quelqu'un actuellement). Il s'agit de développer avec la PPSMJ ses aspirations, les différences entre ce qu'elle était, ce qu'elle est, ce qu'elle veut être et ne plus être, et comment elle y parvient. Sans se tourner vers le futur, il est difficile d'envisager quelque disposition au changement. Pour cela, établir un plan de vie, retravailler les aspirations et besoins, les projections de soi (dans 1 mois, 3 mois, 6 mois, 1 an, 3 ans, 5 ans...) et les différences.

En pratique

Le professionnel du SPIP en charge de l'accompagnement cherche à mettre la personne en situation concrète : refaire la situation, reprendre le contexte de la situation concrète.

↳ Ex : se mettre en situation d'occupation du temps libre

CPIP : « *Donc on imagine, il est 18h et vous rentrez chez vous, expliquez-moi ce que vous faites très concrètement* ». M. X : « *il est 18h, je rentre chez moi, enfin je passe d'abord à tel endroit jusqu'à 18h* ». CPIP : « *Comment cela se passe ? Comment vous sentez-vous ? Y a-t-il autre chose que vous auriez aimé faire à ce moment-ci ?* ».

↳ Ex : refaire la situation d'embauche qui s'est mal déroulée

CPIP : « *Donc, on imagine, vous avez rendez-vous à 15h pour votre entretien d'embauche, expliquez-moi ce que vous faites concrètement* ».

Etablir une relation soutenante, guidante et structurante
Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire

<i>Les personnels des SPIP</i>	<i>La mise en œuvre des préconisations visant à établir une relation soutenante, guidante et structurante</i>
Le DFSPIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dans le cadre de l'élaboration du projet de service et de la conduite de la politique de service, en collaboration avec l'équipe du SPIP, le DFSPIP décline localement les préconisations permettant d'établir une relation soutenante, guidante et structurante <ul style="list-style-type: none"> ↪ Il définit, avec les DPIP, une politique de service en matière d'accueil du public, en concertation avec les personnels du service, et notamment les personnels chargés de l'accueil ↪ Il instaure des temps de réflexion sur les pratiques et des temps d'analyse de pratiques ↪ Il prévoit l'organisation des échanges pluridisciplinaires
Le DPIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le DPIP met en œuvre le projet de service et veille à l'application des déclinaisons locales des préconisations <ul style="list-style-type: none"> ↪ Il encadre la politique d'accueil en réunissant les personnels chargés de l'accueil, en analysant et proposant des pistes de travail ↪ En fonction de ce qui est prévu au projet de service, il peut élaborer des supports de présentation du service, organiser des temps d'accueil collectif, rédiger une charge d'accueil ou prévoir un questionnaire qualité ↪ Il met en place les lieux d'analyse des pratiques ↪ Il prévoit et anime des temps de réflexion sur les pratiques (par exemple lors des réunions de pôle à l'occasion de groupes de travail) et fait remonter au DFSPIP toute difficulté éventuelle ou besoin particulier ↪ De par la connaissance qu'il a de la méthodologie de l'intervention, du dossier, des aspects juridiques de la mesure confiée, et des règles de fonctionnement du service, il aide le CPIP à la réflexion sur sa pratique et son analyse de la juste posture professionnelle. ↪ Il permet et facilite les échanges pluridisciplinaires

Le personnel en charge de l'accueil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ces personnels accueillent les personnes suivies et leurs éventuels accompagnants (accueil physique ou téléphonique) conformément aux préconisations décrites et déclinées au projet de service ➤ Ils participent aux réunions et réflexions du service relatives à l'accueil
Le CPIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le CPIP prend appui sur les préconisations permettant d'établir une relation soutenante, guidante et structurante à l'occasion : <ul style="list-style-type: none"> ↪ De la conduite des entretiens individuels auprès des personnes placées sous main de justice (de l'accueil à la fin de prise en charge, y compris en cas d'incident) ↪ De l'animation des prises en charge collectives ↪ Des contacts avec les personnes suivies (contacts téléphoniques, visites à domicile) ↪ Des contacts avec l'entourage de la personne suivie ➤ Il participe aux temps de réflexion et d'analyse de pratique et fait remonter toute difficulté éventuelle ou besoin particulier
L'assistant de service social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistant de service social prend appui sur les préconisations permettant d'établir une relation soutenante, guidante et structurante pour la réalisation des missions qui lui sont confiées (prise en compte de la situation sociale et familiale et des besoins analysés des personnes afin de favoriser leur inclusion sociale durable), à l'occasion : <ul style="list-style-type: none"> ↪ des entretiens qu'il conduit auprès des personnes placées sous-main de justice, à la demande des CPIP ou de l'encadrement du service ↪ et des actions collectives qu'il mène ➤ Il veille également à partager ces éléments méthodologiques avec les partenaires du SPIP issus du champ social, avec lesquelles il élabore des projets et qui interviennent directement auprès des personnes placées sous main de justice ➤ Enfin, il participe aux temps de réflexion et d'analyse sur les pratiques et fait remonter toute difficulté éventuelle ou besoin particulier
Le psychologue	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le psychologue prend appui sur les préconisations nationales permettant d'établir une relation soutenante, guidante et structurante dans le cadre de son action portant sur l'analyse des pratiques et l'appui technique qu'il dispense au sein des équipes du SPIP. Cet appui technique prend la forme :

	<ul style="list-style-type: none"> ↳ de pratiques réflexives régulières destinée à l'amélioration de la prise en charge des personnes placées sous-main de justice ↳ d'avis et de conseils individualisés aux personnels <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lorsqu'il est amené à rencontrer les personnes placées sous-main de justice, (3 entretiens maximum à la demande du CPIP ou de l'encadrement du service pour émettre un avis sur l'orientation à donner en terme de soins psychiatriques ou de thérapies psychologiques), il met en œuvre ces préconisations méthodologiques ➤ Il prend également appui sur ces préconisations méthodologiques dans son travail portant sur la mise en place des programmes de prévention de la récidive, à savoir au moment de l'élaboration du projet et de la définition du contenu de chaque séance qu'il élabore conjointement avec les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation animateurs du PPR. Il est attentif à la bonne application de ces éléments de méthode au moment du débriefing de chaque séance.
<p>Le personnel de surveillance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le surveillant prend appui sur les préconisations permettant d'établir une relation soutenante guidante et structurante à l'occasion : <ul style="list-style-type: none"> ↳ De la conduite des entretiens ↳ Des éventuels contacts avec les personnes suivies ↳ Des éventuels contacts avec l'entourage de la personne suivie ➤ Il participe aux temps de réflexion sur les pratiques, aux temps d'analyse de pratique et fait remonter toute difficulté éventuelle ou besoin particulier

Etablir une relation soutenante, guidante et structurante

En résumé, ce qu'il faut retenir

Les savoirs faire fondamentaux des personnels des SPIP permettent :

- D'établir une relation propice à l'accompagnement ;
 - ↳ *Adopter une posture bienveillante et empathique ; renforcer la motivation de la personne suivie, ainsi que son sentiment d'efficacité personnelle.*
- De développer une relation collaborative ;
 - ↳ *Associer la personne ; chercher à convenir avec elle des axes de travail ; lui laisser une marge de décision.*
- De clarifier son rôle et d'expliquer les règles ;
 - ↳ *Expliciter le rôle du SPIP, les objectifs du suivi, les contraintes et obligations à laquelle la PPSMJ est soumise.*
- De faire preuve d'une utilisation efficace de l'autorité ;
 - ↳ *Relever les manquements en bannissant toute menace et en cherchant à guider la personne dans la résolution du problème soulevé.*
- D'encourager les discours et comportements respectueux des règles et décourager ceux qui ne le sont pas ;
 - ↳ *Identifier, relever, valoriser et encourager ce qui dans le discours ou dans le comportement dénote une volonté ou un intérêt à se conformer à la loi ou aux règles ; relever systématiquement, mais sans critique ni morale, les discours et comportement qui remettent en cause la loi ou les règles.*
- D'apporter une aide à la personne pour résoudre les problèmes concrets qu'elle rencontre ;
 - ↳ *Identifier les problèmes et y apporter des réponses de façon concrète et collaborative.*
- D'être tourné vers les perspectives futures.
 - ↳ *Aider la personne à envisager le futur, de manière concrète et réaliste.*

2. Procéder à une évaluation initiale pour élaborer un plan d'intervention

Règles européennes relatives à la probation

La règle 66 indique qu'« avant et pendant la mise en place du suivi d'un auteur d'infraction, ce dernier fait l'objet, le cas échéant, d'une appréciation qui analyse de façon systématique et approfondie sa situation particulière, y compris les risques, les facteurs positifs et les besoins, les interventions nécessaires pour répondre à ces besoins ainsi qu'une appréciation de la réceptivité de l'auteur d'infraction à ces interventions ». **La règle 67** précise quant à elle que « dans la mesure du possible les auteurs d'infraction doivent avoir la possibilité de participer activement à cette appréciation formelle ».

Le comité européen pour les problèmes criminels indique, dans les commentaires de ces règles, qu'en effet, « l'efficacité de la mise en œuvre des sanctions et mesures appliquées dans la communauté augmente de façon importante si au préalable une appréciation de chaque cas individuel est effectuée ».

Fondements théoriques et références

Le **mouvement du What Works ?** fonde l'efficacité des pratiques sur une évaluation du Risque, des Besoins et de la Réceptivité (RBR) permettant de définir le contenu de l'intervention. Le niveau d'intervention doit être adapté au niveau de risque de récidive ; l'intervention doit avoir pour cible les besoins en lien avec la délinquance (1. Attitudes et croyances favorisant le comportement délinquant 2. Environnement relationnel et social « soutenant le comportement délinquant » 3. Impulsivité, agressivité 4. Problèmes familiaux/conjugaux 5. Problèmes d'insertion professionnelle 6. Absence de loisirs et activités intégratrices 7. Toxicomanie, addictions) ; l'intervention doit être adaptée à la réceptivité de l'auteur de l'infraction, notamment à ses capacités et à sa motivation.

Les **recherches relatives à la désistance** complètent ce modèle notamment en insistant sur la nécessité d'évaluer les facteurs qui protègent et éloignent de la délinquance.

La phase d'évaluation débute dès l'accueil de la personne suivie. Elle regroupe les phases d'appréciation (analyse de la « situation particulière » de l'auteur de l'infraction « y compris les risques, les facteurs positifs et les besoins, les interventions nécessaires pour répondre à ces besoins ainsi qu'une appréciation de la réceptivité de l'auteur d'infraction à ces interventions »⁴⁷) et de planification (définition d'un « plan d'exécution » de la sanction ou de la mesure⁴⁸) mises en exergue par les REP.

Durant cette phase, deux objectifs sont poursuivis concomitamment :

- construire une relation propice à l'accompagnement indispensable à la réalisation d'une évaluation de qualité et à une prise en charge efficace vers une sortie de délinquance (Cf. §1- Etablir une relation soutenante, guidante et structurante),
- déterminer le contenu de l'accompagnement et de l'exécution de la peine, et sa planification : le Plan d'Accompagnement de la Personne et d'Exécution de la Peine (PACEP).

⁴⁷ Règle 66 des REP

⁴⁸ Règle 70 des REP

Champ d'application de l'évaluation initiale

L'évaluation initiale est obligatoire pour toute mesure et peine, en milieu ouvert comme en milieu fermé.

Vis-à-vis des peines d'emprisonnement ferme, le plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine qui découle de l'évaluation initiale permet de définir le *contenu* d'un projet d'aménagement de peine (procédure du 723-15 du CPP en milieu ouvert, aménagement de peine ou libération sous contrainte en milieu fermé). En aucun cas, le niveau de risque évalué ne saurait fonder l'*opportunité* d'un aménagement de peine (par exemple, un avis défavorable fondé sur un niveau de risque élevé). En effet, l'évaluation d'un niveau de risque sert uniquement à déterminer le niveau d'intervention nécessaire : plus le niveau de risque évalué est élevé et plus l'accompagnement sera soutenu.

Evaluation approfondie / évaluation succincte

- La phase d'évaluation initiale doit être bornée dans le temps afin d'enclencher, dans les meilleurs délais, la mise en place des interventions qui en découle. Ainsi :
 - ↳ La phase d'évaluation initiale est fixée à 3 mois maximum à compter de la saisine du service ou de l'incarcération de la personne ;
 - ↳ Une évaluation approfondie requiert au moins 3 entretiens d'évaluation suivant l'entretien d'accueil ;
- Il sera dérogé au format standard de l'évaluation lorsque la durée de la peine est inférieure ou égale à 6 mois. Dans ce cas en effet, le temps de l'évaluation initiale doit être proportionnel à la durée de la peine restant à subir, à la durée de prise en charge prévisible, et donc au temps d'accompagnement possible. Il est alors procédé à une évaluation succincte, impliquant une exploration moins approfondie de la situation de la personne. Cette évaluation succincte est effectuée dans le mois suivant la saisine du service sur la base d'un entretien suivant l'entretien d'accueil.

Pour être pleinement efficaces, les principes méthodologiques présentés sont déclinés dans chaque SPIP par une note de service élaborée par le DFSP/IP, en concertation avec l'ensemble des personnels du service.

Le CPIP référent procède à l'évaluation initiale. Cependant, les éléments méthodologiques décrits impliquent l'ensemble des professionnels du SPIP, en fonction de leurs champs de compétence respectifs (Cf. tableau n°2 à la fin du paragraphe « *Evaluer et planifier. Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire* ») :

Le processus d'évaluation se décline en 6 étapes méthodologiques :

- accueillir la personne (2.1),
- recueillir les éléments d'informations permettant de connaître au mieux sa situation globale (2.2),

- analyser sa situation globale (sociale, familiale, matérielle et judiciaire), au regard des facteurs de risques, des facteurs de protection, des besoins d'intervention, et des indices de réceptivité au suivi (2.3),
- en déduire le Plan d'Accompagnement de la Personne et d'Exécution de la Peine – PACEP (intensité, axes de travail, modalités et stratégies d'intervention) (2.4),
- le cas échéant, partager l'analyse de la situation en Commission Pluridisciplinaire Interne - CPI (2.5),
- rédiger le rapport d'évaluation à destination du juge de l'application des peines (2.6).

2.1 Accueillir la personne

L'accueil constitue le premier contact de la personne avec le SPIP (par les personnels chargés de l'accueil, lors d'un accueil collectif ou à l'occasion d'un premier entretien individuel par le CPIP, etc.).

Ce moment façonne la représentation qu'elle va avoir du service : la manière de faire du personnel influe en effet sur la confiance qu'il lui inspire et sur sa compréhension des missions du SPIP ou des objectifs du suivi. Informer participe à donner confiance et rassure, donc concourt à prévenir les tensions.

En pratique

Accueillir la personne implique :

- de la recevoir avec respect et considération (Cf. §1 Etablir une relation soutenante, guidante et structurante),
- de lui fournir des informations compréhensibles sur le fonctionnement du service,
 - ↳ Exemple : lors d'un premier contact téléphonique, le personnel chargé d'accueil peut transmettre des informations pour accéder au service.
 - ↳ Exemple : des explications générales relatives au fonctionnement du SPIP peuvent être données en entretien individuel ou collectif et reposer sur différents supports (livret arrivant ou canal vidéo interne en milieu fermé, etc.).
- de s'enquérir de ses attentes éventuelles.
 - ↳ Exemple : le CPIP prend en compte les inquiétudes formulées par une personne détenue arrivante en milieu fermé (contact avec la famille etc...).

L'accueil permet également :

- de recueillir les éléments permettant de s'assurer de l'identité et des garanties de représentation de la personne condamnée (identité, domicile ou domiciliation, coordonnées téléphoniques, adresse e-mail, disponibilité pour les entretiens),

- de recueillir les éléments concernant les problèmes de disponibilité ou de réceptivité au suivi (compréhension de la langue française, problèmes de santé empêchant les déplacements...),
- de traiter les demandes urgentes, le cas échéant et dans la mesure du possible.
 - ↳ Exemple : à l'occasion de l'entretien arrivant en milieu fermé, le CPIP repère l'éventuelle vulnérabilité de la personne et participe à la prévention du risque suicidaire (partager les informations recueillies en commission pluridisciplinaire unique en lien avec les autres acteurs concernés).

2.2 Recueillir les éléments d'information permettant de connaître au mieux la situation de la personne suivie

Le recueil des éléments d'information est effectué par le CPIP référent de la mesure lors des premiers entretiens individuels (entretiens d'évaluation).

Cependant, les sources d'information doivent être diversifiées⁴⁹, et les personnels du SPIP, autre que le CPIP, doivent être en mesure d'apporter leur contribution pour enrichir l'évaluation (notamment les psychologues, ASS, personnels de l'accueil, surveillant du SPIP).

2.2.1 Les champs à explorer

L'exploration des différents domaines de la vie de la personne doit conduire à une vision, sinon exhaustive, du moins suffisamment précise de celle-ci pour permettre un accompagnement vers une sortie de délinquance. Il s'agit principalement :

- des antécédents judiciaires et du parcours pénitentiaire, de la situation et des relations familiales et conjugales (relations de couple, relations parentales, éléments concernant la vie affective et sexuelle, etc.),
- de l'insertion professionnelle (la situation professionnelle actuelle, le parcours professionnel, scolaire et de formation, les projets et perspectives futurs, etc.),
- des consommations d'alcool et autres drogues (toxicomanies, addictions, etc.),
- des loisirs et de l'occupation du temps libres,
- de l'environnement relationnel et social,
- des attitudes et croyances en lien avec l'infraction (rapport à la loi, à la justice, à l'autorité, aux règles de vie de la société, à la victime ; représentations « autorisant » ou « justifiant » la délinquance ou le passage à l'acte, etc.),
- du fonctionnement relationnel (agressivité, impulsivité, difficulté à gérer les émotions/capacité de contrôle ou de gestion de la colère, indifférence ou détachement/empathie ; mode de communication avec autrui, etc.),

⁴⁹ Le Conseil de l'Europe préconise de manière générale de diversifier les sources d'information dans le cadre de l'évaluation : « l'appréciation doit reposer sur des sources d'information très diverses : rapports du tribunal, dossiers du service de probation et, s'il y a lieu, renseignements provenant d'autres services de probation ou de proches de l'auteur d'infraction » (règle 66 commentaire).

- de l'insertion sociale et l'accès aux services de droit commun (logement, accès aux droits sociaux, accès aux soins, etc.).

Le CPIP sera également attentif aux éléments permettant d'évaluer la réceptivité générale de l'intéressé et de repérer tout obstacle éventuel au suivi, notamment :

- les compétences de base de la personne prise en charge (écriture, lecture...),
- les problèmes de santé physique ou mentale,
- les représentations culturelles (exemple : représentations négative de la demande d'aide, de l'expression de difficultés),
- les capacités de concentration, capacité à résoudre les problèmes,
- l'intérêt et l'implication.

2.2.2 *Un recueil collaboratif*

Le recueil des éléments d'information est réalisé de façon collaborative.

Le processus d'évaluation intègre des éléments d'autoévaluation par la personne suivie et implique la prise en compte de ses besoins.

Afin de favoriser l'entrée en relation et de permettre l'élaboration par la personne elle-même sur sa situation, les techniques de l'entretien motivationnel (Cf. partie 2 3.1.1) peuvent être mobilisées.

En pratique

- Il faut ainsi s'efforcer :
 - ✓ de ne pas poser trop de questions les unes derrière les autres, et plutôt ponctuer les questions de reflets ou rétroactions ;
 - ✓ de privilégier les questions ouvertes parce qu'elles aident la personne à explorer sa situation ; à certains moments de l'entretien, une question fermée peut être nécessaire parce qu'elle permet d'obtenir une information plus précise.
 - ↳ Ex : *Parlez-moi de votre situation professionnelle* (question ouverte). *Depuis combien de temps n'avez-vous pas travaillé ?* (question fermée)
- L'exploration de chacun de ces champs suppose de chercher à retracer des logiques de parcours. Dès lors, il s'agit moins de procéder à la simple photographie d'une situation, que de mettre en perspective les éléments qui lui donnent du sens.
 - ↳ Exemple : lors de la phase exploratoire, plutôt que de s'en tenir à recueillir le nombre et l'âge des enfants (« M. X a trois enfants âgés de 2, 5 et 7 ans »), il s'agit d'inscrire ces éléments dans un parcours de vie (« M. X a été père de 3 enfants avant qu'il ait atteint l'âge de 20 ans » ou « M. X est père de 3 enfants issus de 3 unions différentes »), et d'en analyser l'impact en termes de stabilité / d'instabilité, ou de continuité / de changement ou rupture.

- Il s'agit de recueillir des éléments objectifs relatifs à la situation de la personne, mais aussi d'être attentif au vécu subjectif de la personne. Il convient par exemple de relever la façon dont la personne vit les choses (aspect émotionnel), ce qu'elle en pense, ce qu'elle en dit (aspect cognitif).
- Il convient de recueillir l'analyse de la personne dont la situation est évaluée, les éléments qu'elle identifie comme étant en lien avec sa sortie de délinquance (autoévaluation).

2.2.3 Les sources d'information

Le recueil d'information est d'autant plus complet qu'il s'appuie sur des sources d'information diverses. S'il s'agit en grande partie d'éléments recueillis par le CPIP référent en entretien individuel, d'autres sources d'information sont mobilisées.

En pratique

Le CPIP en charge de l'évaluation, en complément des entretiens, recueille les éléments d'information concernant la situation de la personne grâce :

- *Aux éléments figurant au dossier*

Il s'agit notamment des pièces judiciaires, et des rapports du SPIP, ponctuels ou, en cas de suivi antérieur, de fin de mesure (Cf. partie liminaire, point de vigilance relatif à la constitution du dossier).

En cas de poursuite d'un suivi entamé par un autre service, il convient de reprendre les précédents écrits professionnels. L'évaluation initiale peut ainsi être complétée, en infirmant ou confirmant les orientations dans le cadre d'une réévaluation. Si besoin, un contact téléphonique entre les professionnels référents (du SPIP d'origine et du service d'arrivée) peut permettre de mieux appréhender la situation ou la problématique de la personne.
- *Aux contacts avec les partenaires, l'entourage, la famille*

le CPIP a la possibilité, en fonction de la situation de la personne suivie et avec son accord de :

 - prendre attache avec les partenaires qui ont en charge l'accompagnement de la personne (ex : suivi éducatif d'un jeune majeur, suivi social ou professionnel, suivi par une structure de soins, etc.), éventuellement en lien avec l'assistant de service social ou le psychologue du service ;
 - entrer en contact avec ses proches ou les personnes ressources de son entourage. Dans cette hypothèse, en fonction de la disponibilité des proches, des échanges téléphoniques ou des rencontres directes peuvent être organisés dans des lieux divers (au service, au local d'accueil des familles en milieu fermé, etc.) ;
 - se déplacer à son domicile pour mieux appréhender son environnement quotidien et/ou pour rencontrer ses proches.

➤ *Aux apports de l'équipe pluridisciplinaire du service*

Enfin, le CPIP référent peut s'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire du service, y compris dans les situations où la CPI n'est pas réunie. L'encadrement du SPIP peut également, après échange avec le CPIP référent, préconiser un tel appui.

Ainsi, le CPIP, ou le DPIP après échange avec le CPIP référent, peut :

- solliciter le psychologue du SPIP aux fins:
 - d'obtenir son avis sur le besoin ou non d'un suivi psychologique ou d'un suivi psychiatrique ;
 - d'obtenir son avis sur les interventions les plus adaptées au vu de la personnalité ou de la réceptivité de la personne suivie ;
 - d'aider à la construction d'une relation propice à l'accompagnement ;
 - d'aider au contact avec les partenaires des soins.
- solliciter l'assistant de service social du SPIP aux fins :
 - de réaliser un bilan social de sa situation ;
 - d'obtenir un avis sur les interventions les plus adaptées au vu de la situation sociale et familiale de la personne suivie ;
 - d'aider aux contacts avec les partenaires de l'insertion sociale.
- solliciter le psychologue ou l'assistant de service social pour lui demander de rencontrer la personne suivie.

Le psychologue ou l'assistant de service social, au regard de la situation qui lui est présenté et des missions qui lui est assignées, donne son avis sur l'opportunité de la rencontre et, si cette rencontre ne lui semble pas les nécessaire, indique les moyens alternatifs (orientation vers un partenaire, soutien technique) qu'il peut mettre en œuvre pour atteindre les objectifs poursuivis.

Le psychologue ou l'assistant de service social peut également proposer de rencontrer la personne au regard de la sollicitation du CPIP référent et des éléments portés à sa connaissance dans ce cadre ou à l'occasion d'un partage pluridisciplinaire.

Les psychologues ne peuvent rencontrer une même personne qu'à trois reprises.

- solliciter le personnel de surveillance du service qui est intervenu dans le cadre d'une mesure de surveillance électronique ; le surveillant peut également communiquer, via une note interne APPI, tout élément susceptible d'alimenter l'évaluation initiale de la situation de la personne.
 - ↳ Exemple : à l'occasion de l'enquête précédant la pose du matériel de surveillance électronique, le personnel de surveillance a pu constater un certain nombre d'éléments laissant penser une consommation excessive d'alcool (cadavres de bouteille à l'entrée de l'appartement...). Il communique cette information au CPIP référent de la mesure et rédige une note interne (non partagée) sur APPI, afin que l'ensemble des personnels du service puissent en prendre en connaissance.
- solliciter les personnels administratifs en charge de l'accueil téléphonique ou de l'accueil physique dans les antennes de milieu ouvert ; les personnels administratifs peuvent également communiquer, via une note interne APPI, tout élément important pour l'analyse de la situation de la personne.

↳ Exemple : Un personnel administratif en charge de l'accueil téléphonique de l'antenne milieu fermé peut apprendre de nombreux éléments concernant la situation familiale d'une personne prise en charge et la qualité des relations entre la personne et les membres de sa famille.

➤ *Aux échanges avec les équipes pluridisciplinaires des établissements pénitentiaires.*

La Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU) arrivants est un des lieux de partage d'informations et d'échange concernant la personne prise en charge. Dans ce cadre et, dans la mesure du possible, au-delà, le SPIP échange avec les personnels de la détention et les personnels du centre scolaire, pour compléter ses informations concernant la situation actuelle, le parcours et les projets de la personne. Il en est de même avec les personnels de l'UCSA ou du SMPR, dans la limite du respect du secret professionnel. Ces informations peuvent être complétées par une recension des éléments utiles figurant dans GENESIS ou en consultant le dossier pénitentiaire situé au greffe de l'établissement.

2.3 Analyser la situation globale de la personne (sociale, familiale, matérielle et judiciaire) au regard des facteurs de risques, des facteurs de protection, des besoins d'intervention, et des indices de réceptivité

L'analyse des facteurs de risque statiques, des facteurs de risque dynamiques (besoins d'intervention), des facteurs de protection, et de la réceptivité de la personne au suivi est effectuée au regard d'indicateurs issus de la recherche.

L'évaluation est celle du service. Ainsi, si le CPIP référent procède à cette analyse, il peut être aidé par les membres de l'équipe pluridisciplinaire du SPIP. Dans tous les cas, le DPIP peut être amené à discuter cette analyse.

En pratique

L'analyse la situation de la personne au regard des facteurs de risque statiques et dynamiques, des facteurs de protection et de la réceptivité est effectuée en référence aux indicateurs contenus dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Synthèse des facteurs et indicateurs guidant l'analyse

<p>Les facteurs de risque statiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Jeune âge ;</i> - <i>Antécédents judiciaires :</i> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La présence d'antécédents judiciaires en matière de vol, recel, escroquerie, violence, outrage, menace de mort réitérée, destruction ou dégradation, infraction à la législation sur les stupéfiants, délit routier ; ✓ La présence d'antécédents en matière d'infraction à caractère sexuel ou de violence conjugale, si la nouvelle peine est liée à des faits similaires ; - <i>Précocité du premier passage à l'acte ;</i> - <i>Plus de deux antécédents d'incarcération ;</i> - <i>Faible intervalle entre la dernière libération et la nouvelle incarcération ou entre le précédent passage à l'acte et le dernier passage à l'acte (exemple : 6 mois) ;</i> - <i>Antécédents de manquement à une peine exécutée en milieu ouvert.</i>
<p>Les 7 principaux besoins en lien avec la délinquance⁵⁰ ou besoins criminogènes (facteurs de risque dynamiques)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Attitudes et croyances favorisant le comportement délinquant : il s'agit de tout ce qui, dans la manière de penser et d'appréhender la réalité, vient justifier et encourager le fait de commettre l'infraction (ex : « Cela ne devrait pas être interdit », « il est normal de défendre son honneur par la force », « ce que je fais avec ma femme ne regarde que moi »);</i> 2. <i>Environnement relationnel et social « soutenant » le comportement délinquant : pairs délinquants, famille bénéficiant d'un revenu illicite, quartier où les délinquants sont respectés et le mode de vie délinquant banalisé... ;</i> 3. <i>Profil de personnalité dit « antisocial » : tendance à l'impulsivité, agressivité, insensibilité émotionnelle, manque d'empathie...;</i> 4. <i>Problèmes familiaux/conjugaux : surveillance parentale et discipline déficientes, mauvaises relations familiales, contexte de séparation, divorce, disputes... ;</i> 5. <i>Problèmes d'insertion professionnelle : manque de formation, difficultés d'accès à l'emploi ou insatisfaction au travail ;</i> 6. <i>Absence de loisirs et activités « pro-sociales » (intégratrices) : activités récréatives, associatives, vie locale... ;</i> 7. <i>Toxicomanie, addictions : dépendance ou consommation problématique d'alcool ou de drogue.</i>

⁵⁰ La formulation des facteurs de risques et de besoins issus des recherches d'Andrews et Bonta est tirée de l'étude de Sarah Dindo pour la Direction de l'administration pénitentiaire sur les pratiques de probation en France. Sarah Dindo, *Sursis avec mise à l'épreuve : la peine méconnue*, mai 2011, p. 52.

<p>Les facteurs de désistance et de protection⁵¹</p>	<p><i>Facteurs de désistance</i> (qui favorisent la sortie de délinquance) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>L'âge</i> (au sens de la maturité) ; - <i>Les évènements vécus comme positifs</i> (ex: rencontre amoureuse, naissance d'un enfant ou obtention d'un emploi stable) ; - <i>Les forces inhérentes à la personne</i> (le capital humain : capacité à gérer ses émotions, son impulsivité, ses habilités sociales) ; - <i>Les éléments extérieurs qui agissent comme des remparts contre la délinquance</i> (le capital social : par exemple, l'intégration de nouveaux réseaux relationnels, l'apprentissage de nouvelles compétences, de nouvelles responsabilités, une projection dans une nouvelle identité sociale positive, l'insertion professionnelle). <p><i>Facteurs positifs, dits de « protection »</i> (qui sont susceptibles de modérer ou de compenser l'influence des facteurs de risque) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Facteurs internes</i> (ex : capacités intellectuelles, empathie, contrôle de soi...) - <i>Facteurs motivationnels</i> (ex : travail stable générant de la satisfaction, loisirs, compétences de gestion de son budget, attitude envers l'autorité ou buts dans la vie) ; - <i>Facteurs externes</i> (ex : cercles relationnels hors réseau délinquant ou relations intimes soutenant la sortie de délinquance, opportunités d'insertion socioprofessionnelle, etc.).
<p>Les indices de réceptivité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Les capacités</i> : compréhension du français, compétences de base en lecture ou écriture, problèmes de santé physique qui limite la participation au suivi, problèmes de concentration... - <i>La préparation au changement</i> : <ul style="list-style-type: none"> o L'inaction : un problème existe, mais la personne le minimise ou le nie totalement (je ne vois pas), o La prise de conscience: « contempler » veut dire « voir, mais sans agir » (je vois), o La détermination : moment où la personne reconnaît avoir des problèmes et désire vraiment changer (je veux), o L'action : la personne fait des efforts visibles et emploie des moyens concrets (j'agis), o Le maintien : la personne a prévu diverses stratégies pour faire face à une récidive éventuelle (je persiste).

⁵¹ Guay, J.P. (2013) Evaluer le risque de récidive : un état de la recherche et des principaux enjeux. *Conférence de consensus sur la prévention de la récidive.*

- Les facteurs dynamiques peuvent être subdivisés en deux catégories :
 - Ils sont considérés comme stables lorsqu'ils s'installent sur la durée (quelques mois, années, etc.) :
 - ↳ Exemple : des traits de personnalité ou une addiction à l'alcool ;
 - Ils sont considérés comme aigus lorsqu'ils revêtent un caractère bref (quelques jours ou quelques minutes) :
 - ↳ Exemple : une intoxication ou une vive colère.

- L'absence de l'un des 7 facteurs de risque dynamiques peut être analysée comme une force ou un facteur protecteur :
 - ↳ Exemples :
 - le réseau relationnel peut être facteur de risque lorsqu'il s'inscrit dans le milieu de la délinquance, et a contrario facteur protecteur, dans un réseau relationnel hors délinquance ;
 - le réseau familial peut être structurant ou représenter un facteur de risque, dans le cas de relations conflictuelles ;
 - avoir des loisirs structurés peut être un facteur protecteur ; s'ennuyer peut être un facteur de risque / ne pas être consommateur d'alcool peut être un facteur protecteur, etc.

- Pour chaque facteur de risque dynamique ou facteur de protection identifié, il convient de déterminer le degré de motivation de la personne et ainsi préciser si la personne est en pré contemplation, contemplation, détermination, action ou maintien.
 - ↳ Exemple : la personne peut avoir pleinement conscience de ses problèmes d'addiction (facteurs de risque statiques) mais n'a pas entamé encore de démarche de soins (contemplation). Il n'a peut-être pas encore pris conscience que son entourage familial (facteur de protection), constitue un soutien important (pré contemplation).

- L'auto-évaluation réalisée par la personne suivie
 - Il convient de prendre en considération l'analyse effectuée par la personne elle-même sur ses besoins, qu'ils aient ou non un lien avec son parcours délinquant (besoins criminogènes et non criminogènes).
 - Les besoins exprimés par la personne peuvent ne pas être en lien avec la délinquance (besoins non criminogènes). Ils seront cependant pris en compte lorsqu'ils sont à même de renforcer la motivation ou la réceptivité de la personne au suivi, ou lorsqu'ils contribuent à renforcer un facteur de protection.
 - Les besoins exprimés par la personne peuvent être très variables :
 - ↳ Exemples :
 - besoin d'aide sociale (hébergement, aide matérielle, etc.),
 - besoin d'accès aux droits (titre de séjour, droit de visite et d'hébergement des enfants, droit à la protection sociale, etc.),
 - besoin d'insertion professionnelle (accès à un emploi, une formation, etc.),

- besoin d'information sur la mesure (relèvement des mentions du bulletin n°2 du casier judiciaire, fin de peine, droit de sortie du territoire, etc.).

2.4 Déterminer un plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine (PACEP) : intensité, axes de travail, modalités et stratégies d'intervention

Le PACEP est élaboré en milieu ouvert comme en milieu fermé.

Il est régulièrement réactualisé (cf Partie 4 : Procéder à une évaluation continue et régulière).

En milieu fermé, il peut motiver la partie du Parcours d'Exécution de Peine (PEP) élaboré par le SPIP mais il existe même en l'absence de PEP. Le PACEP est autonome et n'a pas à être validé en CPU.

Le PACEP décline, en fonction de l'évaluation initiale, les éléments suivants :

- le niveau d'intervention : *quelle est l'intensité de travail nécessaire ? (2.5.1),*
- les axes de travail : *sur quoi allons-nous travailler ? (2.5.2),*
- les modalités de travail : *selon quelle(s) modalité(s) allons-nous travailler : individuelle(s) ? collective(s) ? partenariale(s) ? (2.1.5.3),*
- la stratégie de travail et les échéances de travail : *par quoi allons-nous commencer et selon quel calendrier ? (2.5.4).*

2.4.1 Le niveau d'intervention

Il s'agit, en fonction de critères dûment validés par la recherche, et considérant la finalité de notre intervention (travailler la sortie de délinquance), de différencier les niveaux d'intervention de manière à :

- prendre en compte le fait qu'un niveau d'intervention uniformisé et standard ne permet pas efficacement de réduire la récidive, le processus de sortie de délinquance étant extrêmement individuel et singulier,
- consacrer la majorité de notre temps à celles et ceux dont les besoins d'intervention et les risques de récidive sont les plus élevés.

a) Les critères

La différenciation de l'intensité des suivis dépend du niveau d'intervention nécessaire, déterminé en fonction :

- des facteurs de risque statiques,
- des facteurs de risque dynamiques ou besoins d'intervention,
- ainsi que des facteurs de protection.

Le tableau 1 (« *Synthèse des facteurs et indicateurs guidant l'analyse* » au point 2.3) guide l'analyse du niveau d'intervention requis.

- **Les facteurs de risque statiques** : plus le nombre et l'ampleur des facteurs de risque statiques sont importants et plus le niveau d'intervention doit être élevé. Par « ampleur », il faut entendre la précocité et la fréquence des antécédents, mais aussi leur nature au regard de l'importance du taux moyen de récidive qui y est associé. En effet, ce n'est pas la gravité de l'infraction qui compte, mais la nature de celle-ci. Certains délits de moindre gravité sont corrélés à des taux élevés de récidive, tandis que certains crimes lourdement sanctionnés sont associés aux taux les plus faibles.
- **Les facteurs de risque dynamiques ou besoins criminogènes** : plus le nombre et l'ampleur des besoins sont élevés, plus le niveau d'intervention doit être important. Par « ampleur », il faut entendre la sévérité des problèmes qui sont qualifiés de besoins.
- **Les facteurs de protection** : la présence et l'importance de facteurs protecteurs doivent être prises en compte parce que ceux-ci viennent pondérer le risque. Ils peuvent donc diminuer le niveau d'intervention requis.
 - ↳ Exemple : Une personne condamnée pour violence a une consommation importante d'alcool et fait preuve d'impulsivité (facteurs de risque). Cependant, elle est engagée dans un processus de soin concernant l'alcool et est soutenue en cela par sa compagne (facteurs de protection venant pondérer le risque).

Enfin, en milieu fermé, le SPIP sera également attentif au stade auquel est la personne dans l'exécution de sa peine afin de répondre aux besoins des personnes dont la date de libération est proche, celles qui se situent dans les délais pour déposer une demande d'aménagement de peine et enfin celles qui peuvent voir leur situation examinée en commission d'application des peines pour bénéficier d'une libération sous contrainte.

A noter que certains critères ne sont pas pertinents et ne doivent donc pas être pris en compte pour déterminer le niveau d'intervention, Il s'agit de :

- la gravité de l'infraction commise⁵²,
- le type ou la gravité de la peine prononcée,
- la réceptivité de la personne suivie (reconnaissance/déni, adhésion/non adhésion, motivation...),
- le respect ou non des obligations générales particulières des peines en milieu ouvert.

⁵² « La gravité de l'infraction est un facteur aggravant au moment de la détermination de la peine, mais ce n'est pas un facteur de risque majeur »; Donald A. Andrews, « Principes des programmes correctionnels efficaces », Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces, Service correctionnel du Canada, 2000.

b) Les différents niveaux d'intervention

On peut distinguer 4 niveaux d'intervention : accompagnement intensif, accompagnement régulier, suivi espacé et suivi de vérification (Cf tableau 2 : les différents niveaux d'intervention).

En milieu ouvert comme en milieu fermé, les niveaux d'intervention sont déclinés dans le cadre de la politique du service. Ils doivent servir de référence, notamment à l'encadrement du SPIP, pour différencier les niveaux d'intervention. Cependant, l'application de la fréquence des entretiens est soumise aux capacités suffisantes du service sur le plan des ressources humaines.

En milieu fermé, les niveaux d'intervention présentés servent de référence pour chercher à amplifier le travail auprès des personnes présentant les plus importants risques de récidive : il s'agit de chercher à faire en sorte que les rencontres soient davantage à l'initiative du service et non plus seulement à la demande de la personne incarcérée.

Le niveau d'intervention est validé par l'encadrement du service. Dans un certain nombre de cas, il implique la consultation préalable de la commission pluridisciplinaire interne.

La détermination d'un niveau d'intervention est toujours temporaire et fait l'objet d'ajustement en fonction des résultats de l'évaluation régulière et continue. Ainsi, une personne peut faire l'objet dans un premier temps d'un suivi intensif, puis d'un suivi régulier.

En milieu ouvert, une progressivité est souhaitable et doit permettre aux personnes de faire l'objet d'un suivi de moins en moins intensif lorsque les résultats de l'évaluation régulière et continue l'autorisent (diminution des facteurs de risque et/ou diminution des besoins d'intervention et/ou augmentation des facteurs de protection).

En pratique

- En milieu ouvert et en milieu fermé, lorsque le **niveau d'intervention requis est élevé**, la mise en place d'un **accompagnement soutenu** est préconisée⁵³.

✓ Indicateurs

Le niveau d'intervention requis est élevé lorsque les facteurs de risque statiques sont nombreux, les besoins d'interventions (facteurs de risque dynamiques ou besoins criminogènes) en nombre élevé et d'une certaine intensité, et les facteurs de protection absents ou faibles.

✓ Décision

La détermination et l'arrêt d'un tel niveau d'intervention est validé par un membre de l'équipe d'encadrement après consultation de la CPI.

✓ Nature et intensité du suivi

Il s'agit d'un accompagnement intensif à la fois soutenant, guidant et structurant. Il implique un investissement important du SPIP, et notamment du CPIP référent auprès de la personne suivie, mais également auprès des personnes ressources pour elle, ou

⁵³ Andrews, D.A., & Dowden, C. (2006). Risk principle of case classification in correctional treatment: A meta-analytic investigation. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 50, 88-100.

auprès des partenaires engagés dans les démarches en vue de son insertion (contacts téléphoniques, rencontres).

L'affectation en binôme peut être décidée par l'encadrement du service.

Les visites à domicile sont pertinentes. Elles peuvent être effectuées en binôme.

Un soutien de l'encadrement est requis.

Une attention particulière doit être portée aux contraintes liées à ce suivi : il convient de veiller à ce qu'elles ne soient pas contreproductives en terme de réceptivité (ex : trouver un accord sur les heures des rencontres).

✓ **Fréquence des rencontres**

La fréquence des rencontres est d'au moins un rendez-vous toutes les 2 semaines. Elle est portée à un rendez-vous toutes les semaines lorsque le risque est très élevé et qu'il y a un risque de passage à l'acte immédiat.

Les rencontres doivent être entendues comme tout rendez-vous fixé par un membre du SPIP. Elles peuvent avoir lieu au sein de l'établissement pénitentiaire lorsque la personne condamnée est incarcérée ou dans un local du SPIP ou dans tout lieu (permanence délocalisée) fixé par ce dernier. En milieu ouvert, elles prennent la forme de convocation au sens de l'article 132-44 CPP.

✓ **Durée du suivi**

L'intensivité de ce niveau d'intervention est, par principe, temporaire et implique de faire l'objet d'une réévaluation dans les 6 mois de sa mise en place.

- En milieu ouvert et en milieu fermé, lorsque le **niveau d'intervention requis est moyen**, la mise en place d'un **accompagnement régulier** est préconisée.

✓ **Indicateurs**

Le niveau d'intervention requis est moyen lorsque les facteurs de risques sont moyennement présents, que les besoins d'intervention (facteurs de risque dynamiques ou besoins criminogènes) sont présents et moyennement nombreux, et que les facteurs de protection sont présents mais faibles.

✓ **Décision**

- ✓ La détermination et l'arrêt d'un tel niveau d'intervention est validé par un membre de l'équipe d'encadrement. **Nature et intensité du suivi**

Il s'agit d'un accompagnement régulier à la fois soutenant, guidant et structurant. Il implique un investissement du SPIP, et notamment du CPIP référent auprès de la personne suivie, mais également si nécessaire auprès des personnes ressources pour elle, ou auprès des partenaires engagés dans les démarches en vue de son insertion.

Les visites à domicile sont effectuées si nécessaires.

Un temps d'échange pluridisciplinaire peut être évalué comme nécessaire (CPI / analyse de pratique). Un soutien de l'encadrement peut être utile.

✓ **Fréquence des rencontres**

La fréquence des rencontres est d'au moins un rendez-vous par mois durant les 6 premiers mois de l'accompagnement.

Les rendez-vous peuvent ensuite être espacés et être fixés à une fréquence d'un rendez-vous au moins tous les 2 mois.

Les rencontres doivent être entendues comme tout rendez-vous fixé par un membre du SPIP. Elles peuvent avoir lieu au sein de l'établissement pénitentiaire lorsque la personne condamnée est incarcérée ou dans un local du SPIP ou dans tout lieu (permanence délocalisée) fixé par ce dernier.

- En milieu ouvert et en milieu fermé, lorsque le **niveau d'intervention requis est faible**, la mise en place d'un **suivi espacé** est préconisée.

✓ **Indicateurs**

Le niveau d'intervention est faible lorsque les facteurs de risque statistiques sont peu présents, les besoins d'intervention (facteurs de risque dynamiques ou besoins criminogènes) peu importants et les facteurs de protections présents et relativement solides.

✓ **Décision**

La détermination et l'arrêt d'un tel niveau d'intervention est validé par un membre de l'équipe d'encadrement.

✓ **Fréquence des rencontres**

La fréquence des rendez-vous doit être faible, environ un tous les 3 à 6 mois.

Les rencontres doivent être entendues comme tout rendez-vous fixé à par un membre du SPIP. Elles peuvent avoir lieu au sein de l'établissement pénitentiaire lorsque la personne condamnée est incarcérée ou dans un local du SPIP ou dans tout lieu (permanence délocalisée) fixé par ce dernier.

✓ **Nature et intensité du suivi**

Réévaluation constante de la situation : Le suivi consiste à assurer une vigilance à intervalle régulier pour réévaluer la pertinence de ce niveau d'intervention, et l'ajuster, le cas échéant.

Soutien et renforcement positif : Il n'y a pas de travail de guidance avec la personne (le travail de guidance implique une intervention sur des contenus donc des rencontres plus rapprochées), mais si nécessaire un soutien et un renforcement positif vis-à-vis du maintien des efforts par la personne en vue de sa sortie de délinquance (par exemple : maintien d'une abstinence à l'alcool et du suivi en ce sens en alcoologie ; maintien de la participation à un programme d'insertion professionnelle, etc.). Ce soutien est notamment rendu possible par la faculté donnée à la personne de demander à être reçue au-delà des rencontres espacées programmées ; cette faculté doit lui être clairement indiquée.

Vérification du respect des obligations : En milieu ouvert, ce type de suivi comprend la vérification du respect des obligations.

✓ **Durée du suivi**

Ce niveau de suivi est en principe temporaire : sa plus-value vis-à-vis d'une fin de suivi doit être régulièrement interrogée, car pour les personnes ne présentant plus de risques et de besoins, l'interruption anticipée du suivi apparaîtra comme une meilleure option que la poursuite d'entretiens formels.

➤ En milieu ouvert uniquement, et lorsque le **niveau d'intervention requis est très faible**, un **suivi de vérification formelle des obligations** est préconisé.

✓ **Indicateurs**

Le niveau d'intervention requis est très faible lorsque la présence de facteurs de risque statiques est faible ou nulle et qu'il n'y a pas de besoins d'intervention (facteurs de risque dynamiques ou besoins criminogènes) ou que ceux-ci sont largement compensés par de solides facteurs protecteurs.

✓ **Décision**

La détermination et l'arrêt d'un tel niveau d'intervention est validé par un membre de l'équipe d'encadrement.

✓ **Fréquence des rencontres**

En milieu ouvert, ce type de suivi implique l'absence de rencontre.

En revanche, un entretien est programmé un mois avant la fin de mesure pour effectuer un bilan.

✓ **Nature et intensité du suivi**

Lorsque les obligations sont respectées (pendant au moins une année) le SPIP formalise une demande de non avenu anticipé auprès du magistrat mandant. Dans l'attente d'une décision, en cas de refus du magistrat, ou lorsque cela n'est pas possible, l'intervention du SPIP auprès des personnes se limite à l'organisation d'une vérification formelle des conditions d'exécution de la peine : envoi par courrier des justificatifs, contact par téléphone possible en cas de défaut d'envoi des pièces requises.

En milieu fermé le SPIP ne peut mettre totalement fin à son intervention qui est aussi conditionnée par le contexte carcéral, les aménagements de peine et la préparation à la sortie.

Tableau 2 : les différents niveaux d'intervention

Niveaux d'intervention	Indicateurs	Nature du suivi	Intensité	
			Intensité générale de l'intervention du SPIP	Fréquence des rendez-vous
<p><i>Niveau 1</i> Accompagnement Intensif</p>	<p>Facteurs de risque statiques nombreux</p> <p>Besoins d'interventions en nombre élevé et importants</p> <p>Facteurs de protection absents ou faibles</p>	<p>Accompagnement intensif comprenant guidance, soutien et contrôle</p>	<i>Élevée à très élevée</i>	
			<p>L'intensité des contacts avec la personne (rencontres et contacts téléphoniques), mais aussi et si nécessaire, avec les partenaires, la famille et les proches, est élevée.</p> <p>L'affectation en binôme peut être décidée par l'encadrement du service.</p> <p>Les visites à domicile sont pertinentes. Elles peuvent être effectuées en binôme.</p> <p>Un temps d'échange pluridisciplinaire est préconisé (CPI / analyse de pratique).</p> <p>Un soutien de l'encadrement est requis.</p>	<p>Au moins 1 rendez-vous tous les 15 jours (niveau élevé)</p> <p>Au moins un rendez-vous toutes les semaines lorsque le risque est très élevé et/ou qu'il y a un risque de passage à l'acte immédiat (niveau très élevé)</p>
<p><i>Niveau 2</i> Accompagnement Régulier</p>	<p>Facteurs de risques statiques moyennement présents</p> <p>Besoins d'intervention présents et moyennement nombreux</p> <p>Facteurs de protection présents mais faibles</p>	<p>Accompagnement régulier comprenant guidance, soutien et contrôle</p>	<i>Moyenne</i>	
			<p>Les contacts avec les partenaires, la famille et les proches peuvent venir compléter les contacts avec la personne.</p> <p>Les visites à domicile sont effectuées si nécessaires.</p> <p>Un temps d'échange pluridisciplinaire peut être évalué comme nécessaire (CPI / analyse de pratique).</p> <p>Un soutien de l'encadrement peut être utile.</p>	<p>Au moins 1 rendez-vous par mois, au moins durant les 6 premiers mois de l'accompagnement.</p> <p>Les rendez-vous peuvent ensuite être espacés et être fixés à une fréquence d'un rendez-vous au moins tous les 2 mois.</p>

Niveau 3 <i>Suivi Espacé</i>	Facteurs de risque statistiques peu présents Besoins d'intervention peu importants Facteurs de protections présents et relativement solides	Suivi espacé Comprenant : Soutien des acquis Évaluation du maintien de la situation Vérification du respect des obligations (milieu ouvert)	<i>Faible</i>	
			Les contacts avec les partenaires, la famille et les proches peuvent venir compléter les contacts avec la personne (soutien des acquis, évaluation du maintien de la situation). La personne a la faculté de demander à être reçue au-delà des rencontres espacées programmées ; cette faculté doit lui être clairement indiquée.	Environ 1 rendez-vous tous les 3 à 6 mois
Niveau 4 <i>Suivi de Vérification</i>	Présence des facteurs de risque statiques faible ou nulle Pas de besoins d'intervention <i>ou</i> Besoins criminogènes largement compensés par de solides facteurs protecteurs	Suivi de vérification formel du respect des obligations Demande de non avenu (si possible et lorsque les obligations sont respectées)	<i>Très faible</i>	
			Envoie par courrier des justificatifs. Contact par téléphone possible en cas de défaut d'envoi des pièces requises. La personne a la faculté de demander à être reçue (exemple : changement de résidence); cette faculté doit lui être clairement indiquée.	Absence de convocations

2.4.2 Les axes de travail

Les axes de travail ciblés dans le plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine peuvent être :

- Les besoins criminogènes

Les besoins criminogènes sont les problématiques directement en lien avec le passage à l'acte ou le comportement délinquant. Ils doivent être ciblés pour accompagner la personne suivie par le SPIP vers une sortie de délinquance. A la fois pour des raisons d'efficacité et de légitimité, il convient de privilégier les problématiques qui semblent avoir contribué, pour la personne suivie, au passage à l'acte (à titre d'exemple une personne peut avoir une consommation importante d'alcool sans que cette consommation ne soit en lien avec son passage à l'acte).

Les sept grands besoins d'intervention en lien avec la délinquance⁵⁴ qui peuvent ciblés dans l'intervention sont les suivants:

- les attitudes et croyances favorisant ou justifiant le comportement délinquant,
- l'environnement relationnel et social « soutenant le comportement délinquant »,
- l'impulsivité, l'irritabilité, l'agressivité,
- les problèmes familiaux (conflit dans le couple, avec les parents ; faible supervision des parents),
- les problèmes d'insertion professionnelle (difficulté d'accès à l'emploi, absence de satisfaction ou d'implication dans un projet professionnel ou d'enseignement),
- l'absence de loisirs ou d'activités « pro-sociales » (intégratrices),
- les addictions ou consommations problématiques d'alcool ou autres drogues.

- Les facteurs de protection

Le travail du SPIP peut également consister à renforcer les facteurs qui protègent ou éloignent de la délinquance, ou à permettre l'acquisition d'habiletés ou de compétences favorables à une sortie de délinquance.

Sans être exclusifs de l'ensemble des facteurs de protection ou de désistance⁵⁵, les 7 grands besoins ci-dessus listés peuvent aussi être travaillés sous l'angle du renforcement des facteurs protecteurs :

- ↳ Exemples : le développement d'habiletés de communication peut être un facteur protecteur du besoin concernant les problèmes familiaux, tout comme l'apprentissage de la gestion de la colère peut être un facteur protecteur du besoin concernant l'agressivité ou l'irritabilité, etc.
- ↳ Exemples : en milieu fermé, les premiers axes de travail peuvent viser au maintien ou au renforcement de facteurs de protection de l'intéressé tel le maintien des liens familiaux.

- La réceptivité au suivi

Le travail du SPIP peut consister à augmenter la réceptivité au suivi.

- ↳ Exemple : Les problèmes d'hébergement d'une personne la rend peu réceptive à toute autre intervention.

⁵⁴ Il s'agit des sept grands besoins criminogènes dégagés par la recherche du What Works ?. Andrews D.A. et Bonta J., Le comportement délinquant Analyse et modalités d'intervention, 5ème édition 2010, traduit de l'anglais par M. Herzog-Evans et C. Le Bossé, Les presses de l'ENAP, collection Savoir et pratiques criminologiques. Cf notamment sur le modèle RBR p. 73 à 107.

⁵⁵ de Vries Robbé, M., de Vogel, V., & Douglas, K.S. (2013). Risk factors and protective factors: A two-sided dynamic approach to violence risk assessment. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 24, 440-457.

- Les besoins exprimés par la personne

Les besoins exprimés par la personne peuvent également constituer des axes de travail ciblés :

- lorsqu'ils constituent également des besoins criminogènes,
 - ↳ Exemple : La personne suivie demande de l'aide pour lui apprendre à gérer sa consommation d'alcool.
- lorsqu'ils constituent des facteurs de protection,
 - ↳ Exemple : La personne suivie indique qu'être père constitue un facteur de motivation pour changer sa vie et demande de l'aide pour l'exercice du droit de visite.
- lorsqu'ils constituent des facteurs de réceptivité au suivi. Les besoins exprimés par la personne pourront notamment être ciblés comme axes de travail parce que les prendre en compte contribue à un renforcement de l'alliance de travail ou de la motivation (voir ci-dessus l'exemple des problèmes d'hébergement).

2.4.3 Les modalités de travail

a- Entretien individuel ou prise en charge collective

La mise en œuvre des axes de travail peut être effectuée dans le cadre d'entretiens individuels ou par l'orientation vers une prise en charge collective.

Les modalités particulières des programmes de prévention de la récidive (PPR) ou celles des stages (ex. : prévention sécurité routière, citoyenneté, sensibilisation aux risques liés à la consommation d'alcool ou de produits stupéfiants) peuvent être mobilisées dans le cadre d'une prise en charge collective.

Dans ce cadre, pourra également être mobilisé le programme « Parcours » et notamment le module 1 de ce programme axé sur la mobilisation au changement, « Le temps d'apporter des changements ».

Le DFSPIP inscrit dans la politique du service le développement des prises en charges collectives afin d'offrir des réponses aux besoins identifiés pour une sortie de délinquance. Ainsi, l'implantation de programmes structurés faisant appel aux méthodes cognitives et comportementales doit permettre de travailler les convictions ou cognitions, facteurs de délinquance et/ou de récidive, et de renforcer l'apprentissage des habiletés sociales, facteurs de sorties de délinquance (gestion de la colère, communication, etc.).

L'orientation vers une prise en charge collective permet :

- de sortir du face à face : la personne suivie est mobilisée par l'échange et la confrontation avec des pairs ou par l'inclusion dans une dynamique de groupe ;
- de travailler autour des règles, de l'écoute, du respect de la parole de l'autre et de la confrontation à d'autres points de vue.

En pratique

Le choix d'une orientation vers un groupe est déterminé en fonction :

- du niveau de risque évalué, l'intensité de l'accompagnement devant être proportionné et adapté à ce dernier ;
 - ↳ Exemple : la participation à un Programme de Prévention de la Récidive (PPR) ou au programme Parcours n'est pas pertinente pour une personne présentant un niveau de risque faible.

- ↳ Exemple : en cas de vigilance concernant un risque passage à l'acte, une prise en charge individuelle sera préférée ou *a minima* viendra doubler la participation à un groupe.
- des besoins à travailler pour l'accompagnement vers une sortie de délinquance ;
 - ↳ Exemple : le passage à l'acte et les stratégies d'évitement, tout comme les convictions ou cognitions concernant la loi et l'interdit, la peine ou la condamnation pourront être travaillés dans le cadre d'un PPR.
 - ↳ Exemple : la motivation au changement, les attitudes et valeurs propices aux délits, tout comme et le plan de prévention de la récidive pourront être travaillés dans le cadre du programme Parcours.
 - ↳ Exemple : la consommation d'alcool pourra être abordée dans le cadre d'un stage de sensibilisation.
 - ↳ Exemple : les attitudes ou valeurs propices aux délits pourront être abordées dans le cadre d'un stage de citoyenneté.
 - ↳ Exemple : des programmes d'apprentissage d'habiletés sociales répondent aux besoins concernant à l'impulsivité, l'agressivité, la communication.
- du stade de changement auquel la personne se situe (cf tableau consacré aux stratégies du changement, dans le paragraphe qui aborde les stratégies de planification) ;
 - Une personne qui n'a pas conscience d'une problématique (stade de précontemplation/contemplation) pourra davantage être orientée dans un groupe qui donne de l'information ou qui travaille à une prise de conscience au moyen de l'approche motivationnelle.
 - ↳ Exemple : le programme Parcours, qui comprend un module motivationnel, s'adresse à un public présentant une faible réceptivité au suivi.
 - Au contraire, une phase d'accompagnement individuel visant une prise de conscience d'une problématique par le biais de l'entretien motivationnel peut être nécessaire avant d'inscrire la personne dans un programme consacré à la résolution de cette problématique (programmes qui s'adressent davantage aux personnes en phases de préparation/action/maintient).
 - ↳ Exemple : les programmes mettant au travail la chaîne délictuelle et les stratégies d'évitement ou les programmes d'apprentissage d'habiletés sociales seront être précédés d'un travail motivationnel pour les personnes en phase de précontemplation.
- des capacités de la personne et de sa disponibilité.
 - ↳ Exemple concernant les capacités : une incapacité à s'exprimer en français et à comprendre les échanges rend non pertinent l'orientation dans un groupe.
 - ↳ Exemple concernant la disponibilité : l'orientation en groupe requiert l'exercice d'une activité professionnelle compatible avec la participation aux séances du groupe ; un mode de prise en charge individuelle pourra être préféré en cas de fragilité psychologique ou de grande précarité sociale impactant la disponibilité de la personne pour le travail en groupe.

b- L'intervention du partenariat

Les axes visés peuvent être travaillés au sein du SPIP et/ou par l'orientation vers un partenaire.

En pratique

- Le partenariat est actionné lorsqu'un ou plusieurs des axes du plan d'intervention relèvent des compétences du droit commun (accès aux dispositifs de droit commun) ou lorsqu'il existe un

dispositif spécifique à destination des personnes placées sous-main de justice mis en place par le SPIP avec un partenaire.

- Le CPIP décline ces modalités dans le plan de suivi.
 - ↳ Ex : travail sur l'insertion professionnelle avec Mr X du pôle emploi de A ou avec l'association d'insertion par l'économie de B.

2.4.4 Les stratégies de planification

La planification de l'accompagnement vise la mise en place de la stratégie de travail la plus efficace pour la personne suivie, notamment vis-à-vis de sa réceptivité. Elle permet de préciser notamment :

- **la façon de travailler** la problématique visée en fonction de la **stratégie de changement** la plus adaptée,

Sur ce point, il convient de porter une attention particulière au niveau de conscience que la personne a de sa ou de ses problématiques en lien avec sa délinquance, et à son degré de motivation à travailler cette ou ces problématiques.

- ↳ Exemple : Une personne est condamnée pour violence. Sa consommation d'alcool semble fortement favoriser ses passages à l'acte. Il s'agit donc d'un besoin d'intervention à cibler. Cependant, cette personne ne considère pas sa consommation comme problématique. Elle indique « boire comme tout le monde » et être « totalement capable de se maîtriser même après avoir bu ». L'axe de travail à développer est alors celui d'une prise de conscience de cette problématique.

- **un ordre de priorité dans les axes de travail** (ce qui va être travaillé d'abord, ce qui sera travaillé après) en fonction de la stratégie la plus pertinente,

Il existe différentes stratégies pour définir l'ordre de priorité le plus pertinent. Par exemple, la stratégie privilégiée peut être centrée sur :

- les besoins les plus élevés en lien avec le passage à l'acte,
- les besoins dynamiques les plus aigus, c'est à dire ceux qui peuvent durer quelques jours ou seulement quelques minutes (par exemple, l'abus de drogues ou d'alcool, les émotions et les crises d'agressivité),
- la réceptivité la plus forte (les problématiques pour lesquelles la personne a conscience de la nécessité d'un changement),
- la réceptivité la plus faible (les problématiques dont n'a nullement conscience la personne),
- les capacités de la personne (les problématiques sur lesquelles la personne a le plus de possibilités d'agir ou présente le plus d'aptitude à améliorer sa situation),
- le soutien (les domaines où la personne reçoit le plus de soutien),
- les services, dispositifs et programmes réellement disponibles,
- les facteurs de protection afin de les renforcer ou les stabiliser.

- **une échéance de travail pour chaque axe.**

- ↳ Exemple : Il peut être prévu qu'un travail sur l'alcool sera privilégié sur les 6 premiers mois de l'accompagnement, et que les 6 mois suivants seront principalement consacrés à développer les compétences en communication.

- Selon les stades de changement, les stratégies à privilégier peuvent être les suivantes :

Les stratégies du changement⁵⁶

STADE	Stratégies
PRÉ-CONTEMPLATION	Augmenter la prise de conscience quant au besoin de changer, fournir de l'information sur les bénéfices possibles du changement.
CONTEMPLATION	Motiver et encourager la personne à se sentir désireuse, capable et prête à changer, tout en respectant son ambivalence.
PRÉPARATION	Assister la personne dans la recherche d'actions concrètes et possibles.
ACTION	Aider par la rétroaction, la résolution de problèmes, le soutien social, les encouragements.
MAINTIEN	Soutenir la recherche de solutions de rechange, éviter les rechutes et les écarts de conduite.

- Sans standardiser la stratégie à privilégier - qui reste à déterminer au cas par cas - certains éléments peuvent guider l'analyse :
 - les besoins à cibler au cours de l'intervention sont **ceux en lien avec la délinquance**. S'il est possible de ne pas les prioriser d'emblée (par exemple pour viser dans un premier temps à augmenter la réceptivité de la personne au suivi par le renforcement de l'alliance de travail) ils doivent cependant rester un objectif à plus long terme. En effet un suivi centré principalement ou exclusivement sur des facteurs non criminogènes n'influerait pas sur le risque de récidive.
 - lorsque les besoins d'intervention en lien avec une sortie de délinquance sont nombreux, les suivis multi-cibles sont considérés comme plus efficaces⁵⁷ ; il est donc préférable de travailler sur deux ou trois axes à la fois.
 - pour une personne pas ou peu réceptive à l'intervention (exprimant un rejet de l'intervention du SPIP, ou affichant un manque d'intérêt), il est préconisé de privilégier une stratégie axée sur le renforcement de la réceptivité.
 - ↳ Exemple : travail de conscientisation via les techniques de l'entretien motivationnel ; prise en compte des besoins exprimés par la personne pour renforcer l'alliance de travail, etc.
- En milieu fermé, la stratégie d'intervention prend pleinement en compte les spécificités du contexte d'intervention.

⁵⁶ Op. cit., Programme Parcours, p.13

⁵⁷ Goggin, C., & Gendreau, P. (2006). The implementation and maintenance of quality services in offender rehabilitation programmes. In C. R. Hollin, & E. J. Palmer (eds), Offending behaviour programmes: Development, application, and controversies (209-246). Chichester, UK: Wiley & Sons.

- *L'arrivée en détention* est ainsi considérée avec attention. Ainsi, en début d'incarcération, les besoins exprimés par la personne ainsi que le maintien et/ou le renforcement de ses facteurs de protection (maintien des liens familiaux...) peuvent utilement être priorités. Une telle priorisation permet de chercher à construire une alliance de travail de qualité avant d'initier un travail sur les facteurs en lien avec le passage à l'acte. Elle produit également des bénéfices en termes de prévention du risque suicidaire.
- *La prévention des effets désocialisant liés à l'incarcération* (la perte d'autonomie, les conséquences en termes d'accès aux droits sociaux et aux dispositifs de droit commun) est également considérée avec attention. Ainsi, il conviendra d'être vigilant, notamment en prévision de la sortie, aux actes que la personne n'est plus en mesure de faire de manière pleinement autonome et qui conditionnent le parcours de sortie de délinquance (disposer d'une pièce d'identité à jour, de ses droits sociaux, d'un hébergement, etc.).
- *Les échéances en matière d'exécution de peine* sont également prises en compte : date de libération, date d'éligibilité à un aménagement de peine ou, à défaut, à une sortie anticipée sous la forme d'une libération sous contrainte LSC, poursuite d'un suivi en milieu ouvert.
 - lorsque *la date de sortie est proche* (sortie en aménagement de peine, dans le cadre d'un LSC ou en sortie sèche), le PACEP priorise une stratégie de travail adaptée au faible reliquat de peine et aux ressources dont dispose le SPIP en détention ;
 - Lorsque *l'exécution de la peine se poursuit en milieu ouvert*, le PACEP inclue ce temps dans la planification des interventions. Il peut alors s'agir d'une stratégie à deux temps : le travail sur les axes visés sera débuté en détention et poursuivi en milieu ouvert.
 - ↳ Exemple : Travailler, en détention, la motivation en vue d'un projet professionnel (préciser le projet, renforcer les capacités, anticiper les obstacles). Travailler en milieu ouvert la concrétisation d'une mise à l'emploi ou d'une formation professionnelle.

	Axes de travail à prioriser	Stratégies de travail		Exemple d'exercice
De façon générale	<p>Prioriser les 7 grands domaines d'intervention en lien avec la délinquance : diminuer les facteurs de risque de récidive et/ou renforcer les facteurs de protection.</p> <ol style="list-style-type: none"> les représentations, convictions et cognitions (attitudes et croyances) favorisant ou justifiant le comportement délinquant l'environnement relationnel et social, facteur de risque (environnement relationnel et social «soutenant» le comportement délinquant), ou facteur de protection l'impulsivité, l'irritabilité, l'agressivité les relations familiales, facteur de risque (les problèmes familiaux : conflit dans le couple, avec les parents ; faible supervision des parents), ou facteurs protecteurs l'insertion professionnelle (accès à l'emploi, satisfaction ou d'implication dans un projet professionnel ou d'enseignement) loisirs ou d'activités « pro-sociales » (intégratrices) les addictions ou consommations problématiques d'alcool ou autres drogues 	Au stade de Pré contemplation	<p>Etablir un lien de confiance</p> <p>Augmenter la prise de conscience vis-à-vis de la problématique visée: amener la personne à s'interroger, à « douter » de sa perception non problématique (dissonances comportement/valeurs)</p> <p>Donner de l'information</p>	Mes valeurs
		Au stade de Contemplation	<p>Renforcer la motivation au changement (raison de changer, désir de changer, capacités à changer), tout en respectant l'ambivalence : balance décisionnelle ; dissonances comportement/valeurs</p>	Balance décisionnelle
		Au stade de Préparation	<p>Assister la personne dans la recherche d'actions concrètes et possibles</p> <p>Aider à se projeter dans l'avenir, à trouver des stratégies d'adaptation aux obstacles envisagés (gains et pertes)</p>	Gains et pertes du changement
		Au stade d' Action	<p>Travailler les stratégies alternatives (plan de prévention de la récidive, apprentissage d'habiletés sociales)</p> <p>Aider par la résolution de problèmes, le soutien social, les encouragements</p>	
		Au stade de Maintien	<p>Soutenir les solutions alternatives, renforcer le soutien social</p>	
En cas de réceptivité faible	Intervenir sur les besoins exprimés par la personne pour créer l'alliance de travail et augmenter la réceptivité au suivi	Résolution concrète des problèmes		
	Travailler sur les 7 grands domaines d'intervention en lien avec la délinquance	Stratégies motivationnelles (Cf stratégies de travail adaptées à la phase de pré contemplation)		

2.5 Si besoin, partager l'analyse de la situation en Commission Pluridisciplinaire Interne (CPI)

2.5.1 *Éléments de contexte sur la création de la CPI*

La note de cadrage du 26 septembre 2014 relative à la contrainte pénale préconise la création d'une nouvelle instance pluridisciplinaire instituée au sein du SPIP : la Commission Pluridisciplinaire Interne (CPI).

Cette instance collégiale doit permettre d'accompagner l'action des CPIP auprès des personnes condamnées à une contrainte pénale.

Les modalités de fonctionnement de cette commission doivent être de nature à associer la personne à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation des modalités de sa prise en charge.

Cette instance doit également permettre à chaque service de développer une organisation, une méthodologie et une déontologie communes consacrées à la prise en charge de l'ensemble des PPSMJ en milieu ouvert. Sa création n'est pas exclusive du maintien et du développement d'instances d'analyse des pratiques et/ou de supervision.

2.5.2 *Compétence de la CPI*

La CPI est instituée au sein de chaque SPIP ; sa consultation est obligatoire :

- pour déterminer le PACEP d'une personne condamnée à une contrainte pénale ainsi que pour procéder à sa réévaluation annuelle,
- pour décider, à l'issue de la phase initiale et tout au long du suivi, la mise en place (étant donné le niveau de risque élevé et/ou la multiplicité de besoins) ou l'abandon d'un accompagnement intensif (**niveau 1**)
- pour procéder à la réévaluation annuelle des personnes faisant l'objet d'un accompagnement intensif.

La consultation de la CPI est facultative **concernant l'examen initial ou le réexamen annuel et continu de la situation des personnes prises en charge par le SPIP dans un autre cadre que celui de la contrainte pénale**. Elle est néanmoins préconisée d'accompagner les CPIP dans la définition d'un plan d'exécution pour la mise en œuvre de la peine, l'examen de la pertinence de ce plan ou son ajustement, notamment lorsqu'on constate :

- une très faible réceptivité de la personne aux interventions proposées (la stratégie d'accompagnement peut alors être revue et adaptée),
- une évolution particulièrement négative de la personne est constatée et caractérisée notamment par l'émergence ou le renforcement de facteurs de risque aigus de récidive qui peuvent laisser craindre un nouveau passage à l'acte,
- une difficulté à répondre aux besoins identifiés et/ou exprimés par la personne prise en charge (de nouvelles pistes méthodologiques et de coopérations partenariales idoines peuvent alors être envisagées).

2.5.3 Composition de la CPI

La CPI est présidée par le directeur fonctionnel du service pénitentiaire d'insertion et de probation (DFSPIP) ou son représentant. Son animation peut être confiée à tout personnel d'encadrement.

En outre, elle comprend a minima :

- le CPIP référent du dossier présenté,
- un CPIP volontaire désigné par le DFSPIP ou le cadre animateur de la CPI,
- le psychologue du service (si le service en dispose).

La nature pluridisciplinaire de cette commission autorise des comités plus élargis et ainsi la présence :

- de plusieurs CPIP,
- d'un cadre de proximité,
- d'un personnel de surveillance,
- si le service en dispose, d'un assistant de service social.

La présence de la personne accompagnée peut également être prévue afin de favoriser au mieux l'association de celle-ci à la définition ou au réajustement de ses modalités d'accompagnement. Cette faculté doit être laissée à l'appréciation du service, une participation ne saurait être systématique. Une prochaine évaluation nous renseignera sur les effets constatés de ce choix.

2.5.4 Fonctionnement de la CPI

Si les ressources humaines le permettent, il importe, selon la taille de l'antenne, qu'un personnel administratif soit affecté à l'organisation et au suivi administratif de la CPI.

2.5.5 Organisation des réunions

Il appartient au DFSPIP de déterminer la fréquence des instances de la CPI dans chacune de ses antennes, en fonction du nombre de contraintes pénales suivies, du flux des prises en charge et des besoins des CPIP et du personnel d'encadrement. Un calendrier des CPI est déterminé et actualisé régulièrement ; il est consultable par l'ensemble des membres du service (ex. : version numérique de ce planning enregistrée sur le serveur commun).

La durée de chaque instance est également laissée à la libre appréciation de l'encadrement des SPIP. Elle dépend du nombre de situations étudiées. Le nombre de dossiers étudiés doit permettre un examen approfondi et réel des propositions formulées par les CPIP.

L'examen initial en CPI est déterminé par le cadre au moment de l'affectation nominative de manière, notamment, à assurer la présence de la personne si celle-ci est souhaitée :

- si sa présence n'est pas souhaitée, la personne accompagnée doit avoir a minima connaissance du jour et de l'heure de son passage. ;
- si sa présence est souhaitée, il lui est transmis un « avis à participer » (il ne peut s'agir d'une convocation).

Le CPIP référent veille à communiquer en amont, aux membres de la commission, un document dans lequel figurera l'évaluation de la PPSMJ, ses préconisations quant au plan d'accompagnement de la personne et aux obligations et interdictions prononcées.

2.5.6 Tenue des réunions

Le DFSPiP ou son représentant préside les commissions au cours desquelles sont examinées successivement les situations individuelles des personnes inscrites à l'ordre du jour.

A l'ouverture de la réunion, le DFSPiP ou son représentant rappelle que les échanges en CPI au sujet des personnes dont la situation est examinée sont confidentiels et ne peuvent être divulgués à l'extérieur de cette commission.

Le CPIP référent présente :

- une synthèse de l'évaluation initiale (ou de la réévaluation) de la situation de l'intéressé(e) ;
- le plan d'accompagnement proposé (objectifs, ressources, calendrier) ;
- son avis quant aux obligations et interdictions à proposer, supprimer ou modifier ;
- en son absence, l'avis de la personne accompagnée sur les conclusions de l'évaluation et le plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine.

Le cadre animateur sollicite les avis des membres de la commission et celui de la personne (quand elle est présente).

Le psychologue et l'assistant de service social présentent respectivement, le cas échéant, leurs avis et le bilan social qu'ils ont réalisé.

Le cadre synthétise les propositions du CPIP référent et les avis de la commission dans la perspective de la mise en place d'un suivi pertinent et efficient au regard de l'évaluation.

2.5.7 Les suites de la CPI

Le cadre animateur rédige sa synthèse et la retranscrit dans une note SPIP (non partagée). Elle n'est pas transmise à l'autorité judiciaire et n'est pas intégrée dans le rapport d'évaluation transmis au juge de l'application des peines.

Le CPIP modifie, comme il l'estime nécessaire, son rapport d'évaluation en fonction des éléments partagés en CPI. Il transmet pour validation son rapport à son cadre référent qui, dans le même temps, s'il ne présidait pas cette commission, prend connaissance de la synthèse de la CPI.

Le rapport transmis, le CPIP référent réalise un entretien bilan ou de rétrocession avec la personne accompagnée pendant lequel il présente les éléments de son rapport et la synthèse de la CPI. Cet entretien ouvre la phase de mise en œuvre du plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine.

2.6 Rédiger le rapport d'évaluation à destination du juge de l'application des peines

A l'issue de l'évaluation le CPIP rédige un rapport.

Lorsque la situation de la personne fait l'objet d'un examen en CPI, ce rapport est rédigé en vue de la commission. A l'issue :

- Le DPIP rédige la synthèse de la CPI et la retranscrit dans APPI dans une note SPIP (non partagée). Cette note n'est pas transmise à l'autorité judiciaire et n'est pas intégrée dans le rapport d'évaluation transmis au juge de l'application des peines.
- Le CPIP modifie, comme il l'estime nécessaire, son rapport d'évaluation en fonction des éléments partagés en CPI. Ce rapport est rédigé et enregistré sur APPI (Fiche diagnostic). Il fait l'objet d'une validation par le DPIP qui, s'il ne présidait pas cette commission, prend également connaissance de la synthèse de la CPI.

En pratique

Eléments juridiques

En milieu ouvert, le rapport d'évaluation initiale est transmis 3 mois après la saisine du service.

En milieu fermé, un rapport d'évaluation doit être transmis 1 mois après la saisine du service.

Si ce délai d'un mois est strictement respecté pour les plus courtes peines (condamnation à une peine d'emprisonnement 6 mois), il peut être de 3 mois pour l'évaluation des personnes condamnées à des peines plus importantes. Il s'agit de respecter un principe de proportionnalité entre le temps consacré à l'évaluation et le temps de mise en œuvre du PACEP afin que la prise en charge soit surtout consacrée au travail sur les problématiques identifiées.

Eléments méthodologiques

Le rapport présente de façon synthétique :

- une présentation de la situation familiale, sociale et pénale de la personne ;
- l'analyse des facteurs de risque statiques, des besoins d'intervention (facteurs de risque dynamiques), des facteurs de protection et de sa réceptivité ;
- les besoins exprimés par la personne ;
- le plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine (PACEP) déterminé, comprenant le niveau d'intervention requis, les axes de travail ciblés, les modalités déterminées, et la planification (priorités/échéances) ;
- l'avis de la personne sur le plan d'accompagnement de la personne et de suivi de la peine présenté.

Evaluer et planifier

Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire

<i>Les personnels des SPIP</i>	<i>La mise en œuvre des préconisations visant à évaluer et planifier</i>
Le DFSPIP	<ul style="list-style-type: none">➤ Dans le cadre de l'élaboration du projet de service et de la conduite de la politique de service, en collaboration avec l'équipe du SPIP, le DFSPIP décline localement la méthodologie de l'évaluation<ul style="list-style-type: none">↪ Il élabore, en concertation avec les DPIP, les procédures de relance en cas de pièces judiciaires manquantes↪ Il organise la continuité des suivis, notamment en s'assurant de l'accès aux rapports issus de précédentes mesures (rapport d'évaluation, rapport de fin de mesure)↪ Il organise les liens milieu ouvert/milieu fermé en concertation avec son équipe de direction↪ Il fixe, avec les DPIP, les règles d'affectation des mesures↪ Il organise le lien entre entretien d'accueil et entretien d'évaluation↪ Il décline localement la distinction évaluation approfondie/évaluation succincte↪ Il prévoit et organise les échanges pluridisciplinaires nécessaires à l'évaluation↪ Il prévoit et organise le fonctionnement des CPI↪ Il décline localement les préconisations concernant le rapport d'évaluation et veille à leur faisabilité en tenant compte de la spécificité des contextes d'intervention et de la charge de travail↪ Il organise les conditions d'une appropriation de la méthodologie de l'évaluation, notamment en proposant un calendrier de formations sur site↪ Il met en place les conditions d'une réflexion régulière dédiée à parfaire la pratique de l'évaluation initiale notamment en instaurant des temps de réflexion sur les pratiques et des temps d'analyse des pratiques <p>Le DFSPIP explicite la méthodologie de l'évaluation et les choix de service auprès les partenaires judiciaires et institutionnels (chef d'établissement, juge de l'application des peines, direction départementale de la cohésion sociale, pôle emploi, structures de soins, structures d'insertion par l'activité économique, ordre des avocats, associations de victimes, etc.)</p>

Le DPIIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le DPIIP met en œuvre le projet de service et veille à l'application des déclinaisons locales de la méthodologie de l'évaluation <ul style="list-style-type: none"> ↪ Il procède à l'affectation équilibrée des mesures en prenant en compte non seulement le stock, mais aussi le flux ↪ Il assure le suivi de la réception des pièces judiciaires, signale au service d'application des peines toute difficulté et en informe le DFSPPIP ↪ Il met en œuvre les liens milieu ouvert/milieu fermé, notamment en veillant à la transmission d'un état des lieux synthétique du travail effectué (rapport de liaison) ↪ Il organise l'accueil du service, en lien notamment avec les personnels chargés de l'accueil ↪ Il encadre la politique d'accueil en réunissant les personnels chargés de l'accueil, en analysant et proposant des pistes de travail ↪ Il anime la CPI lorsque celle-ci est réunie, et, dans ce cadre, participe à l'analyse de la situation de la personne et à la définition du PACEP, et élabore la synthèse ↪ Il peut participer à l'analyse de la situation de la personne et à la définition du PACEP lors d'échanges avec le CPIIP notamment lors de la validation du rapport ↪ Il valide le rapport d'évaluation ↪ Il facilite la pluridisciplinarité en assurant l'intervention des personnels en fonction des besoins de la personne ↪ Il met en place les lieux d'analyse des pratiques ↪ Il prévoit et anime des temps de réflexion sur les pratiques (par exemple lors des réunions de pôle à l'occasion de groupes de travail) sur l'évaluation et la planification et fait remonter au DFSPPIP toute difficulté éventuelle ou besoin particulier ➤ Le DPIIP assure le lien avec les partenaires institutionnels et signale au DFSPPIP toute difficulté éventuelle
Le personnel administratif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le personnel administratif procède à l'affectation des mesures, sous la responsabilité du DPIIP ➤ Selon l'organisation locale du service il peut effectuer l'accueil physique et téléphonique. Dans ce cas, il est formé à ces fonctions et participe aux réunions et réflexions du service relatives à l'accueil ➤ Il participe à l'organisation et au fonctionnement de la CPI lorsque cela est prévu dans le projet de service ➤ Il participe aux échanges pluridisciplinaires mis en place par le service
Le CPIIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le CPIIP accueille la personne dans le cadre d'entretiens d'accueil, arrivant, de permanence ou lors des premiers entretiens ➤ Il procède à l'évaluation et à la planification (définition du PACEP) ➤ Le cas échéant, il effectue une visite à domicile ; ➤ Avec l'accord de la personne, il contacte les proches et les partenaires ; ➤ Il présente la situation en CPI, lorsque celle-ci est réunie et participe aux échanges ➤ Il rédige le rapport d'évaluation ➤ Il participe aux échanges pluridisciplinaires mis en place par le service

L'assistant de service social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistant de service social participe à l'analyse et à la définition du PACEP <ul style="list-style-type: none"> ↳ Lorsqu'il est sollicité par le CPIP ou le DPIP aux fins: <ul style="list-style-type: none"> ✓ de réaliser un bilan social de sa situation ✓ d'obtenir un avis sur les interventions les plus adaptées au vu de la situation sociale et familiale de la personne suivie ✓ d'aider aux contacts avec les partenaires de l'insertion sociale ↳ Lorsque la CPI est réunie et que l'ASS en est membre ➤ Il rencontre la personne suivie sur proposition du CPIP ou du DPIP. Il peut également proposer de rencontrer la personne au regard de la sollicitation du CPIP référent et des éléments portés à sa connaissance dans ce cadre ou à l'occasion d'un partage pluridisciplinaire ➤ lorsque cela est nécessaire, et avec l'accord de la personne et en lien avec le CPIP référent, peut contacter les partenaires du champ de l'insertion ➤ Il participe aux échanges pluridisciplinaires mis en place par le service
Le psychologue	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le psychologue participe à l'analyse et à la définition du PACEP <ul style="list-style-type: none"> ↳ Lorsqu'il est sollicité par le CPIP ou le DPIP aux fins: <ul style="list-style-type: none"> ✓ d'obtenir son avis sur le besoin ou non d'un suivi psychologique ou d'un suivi psychiatrique ✓ d'obtenir sur avis sur les interventions les plus adaptées au vu de la personnalité ou de la réceptivité de la personne suivie ✓ d'aider à la construction d'une relation propice à l'accompagnement ✓ d'aider au contact avec les partenaires des soins ↳ Lorsque la CPI est réunie ➤ Il rencontre la personne suivie sur proposition du CPIP ou du DPIP. Il peut également proposer de rencontrer la personne au regard de la sollicitation du CPIP référent et des éléments portés à sa connaissance dans ce cadre ou à l'occasion d'un partage pluridisciplinaire ➤ lorsque cela est nécessaire et, avec l'accord de la personne et en lien avec le CPIP référent, peut contacter les partenaires du champ des soins ➤ Il participe aux échanges pluridisciplinaires mis en place par le service
Le surveillant du SPIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Il participe à l'analyse de la situation et à la définition du PACEP lorsqu'il est membre de la CPI ➤ Il transmet au CPIP les éléments qu'il détient lorsqu'il connaît la personne (suivi antérieur ou actuel) ➤ Selon l'organisation locale du service, il peut participer aux visites à domicile avec le CPIP ➤ Il participe aux échanges pluridisciplinaires mis en place par le service

Evaluer et planifier

En résumé, ce qu'il faut retenir

- La phase d'évaluation débute par *l'accueil de la personne placée sous main de justice*. Cet accueil doit notamment permettre d'explicitier le cadre et les finalités de l'intervention du SPIP.
- L'objectif de l'évaluation est de *déterminer et de planifier concrètement les perspectives de travail* avec la PPSMJ en vue d'une sortie de délinquance.
- Le recueil des éléments permettant de connaître la personne et sa problématique en lien avec sa délinquance doit être effectué *de façon collaborative*.
- L'analyse de sa situation est effectuée en fonction des éléments issus de la recherche et relatifs aux *facteurs de risque, aux facteurs de protection, aux besoins exprimés par la personne, à sa réceptivité au suivi*.
- De cette analyse est déduit le *plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine (PACEP)* qui comprend le niveau d'intervention, les axes, la stratégie et les modalités de travail.
- Le niveau d'intervention est déterminé en fonction du *niveau de risque* évalué.
- Les axes de travail doivent comprendre ceux *des 7 grands domaines d'intervention identifiés par la recherche* qui ont contribué, pour la personne, à la commission de l'infraction : *les représentations, convictions et cognitions favorisant ou justifiant le comportement délinquant ; l'environnement relationnel et social ; l'impulsivité, l'irritabilité, l'agressivité ; les relations familiales ; l'insertion professionnelle ; les loisirs ou d'activités « pro-sociales » (intégratrices) ; les addictions ou consommations problématiques d'alcool*.
- Pour les *personnes peu réceptives à l'intervention du SPIP*, il peut être pertinent de prioriser dans un premier temps le travail sur les *besoins exprimés par elles* ; un *travail motivationnel* en vue d'une prise de conscience des besoins d'intervention en lien avec la délinquance est projeté.
- Le *CPIP référent* procède à l'évaluation. La *commission pluridisciplinaire interne (CPI)* peut être saisie lorsque le niveau d'intervention requis est élevé ou lorsque le niveau de réceptivité est faible.
- La *phase d'évaluation est de 3 mois* et comprend au moins 4 entretiens. Cependant, lorsque le temps de la peine est inférieur ou égal à 6 mois, *cette phase est de 1 mois* et comprend 2 entretiens.
- Un *rapport d'évaluation* est transmis au juge de l'application des peines dans les 3 mois de la saisine du SPIP.

3. Accompagner la personne dans l'exécution de sa peine ou mesure pénale

Règles européennes relatives à la probation

La **règle 76** indique que « *les interventions ont pour but la réintégration et le désistement, et doivent donc être constructives et proportionnelles à la sanction ou mesure imposée* ».

Dans les commentaires de ces règles, le comité européen pour les problèmes criminels définit les interventions comme « *des actions structurées et programmées, menées auprès des auteurs d'infraction en vue de leur réadaptation et de leur désistement. Les interventions auront souvent pour objet le soutien social et familial par le biais de programmes d'insertion professionnelle, de programmes d'éducation, de la formation professionnelle, de la formation à la gestion du budget et de contacts réguliers avec le personnel de probation. Elles pourront aussi intégrer des programmes de contrôle du comportement de l'auteur d'infraction, fondés essentiellement sur les principes de la psychologie cognitive et comportementale. Ces programmes, conçus pour réduire le taux de récidive, aident les auteurs d'infraction à acquérir de nouveaux réflexes, et partant, à mieux raisonner et à mieux résoudre les problèmes. Ils peuvent ainsi mieux gérer la pression, réfléchir aux conséquences de leurs actes, envisager les choses du point de vue d'autrui et agir de façon moins impulsive* ».

Fondements théoriques et références

Les données probantes issues du **What Works?** montrent que les méthodes d'intervention cognitives et comportementales sont les plus efficaces pour l'accompagnement vers une sortie de délinquance (il s'agit de la réceptivité générale) : travailler le lien entre façon de penser, de raisonner et façon d'agir est fondamental et transversal à l'ensemble des axes de travail envisagés (pour travailler les facteurs externes : l'insertion professionnelle ou l'intégration de la personne condamnée dans des réseaux « pro sociaux », etc. ; pour travailler les facteurs internes : réévaluer ses façons de penser lorsqu'elles « autorisent » ou « justifient » la délinquance, apprentissage des capacités à être moins impulsif, à mieux communiquer, etc.).

Les recherches sur la **désistance** prônent le renforcement des facteurs qui protègent ou éloignent de la délinquance. Il convient d'agir à la fois sur le renforcement du capital social de la personne suivie (opportunité d'insertion, d'intégration dans des réseaux soutenant le processus de sortie de délinquance) et sur son capital humain (apprentissage de compétences ou d'habiletés permettant de développer ses capacités personnelles favorables à une sortie de délinquance). Un des tenants de ces recherches⁵⁸, met en exergue la complémentarité nécessaire des axes de travail et méthodes déployées : « *Pour les théoriciens du travail social, la motivation, la capacité et l'opportunité constituent les trois pré-requis du changement. Si l'un d'entre eux fait défaut, le changement ne peut persister. Avoir la motivation pour agir autrement et les capacités pour le faire ne suffit pas à soutenir le changement s'il n'existe aucune opportunité pour se comporter autrement. De la même manière, avoir la motivation et l'opportunité est insuffisant si les compétences et qualités font défaut. Ces trois éléments sous-tendent des rôles différents pour les praticiens : augmenter la motivation implique un rôle de conseil ; augmenter la capacité ou capital humain implique un rôle éducatif, augmenter les opportunités ou capital social implique un rôle de défenseur et de mise en réseau d'alliés autour de la personne dans son voisinage ou sa communauté* ».

La mise en œuvre du plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine doit permettre un accompagnement individualisé vers la sortie de délinquance.

A cette fin, le travail du SPIP vise à :

- réduire les facteurs de risque dynamique de commission d'une nouvelle infraction ;
- et/ou à renforcer les facteurs de protection ou de désistance ;
- et/ou à renforcer la réceptivité à l'intervention, notamment la motivation au changement.

⁵⁸ McNeil F., La Désistance : What Works et les peines en milieu ouvert en Écosse, AJPénal, septembre 2010.

Pour ce faire, les professionnels des SPIP appuient leurs différentes modalités d'intervention (entretiens individuels et dispositifs collectifs notamment- Cf. 3.2 *Les modalités de mise en œuvre des interventions*) sur des méthodes diversifiées (3.1 *Les méthodes de mise en œuvre des interventions*).

Le CPIP est référent du suivi sous l'autorité du DFSPiP.

3.1 Les méthodes de mise en œuvre des interventions

Les interventions mises en œuvre par le SPIP visent :

- le renforcement de la motivation au changement (3.1.1) ;
- le développement des opportunités sociales (3.1.2) ;
- le développement des capacités et compétences cognitives et comportementales (3.1.3).

Ces méthodes sont mises en œuvre dans le cadre du travail d'accompagnement vers une sortie de délinquance, en individuel ou en groupe.

Le tableau ci-dessous synthétise les interventions possibles et les méthodes pouvant être utilisées pour répondre au 7 grands besoins d'intervention en lien avec une sortie de délinquance :

Besoins	Interventions	Méthodes
Consommation d'alcool ou de stupéfiants	Conscientisation, Motivation	Entretien motivationnel
	Développement des opportunités sociales (ici soins)	Connaissance du partenariat spécialisé et adapté
		Pratique de l'orientation partenariale
	Développement de dispositifs partenariaux spécifiques (stage de prévention aux risques)	Prévention de la rechute
Impulsivité Agressivité	Conscientisation, Motivation	Entretien motivationnel
	Développement des capacités et compétences cognitives et comportementales	Communication Gestion de la colère Maîtrise de soi
Loisirs (temps libre)	Conscientisation, Motivation	Entretien motivationnel
	Développement des opportunités sociales (ici sport, culture, engagements citoyens)	Connaissance du partenariat spécialisé et adapté
		Pratique de l'orientation partenariale
	Développement de dispositifs partenariaux spécifiques	Education aux loisirs
Attitudes qui « autorisent » ou « justifient » l'infraction commise.	Conscientisation, Motivation	Entretien motivationnel
	Développement des compétences et capacités cognitives	Travail sur les représentations
		Travail de déplacement

		Restructuration cognitive
Environnement relationnel et social «soutenant le comportement délinquant » (pairs, famille, quartier...)	Conscientisation, Motivation	Entretien motivationnel
	Développement des opportunités sociales	Connaissance du partenariat spécialisé et adapté Pratique de l'orientation partenariale
Problèmes familiaux / conjugaux (surveillance parentale et discipline déficientes, mauvaises relations familiales, contexte de séparation, divorces, disputes...)	Conscientisation, Motivation	Entretien motivationnel
	Développement des opportunités sociales	Connaissance du partenariat spécialisé et adapté Pratique de l'orientation partenariale
	Développement des capacités et compétences cognitives et comportementales	Communication Gestion de la colère Maîtrise de soi
Problèmes d'insertion professionnelle (manque de formation professionnelle, absence de travail ou insatisfaction au travail)	Conscientisation, Motivation	Entretien motivationnel
	Développement des opportunités sociales (ici insertion professionnelle, accès à l'emploi et à la formation)	Connaissance du partenariat spécialisé et adapté Pratique de l'orientation partenariale

Les éléments méthodologiques décrits ci-dessous intéressent l'ensemble des professionnels du SPIP, dans la limite de leurs prérogatives respectives (Cf Tableau à la fin du paragraphe « Les méthodes de mise en œuvre des interventions. Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire »).

3.1.1 Travailler la motivation au changement

Fondements théoriques et références

Ce sont les auteurs de la **théorie de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985⁵⁹)** qui ont établi la distinction entre la motivation « intrinsèque » (celle qui pousse à une action perçue comme intéressante ou agréable en soi), et la motivation « extrinsèque » (celle qui conduit à agir pour un but extérieur). Ces auteurs montrent que plus la motivation est intériorisée (plus elle est personnelle ou intrinsèque) plus elle pérenne. La motivation extrinsèque (ex : une personne va rencontrer l'addictologue parce qu'elle a une obligation de soins) ne tient plus lorsque la raison externe qui pousse au comportement n'est plus là (ex : fin de l'obligation). Pour Deci et Ryan, la motivation personnelle est plus forte parce que toute personne a un besoin d'auto détermination (choisir librement ses actions). L'objectif de l'intervenant est donc de travailler à l'émergence d'une motivation intrinsèque ou personnelle.

D'autres auteurs (**Prochaska et DiClemente, 1984⁶⁰**) ont quant à eux montré que la motivation n'est pas une variable dichotomique (on est motivé ou pas motivé) et décrivent **cinq stades du changement** : Précontemplation (je ne vois pas), Contemplation (je vois), Préparation (je veux), Action (j'agis), et Maintien (je persiste). La progression dans le cadre de ce « cycle du changement » n'est pas linéaire : elle suppose des avancées, des arrêts, mais aussi des reculs. Cette théorie du changement a contribué à faire prendre conscience de la nécessité de développer des interventions pour les personnes qui ne sont pas prêtes à changer. De même, elle montre que, pour être efficaces, les stratégies d'interventions doivent être adaptées au stade de changement de la personne.

Le travail sur la motivation au changement par la **technique de l'entretien motivationnel, conceptualisée par Miller et Rollnick**, fait partie des « pratiques correctionnelles fondamentales » démontrées comme efficaces pour accompagner une sortie de délinquance⁶¹.

Le processus de changement relève de choix individuels qui ne peuvent être imposés. Pour qu'une personne initie un changement, il faut déjà qu'elle estime avoir un problème et soit convaincue de la nécessité de le résoudre. Un des axes de travail des professionnels réside donc dans l'accompagnement d'une personne au changement. Dès lors, plus que de chercher à la convaincre ou de lui indiquer qu'elle est obligée d'évoluer, ils peuvent s'appuyer sur les savoir-faire développés dans le cadre de l'entretien motivationnel (EM), qui suppose de rechercher avec la personne son propre besoin de changement et ses propres facteurs de motivation⁶².

L'entretien motivationnel repose sur l'adoption de certaines postures professionnelles :

- ✓ favorisant la recherche d'une collaboration avec la personne accompagnée, plutôt qu'imposant une posture d'expert ;

⁵⁹ Deci, E. & Ryan, R. (1985) Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour. NY: Plenum Press.

⁶⁰ Prochaska, J.O., Norcross, J.C. et Di Clemente C.C (1994). Changing for Good, New York : Avon Books, Inc.

⁶¹ Sarah DINDO, dans son étude sur le SME fait référence à l'étude de Ginsburg, Weekes et Boer (2000) menée auprès de personnes délinquantes; "les conclusions confirment que l'entretien motivationnel permet de reconnaître davantage le problème et de faire réfléchir davantage au changement de comportement".

⁶² William Miller et Stephen Rollnick, L'entretien motivationnel, aider la personne à engager le changement, 2^e édition, InterEditions, 2013.

- ✓ reconnaissant la valeur de la personne et son potentiel, ses capacités et ses efforts, cherchant à comprendre son point de vue, respectant et valorisant son autonomie ;
- ✓ veillant à l'intérêt porté à la personne suivie, et développant une intervention bienveillante ;
- ✓ explorant les motivations et les capacités que la personne a déjà et en permettant l'expression (l'évocation).

L'entretien motivationnel nécessite de travailler tout d'abord l'engagement dans la relation. Il s'agit d'un travail de « fondation » qui vise à impliquer la personne placée sous-main de justice dans une relation de travail collaborative. Il est ensuite nécessaire de déterminer une direction précise dans l'accompagnement au changement, de clarifier et maintenir un cap clair et partagé avec la personne. Il s'agit ensuite de faire émerger les propres motivations de cette dernière dans le processus de changement, lui donner l'occasion de verbaliser ses arguments pour le changement, processus qui permet de renforcer la motivation au changement. Enfin, il convient de développer l'engagement vers le changement et de développer la formulation d'un plan d'action précis.

La déclinaison méthodologique de l'entretien motivationnel décrite ci-après sera particulièrement mise en œuvre par les CPIP dans le cadre de l'accompagnement en entretiens individuels et dans l'animation de groupe.

Néanmoins, la posture motivationnelle doit irriguer les pratiques de l'ensemble des professionnels du SPIP dans le cadre des entretiens ou des contacts qu'ils ont avec les personnes placées sous main de justice. Il s'agit dès lors, à titre d'illustrations, de :

- privilégier les questions ouvertes pour permettre à la personne suivie d'élaborer par elle-même ;
- valoriser les capacités et les efforts pour renforcer la motivation au changement ;
- éviter les postures de confrontation qui risquent de renforcer les résistances au changement ;
- chercher l'expression par la personne elle-même de ses motivations au changement (son désir de changer, sa confiance dans ses capacités aux changements, ses raisons du changement, son besoin de changement).

De plus, la pratique de l'entretien motivationnel ou de la posture motivationnelle suppose que des espaces d'échanges soient organisés au sein du service, notamment dans le cadre de l'analyse des pratiques. Ainsi l'encadrement du service et le psychologue concourent activement à la mise en œuvre des déclinaisons méthodologiques ci-après.

a) Les savoir-faire essentiels de l'entretien motivationnel

Afin de faire émerger et de renforcer la motivation au changement, le professionnel du SPIP, et principalement le CPIP, utilise les savoir-faire essentiels de l'entretien motivationnel que sont les questions **Ouvertes**, la **Valorisation**, l'**Ecoute** réflexive et le **Résumé** (acronyme : **OuVER**).

La pratique de l'entretien motivationnel implique de s'efforcer de :

➤ **Poser des questions ouvertes**

Les questions ouvertes doivent être privilégiées, car elles invitent la personne à réfléchir et à élaborer par elle-même ; elles favorisent le caractère collaboratif de la relation.

↳ Il est important de chercher à ne pas enchaîner les questions, même ouvertes, mais à intercaler des reflets (voir plus bas).

➤ **Valoriser les ressources, les capacités, relever les bonnes intentions et les efforts, chercher à mettre l'accent sur le positif**

La valorisation permet d'accentuer ce qui est positif. C'est aussi un moyen de soutenir la personne dans ses capacités, et d'encourager le changement. Elle est utile pour engager la relation et peut également diminuer les attitudes défensives.

Exemple : *Vous arrivez à l'heure au rendez-vous malgré vos problèmes de transport ; Vous ne vous êtes pas emporté quant alors qu'il vous a critiqué ; Vous me dites que ça ne vous convient pas donc vous permettez l'échange, Même si la suite n'a pas été à la hauteur de vos espérances, vous aviez des intentions positives.*

↳ Il est important de chercher à éviter les valorisations qui commencent par « je » et de préférer les valorisations qui commencent par « vous ». Valoriser n'est pas féliciter (les félicitations impliquent, même subtilement, une position supérieure qui permet de féliciter, mais aussi de blâmer).

➤ **Refléter**

L'écoute réflexive peut permettre d'avancer une hypothèse sur ce que la personne a voulu dire, et donc d'approfondir la compréhension lorsque l'hypothèse est validée. Elle permet également à la personne de réentendre ce qu'elle a dit et éventuellement de réévaluer son point de vue. Les reflets pratiqués sont sélectifs en fonction de l'objectif de changement.

Exemple : M. X : *Je fume depuis longtemps, ça me détend. Je ne sais pas comment je ferais sans aujourd'hui c'est comme une béquille. Alors oui, je deal un peu, mais ce n'est que pour avoir les moyens de m'acheter ce dont j'ai besoin. Je ne fais de mal à personne. CPIP : Vous ne souhaitez pas que votre comportement nuise. M. X : Non, moi je ne fais pas d'argent comme les trafiquants qui font du business. Mais malgré tout...les jugements, la prison...CPIP : Vous vendez parce que vous avez besoin de consommer, mais vous payez le prix fort. M.X : Oui, et puis mes parents aussi ils paient le prix fort...*

Les reflets peuvent être simples ou complexes.

✓ Les reflets simples n'ajoutent que peu ou rien à ce que la personne a dit. Ils répètent ou paraphrase légèrement le contenu.

↳ Exemple : M. X : *Je ne veux pas de libération conditionnelle, parce que je ne veux pas que le juge prolonge ma peine. CPIP : Vous ne souhaitez pas être suivi par le SPIP en milieu ouvert. M.X : Non, surtout pas, je ne veux pas être contrôlé, je trouve avoir assez payé ici...*

✓ Les reflets complexes ajoutent du sens ou mettent l'accent sur ce que la personne a dit. Il s'agit alors d'une hypothèse sur le contenu implicite. Les reflets complexes sont utiles en

ce qu'ils encouragent la poursuite de l'exploration personnelle, la réflexion propre de la personne.

↳ Exemple : M. X : *Je ne veux pas de libération conditionnelle, parce que je ne veux pas que le juge prolonge ma peine.* CPIP : *Vous estimez pouvoir vous débrouiller seul à la sortie.* M.X : *Seul non, il y a ma sœur qui va m'aider...*

- ✓ Les reflets complexes peuvent sous évaluer ou sur évaluer ce que la personne a dit. Sous évaluer permettra de maintenir la poursuite de l'exploration, surtout lorsque ce qui est dit a un contenu émotionnel important (dans le cas contraire la personne peut avoir tendance à minimiser ou dénier ce qu'elle vient d'exprimer). Sur évaluer (par un reflet appelé « reflet amplifié ») peut être utile pour répondre au discours-maintien (c'est-à-dire à tout ce qui dans le discours de la personne argumente en faveur du statu quo) ou à la dissonance (c'est-à-dire aux discours ou comportements qui montrent une tension dans la relation).

↳ Exemple : M. X : *Je n'y arriverai jamais, j'ai tout essayé, ça ne marche pas.* CPIP : *C'est difficile, pour l'instant, vos efforts ne sont pas récompensés* (sous évaluer).

↳ Exemple : M. X : *Je n'irais pas dans votre structure ! Vous n'avez qu'à m'envoyer en prison !* CPIP : *Vous pensez qu'en discuter ensemble ne servira à rien* (sur évaluer).

➤ **Résumer**

Le résumé permet de refléter en regroupant ce que la personne a dit.

Il peut être utilisé en fin d'entretien, comme transition, ou pour suggérer des liens avec des éléments qui ont été évoqués lors d'une précédente rencontre. Il favorise la compréhension, montre l'écoute, permet de compléter. Il est également utile pour rassembler les discours qui montrent la motivation à changer (appelé « discours-changement ») et ainsi pour avancer dans le processus de changement⁶³.

➤ **Informier et conseiller avec autorisation**

Il est possible de donner de l'information et des conseils de façon cohérente avec l'EM. Mais l'information et le conseil sont fournis après autorisation de la personne, et la personne est invitée à s'exprimer après l'information ou le conseil

↳ Séquence du « Demander – Fournir – Demander »

Exemple : CPIP : *Vous m'indiquez que la violence, c'est forcément un affrontement physique, me permettez-vous de vous indiquer ce que dit la loi à ce sujet?* (Demander). M. X : *Oui allez-y.* CPIP : *La loi condamne en effet les violences physiques, vous avez raison, mais elle parle également des violences « psychologiques »* (Fournir). *Pour vous, pourquoi la loi parle-t-elle également de violences « psychologiques »* (Demander) ?

b) Susciter et renforcer le discours-changement chez les personnes ambivalentes

L'ambivalence, qui implique la coexistence de motivations contradictoires, est une étape normale vers le changement. La personne placée sous-main de justice énonce à la fois des éléments qui peuvent être qualifiés de « discours-changement » et d'autres qui peuvent être qualifiés de « discours-maintien ». Le « discours-changement » se trouve dans les paroles qui signalent un mouvement vers le changement ; le « discours maintien » est constitué par toutes les formes de discours qui s'expriment en faveur du statu quo.

⁶³ Amrhein, P.C. (2004). How Does Motivational Interviewing Work? What Client Talk Reveals. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 18, 4, 323-335.

- ✓ Il s'agit donc tout d'abord d'évoquer le discours changement en :
 - **posant des questions ouvertes** : susciter le désir de changer, la confiance dans ses capacités aux changements, les raisons du changement, le besoin de changement.
 - ↳ Ex : *Comment aimeriez-vous que les choses changent ? Dites-moi ce que vous n'aimez pas dans votre situation actuelle ? Que pensez-vous être capable de changer ? Quelles seraient les 3 meilleures raisons de... ? Quels seraient les avantages de... ? Que pensez-vous avoir besoin de changer ?*
 - **questionnant « les extrêmes »** : demander à la personne d'imaginer ce qui pourrait arriver de mieux/de pire si elle poursuivait/arrêtait son comportement.
 - ↳ Exemple : on pourra questionner les conséquences d'une potentielle récurrence pour la personne, et à l'inverse, les conséquences positives d'une absence de récurrence.
Imaginez que vous continuiez comme ça, sans changer. Qu'est-ce que vous imaginez être les choses les pires qui pourraient vous arriver ? Si vous faites ce changement, quels pourraient être les résultats les plus positifs ?
 - **regardant « en arrière/en avant »** : amener la personne à se souvenir de l'époque précédant l'émergence du problème, et à la comparer avec l'époque actuelle, ou l'aider à se figurer un autre futur.
 - ↳ Exemple : *Est-ce que vous vous souvenez de l'époque où les choses allaient bien pour vous ? Qu'est-ce qui a changé ? Dites-moi comment vous aimeriez que les choses tournent pour vous d'ici 5 ans ?*
- ✓ Il s'agit, dans un deuxième temps, de **réagir au « discours-changement »** pour le renforcer en utilisant les savoir-faire OuVER.
 - ↳ Exemples : reconnaître et valoriser le « discours-changement » des personnes suivies, le refléter, ou le mettre en relief en proposant un résumé.
Exemple de résumé reflétant, en le rassemblant, le discours changement : *Vous dites que vous n'envisagez pas une seconde de repasser au tribunal. Vous avez trop souffert de la honte, et vous avez peur de la prison. Vous savez que vous n'êtes pas prêt à ne plus sortir et donc à ne plus boire, mais vous êtes déterminé à ne plus conduire en ayant bu et vous cherchez à ne pas reproduire les mêmes erreurs.*

c) Développer les divergences chez les personnes en « précontemplation »

Lorsqu'une personne n'exprime aucun « discours-changement » (même si celui-ci est suscité), et qu'elle n'a pas conscience d'un problème quelconque (précontemplation), le professionnel chargé de l'accompagnement doit chercher à développer la divergence entre ses comportements actuels et ses valeurs et aspirations.

Il faut alors veiller à éviter le réflexe correcteur conduisant à argumenter en faveur d'un changement (convaincre), la présentation de motivations externes risquant dans bien des cas de mettre la personne en retrait ou sur la défensive.

Développer les divergences peut être obtenu en :

- **Echangeant de l'information** : demander ce que la personne sait du sujet de préoccupation, puis donner de l'information générale, mais cibler les informations les plus vraisemblablement utiles pour la personne. Le but est de rechercher l'ambivalence.
 - ↳ Exemples : Ne pas parler directement du délit commis par la personne, mais échanger sur le type de délit en général (*Que savez-vous des violences conjugales ? Qu'est-ce que la violence et quelles sont les différentes formes de violence ?* etc).

- **Explorant les préoccupations des proches** lorsqu'elles sont exprimées par la personne : comment comprennent-elles ces préoccupations et pourquoi elles existent chez leurs proches.
 - ↳ Exemples : *Pourquoi pensez-vous que votre femme est préoccupée ? D'après vous qu'est-ce qu'elle se figure ?*

- **Explorant les objectifs et les valeurs** : comprendre ce à quoi les personnes attachent de la valeur est une clé pour savoir ce qui est important pour elles, ce qui les motive. Cette exploration des valeurs peut entraîner la personne à réfléchir sur les divergences entre ses propres valeurs et ses comportements. La perception d'un manque de cohérence peut motiver un changement de comportement.
 - ↳ Pour explorer les objectifs généraux ou les valeurs de la personne, il est possible de poser des questions ouvertes.
Ex : *Dites-moi ce qui compte le plus pour vous dans votre vie. Qu'est-ce qui est le plus important pour vous ? Qu'est-ce que vous espérez de différent dans votre vie d'ici quelques années ? Qu'est-ce que vous pourriez dire de ce que vous estimez être vos règles de vie ?*
 - ↳ Il est aussi possible de s'aider d'un support visuel (Cf en annexe L'outil « mes valeurs »).L'exploration de ces objectifs généraux ou de ces valeurs donne un point de départ de référence à opposer au statu quo. Il permet de développer une divergence latente, potentielle, que la personne n'avait pas encore ressentie.
 - ↳ Exemple : *De quelle façon commettre des actes de délinquance colle avec les valeurs que vous m'avez décrites ? Cela va dans le bon sens, dans le mauvais sens, ou peut-être cette question n'a pas d'intérêt ? Jetez un œil à votre liste et dites-moi ce que vous en pensez.*

3.1.2 Développer et favoriser les opportunités sociales (insertion, intégration) à l'aide des partenaires et de l'entourage

Règles européennes relatives à la probation

La **règle 12** dispose que « *les services de probation coopèrent avec d'autres organismes publics ou privés et les communautés locales pour promouvoir l'insertion sociale des auteurs d'infraction. Un travail pluridisciplinaire et inter organisationnel, coordonné et complémentaire est nécessaire pour répondre aux besoins souvent complexes des auteurs d'infraction et renforcer la sécurité collective* ».

Dans les commentaires de ces règles, le comité européen pour les problèmes criminels précise que ces partenaires « *peuvent avoir besoin des conseils de l'organe de probation pour vérifier que leur prise en charge est facilement et équitablement accessible aux auteurs d'infraction* ».

Fondements théoriques et références

Les recherches criminologiques internationales viennent rappeler qu'un accompagnement axé sur les dimensions sociales, relationnelles et sanitaires ayant constitué un contexte favorable au passage à l'acte, est fondamental.

Cinq problématiques « externes » ont été plus particulièrement identifiées par les **recherches du What Works ?** comme étant des besoins d'intervention : emploi et insertion socioprofessionnelle (absence d'emploi stable, souffrance au travail...); environnement relationnel (pairs, quartier...) «soutenant » le comportement délinquant ; difficultés conjugales ou familiales (séparation, difficultés parentales...); manque de « loisirs licites » (activités récréatives, artistiques ou associatives...); addictions (drogue et/ou alcool).

Mais ce sont surtout les résultats des **recherches sur la désistance** qui montrent la prépondérance de ces «facteurs externes» dans les processus de sortie de délinquance. Ainsi, apparaissent notamment comme principaux facteurs de renoncement durable à la délinquance le renforcement du « capital social » (facteur externe) : il s'agit de renforcer les liens de l'auteur de l'infraction avec son entourage et la société. Ces recherches insistent également sur la nécessité pour les personnels de probation de soutenir la désistance en se faisant le « relais » des personnes condamnées notamment auprès des partenaires de la société civile.

Développer et favoriser les opportunités sociales d'insertion et d'intégration permet de réduire les facteurs de risque de commission d'une nouvelle infraction, de renforcer les facteurs de sortie de délinquance, d'accroître la réceptivité ou encore de répondre aux besoins exprimés par les personnes suivies, qu'elles soient détenues ou suivies en milieu ouvert.

3.1.2.1 Mobiliser les ressources partenariales

Le relais avec les partenaires de droit commun est incontournable, dès lors que les populations suivies par le SPIP ont souvent des problématiques hétérogènes et multiples. Celles-ci peuvent hypothéquer gravement et durablement leurs capacités d'insertion et par là-même, leur sortie de délinquance.

Différentes étapes sont nécessaires dans le cadre de la mobilisation d'un partenariat adapté aux besoins des personnes suivies : l'identification du réseau, son développement, son animation et l'orientation du public, les coopérations partenariales du SPIP devant par ailleurs faire l'objet d'une démarche évaluative.

a. Identifier et développer un réseau partenarial spécialisé et adapté

D'une manière générale, le réseau partenarial doit permettre de :

- favoriser l'accès des personnes prises en charge à leurs droits : hébergement, action sociale, insertion professionnelle, éducation, santé, etc. ;
- répondre aux besoins d'accompagnement pour une sortie de délinquance ;

Plus spécifiquement, une attention doit être portée au partenariat susceptible d'intervenir sur :

- l'insertion professionnelle (formation, emploi)
- le logement et l'hébergement) ;
- les addictions ;
- les soins et la santé mentale ;

- les problèmes familiaux, notamment la médiation, qui est une autre voie pour le règlement des conflits comme les ruptures (séparations et divorces), ou ceux relatifs à la parentalité ;
- les violences conjugales et sexuelles ;
- les loisirs (sports, culture,...) ;
- la citoyenneté, notamment par le biais de l'intégration à la vie associative (l'intégration à ces dispositifs pouvant permettre le développement d'opportunités de sortie de réseau délinquant ou d'identification positive aux valeurs de la société).

Au sein de chaque service, l'identification du réseau partenarial existant constitue la première étape sur laquelle se fonde la construction des relations avec les intervenants de droit commun. Elle induit que les particularités du territoire soient connues et prises en compte par le SPIP, au-delà des partenariats institutionnels qui sont établis au niveau national et qu'il s'agit de décliner. En effet, certains domaines d'intervention sont plus ou moins investis sur le département, en fonction des orientations prises en matière de politiques publiques.

En pratique

➤ Concernant l'identification du réseau :

Il est primordial de cibler les besoins des personnes suivies comme ligne directrice de la construction du réseau. L'identification du partenariat qui sera le plus adapté découle de l'évaluation des besoins des personnes suivies.

Un état de lieux du partenariat existant doit être établi, comme préalable nécessaire au développement des relations avec des structures institutionnelles ou associatives qui n'auraient pas été de prime abord identifiées ou investies.

L'identification du partenariat qui sera le plus adapté relève de la compétence du DFSPIP. Elle doit être intégrée à l'élaboration et à la déclinaison de la politique de service. Il est cependant nécessaire que l'équipe d'encadrement associe les professionnels du SPIP, notamment :

- les CPIP pour l'expertise qu'ils développent dans la connaissance du public qu'ils accompagnent
- le psychologue, l'ASS et le coordinateur culturel pour leur expertise dans leurs champs de compétences respectifs.

➤ Concernant son développement :

Le DFSPIP doit produire à intervalles réguliers un diagnostic des principaux besoins des publics confiés, les faire connaître aux autorités compétentes, dont le préfet et le président du conseil départemental, afin d'obtenir leurs concours.

Il doit s'attacher à prendre sa place dans les instances départementales et locales, participant à la mise en œuvre des politiques publiques interministérielles d'insertion (accès aux droits), de prévention de la délinquance (notamment auprès de jeunes, prévention des violences faites aux femmes et des violences intrafamiliales, tranquillité publique, etc...), au sein desquelles il doit être en mesure de présenter une analyse de son activité.

b. Animer un réseau partenarial spécialisé et adapté

Au-delà de l'identification et du développement du partenariat, le SPIP doit favoriser la pérennité du réseau instauré. L'encadrement ainsi que les personnels du SPIP doivent faire vivre les relations instituées avec les structures partenaires, mais également s'assurer de la possibilité pour ces dernières de poursuivre leurs actions.

Il s'agit dès lors de formaliser le lien avec les partenaires, ce qui permet de clarifier les rôles de chacun, d'afficher des objectifs communs et d'inscrire les relations de travail dans la durée.

Par ailleurs, il appartient au SPIP de faire vivre les conventions établies en entretenant des liens formels (réunions régulières, bilan d'étapes) et informels. Au-delà du rôle de l'encadrement, la pluridisciplinarité au sein des SPIP est un élément facilitateur de la coopération partenariale. A ce titre, la généralisation des coordinateurs culturels, des psychologues, des assistants de service social est une réelle plus-value. Ils apportent :

- une compétence technique dans leur domaine pour la sollicitation du partenaire ad hoc,
- une communication facilitée avec les partenaires.

Enfin, la pérennité de la constitution d'un réseau partenarial passe également par le nécessaire soutien financier de la part du SPIP ou des institutions en charge du développement des politiques publiques. Afin de s'en assurer, il est notamment essentiel que l'encadrement du SPIP dispose d'une bonne connaissance des modalités de co-financement et des procédures à mettre en œuvre afin de les obtenir.

En pratique

- Le SPIP anime et inscrit dans la durée le travail partenarial, institutionnel et associatif adapté aux besoins des personnes placées sous main de justice.
 - ↳ Exemple : il formalise ses relations avec ses partenaires par le biais de conventions ou de protocoles et il s'assure de leur suivi. Il met notamment en œuvre des réunions régulières et s'assure de la mise à jour des conventions.
- Une parfaite maîtrise des politiques publiques, des dispositifs et de leur déclinaison locale est indispensable.
 - ↳ Exemple : le DFSPPIP doit connaître les financements qui peuvent être mobilisés, ainsi que la manière de les mobiliser afin de permettre la poursuite de l'action des associations.
- Afin d'entretenir une connaissance réciproque et de soutenir une coopération concrète, le directeur du SPIP propose des rencontres avec les partenaires principaux et les personnels du service.
 - ↳ Exemple : participer à des réunions de synthèse sur des situations individuelles, organiser des points téléphoniques réguliers...

- Les différents professionnels sont impliqués dans l'animation du réseau.
 - ↳ Exemple : Outre le CPIP, l'assistant de service social, le psychologue ou le coordinateur culturel jouent, chacun dans leurs champs d'action respectifs, un rôle essentiel, tant au regard de leur expertise technique que pour la communication avec les partenaires.
 - ↳ Exemple : le professionnel du SPIP peut travailler en collaboration avec les partenaires présents sur les lieux de permanence délocalisées.
- Un annuaire du partenariat accessible par tous les moyens (version papier, serveur informatique...) au sein du service doit être créé et régulièrement mis à jour. Le personnel administratif est associé à l'élaboration et la mise à jour de cet annuaire.
 - ↳ Exemple : désigner des référents partenariat dans chaque antenne qui assurent notamment la mise à jour de cet annuaire.

c. Orienter la personne suivie vers un partenaire

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de suivi, et au regard de l'évaluation effectuée, il est fondamental d'orienter la personne suivie vers le partenaire le plus adapté. Cette démarche d'orientation doit intervenir aussi bien en milieu fermé qu'en milieu ouvert.

Elle relève en premier lieu du CPIP, mais elle peut être accompagnée par d'autres professionnels, en particulier l'assistant de service social et le psychologue.

L'orientation partenariale ne doit en aucun cas constituer une démarche « passive » qui consisterait à communiquer à la personne suivie les coordonnées du partenaire. Le professionnel doit s'impliquer activement dans l'orientation de la personne.

En pratique

Le CPIP peut notamment :

- effectuer un travail de liaison avec les partenaires associatifs ou institutionnels
 - ↳ Exemple : le CPIP transmet une fiche de liaison. Un contact avec la structure peut également être nécessaire pour s'assurer que la personne suivie a été reçue et que le profil de la PPSMJ rentre bien dans les cas pris en charge.
- prendre attache avec les partenaires en milieu fermé en échangeant dans le cadre d'instances pluridisciplinaires ou de manière duale
- appuyer la personne suivie auprès des partenaires
- prendre rendez-vous en présence de la personne suivie

L'assistant de service social ou le psychologue peut :

- accompagner et conseiller le CPIP dans le choix du partenaire le plus adapté à la PPSMJ.
- Mettre en relation la personne prise en charge avec le partenaire

d. Evaluer le réseau partenarial

Dès lors que le réseau partenarial est structuré en fonction des besoins des personnes suivies, qu'il est formalisé et qu'il fait l'objet d'un suivi, il est nécessaire de procéder de manière régulière à son évaluation (évaluation de l'action à proprement parler, de l'impact du travail du partenaire vis-à-vis du public et de l'utilisation des financements alloués).

L'évaluation est conduite par l'encadrement du SPIP, en associant le personnel en charge de l'accompagnement. Elle a vocation à fonder les orientations ultérieures de la politique de service en la matière.

En pratique

- L'encadrement du SPIP doit s'assurer de la mise en œuvre et du suivi des procédures d'évaluation :
 - ↳ Exemple : il doit notamment suivre les bilans transmis par les partenaires et confronter les éléments exposés à l'appréciation des CPIP dans le cadre du travail partenarial.
- L'encadrement du SPIP doit veiller au respect du contenu des conventions et/ou protocoles
 - ↳ Exemple : il doit s'assurer que les objectifs fixés ont été respectés. C'est en fonction de cette analyse qu'il est ou non procédé au renouvellement des conventions ou protocoles avec les partenaires.
- L'encadrement du SPIP doit veiller à la bonne utilisation des crédits d'intervention du SPIP ainsi que des co-financements obtenus.
 - ↳ Exemple : il peut mettre en place un tableau de suivi budgétaire des crédits d'interventions affectés en milieu fermé en croisant les données avec la participation aux activités.
- Le coordonnateur culturel peut mettre en œuvre un travail d'évaluation des activités proposées
 - ↳ Exemple : outre le fait d'assister à certaines activités en milieu fermé, il peut mettre en œuvre des questionnaires de satisfaction à destination des personnes suivies.

3.1.2.2 Mobiliser l'entourage relationnel ou familial ou d'autres ressources de soutien

Il convient de prendre appui sur les personnes ressources repérées, membres de l'entourage relationnel ou familial. L'objectif et les modalités de ces contacts font l'objet d'un échange avec la personne accompagnée.

Lorsqu'elle est bien encadrée par le professionnel, l'implication d'une personne significative (ex. : conjointe, membre de la famille, ami) peut augmenter la motivation au changement des justiciables. Selon principes de l'approche motivationnelle, un justiciable peut être rencontré deux ou trois fois au cours de la première année du suivi en compagnie d'une personne significative. Celle-ci participe activement aux entretiens. L'accent est alors mis sur la nécessité pour le justiciable et la personne significative de collaborer pour en arriver à régler un certain nombre de problèmes.

Trois buts sont poursuivis par cette méthode, à savoir : a) l'établissement d'une relation de collaboration entre le justiciable, la personne significative et le professionnel; b) la prise de conscience par la personne significative de l'étendue et de la sévérité des difficultés vécues et; c) le renforcement du rôle de la personne significative dans la modification des habitudes ou du style de vue du justiciable.

L'entretien motivationnel cherche à faire ressortir les aspects positifs de la relation amicale, conjugale ou familiale et à explorer comment les deux personnes peuvent travailler ensemble. Voilà pourquoi, durant l'entretien, le professionnel ne devrait pas permettre au justiciable et à la personne significative de passer du temps à se dénigrer, se plaindre ou à critiquer l'autre.

En pratique

- Le professionnel du SPIP peut rencontrer une ou des personnes ressources constituant un soutien au changement. Toutefois, cette rencontre ne peut se faire qu'avec l'accord de la personne suivie par le SPIP, toute contrainte en la matière étant contre-productive.
- Pour les personnes ne disposant pas de ressources positives dans l'entourage, l'encadrement du SPIP travaille, en collaboration avec son équipe, pour créer ces ressources de soutien.
 - ↳ Exemple : Développer des dispositifs spécifiques pour renforcer le capital social des personnes les plus isolées en milieu ouvert, tels les cercles de soutien et de responsabilité, des accompagnements associatifs, etc.

3.1.3 Développer les capacités et compétences cognitives (concernant la pensée, la réflexion) et comportementales (concernant la façon d'agir)

Fondements théoriques et références

Les recherches issues du **mouvement du What Works ?** montrent que, pour être efficace, le suivi doit se concentrer sur les besoins des personnes en lien avec l'infraction. Parmi les sept principaux domaines d'intervention figurent les attitudes et croyances approuvant le comportement délinquant, mais également des traits de fonctionnement comme la faible maîtrise de soi, l'agressivité ou le peu de résistance à la frustration. A partir de ces résultats, des programmes intégrant des techniques éducatives et cognitivo-comportementales sont élaborés et mis en place⁶⁴. Les professionnels de la probation sont invités à travailler autour d'une « autorisation » que la personne s'est donnée en commettant une infraction, en repérant avec elle les représentations, croyances, justifications (aspect cognitif : façon de penser, façon de raisonner) qui l'ont favorisé (ex : le sentiment qu'il ne s'agit pas d'un acte grave, que la victime le souhaitait, etc). Ils travaillent également au renforcement⁶⁵, par l'apprentissage, de leurs capacités pour apprendre à « faire autrement » (aspect comportemental).

Loin de rejeter le lien entre façon de penser, façon de raisonner, et façon d'agir, les tenants des **recherches relatives à la désistance** montrent que le renforcement du « capital humain » est complémentaire à celui de l'insertion : les opportunités d'insertion ou d'intégration peuvent être mises à mal si la personne manque de capacités ou de compétences personnelles.

⁶⁴ Thigpen, M.L. , Beauclair, T.J., Keiser, G.M., Guevara, M. et Mestad, R. (2007). Cognitive-behavioral treatment- A Review and Discussion for Corrections Professionals. Washington: U.S. Department of Justice.

⁶⁵ Widahl, E. J., Garland, B. Culhane, S. E., and McCarty, W.P. (2011). Utilizing Behavioral Interventions to Improve Supervision Outcomes in Community-Based Corrections. Criminal Justice and Behavior, 38 (4)

Les recherches relatives aux **pratiques correctionnelles fondamentales** mettent quant à elle en exergue la nécessité pour les personnels de probation d'être formés et d'appliquer des méthodes de résolution de problèmes et des interventions cognitives et comportementales.

Le développement du « capital humain » de la personne, c'est-à-dire de ses compétences et capacités personnelles, s'exerce au moyen d'interventions visant à diminuer les facteurs de risque et/ou à renforcer les facteurs de protection.

En effet, il existe une interaction entre les façons de penser et de raisonner, et les façons d'agir.

- ↳ Exemple : penser que « recourir à la force lorsque l'on se sent attaqué est légitime », contribue au passage à l'acte délictueux.

Le travail avec la personne sur ses représentations, ses façons de penser ou de raisonner, ses croyances ou convictions est donc nécessaire, car il contribue à l'accompagner dans son processus de sortie de délinquance⁶⁶.

Il s'agit d'interventions éducatives qui visent à favoriser, chez la personne, la réflexion, l'ouverture cognitive, la prise de conscience de ses façons de penser et de raisonner, et à lui permettre d'acquérir de nouveaux réflexes ou de nouvelles compétences. De façon générale, les méthodes cognitives et comportementales peuvent être utilisées dans une perspective éducative. Elles sont cognitives parce qu'elles visent à faire prendre conscience aux personnes suivies de l'écart existant entre leurs pensées et la réalité. Elles sont comportementales en ce qu'elles recherchent une modification du comportement par l'apprentissage et non par l'exploration des causes profondes, comme en thérapie.

Il s'agit d'un travail à partir de questions ouvertes dans lequel le CPIP en charge de l'accompagnement a un rôle de guidance. Ce travail est mené en entretien individuel ou dans le cadre de l'animation d'un groupe.

Pour ces interventions, le CPIP bénéficie du soutien de l'encadrement du SPIP, mais également de celui du psychologue du service qui peut aider à leur conception, leur mise en œuvre, et leur analyse.

3.1.3.1 Travailler sur les représentations qui favorisent le comportement délinquant

Une « représentation » peut être considérée comme une conception que la personne a, à un moment donné, d'un sujet donné. Ce n'est pas une image figée mais au contraire en constante évolution notamment en fonction de son vécu, de son environnement. Ces représentations façonnent la manière d'appréhender les événements, et donc le comportement adopté en réponse à ces situations.

Certaines représentations font partie des facteurs de délinquance.

- ↳ Exemples : les représentations de genre (la façon dont sont envisagés les rôles et rapports hommes/femmes, les rapports de couple, la façon de se voir en tant qu'homme, ou de projeter ses attentes vis-à-vis de son conjoint) jouent un rôle dans la répétition d'actes de violence conjugale.
- ↳ Exemple : des représentations peuvent également intervenir dans l'agression sexuelle (« C'était de l'éducation sexuelle », « l'enfant n'a pas souffert », « c'était de toute façon une

⁶⁶ Ross, R.R., E.A. Fabiano, et R.D. Ross (1986). Reasoning and rehabilitation: A handbook for teaching cognitive skills. Ottawa, Ontario: T3 Associates.

débauchée»), la violence («Ce gars-là était un vrai crétin, il a eu ce qu'il méritait», «c'était une manière de me faire respecter»), le vol («c'est une manière comme une autre de gagner sa vie», «de toute façon, l'arme n'était pas chargée»).

Dès lors, trois axes de travail peuvent être investis :

- Le travail sur les représentations, de manière générale ;
- Le travail éducatif sur la loi, l'interdit et l'autorité ;
- Le travail éducatif sur le rapport à l'autre, à la victime.

✓ 1^{er} axe : Le travail sur les représentations en général

Le CPIP travaille à partir de questions ouvertes et guidantes pour évoquer les représentations, amener la personne à faire le lien avec son infraction, et à réévaluer son point de vue. Il s'agit d'un travail de réflexion et de déconstruction des représentations⁶⁷.

En pratique

➤ Le travail consiste à évoquer avec la personne ses représentations sur un sujet donné.

↳ Exemple : pour vous « être un homme », « être un bon père », « être un bon conducteur », « être citoyen », « être loyal dans un groupe », c'est...

➤ Il s'agit ensuite d'instaurer, sans confrontations, d'autres points de vue, de chercher à faire prendre conscience à la personne suivie de la relativité de sa façon de penser : il ne s'agit pas de la vérité objective, mais de sa perception.

↳ Exemple : « un homme doit montrer qu'il est fort, il ne doit pas montrer sa sensibilité ».

Dans un groupe, le point de vue des autres participants peut aider la personne à faire ce travail.

Dans le cadre d'un entretien individuel le CPIP :

- invite la personne à envisager d'autres hypothèses,

↳ Exemple : « vous indiquez que votre femme prend soin d'elle en ce moment et vous pensez que c'est parce qu'elle vous trompe. Pourquoi selon vous une femme peut-elle avoir envie de prendre soin d'elle de façon générale ? »

- invite la personne à se mettre à la place de personnes ayant d'autres points de vue,

↳ Exemple : « vous pensez que la police ne sert à rien. Que disent les personnes qui au contraire demandent une présence plus importante de la police dans certains quartiers ? »

- s'aide de supports évoquant d'autres expériences ou point de vue.

↳ Exemple : article de presse, témoignages, images de campagne de prévention de la violence routière, de la violence conjugale, supports vidéo, etc.

⁶⁷ Henning, K.R. et Frueh, B.C. (1996). Cognitive-Behavioral Treatment of Incarcerated Offenders : An Evaluation of the Vermont Department of Corrections' Cognitive Self-Change Program. *Criminal Justice and Behavior*, 23,4 523-541.

- **L'objectif est également de faire le lien entre la façon de penser, les émotions, les passages à l'acte et leurs conséquences.**

↳ Exemple : « *quand vous pensez que votre femme qui s'habille « sexy » ne vous respecte pas, que ressentez-vous ? Quand vous pensez que le contrôle de police est abusif, que ressentez-vous ? Une fois que vous avez passé à l'acte, qu'arrive-t-il ?* ».

✓ **2^{ème} axe : Le travail éducatif sur la loi, l'interdit, l'autorité**

Il s'agit d'un travail de réflexion avec la personne suivie autour de son rapport à la loi, aux normes et aux limites.

En pratique

- Le CPIP en charge de l'accompagnement interroge la personne, en rapport avec l'acte commis, sur ce qu'elle sait de ce que dit la loi. Il propose de compléter par une information compréhensible et concise. Il s'assure que la personne a bien compris.

↳ Exemple : « *vous dites que la loi interdit la violence physique, c'est exact. Est-ce que vous permettez que je complète ?* ».

- Il questionne et échange avec la personne, au moyen de supports si besoin, sur ce qu'elle comprend de l'interdiction posée par la société (pourquoi, selon elle, l'acte pour lequel elle a été condamnée est interdit). L'objectif plus général est de partir des représentations que la personne a de la loi, de la justice, de l'autorité, et de chercher à introduire une discussion sur leurs fonctions positives.

↳ Exemple : Les fonctions régulatrice ou protectrice de la loi peuvent être travaillées à travers des expériences que la personne a vécues ou qui concernent ses proches. L'objectif, est de chercher un déplacement de la personne (elle n'a pas été, à travers cette expérience, « victime » de la loi, la justice ou la police) pouvant l'amener à reconsidérer son point de vue. Il s'agit aussi de replacer la personne dans une posture de citoyenneté, ayant des devoirs, mais aussi des droits.

Pour travailler le rapport à la loi, le support pédagogique que constitue le jeu « Le qu'en dit-on »⁶⁸ peut utilement être exploité.

✓ **3^{ème} axe : Travail éducatif sur le rapport à l'autre, la victime**

Il s'agit d'un travail de réflexion avec la personne sur ce qui s'est joué avec l'autre : conscience de l'autre et des conséquences de son comportement sur autrui.

En pratique

Le travail éducatif sur le rapport à l'autre, à la victime, consiste à :

⁶⁸ Le jeu "Le qu'en dit-on?" explore le champ des représentations et des attitudes sur le thème du lien à l'autre et à la loi. Il s'utilise en groupe comme support d'expression ou peut servir de médiation dans un travail individuel. Ses objectifs sont de pouvoir accéder aux représentations sur le thème du rapport à l'autre et à la loi et pourvoir les confronter (par exemple à celle du groupe) et ainsi à les relativiser.

Poser des questions ouvertes pour inviter la personne accompagnée à s’imaginer à la place de la victime. Il s’agit pour le CPIP d’inviter la personne condamnée à envisager un autre point de vue, de lui proposer de penser le ressenti de l’autre, d’envisager les choses du point de vue d’autrui (travail de déplacement).

↳ Exemples : « *Imaginez-vous à la place de la victime. Qu’auriez-vous ressenti ? Comment auriez-vous réagi ? Quelles auraient été pour vous les conséquences du délit ?* »

- Faire le récit du déroulement de l’infraction, mais du point de vue de la victime,
- Utiliser des témoignages de victimes.
 - ↳ Questionner la personne suivie sur son rapport à l’autre en général (ne pas écouter l’autre, interpréter l’attitude de l’autre, ce qu’il a voulu dire, ce qu’il a pensé, etc).
- Le CPIP évite toute posture culpabilisante et d’affrontement susceptible de renforcer les résistances.

3.1.3.2 Travailler sur les schémas de pensée : la restructuration cognitive

La restructuration cognitive consiste à identifier les pensées automatiques négatives qui éloignent de la réalité, entraînent certaines émotions et certains comportements, en l’occurrence le passage à l’acte délinquant⁶⁹.

Besoin d’intervention	Attitudes qui « autorisent » ou justifient l’infraction commise. Les « attitudes » sont définies comme des convictions, sentiments ou comportements.
Théorisation	Aaron BECK ⁷⁰ <ul style="list-style-type: none"> ✓ La personne agit en fonction des situations telles qu’elle les perçoit et les interprète. ✓ L’esprit est fréquemment occupé par des pensées automatiques qui déterminent l’émotion et le comportement. Elles sont si brèves et si vite remplacées par des émotions que l’on peut très bien ne pas les remarquer. ✓ L’esprit est également occupé par des réflexions ou discours intérieurs qui permettent de réguler les pensées automatiques ou émotions. Certains discours intérieurs modifient la perception que l’on a (distorsions cognitives) : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Catégoriser à l’extrême (ex. : clivages et étiquetage), ➤ Avoir une mémoire sélective (percevoir une situation sous un angle bien particulier), ➤ Avoir une tendance à interpréter les pensées ou intentions de l’autre, ➤ Avoir une tendance à dramatiser (faire d’un élément désagréable mais banal quelque chose de cauchemardesque).
Intervention	Restructuration cognitive : capacité à identifier ses pensées automatiques, ses discours intérieurs problématiques, et à les réévaluer.

⁶⁹ Tafate, R.C. et Mitchell, D. (2014). Forensic CBT: A Handbook for Clinical Practice. New York: Wiley.

⁷⁰ Beck, A.T., Freeman, A., et coll, (1990). Cognitive therapy of personality disorders. New York: Guilford.

Description de la méthode	<ul style="list-style-type: none">✓ Déroulé de l'exercice :<ol style="list-style-type: none">1/ Analyse fonctionnelle : à partir d'un évènement de vie, faire l'analyse des liens entre les situations, les représentations, les émotions et les comportements qui posent problème :<ul style="list-style-type: none">➤ La situation : <i>que s'est-il passé ?</i>➤ Les pensées : <i>à quoi avez-vous pensé ?</i>➤ Les émotions : <i>qu'avez-vous ressenti ?</i>➤ Le comportement : <i>qu'avez-vous fait ?</i>➤ Les conséquences extérieures : <i>que s'est-il passé par la suite ?</i>➤ Les conséquences intérieures : <i>comment vous êtes-vous senti par la suite ?</i>2/ Pensées automatiques et leurs conséquences : mettre en lumière les conséquences des convictions sans porter de jugement (A quoi elles peuvent mener).3/ Pensées automatiques à l'épreuve des faits : Evaluer les convictions à l'épreuve des faits ; Amener la personne à prendre conscience que ses pensées automatiques ne correspondent pas forcément au réel ; Vérifier la validité de ces pensées automatiques à l'aide de mise en pratique (efforts pour réagir autrement dans son quotidien et observer ce qu'il se passe).✓ Entretien semi structuré selon un ordre du jour défini en début de rencontre ; Pas de confrontation aux représentations de la personne mais travail de prise de conscience progressive par un jeu de questions ouvertes et guidantes ; Récapitulations fréquentes ; Un résumé est sollicité par le CPIP en fin de séance, ce résumé est discuté.
---------------------------	---

3.1.3.3 Travailler sur les habiletés relationnelles

On peut définir les « habiletés sociales » en fonction de trois grandes dimensions de la communication humaine: 1) les aspects non verbaux (ex. : le contact visuel, l'expression faciale, la posture, les gestes, la force et le ton de la voix, la pause ou la vitesse du langage, la durée des réponses ou encore l'aisance du langage) ; 2) le contenu du langage ou de la conversation (ex. : demander quelque chose, remercier, complimenter, dire non, avoir un échange, réagir efficacement aux critiques) ; et 3) la réciprocité dans les échanges (ex. : donner, encourager, initier, arrêter ou maintenir une conversation).

Auprès des personnes placées sous main de justice, l'intervention doit inclure également une approche «pro-sociale » centrée sur la responsabilité envers autrui et la société. Cela implique qu'un accent soit mis sur le développement de l'empathie, une sensibilisation à la réalité des victimes et le développement d'attitudes soucieuses de la sécurité d'autrui. Cela inclut aussi l'apprentissage d'attitudes et habiletés permettant d'assumer ses responsabilités ou de se préoccuper du bien-être d'autrui⁷¹.

⁷¹ À titre d'exemple, on peut évoquer le programme Aggression Replacement Training implantée aux États-Unis par le National Institute of Corrections dans les services pénitentiaires pour adultes. Il s'appuie sur l'hypothèse voulant que les PPSMJ aient des difficultés dans ce domaine et que celles-ci soient en lien avec leurs comportements délinquants. A minima, dix habiletés sociales

Les interventions visant à soutenir les habiletés sociales et habiletés de communication ont régulièrement fait la preuve de leur efficacité en termes de réduction de la récidive et réinsertion sociale⁷².

Cet axe d'intervention consiste, par l'apprentissage, à travailler avec la personne à :

- Réguler sa colère
- Mieux communiquer.

✓ **Réguler sa colère**

Il s'agit d'aider la personne à développer sa capacité à gérer sa colère⁷³, à maîtriser ses réactions lorsqu'elle survient. Cette méthode a fait l'objet de plusieurs évaluations qui ont attesté son efficacité⁷⁴

Besoin d'intervention	Agressivité
Théorisation	La colère est un état émotionnel d'intensité variable allant de la contrariété passagère à la rage (Charles Spielberger ⁷⁵). Ce n'est pas la colère en elle-même qui constitue le problème, mais la façon d'y réagir. La colère n'est ni une condition nécessaire, ni une condition suffisante pour qu'il y ait violence, mais elle peut constituer un facteur de risque de récidive.
Intervention	Régulation de la colère : il s'agit d'aider la personne à développer sa capacité à gérer sa colère, à maîtriser ses réactions face à la colère.

En pratique

Description de la méthode	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation à l'intérêt de la maîtrise de la colère et à la possibilité de faire : ➤ Echange à partir de question ouvertes sur la colère : Objectif : chercher à faire prendre conscience que la colère peut être défavorable (entraîner une réaction impulsive, amener à « se décharger », à faire impression sur les autres...), mais peut aussi être une bonne chose (un signe que quelque chose ne va pas, de tensions qu'il faut exprimer, de sentiments négatifs qu'il faut communiquer...) ; que la colère ne conduit pas nécessairement à la
---------------------------	---

(cinq plutôt cognitives et cinq plutôt affectives) sont exercées, soit : faire un compliment, identifier et comprendre les sentiments d'autrui, se préparer à des discussions difficiles, faire face à la colère d'autrui, éviter les bagarres, aider les autres, faire face à des accusations, faire face à la pression du groupe, exprimer ses émotions et réagir adéquatement à un échec.

⁷² Lipsey, M. W., & Cullen, F. T. (2007). The effectiveness of correctional rehabilitation: A review of systematic reviews. *Annual Review of Law and Social Science*, 3, 279–320.

⁷³ Howells, K. et al. (2005). Brief anger management programs with offenders: Outcomes and predictors of change. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 16, 2, 296-311.

⁷⁴ Beck, R., & Fernandez, E. (1998). Cognitive-behavioural therapy in the treatment of anger: A meta-analysis. *Cognitive Therapy and Research*, 22, 63–74.

DiGiuseppe, R., & Tafrate, R. (2003). Anger treatment for adults: A meta-analytic review. *Psychotherapy*, 28, 70–84.

⁷⁵ Spielberger, C., Reheiser, E., Sydeman, S. (1995).

Measuring the experience, expression, and control of anger Issues. *Issues in comprehensive pediatric nursing*, 18, 207–232.

	<p>violence et que si l'on parvient à l'exprimer de façon constructive elle peut devenir une force qui engendre des résultats positifs ou bénéfiques.</p> <p><i>Qu'est-ce que la colère pour vous ?</i> <i>Quand la colère est-elle une bonne chose ?</i> <i>Quand la colère peut-elle vous être défavorable ?</i> <i>La colère conduit-elle toujours à la violence ?</i></p> <p>➤ Echange à partir de questions ouvertes pour identifier la colère : Objectifs : chercher à faire prendre conscience des éléments qui provoquent la colère (ce ne sont pas « que les autres » qui mettent en colère ; parfois ce sont les perceptions ou interprétations portant sur un fait – pensées automatiques qui amènent à porter des jugements négatifs, à devancer les réactions des autres et à réagir de façon excessive – et non le fait en soi qui perturbe) ; chercher à apprendre à reconnaître la montée de colère.</p> <p><i>Qu'est ce qui provoque en vous de la colère ? Si ce ne sont pas les autres qui vous irritent alors, comment vous mettez vous en colère ?</i> <i>Que se passe-t-il quand vous vous emportez ? qu'est ce qui se produit dans votre corps ?</i></p> <p>✓ Apprentissage de la maîtrise de la colère</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apprendre à reconnaître les éléments déclencheurs de sa colère et à planifier sa réaction ➤ Apprendre à éviter les passages à l'acte lorsqu'on est en colère <ul style="list-style-type: none"> ○ Pause : se retirer d'une situation pour se donner le temps de se calmer et de réfléchir ; chercher des éléments qui aident à se calmer ○ Respiration profonde : chercher à se relaxer ○ Discours intérieur : chercher à se calmer en se parlant intérieurement ○ Déplacement de son centre d'attention : s'intéresser à autre chose pour réduire son niveau de colère <p>✓ Parler de sa colère : prendre conscience du fait que la colère est un signe que quelque chose ne va pas et qu'il faut pouvoir le régler autrement.</p>
--	---

✓ Mieux communiquer

Il s'agit de travailler l'apprentissage de capacités facilitant la communication et l'entrée en relation, s'agissant notamment de développer des aptitudes de gestion de conflits, de négociation, de modes d'expression non-violents.

En pratique

- Le CPIP travaille, à partir de questions ouvertes, à la sensibilisation aux habiletés suivantes : savoir écouter activement les autres, poser des questions, comprendre les sentiments d'autrui, formuler une critique, s'excuser, négocier.

↳ *Quand est-il nécessaire de... (Ex : savoir écouter les autres, savoir formuler une critique, etc.) ?*

- ↪ *Pourquoi est-ce important ?*
- ↪ *Qu'est ce qui peut nous empêcher de... ?*
- ↪ *Quelles sont les conséquences de la difficulté à... ?*
- ↪ *Comment faire ?*

- Il peut aussi proposer des jeux de rôle durant lesquels des situations problématiques sont reproduites et jouées, les actions et réactions de la personne placée sous main de justice étant discutées après coup.

d. Travailler sur l'identification des situations à risque et les stratégies d'évitement

La « prévention de la rechute » est un modèle d'intervention qui a d'abord trouvé son champ d'application dans le domaine du traitement des dépendances⁷⁶. Modifié et progressivement adapté à la prise en charge des personnes présentant des « comportements délinquants »⁷⁷, ce modèle repose aujourd'hui sur une stratégie générale d'autorégulation ou d'autocontrôle, appliquée dans le cadre de la prévention de la récidive.

Pour éviter tout nouveau déclenchement du processus ayant mené à l'acte illégal, ce modèle d'intervention préconise d'enseigner à la personne les différentes possibilités d'anticiper et de prévenir le passage à l'acte. Les professionnels sont dans cet objectif invités à se référer à une chaîne de préambules, c'est-à-dire d'événements extérieurs et de réactions subjectives. En offrant une vue d'ensemble du passage à l'acte, cette chaîne aide à repérer à chacune des étapes, les actions susceptibles de le prévenir.

Selon le modèle de la prévention de la récidive, le passage à l'acte délinquant comporte un préambule qui se situe non seulement dans le passé lointain (ex. : éducation ou stress), mais aussi dans le passé proche (ex. : dans les heures et les jours précédant le délit). Pourtant, de nombreuses personnes condamnées ne le conçoivent pas ainsi : elles se décrivent comme soudainement prises par une impulsion irrésistible ou ne se rappellent pas la façon dont cela a pu leur arriver.

Cette approche préconise une intervention auprès des personnes concernées, visant à faciliter leur prise de conscience des différents signaux d'alarme qui sont d'ordre comportemental (ce qu'elles font), affectif (ce qu'elles ressentent) ou cognitif (ce qu'elles se disent). Le processus de responsabilisation, qui s'inscrit dans la durée, leur permet dès lors d'apprendre non seulement à reconnaître ces signaux mais également à y réagir efficacement. C'est de cette manière que des responsabilités leur sont restituées : elles peuvent en effet reconnaître le processus qui les a conduit au comportement délictueux, apprendre à repérer les signaux d'alarme et tenter de maîtriser la situation⁷⁸.

En pratique

⁷⁶ Marlatt, G.A. & Donovan, D.M., 2008. Prévention de la rechute : stratégies de maintien en thérapie des conduites addictives, Chêne-Bourg : Médecine et Hygiène.

⁷⁷ Dowden, C., Antonowicz, D. & Andrews, D.A., 2003. "The Effectiveness of Relapse Prevention with Offenders: A Meta-Analysis", International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 47, 5, 516-528.

⁷⁸ Pithers, W. D., K. M. Kashima, G. F. Cumming, et L. S. Beal. (1988). Relapse Prevention: A Method of Enhancing Maintenance of Change in Sex Offenders. In Treating Child Sex Offenders and Victims, A. C. Salter (éd.), p. 131-170. Newbury Park (Calif.): Sage Publications. Prigrove, P. A relapse prevention approach to reducing aggressive behavior. In: Serious Violent Offenders: Sentencing, Psychiatry and Law Reform.

- Le CPIP invite la personne à faire le récit détaillé de son passage à l'acte en identifiant :
 - ↳ le contexte général (contexte de vie général ; ex : chômage, séparation...)
 - ↳ le contexte particulier (ce jour-là, l'instant précisément) ;
 - ↳ les pensées et émotions présentes avant et pendant les faits commis.

L'objectif est, pour la personne suivie, de pouvoir identifier les situations à risque.

- Le CPIP s'efforce de faire réfléchir la personne sur des stratégies qu'elle peut mettre en place pour éviter de telles situations : trouver des manières d'éviter l'enchaînement ayant conduit au passage à l'acte et développer des stratégies alternatives. Il peut s'agir :
 - ↳ de stratégies de comportement (évitement, compensation...)
 - ↳ ou de stratégies cognitives (parler à voix haute, envisager les conséquences...).
- Le CPIP peut s'aider d'un support visuel (Cf. les supports proposés en annexes « *mes enchaînements à risque* »).

PROJET

Les méthodes de mise en œuvre des interventions

(Motivation au changement, Développement des opportunités sociales, Développement des capacités et compétences cognitives et comportementales)

Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire

<i>Les personnels du SPIP</i>	<i>La mise en œuvre des préconisations s'agissant des méthodes de mise en œuvre des interventions</i>
Le DFSPIP	<ul style="list-style-type: none">➤ Dans le cadre de l'élaboration du projet de service et de la conduite de la politique de service, en collaboration avec l'équipe du SPIP, le DFSPIP décline localement les préconisations concernant la motivation au changement, le développement des opportunités sociales et le développement des capacités et compétences cognitives et comportementales<ul style="list-style-type: none">○ Il organise les conditions d'une appropriation de ces méthodes, notamment en évaluant les besoins en formation et en apportant une réponse à ces besoins○ Il met en place les conditions d'une réflexion régulière dédiée à impulser et à parfaire l'utilisation de ces méthodes d'intervention notamment en instaurant des temps de réflexion sur les pratiques et des temps d'analyse des pratiques○ Il instaure des lieux de formalisation des pratiques sur les prises en charges individuelles et collectives○ Il instaure et développe les dispositifs collectifs appropriés (PPR, Parcours, etc.)○ Il entreprend le développement de dispositifs nouveaux pour répondre à l'ensemble des besoins (Gestion de la colère, apprentissage de mode de communications adaptées, etc)➤ A partir de la concertation menée avec l'ensemble de l'équipe par le(s) directeur(s) pénitentiaire(s) d'insertion et de probation, et à partir d'un état des lieux et des besoins spécifiques des personnes prises en charge par le service, une politique de service doit être définie afin de favoriser et développer un réseau partenarial riche et diversifié. Il représente le service auprès des partenaires institutionnels et associatifs
Le DPIP	<ul style="list-style-type: none">➤ Le DPIP met en œuvre le projet de service et veille à l'application des déclinaisons locales des préconisations concernant les méthodes d'intervention<ul style="list-style-type: none">↪ Il évalue et priorise les besoins thématiques dans le cadre des prises en charges individuelles et collectives↪ Il anime la formalisation des pratiques↪ Il prévoit la planification et l'organisation des dispositifs collectifs↪ Il produit des notes d'analyse pour faire le bilan de l'activité du service en lien avec les méthodes d'intervention, notamment pour

	<p>valoriser et faire connaître les bonnes pratiques, pour envisager leur pérennité et pour procéder à leur amélioration</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ Il facilite la pluridisciplinarité en assurant l'intervention des personnels en fonction des besoins des personnes suivie ↪ Il met en place les lieux d'analyse des pratiques ↪ Il prévoit et anime des temps de réflexion sur les pratiques (par exemple lors des réunions de pôle à l'occasion de groupes de travail) sur les méthodes d'intervention et fait remonter au DFSPiP toute difficulté éventuelle ou besoin particulier ↪ Il fait remonter les besoins de formation de l'équipe, en lien avec les besoins des publics ↪ Il valide les rapports en lien les préconisations et la politique de service <p>➤ Le DPIIP anime le réseau partenarial. En concertation avec l'équipe, il effectue un état des lieux des besoins en matière de partenariat, démarche, formalise et évalue les partenariats</p>
Le CPIIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dans le cadre de l'accompagnement des PPSMJ en entretiens individuels et en groupe, le CPIIP travaille la motivation au changement, au développement des opportunités sociales et des capacités et des compétences cognitives et comportementales ➤ Il travaille avec l'entourage relationnel ou familial ou d'autres ressources de soutien ➤ Il contribue au développement et à l'animation du réseau partenarial grâce à sa connaissance des acteurs institutionnels et associatifs de son territoire d'intervention et des besoins identifiés pour les personnes placées sous main de justice ➤ Il oriente les personnes accompagnées vers des partenaires adaptés
Le personnel de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le surveillant applique les préconisations relatives aux méthodes d'intervention à l'occasion des rencontres avec la personne suivie et, le cas échéant, avec son entourage, dans le cadre des missions qui lui sont confiées.
L'assistant de service social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistant de service social aide à la construction des interventions et à leur mise en œuvre par le CPIIP, notamment celles visant le développement des opportunités sociales, en raison de ses compétences spécifiques et de son expertise en ce domaine ➤ Il exerce un appui technique, aux CPIIP en charge de l'accompagnement, sur l'accès aux droits sociaux et aux dispositifs de droit commun ➤ Il rencontre la PPSMJ, sur demande du CPIIP ou de l'encadrement du SPIIP, et favorise par son action la résolution de problèmes identifiés pour le meilleur développement des opportunités sociales ➤ Il participe à la création, au développement et à l'animation du réseau partenarial, notamment au développement de dispositifs partenariaux

	<p>spécifiques aux personnes placées sous-main de justice</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il participe à la veille technique requise pour la connaissance, par le service, de la réglementation en matière d'action sociale et des dispositifs initiés par les politiques publiques
Le psychologue	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le psychologue aide à la construction des interventions et à leur mise en, notamment celles visant la motivation au changement et le développement des capacités et compétences cognitives et comportementales, en mobilisant ses compétences spécifiques et son expertise dans ces domaines ➤ Il contribue à l'analyse de la pratique (dans le cadre d'échanges sur les pratiques, collectifs et individuels)
Le coordinateur culturel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le coordinateur culturel participe à la création, au développement et à l'animation du réseau partenarial dans le domaine culturel : il s'assure de l'intégration et de l'accès des personnes placées sous-main de justice dans les dispositifs de droit commun, et développe, en cas de besoins particuliers, des dispositifs partenariaux spécifiques

PROJET

3.2 Les modalités de mise en œuvre des interventions

Règles européennes relatives à la probation

Le comité européen pour les problèmes criminels estime que les prises en charges groupales sont efficaces, mais qu'elles ne doivent pas être systématiques et doivent découler de l'évaluation. Ainsi, dans le commentaire de la règle 77, il est énoncé que « *s'il est vrai que la plus grande partie du travail de probation s'effectue avec les auteurs d'infraction en face à face, de nombreuses juridictions ont cependant recours au travail de groupe. En effet, l'expérience de l'apprentissage au sein d'un groupe de personnes vivant la même situation peut être très efficace. Toutefois, cette méthode n'est pas adaptée à tous les auteurs d'infraction. Elle permet certes d'utiliser efficacement les ressources, mais, pour évaluer s'il est pertinent d'intégrer un auteur d'infraction dans un groupe, il faut examiner, avant toute chose, les besoins de ce dernier en terme de prise en charge* ».

Les axes d'interventions fixés dans le PACEP seront travaillés selon les modalités déterminées dans ce plan : entretiens individuels ; prises en charge collective.

✓ **Les entretiens individuels**

Ils permettent des rencontres régulières entre le CPIP chargé de l'accompagnement et la personne condamnée.

La méthodologie mise à l'œuvre lors d'un suivi dans le cadre d'entretiens individuels permet de préparer et travailler les entretiens dans une logique de programmation, mais également de structurer l'entretien.

En pratique

- Avant de recevoir la personne, le CPIP prépare l'entretien : il se remémore l'étape précédente et prépare l'entretien à venir (thème travaillé, objectif de l'entretien et méthodes employées).
- Le CPIP aborde les axes de travail déterminés selon la planification choisie. Il peut prévoir, avec la personne, les thèmes qui seront abordés d'un entretien à l'autre et demander à la personne d'y réfléchir entre deux rendez-vous. Demander un travail en vue de l'entretien suivant permet d'offrir aux personnes un temps pour se préparer.
 - ↳ Ex : *lors de notre prochain rendez-vous, fixé au XX, je vous propose que nous abordions le thème de la violence. Peut-être pourriez-vous commencer à y réfléchir en vue de notre rencontre du XX. Je vous invite par exemple à réfléchir à la question suivante : quelles sont pour vous les différentes formes de violence?*
- L'entretien est préparé et mené de façon structurée :
 - ✓ Accueil
 - ↳ Le CPIP s'intéresse notamment aux préoccupations de la personne au moment présent.
 - ✓ Remise en perspective
 - ↳ Il s'agit de faire un rapide retour sur le dernier rendez-vous et inviter la personne à y réagir et à partager, si elle le souhaite, des éléments qui se sont passés ou auxquels elle a pensé depuis.
 - ✓ Annonce des objectifs de l'entretien, du thème abordé et du timing de l'entretien.
 - ✓ Mise en œuvre du travail, avec la personne sur le thème abordé.

- ✓ Récapitulation et annonce du prochain entretien (date et objectif ou thématique).
- Dans le cadre des entretiens individuels, utiliser des supports visuels peut être opportun
 - ↳ ex : tableau de la balance motivationnelle (Cf Annexes « le pour et contre des derniers délits »), photolangage, génogramme, pictogramme, frise calendaire, etc.

✓ Les prises en charge collectives

La prise en charge individuelle, basée sur le face-à-face avec le professionnel, est parfois insuffisante pour favoriser la sortie de la délinquance de la personne suivie. La prise en charge collective peut ainsi être une autre modalité de mise en œuvre du plan de suivi, dont le contenu correspond aux besoins de personnes qui ont été réunies au regard d'une ou de plusieurs problématique(s) commune(s) préalablement repérée(s). Elle mobilise quant à elle la dynamique du groupe et l'interactivité entre les participants, chacun étant notamment amené à faire l'apprentissage du respect de la parole de l'autre. Cette modalité d'intervention est menée par le SPIP, y compris lorsqu'un (ou des) partenaire(s) y sont associés. Elle peut se traduire par des dispositifs diversifiés, inscrits dans la politique de service en fonction de l'identification des besoins du public (ex : programmes d'insertion ou de prévention de la récidive, stages collectifs, programme parcours, etc...), les peines ou les obligations prononcées par l'autorité judiciaire devant néanmoins être également prises en compte (ex : stage de citoyenneté).

Sa mise en œuvre nécessite l'implication du personnel, tant pour sa conception que pour sa réalisation et son évaluation. Elle s'articule avec la prise en charge individuelle, en particulier avec l'accompagnement réalisé par le CPIP référent⁷⁹.

En pratique

➤ S'agissant de l'organisation du service

Un dispositif de prise en charge collective suppose la mobilisation des personnels du SPIP, un travail pluridisciplinaire étant impulsé par le cadre lors de toutes les étapes de sa mise en œuvre :

- **L'analyse des publics et l'évaluation de leurs besoins**, en étudiant parmi les problématiques qui caractérisent les personnes accompagnées par le service, celles où une approche groupale pourrait prioritairement remédier aux limites constatées par les professionnels dans les prises en charge individuelles ;
 - ↳ Exemple : la prépondérance de personnes condamnées pour des infractions routières en état de récidive pour lesquelles les CPIP se déclarent en difficulté dans le cadre de leurs prises en charge individuelles pour impulser une dynamique de changement peut conduire le cadre à décider de la mise en place d'un PPR dédié à ce public ;

⁷⁹ Un référentiel national dédié aux prises en charge collectives est en cours d'élaboration.

- **L'élaboration du projet**, qui suppose de structurer les thématiques ou le contenu des séances ;
 - ↳ Exemples : le psychologue aide l'équipe pilote à concevoir les séances de la prise en charge collective et à choisir les outils d'animation ; le SPIP fait appel à un partenaire pour co-construire un programme d'insertion ou un stage de citoyenneté ;

- **La mise en œuvre du dispositif** (sélection des participants, organisation matérielle, supervision des animateurs, etc...) et son **articulation avec la prise en charge individuelle** des participants (les entretiens individuels pouvant être suspendus durant la participation au dispositif) :
 - ↳ Exemples : la sélection des candidats se fait en lien avec les CPIP référents, le personnel administratif peut être impliqué dans l'aspect logistique (réservation de la salle, envoi des convocations, accueil du public, etc.), le psychologue assure une supervision des animateurs des séances, etc. ;

- **Son évaluation**, qui concerne le dispositif en tant que tel et son impact sur les personnes y ayant participé ;
 - ↳ Exemples : le chef de l'antenne où se met en œuvre un programme animé par un partenaire organise une réunion permettant de dresser le bilan du dispositif, associant les personnels qui ont contribué à sa mise en œuvre ; chaque participant est reçu à l'issue de la prise en charge collective par le personnel en charge de l'animation et le CPIP référent ;

➤ **S'agissant de la personne suivie**

La participation d'une personne sous main de justice à un dispositif de prise en charge collective donne lieu à un bilan *a minima* :

- A la fin du dispositif, avec le CPIP référent et les partenaires potentiels, en favorisant la collaboration des personnes suivies ;
 - ↳ Exemple : un support d'auto-évaluation peut être remis en fin de session aux participants ;

- A l'occasion de la prochaine phase d'évaluation ;

Le CPIP référent mesure avec la personne son évolution, depuis sa participation au dispositif de prise en charge :

- ↳ Exemple : la première auto-évaluation peut servir de support d'échange pour mesurer l'évolution de pensée de la personne.

Accompagner la personne dans l'exécution de sa peine

En résumé, ce qu'il faut retenir

- La mise en œuvre du plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine (PACEP) est effectuée de façon collaborative. Le travail est programmé : les thématiques sont planifiées et prévues dans le temps, travaillées en entretiens individuels ou dans le cadre de groupes (groupes de parole et programmes collectifs). Le professionnel du SPIP cherche à faire progresser la personne en vue d'une résolution concrète de ses problématiques.
- Les savoirs faire de *l'entretien motivationnel* favorisent la motivation et l'engagement vers le changement : susciter et renforcer le discours-changement chez les personnes ambivalentes ; développer les divergences chez les personnes en phase de «précontemplation ».
- La *mobilisation du réseau partenarial* et le *travail avec les personnes ressources* de la PPSMJ favorise le développement des opportunités sociales de sortie de délinquance (emploi, formation, liens familiaux, réseau social et relationnel, loisirs, addictions, etc.). L'orientation vers un partenaire doit être active : le professionnel du SPIP identifie, actionne, et fait le lien avec le partenaire en facilitant et en favorisant le contact et le suivi. L'entourage et les personnes ressources peuvent être impliqués dans l'accompagnement.
- Le *travail éducatif basé sur des méthodes cognitives et comportementales* favorise le changement des façons de penser et d'agir en lien avec la délinquance : identification et réévaluation des représentations qui « autorisent » ou « justifient » la délinquance (discours sur la loi, la police ou la justice, la victime ; représentations concernant les relations homme/femme ou la sexualité des enfants, etc.) ; identification et réévaluation des schémas de pensée facteurs de récidive (tendance à dramatiser, à interpréter, etc.) ; apprentissage d'habiletés relationnelles (gestion de la colère ; communication, etc.) ; repérage des situations à risques et développement de stratégies alternatives (chaîne délictuelle).

4. Procéder à une réévaluation continue et à une évaluation annuelle

Règles européennes relatives à la probation

La **règle 81** indique que « *les progrès réalisés par les auteurs d'infraction sont évalués à intervalles réguliers et se répercutent sur le plan d'exécution pour la durée du suivi restant à courir* », tandis que la **règles 82** précise que « *l'évaluation reflète également dans quelle mesure le plan d'exécution a été défini, mis en œuvre et a produit les effets attendus* ».

La **règle 83**, quant à elle, rappelle que « *l'avis de l'auteur d'infraction quant à la pertinence du suivi est à joindre à l'évaluation* ».

Le processus d'évaluation doit être continu et régulier car il convient de ne pas figer la prise en charge telle qu'initialement définie. Il a donc lieu pendant toute la durée de l'accompagnement de la personne suivie.

La compréhension fine et juste des problématiques d'une personne en lien avec sa délinquance, ainsi que la définition et la mise en œuvre des modalités les plus opportunes pour y répondre demande du temps. Il en ressort que les entretiens successifs, la construction de la relation avec elle, les contacts avec les personnes ressources et les partenaires, la connaissance de son environnement, doivent permettre d'affiner l'analyse, éventuellement de corriger ou réajuster l'hypothèse posée au moment de l'évaluation initiale. Il s'agit :

- de poursuivre et d'approfondir l'évaluation initiale par la collecte de nouvelles données et l'exploration de nouveaux champs insuffisamment explorés pendant les premiers temps de la prise en charge ;
- d'infirmier ou confirmer les analyses initialement produites ;
- de constater l'évolution de la situation et les progrès réalisés ;
- d'évaluer la pertinence des interventions proposées et la stratégie d'accompagnement initialement adoptée.

L'évaluation continue est préconisée pour l'ensemble des mesures et des peines. Elle permet plus spécifiquement :

- d'approfondir l'analyse ;
- de prendre en compte des éléments nouveaux : changement de situation personnelle/déménagement; changement de situation pénale/faits nouveaux ;
- et de réajuster la prise en charge.

Dans le cadre de l'exécution des peines en milieu ouvert, une évaluation annuelle est obligatoire pour les peines de contrainte pénale ainsi que pour l'ensemble des mesures d'une durée égale ou supérieure à deux ans. Cette dernière préconisation peut utilement être élargie à l'application des peines en milieu fermé. Cette évaluation annuelle permet spécifiquement de :

- procéder à un bilan annuel avec la personne, soit mesurer les progrès et les écarts éventuels entre les objectifs initiaux fixés ;
- réajuster, si besoin, le plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine, notamment pour prendre en compte les écarts entre les objectifs fixés et le bilan intermédiaire ;
- chercher à mettre en œuvre le principe de progressivité de la peine. Le temps écoulé depuis le début de la prise en charge et depuis la dernière condamnation constitue en effet l'un des éléments pris en

compte pour définir les modalités de suivi (éventuellement réduire leur intensité, rechercher davantage d'autonomie de la personne condamnée, etc.). A noter que pour les personnes détenues, le principe de progressivité de la peine induit l'élaboration d'un projet d'aménagement de peine pour éviter les sorties sèches ;

- informer le magistrat, et éventuellement faire des propositions concernant la poursuite de l'exécution de la peine.

L'évaluation étant une démarche continue, il est important de souligner que dans le cas où le délai d'incarcération le permet, les axes de travail initialement identifiés doivent être régulièrement interrogés pour permettre une meilleure individualisation du parcours d'exécution de la peine en milieu fermé, mais également pour identifier les pistes de travail à mettre en œuvre lors d'une sortie anticipée ou d'un suivi en milieu ouvert.

L'évaluation continue et régulière de la personne obéit aux mêmes principes méthodologiques que ceux de l'évaluation initiale. Elle permet de apprécier une évolution, une progression, un chemin parcouru, ainsi que des écarts entre les objectifs initiaux et ceux réalisés, et d'en déduire d'éventuels réajustements.

Elle mobilise également, autour du CPIP référent de la mesure, l'ensemble des professionnels du service.

Ainsi, les éléments méthodologiques décrits ci-dessous impliquent l'ensemble des professionnels du SPIP, dans la limite de leurs prérogatives (Cf tableau à la fin du paragraphe « *Procéder à une évaluation continue et régulière. Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire* »).

En pratique

Les étapes sont les suivantes :

- Recueillir des éléments concernant la situation de la personne, en l'occurrence :
 - ↳ Les précisions, changements, évolutions, les éléments nouveaux ou nouvellement connus. Comme au stade de l'évaluation initiale, le CPIP peut contacter un partenaire, contacter ou rencontrer un membre de l'entourage de la personne suivie. Ces contacts doivent avoir lieu après information, échange et accord de la personne placée sous-main de justice.
- Analyser ces données au regard du risque, des besoins, des facteurs de protection ou de la réceptivité ;
- Evaluer les progrès réalisés par les personnes suivies et interroger dans quelle mesure le plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine initialement défini a produit les effets attendus ;
 - ↳ La notion de progrès peut renvoyer la réceptivité spécifique ou préparation au changement (prendre conscience de ses besoins, résoudre son ambivalence, chercher de l'aide, surmonter les obstacles rencontrés, faire des efforts visibles et persévérer). Elle peut aussi renvoyer aux besoins, c'est-à-dire ses acquisitions faites de façon manifeste par rapport aux sept grandes dimensions (ex. : boit moins et structure mieux son temps libre).
- Déduire si nécessaire de ces éléments un réajustement du plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine : de la prise en charge (objectifs / modalités / intensité) ou de la planification (organisation dans le temps) ;

- Partager l'analyse en commission pluridisciplinaire interne (CPI), lorsque :
 - ↳ la réévaluation annuelle des personnes condamnées à une mesure de contrainte pénale ;
 - ↳ il peut exister des risques importants de récidive ;
 - ↳ il existe une multiplicité et une complexité des besoins ;
 - ↳ il existe un faible niveau de réceptivité, une difficulté à établir une relation collaborative (accompagnement difficile, lourd).
- Rédiger un rapport à destination du magistrat dans les cas visés à l'article D575 du code de procédure pénale) :
 - ↳ rapport annuel : en milieu ouvert et lorsque la durée de la peine excède une année ;
 - ↳ rapport ponctuel en cas :
 - de difficulté dans l'application des orientations générales ou des instructions particulières données par l'autorité judiciaire ;
 - en cas de modification de la situation du condamné susceptible d'avoir des implications sur le respect de ses obligations et interdictions (exemple : changement de résidence) ;
 - en cas de changement significatif des modalités de la prise en charge du condamné (exemple : modification de l'intensité du suivi, proposition de suppression, d'ajouts ou de modifications des obligations et interdictions prescrites, ou proposition de cessation anticipée de la mesure) ;
 - en cas d'incident dans le suivi de la mesure, et ce dans les plus brefs délais ;
 - en cas de demande du magistrat mandant (exemple : demande d'aménagement de peine, examens de situations et de demandes en commission d'application des peines) ;
 - ↳ de dessaisissement au profit d'un autre service ou d'une autre antenne (changement de résidence, changement d'établissement pénitentiaire...) ;
 - ↳ de changement significatif dans la prise en charge (modification de l'intensité du suivi, proposition de suppression, d'ajouts ou de modifications des obligations et interdictions prescrites, ou proposition de cessation anticipée de la mesure) ;
 - ↳ de demande du magistrat mandant (demande d'aménagement de peine, examens de situations et de demandes en commission d'application des peines) ;
 - ↳ d'incidents dans le suivi de la mesure.
- Rédiger un rapport de liaison, dans des cas autres que ceux visés à l'article D575 du CPP, lorsque la rédaction d'un écrit interne au SPIP est nécessaire. Exemple : en cas de changement d'établissement pénitentiaire, s'il est nécessaire de mettre à jour le dernier rapport du SPIP, et ainsi transmettre les éléments susceptibles d'assurer une continuité de suivi.

Les rapports ponctuels et de liaison ne présenteront une réévaluation seulement dans les cas le changement dans le PACEP initialement fixé est justifié. Dans le cas contraire, ils seront particulièrement succincts et auront pour finalité unique la transmission d'un élément nouveau.

Procéder à une évaluation continue et régulière

Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire

<i>Les personnels du SPIP</i>	<i>La mise en œuvre des préconisations visant à évaluer et planifier</i>
Le DFSPIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le DFSPIP définit, en concertation avec l'équipe, les modalités et procédures relatives à l'évaluation continue et régulière
Le DPIIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le DPIIP encadre et anime les procédures relatives à l'évaluation continue et régulière (tenue d'outils dédiés, revue de dossiers) ➤ Il apporte un appui technique et contribue l'analyse de la situation, à l'évaluation des progrès et au rajustement du plan de suivi réalisés par le CPIIP. ➤ Il élabore la synthèse de l'avis de la commission pluridisciplinaire interne. ➤ Il favorise la progressivité des parcours de peine en soutenant des modalités individualisées et propices à l'autonomisation des personnes ➤ Il alerte les autorités judiciaires en cas de difficulté et tient un outil dédié des mesures en incident ➤ Il convoque les personnes pour rappel d'obligations ➤ Il mobilise le partenariat de droit commun et associatif sur la résolution de problème (domiciliation postale, relais téléphonique pour information, parcours de santé ou d'insertion pro, de loisirs) ➤ Il facilite l'approche pluridisciplinaire et réunit la CPI en cas de besoin ➤ Il valide les rapports
Le CPIIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le CPIIP référent du dossier participe l'évaluation continue et régulière de la situation et propose d'éventuels rajustements du plan de suivi ➤ Il rédige et actualise les rapports ➤ Le cas échéant, il présente la situation en CPI.
Le personnel administratif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le personnel administratif participe éventuellement à l'organisation et au fonctionnement de la CPI
Le surveillant du SPIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le surveillant du SPIP participe à l'analyse de la situation, à l'évaluation des progrès et, le cas échéant au réajustement du plan de suivi lorsqu'il est membre de la CPI et que celle-ci est réunie
L'assistant de service social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistant de service social participe à l'analyse de la situation, à l'évaluation des progrès et, le cas échéant au réajustement du plan de suivi lorsque qu'il est membre de la CPI et que celle-ci

	<p>est réunie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il rencontre la personne suivie sur proposition du CPIP référent ou du DPIIP, lorsque cela est nécessaire
Le psychologue	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le psychologue participe à l'analyse de la situation, à l'évaluation des progrès et, le cas échéant au réajustement du plan de suivi lorsque la CPI est réunie ➤ Il rencontre la personne suivie sur proposition du CPIP référent ou du DPIIP, lorsque cela est nécessaire

PROJET

Procéder à une réévaluation continue et à une évaluation annuelle

En résumé, ce qu'il faut retenir

- Le processus d'évaluation a lieu pendant toute la durée de l'accompagnement de la personne suivie car il convient de ne pas figer la prise en charge telle qu'initialement définie. Il permet de d'approfondir l'évaluation initiale et ainsi d'infirmier ou confirmer les analyses initialement produites.
- Une évaluation annuelle est préconisée pour l'ensemble des peines et mesures. Elle permet de procéder à un bilan annuel avec la personne, soit mesurer les progrès et les écarts éventuels avec les objectifs initiaux fixés.
- Un rapport annuel d'évaluation est adressé au juge de l'application des peines, pour toutes les mesures de milieu ouvert dont la mesure excède deux ans.
- Le CPIP référent procède à la réévaluation et à l'évaluation annuelle. L'analyse peut être partagée en Commission Pluridisciplinaire Interne (CPI).

PROJ

5. Clore la prise en charge

Règles européennes relatives à la probation

La **règle 84** indique qu' « *A la fin du suivi, une évaluation finale est effectuée* ». Le comité européen pour les problèmes criminels précise, dans les commentaires de ces règles, que « *dans le but d'accroître l'efficacité, le suivi doit se conclure par une évaluation de ce qui a été réalisé, de ce qui a moins bien fonctionné et de ce qui aurait pu être réalisé différemment, que ce soit par les agents chargés du suivi ou par les auteurs d'infraction* ».

Fondements théoriques et références

Des auteurs du **courant de recherche relatif à la « Désistance »**, prônent l'idée selon laquelle « *la désistance serait mieux soutenue si le changement de comportement de la personne qui est en cours de désistance était reconnu en tant que tel par les autres et lui était renvoyé en miroir par un 'processus de dé-labellisation'* »⁸⁰

La fin de la peine ou de la mesure met un terme à l'intervention du SPIP. Elle constitue un moment important pour la personne et pour la société :

- C'est la fin de la soumission de la personne à une mesure contraignante :
La contrainte, le contrôle et l'accompagnement jouent un rôle pour contenir et soutenir la personne. La fin de la mesure constitue donc potentiellement un risque qu'il faut chercher à anticiper.
Pour prévenir toute rupture il convient :
 - de procéder à un bilan de ce qui est accompli et de ce qu'il reste à travailler ;
 - et d'assurer un relais avec des institutions de droit commun et/ou les personnes ressources de l'entourage de la PPSMJ.
- C'est aussi la fin de la peine :
La personne a « *purgé sa peine* », « *payé sa dette* ». Il peut être important de formaliser cette étape, voire de la symboliser par un rituel, et ceci afin d'appuyer une sortie ou un éloignement d'une « *identité délinquante* ».

La phase concernant la fin de l'intervention du SPIP permet d'effectuer un bilan avec la personne placée sous-main de justice, de travailler avec elle une transition, d'effectuer un rapport de fin de mesure, puis de procéder à l'archivage de cette dernière.

5.1 Entretien bilan

Le dernier entretien par le CPIP avant l'échéance de la fin de mesure permet de faire un bilan et de travailler une transition.

En pratique

- Cette phase, comme les autres, est assurée de manière collaborative afin de rechercher un bilan objectif et partagé, et également de motiver la personne dans la poursuite des efforts entrepris pour une sortie de délinquance.

⁸⁰ Maruna S. *Les apports de l'étude de la désistance à la réinsertion*, in *Désistance, la face criminologique de la réinsertion*, AJ Pénal, septembre 2010.

- Le bilan avec la personne permet d'évaluer et de formaliser les progrès réalisés au cours du suivi.
- Afin de travailler une transition, cette étape permet également de prendre des décisions quant à ce qu'il reste à accomplir, et quant à ce qui peut être relayé auprès des instances de droit commun.
 - ↳ L'identification des partenaires, le contact ou la poursuite du travail avec ces derniers sont des éléments travaillés avec la personne dans une posture motivationnelle.
 - ↳ Le CPIP peut, à cette fin, prendre lui-même contact avec les partenaires pour un passage de relais partagé avec la personne.
 - ↳ De même le contact ou la rencontre d'une personne ressource, appui d'une sortie de délinquance, peut opportunément être décidé en accord avec la PPSMJ.
- Conformément à la règle 84 des règles européennes relatives à la probation, la personne placée sous-main de justice est informée que cette évaluation restera dans son dossier et pourra être utilisée après.
- L'entretien bilan est aussi l'occasion de marquer la fin de la peine, oralement ou en ayant recours à un symbole plus formel, notamment en donnant des informations sur la fin de la contrainte exercée par la justice.

5.2 Rapport de fin de mesure

Le rapport de fin de mesure est rédigé par le CPIP référent, quel que soit son lieu d'exercice, en milieu ouvert comme en milieu fermé.

Il intervient, en milieu ouvert, au moins un mois avant la date d'échéance de la peine (article D575 du CPP).

En pratique

- Le rapport de fin de mesure est concis et synthétique.
- Il contient :
 - ↳ Un bilan de l'exécution de la peine et de l'accompagnement conformément au plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine. Le bilan fait état des progrès réalisés, des objectifs atteints et des éléments restant à travailler à partir de l'évaluation initiale et des évaluations intermédiaires fixant les modalités de prise en charge.
 - ↳ Des éléments de transition. Le rapport de fin de mesure fait état des éléments concernant la poursuite éventuelle du travail avec les partenaires de droit commun.
 - ↳ L'avis de la personne suivie par le SPIP. Le bilan et les éléments de transitions sont travaillés de façon collaborative. L'avis de la personne placée sous-main de justice sur le bilan et la transition sont recueillis et mentionnés au rapport de fin de mesure.

5.3 Archivage de la mesure

A échéance de la peine, le dossier papier et le dossier APPI sont archivés. Le personnel administratif procède à l'archivage, sous le contrôle du DFSPIP.

Clore la prise en charge

Implications pour chacun des personnels dans un SPIP pluridisciplinaire

<i>Les personnels du SPIP</i>	<i>La mise en œuvre des préconisations S'agissant des méthodes de mise en œuvre des interventions</i>
Le DFSPiP	<ul style="list-style-type: none">➤ Le DFSPiP élabore une politique de fin de prise en charge à visée restaurative. Il rédige le rapport d'activité et le communique aux personnels et aux partenaires
Le DPIP	<ul style="list-style-type: none">➤ Le DPIP valide les rapports de fin de mesure et formalise les fins de prise en charge sans incident➤ Il veille à la tenue d'APPI au plus juste de la réalité des mesures actives affectées au service➤ Il tient à jour un outil dédié pour les situations en prolongation ou révocation et rappelle au magistrat la nécessité d'une forte réactivité➤ Il organise l'archivage de la mesure➤ Il informe le DFSPiP des difficultés par des notes circonstanciées
Le CPIP	<ul style="list-style-type: none">➤ Le CPIP procède à l'entretien bilan➤ Il rédige le rapport de fin de mesure
Le personnel administratif	<ul style="list-style-type: none">➤ Le personnel administratif procède à l'archivage de la mesure

Clore la prise en charge
En résumé, ce qu'il faut retenir

- La fin de la peine constitue une étape importante. Elle doit être anticipée pour permettre d'effectuer un bilan avec la personne accompagnée, et éventuellement prévoir des relais.
- Elle peut être formalisée afin d'appuyer une sortie ou un éloignement d'une «identité délinquante».
- Un rapport de fin de mesure est transmis au juge de l'application des peines, en milieu ouvert, au moins un mois avant la date d'échéance de la peine.
- A échéance de la peine, le dossier papier et le dossier APPI sont archivés.

PROJET

Annexes

Annexe 1 : Processus d'évaluation - Exemple de trame d'entretien

Annexe 2 : Guide de l'évaluation collaborative structurée – boîte à outils (Yann Maurin et Mark Ostling)

Annexe 3 : Illustration de la méthodologie d'évaluation et de planification par la présentation de rapports fictifs.

Annexe 4 : Présentation de supports visuels extraits du programme Parcours (Denis Lafortune)

Annexe 5 : Guide de l'approche cognitive et comportementale

Annexe 6 : Check List de Jersey

PROJET

Processus d'évaluation

Exemple de trame d'entretien

A travers cette trame d'entretien⁸¹ il est proposé une approche axée sur la collaboration avec la personne placée sous main de justice ainsi que l'analyse du passage à l'acte réinscrit dans l'histoire de la personne. L'infraction, quelle que soit sa nature, ne peut prendre sens qu'une fois mise en perspective avec un processus de vie singulier dont qu'il convient de décrypter la dynamique. La prévention de la récidive appréhende nécessairement la personne à travers son passé, sa situation présente et ses aspirations futures.

Si le jugement professionnel structuré doit prendre assise sur un certain nombre de repères corrélés par la recherche internationale sur la récidive, chaque praticien conserve la maîtrise de l'entretien pour parvenir à une bonne connaissance de la personne et des éléments significatifs à identifier. Sur ce plan, les méthodes mises en œuvre guident le professionnel.

Ainsi, l'approche motivationnelle demeure la mieux à même de concilier la nécessité de mener à bien la phase d'évaluation avec celle de forger une relation positive avec la personne. Par exemple, moins la réceptivité de la personne sera élevée, plus il conviendra de respecter son rythme de façon à éviter qu'elle ne perçoive les questionnements comme une intrusion insécurisante (ex. pourquoi vous me posez ces question?).

On parlera de co-évaluation parce que le professionnel cherche à impliquer la personne, à la rendre active et partie prenante à l'analyse de sa situation.

► Présentation de la démarche à la personne placée sous main de justice et introduction de l'évaluation

✓(Après s'être présenté) Nous nous rencontrons aujourd'hui parce que vous avez été condamné par le tribunal. Vous serez pour cette raison suivi par le SPIP. Même si vous venez ici parce que cela fait partie de vos obligations judiciaires, mon objectif est de vous proposer que nous fassions

⁸¹ Trame d'entretien réalisée à partir d'un travail élaboré par Yann Maurin, CPIP, et expérimenté à la MA de Villefranche sur Saône

ce travail ensemble. L'idée est de chercher à faire en sorte que ce temps obligatoire soit également un temps utile pour vous.

Nos 3 premières rencontres seront consacrées à prendre connaissance de votre situation afin de mieux vous connaître. Le but est de chercher à réfléchir ensemble sur ce qui vous a mené au tribunal : qu'est-ce qu'il s'est passé et qu'est-ce que l'on peut faire pour éviter que cela se renouvelle ? Cette période dites d'évaluation qui va durer environ 3 mois, se terminera par la définition du travail que nous allons faire ensemble pendant le temps de votre suivi au SPIP.

? Qu'en pensez-vous?

Durant ces entretiens d'évaluation, il y a un certain nombre de questions que je vais avoir besoin de vous poser.

Commencer par une question très ouverte laissant large place à la personne/ou questionner les attentes. Par exemple :

Mais d'abord, pour commencer, j'aimerais savoir...

? Que pensez-vous de ce que vous vous arrive (des faits qui vous ont mené au tribunal, de votre condamnation)?

? Que comprenez-vous des rendez-vous ici au SPIP / qu'attendez-vous des rendez-vous ici au SPIP?

Co-évaluation des facteurs statiques

► Cette phase a pour but d'effectuer une première analyse des antécédents judiciaires de la personne placée sous main de justice.

Elle implique que le CPIP soit *a minima* en possession du volet numéro 1 du casier judiciaire. Si cette étape peut être effectuée à travers la seule consultation du dossier il est préconisé qu'elle soit approfondie avec la personne afin de recueillir des éléments clés qui faciliteront la compréhension du processus délinquant et le repérage des phases de changement ou de rupture pouvant être significatives d'un processus de désistance.

Nous allons commencer par regarder ensemble votre passé judiciaire, notamment vos précédentes condamnations. Si certains aspects vous dérangent n'hésitez pas à me le faire savoir. Nous aurons d'autres occasions d'en discuter.

? Pour commencer, avez-vous déjà lu votre casier judiciaire? Remettre le volet n°1 à l'usager et laissez-lui quelques minutes pour le consulter. Si la personne est illettrée ou analphabète montrez lui la structure d'ensemble du volet n°1.

► Décryptage des principaux facteurs statiques de récidive

? Quels sont vos premiers délits ou vos premiers problèmes avec la justice ? A quand remontent-ils ? Dans votre parcours, à quel moment avez-vous commencé à commettre des infractions et comment les choses se sont-elles enchaînées? Est recherché notamment l'âge de la première condamnation (précocité du premier passage à l'acte) /sa nature.

? Avez-vous déjà été incarcéré par le passé? Pouvez-vous m'indiquer le nombre de fois et l'âge que vous aviez lors de votre première incarcération (si plusieurs)? Renseigne sur l'importance des antécédents d'incarcération et leur précocité.

? A quand remonte votre dernière sortie de prison? Comment s'est passé votre sortie? Avez-vous commis une nouvelle infraction après votre libération et combien de temps après? Renseigne sur l'intervalle d'exposition au risque.

? Avez-vous déjà bénéficié de peines alternatives ou d'autres mesures de suivi en milieu libre? Comment se sont-elles passées? Renseigne sur la posture vis-à-vis du suivi en milieu libre mais également vis-à-vis d'éventuels manquements.

? (Si cas de révocation ou retrait de mesure) Je vois que vous avez fait l'objet d'une révocation de sursis avec mise à l'épreuve, qu'est-ce qui vous a été reprochés/qu'est ce qui s'est passé? Permet de voir s'il y a eu des manquements à des obligations ou interdictions particulières (ex. ne pas détenir d'arme, interdiction de fréquenter la victime).

? Et votre dernière condamnation? A quand remonte-elle? Permettra de nuancer le poids à accorder aux antécédents judiciaires. Les recherches sur la désistance (Al Blumstein) montrent qu'à partir d'une période qui varie en fonction des délits, entre 3 et 5 ans, le passé criminel ne définit plus l'avenir.

► Décryptage du processus de délinquance et des facteurs statiques liés à l'évolution du mode opératoire (si plusieurs antécédents de passage à l'acte)

✓ Nous allons regarder votre casier judiciaire ensemble et plus spécifiquement les périodes au cours desquelles vous avez commis des infractions et leur nature.

Repérer les évolutions du mode opératoire (ex. augmentation des actes de violence avec le temps, ou diminution mais apparition de nouvelles infractions).

? Pouvez-vous m'indiquer pour quelles raisons vous avez commis davantage d'infractions au cours des années...? Peut apporter des indications sur d'éventuels contextes à risque (ex. à cette époque je ne travaillais pas).

? Je remarque que vous n'avez commis aucun délit pendant diverses périodes, par exemple en..., selon vous, pour quelles raisons? Peut apporter des indications sur certains facteurs de protection (ex. j'avais déménagé et je venais de m'installer avec ma copine).

? Lorsque l'on regarde votre casier judiciaire on constate que vous avez toujours commis le même type d'infraction/ ou jamais commis le même type d'infraction/ ou que vos infractions ont changé de nature avec le temps. Comment expliquez-vous cela?

? Vous avez commis plusieurs faits de violences (si c'est le cas)/ d'infraction à caractère sexuel (si c'est le cas). Qui étaient les victimes par rapport à vous? Permet de repérer s'il y a une identité de victime, si les victimes sont de sexe masculin, féminin, si elles étaient mineures, interne à la famille, s'il s'agissait de proche, de connaissance ou d'inconnu. Ces éléments sont particulièrement importants en matière de risque de récidive de violence ou d'infraction à caractère sexuel.

► Clôture de la première phase et annonce de la seconde phase

✓ Je vous remercie. Les éléments que vous m'avez apportés m'aident à mieux comprendre les caractéristiques de votre parcours judiciaire.

Résumé en quelques mots de ce qu'il ressort de la co-analyse.

Nous avons beaucoup parlé de votre passé judiciaire et votre vie ne saurait se résumer à cela. Pour cette raison, si vous êtes d'accord, nous allons aborder à présent d'autres aspects de votre parcours.

Co-évaluation des facteurs dynamiques, des facteurs de protection et appréciation des principaux indices de réceptivité

► Cette phase a pour objectif de concentrer l'attention sur les facteurs en lien avec la délinquance, ainsi que sur les facteurs qui peuvent protéger ou maintenir la personne éloignée du risque de passage à l'acte. L'approche retenue ici est axée sur l'analyse du parcours de vie de la personne placée sous main de justice dans le but d'identifier l'évolution de son cadre de vie, de ses relations significatives, de ses centres d'intérêt mais aussi la constance ou la disparition de facteurs de risque, l'existence, l'émergence ou la disparition de facteurs de protection. Au-delà de ces éléments, le CPIP sera attentif à la construction du discours narratif de la personne. Selon certains chercheurs (R.GAITA 2003) les délinquants persistants ont tendance à adopter un récit « minimal » tandis que les délinquants inscrits dans un processus de désistance ont un discours narratif marqué par une rupture passé/ présent/ aspirations futures, par l'intégration de nouveaux rôles, de nouveaux idéaux, de nouveaux devoirs, par des préoccupations liées à la prise en considération de l'altérité et le développement de l'empathie (la victime, les proches, la société, le rôle de l'interdit).

► Présentation de la démarche à la personne placée sous main de justice

✓ Afin de mieux être en mesure de vous accompagner et de vous aider dans votre sortie de la délinquance, il m'est utile de bien vous connaître.

? Je pense que vous êtes en quelque sorte l'expert de vous-même et pour cette raison, si vous en êtes d'accord, j'aimerais que vous m'expliquiez quel a été votre parcours depuis votre enfance. Si vous souhaitez que certains éléments restent strictement confidentiels et ne soient jamais évoqués auprès du Juge, faites le moi savoir et je respecterai votre souhait. Dans certains cas cette question ouverte suffira et la personne développera son récit de façon spontanée. Certaines auront besoin d'être guidées au moyen de relances soit parce qu'elles n'ont jamais effectué ce travail de « narration », soit parce qu'elles disposent d'un faible capital humain (ex. difficulté de communication) ou mobilisent des résistances internes (ex. du fait du manque de confiance). Dans tous les cas il est indispensable de s'ajuster à l'ouverture cognitive de la personne placée sous main de justice (ex. éviter les tournures trop abstraites, donner des exemples). Les signes de résistance ou d'agressivité de la personne doivent être perçus comme des signes d'alerte : Vous allez trop vite! Dans ce cas explorez les

aspects évoqués par la personne elle-même. Il est parfois plus simple de contourner un mur que de l'escalader.

► Décryptage de la dynamique délinquante

Les passages à l'acte sont liés à des facteurs de risque mais ces derniers évoluent au fil du temps, certains disparaissent tandis que d'autres apparaissent au fil des changements d'habitudes, de mode de vie, de mode de pensée.

Période enfance- adolescence

Exemples (non exhaustifs) de relances :

Relance - ? *Vous êtes né à ..., où avez-vous grandi? Comment se composait votre famille?*

Relance- ? *Quels souvenirs gardez-vous de cette période? Comment décririez-vous le climat familial?*

Relance- ? *Avez-vous été exposé ou victime dans votre enfance de scènes de violence?(si oui) Avez-vous fait l'objet d'un suivi psychologique ou d'hospitalisation?*

Relance- ? *Comment s'est déroulée votre scolarité?*

Relance- ? *Quels sont vos diplômes?*

Relance- ? *Avez-vous redoublé des classes ou fait l'objet d'exclusion? Si oui à quoi cela était-il dû? Que disaient les enseignants à votre sujet?*

Relance- ? *Quelles étaient les personnes dont vous étiez le plus proche pendant cette période (de votre famille, de vos relations amicales ou autre personne importante pour vous)? Chercher à comprendre la structure de la famille, la place occupée par le groupe de pairs.*

Résumé l'ensemble de ce qui a été dit dans les grands axes pour s'assurer de l'absence de malentendu.

Période adolescence- âge adulte

Exemples (non exhaustifs) de relance :

Relance- ? *(si arrêt précoce des études) Pourquoi avez-vous interrompu votre scolarité?*

Relance- ? *Avez-vous cherché à reprendre des études par la suite? Comme cela s'est-il passé?*

Relance- ? *Après vos études quel a été votre parcours professionnel? Quand avez-vous commencé à travailler? Quelles ont été vos différents emplois? Quelles ont été vos mauvaises expériences professionnelles? Quelles ont été vos meilleures expériences dans le domaine du travail?*

Relance- ? *En dehors de votre activité professionnelle/ lorsque vous n'aviez pas de travail comment occupiez-vous vos journées? Aviez-vous d'autres activités que votre activité professionnelle (sport, loisirs, etc...)? Vous est-il arrivé d'avoir des occupations dangereuses ou à risque?*

Relance- ? *(en fonction de la situation affective) Avez-vous déjà eu des périodes de concubinage par le passé? (si instabilité des unions) Avez-vous rencontré des difficultés dans vos différentes unions?*

Relance- ? *Quelles étaient les personnes dont vous étiez le plus proche pendant cette période (de votre famille, de vos relations amicales ou autres personne importante pour vous)?*

Relance- ? (si usager de produit) Quelles ont été à cette période vos consommations d'alcool ou d'autres drogues? Comment cela a-t-il commencé?

✓ Résumé l'ensemble de ce qui a été dit dans les grands axes pour s'assurer de l'absence de malentendu.

Période actuelle

Exemples (non exhaustifs) de relance :

Relance- ? Et aujourd'hui, vous vivez à Vous vivez là depuis longtemps ? Quelles sont les personnes qui vivent avec vous ? (si ce n'est pas le cas) Avez-vous déjà eu un logement autonome? (si instabilité matérielle) Vous avez déménagé souvent, comment expliquez-vous cela?

Relance- ? Quelle est votre situation familiale aujourd'hui? (si la personne est en couple), Comment se passe votre vie de couple? (si la personne a des enfants) Comment se passe vos relations avec vos enfants? Comment décririez-vous votre rôle de père/de mère?

Relance- ? Quelle est votre situation d'emploi ? Comment se passe votre travail (satisfaction au travail/conflit au travail) ? Quels sont vos relations avec vos collègues/votre chef ? Avez-vous des projets de changement sur le plan professionnel ?

Relance- ? En dehors du travail, comment occupez-vous vos journées ? Quels sont vos loisirs? Vous arrive-t-il d'avoir des occupations dangereuses ou à risque?

Relance- ? Quelles sont les personnes avec lesquelles vous passez du temps (vos amis/votre famille/vos collègues de travail...)? Celles qui sont importantes pour vous ? Celles qui, selon vous, vous aident ou vous soutiennent/celles qui, au contraire, selon vous, vous entraînent dans la délinquance ?

Relance- ? Avez-vous rencontré des problèmes de santé ayant conduit à la mise en place d'un suivi médical ou d'une hospitalisation? Pouvez-vous m'en parler?

Relance- ? Avez-vous fait l'objet d'un suivi psychologique ou d'une hospitalisation?

Relance- ? Est vous consommateur d'alcool ou d'autres drogues? Pouvez-vous me décrire votre consommation? Qu'en pensez-vous aujourd'hui/comment le vivez vous?

✓ Résumé l'ensemble de ce qui a été dit dans les grands axes pour s'assurer de l'absence de malentendu.

► Décryptage des facteurs dynamiques actuels et de l'ouverture cognitive au changement

?- Avec le recul, selon vous quels sont les évènements ou comportement qui ont conduit à cette prise en charge par le SPIP?

Relance- Quels sont les problèmes que vous rencontrez dans votre quotidien?

? – Qu'est-ce qui est à l'origine de ces problèmes?

? – Quel est votre rôle dans la survenue de ces problèmes? Pensez-vous que ces derniers sont dus à la malchance ou aux autres?

? – Les personnes qui comptent le plus dans votre entourage, que pensent-elles du suivi par le SPIP?

- ?- *De quelles façons pensez-vous régler les problèmes qui vous ont conduit à commettre une infraction?*
- ? – *Sur une échelle de 0 à 10 jusqu'à quel point pensez-vous être capable de résoudre votre problème de ...?*
- ?- *Avez-vous commencé à résoudre certains problèmes? Qu'est-ce qui vous permet de voir que vous avez avancé?*

✓ Résumé l'ensemble de ce qui a été dit dans les grands axes pour s'assurer de l'absence de malentendu.

PROJET

Annexe 2 : Guide de l'évaluation collaborative structurée – boite à outils (Yann Maurin et Mark Ostling⁸²)

Définir un plan d'intervention correctionnelle n'est pas une chose aisée car cela implique de trouver le juste équilibre de ce qui est nécessaire au changement de la personne en veillant à préserver ses droits et libertés tout en assurant la protection de la collectivité. Tous les services de probation du monde sont confrontés à cette difficulté. Le développement des outils d'évaluation du risque est venu apporter une aide dans cet effort de recherche du bon ajustement tout en relevant le niveau d'exigence dans la qualité des informations recueillies pour apprécier la situation de la personne.

A l'heure où la France commence à introduire des outils d'évaluation dans les pratiques opérationnelles des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation, les services de probation anglais utilisent depuis plusieurs années un instrument de dernière génération, OASIS. Un travail de collecte de données conséquent est nécessaire au cours des entretiens d'évaluation menés avec l'usager sous-main de justice pour pouvoir renseigner ce logiciel. Cependant l'approche par questionnaire (enchaînement de questions visant à explorer les différents indicateurs de l'outil) ne suscite pas nécessairement l'adhésion des personnes et peut même nuire à leur réceptivité.

Aussi des agents de probation anglais ont peu à peu adapté leurs pratiques de façon à faire de l'usager *un contributeur actif* de l'évaluation et du plan d'intervention.

Mark Ostling, ancien officier de probation du service de probation de Londres et formateur indépendant, a développé au cours de sa pratique une méthode d'évaluation collaborative qui prend assise sur des supports visuels qui aident la personne à faire un inventaire de sa situation. Cette approche est conforme aux recommandations du Conseil de l'Europe du 20 janvier 2010 qui préconisent tout au long du processus d'accompagnement une association active de la personne. Par ailleurs on peut considérer que l'approche collaborative est la mieux à même de soutenir l'engagement durable de l'usager car elle respecte le principe d'autodétermination.

Le présent guide d'utilisation des supports collaboratifs a été élaboré dans le cadre d'un partenariat entre le département probation et criminologie de l'ENAP et Mark Ostling.

⁸² Yann Maurin est CPIP, chargé de formation à l'ENAP, Mark Ostling a été précédemment officier de probation en Angleterre, il est actuellement formateur en méthodologie de l'intervention. Il intervient notamment en France en formation initiale et continue des CPIP à l'ENAP

Lors de notre précédent entretien je vous ai présenté mes fonctions ainsi que mon service. Afin que nous puissions travailler ensemble j'aimerais mieux vous connaître.

Etape 1

Au fond, qu'est-ce qui fait partie de votre vie ?

Evaluation collaborative structurée - **Votre vie**

Qu'est-ce qui compose votre vie ? Personnes, activités, autres... ?
Qu'est-ce qui occupe une place importante ?

(c) Mark Ostling 2015

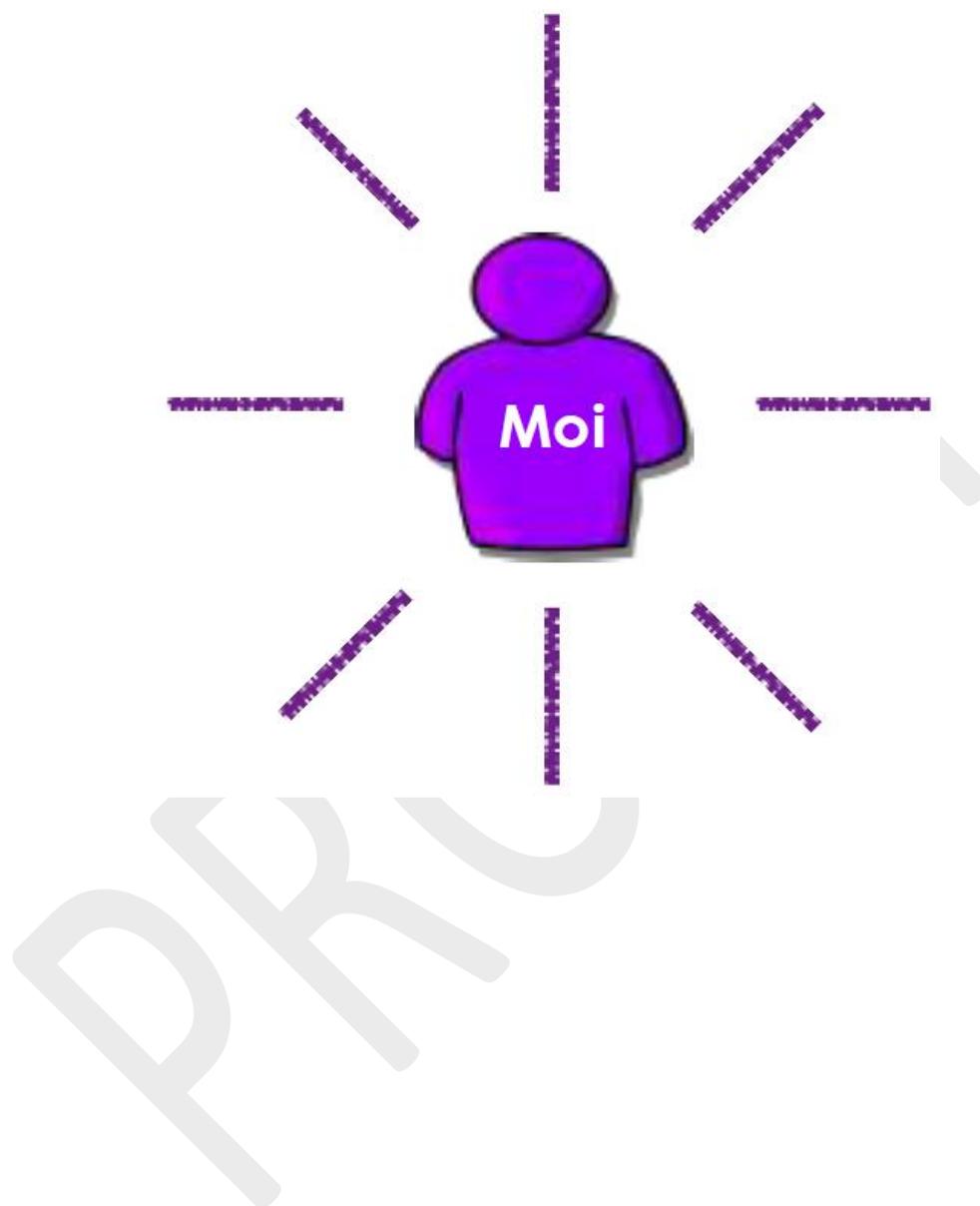
CPIP

USAGER

Le support **Votre vie** peut aider la personne à mettre en évidence les activités, les préoccupations mais aussi les personnes qui structurent sa vie. A ce stade il n'est pas fait de distinction entre les aspects positifs ou négatifs. Le document est remis à la personne qui inscrit autour de l'icône central tout ce qui lui vient à l'esprit. Dans un dernier temps elle est incitée à entourer ce qui occupe le plus de place dans sa vie, en bien ou en mal.

Cette étape est clôturée par un résumé qui met en perspective les différents éléments évoqués par la personne en insistant sur ce qui la préoccupe. Elle est invitée à indiquer si la restitution est fidèle à sa pensée et si elle souhaite ajouter des précisions.

Evaluation collaborative structurée - **Votre vie**

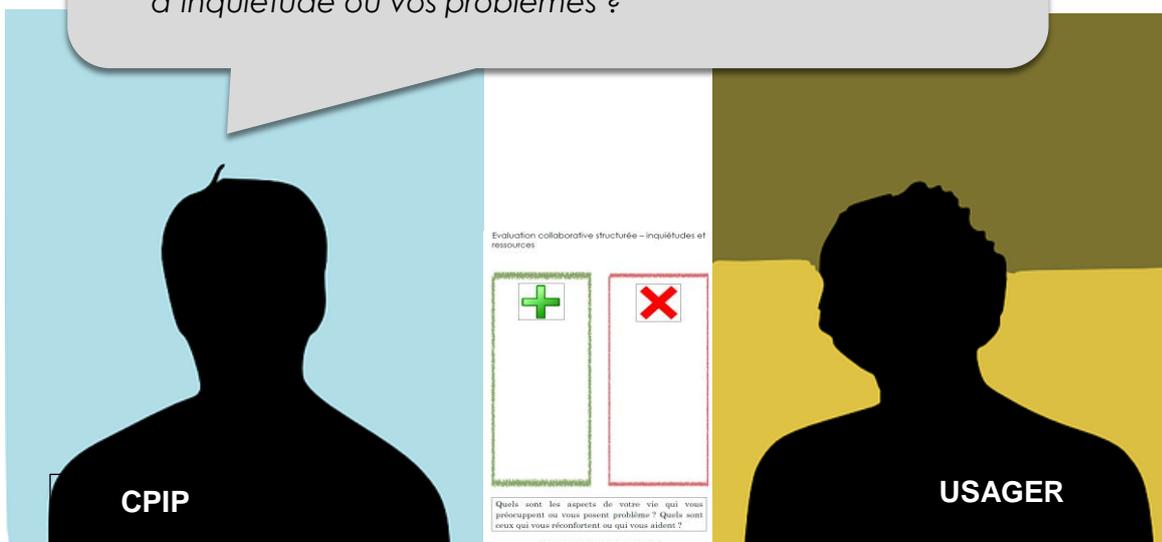


Qu'est-ce qui compose votre vie ? Personnes, activités, autres... ?
Qu'est-ce qui occupe une place importante ?

Comme nous l'avons vu de nombreux aspects ou personnes comptent dans votre vie ou vous préoccupent.

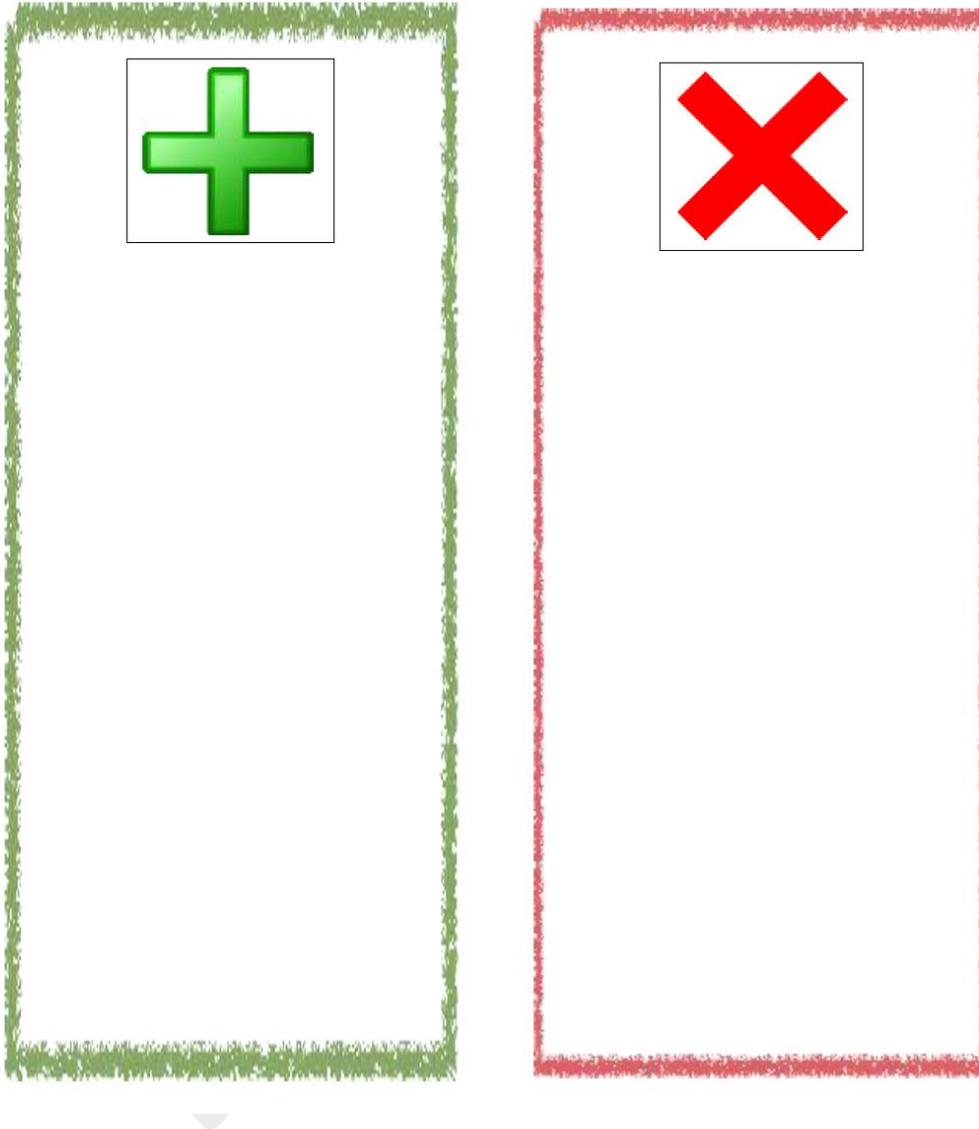
Quels sont vos forces ou leviers et quels sont vos sources d'inquiétude ou vos problèmes ?

Etape 2



Le support ***Inquiétudes et ressources*** peut aider la personne, lors d'une seconde étape, à mettre en évidence les aspects positifs et négatifs de sa vie. Certains peuvent être à mi-chemin entre les deux, notamment lorsque la personne éprouve de l'ambivalence. L'objectif de l'entretien est de faire *évoquer* l'usager, de faire émerger ce qui pourrait être des leviers et ce qui pourrait être des problèmes à résoudre. Le support ***Ce qui va et ce qui ne va pas ?*** peut également être utilisé à la place d'***Inquiétudes et ressources*** en fonction de la réceptivité de la personne. Sa configuration peut en effet apparaître plus directive car la place accordée aux aspects négatifs est visuellement plus importante sur le support. Le but est de mettre en évidence le fait que même lorsque l'on se sent encerclé par les problèmes subsiste un espoir, des points positifs à explorer. Certains usagers pourraient néanmoins mal réagir et se montrer dissonants : *Je n'ai pas tant de problèmes que ça ! Il me faudrait plus de place pour indiquer ce qui va dans ma vie !* Quel que soit le support utilisé cette étape de l'entretien s'achève par un résumé qui met en perspective les points problématiques en terminant par les points positifs qu'il conviendra de développer lors de l'accompagnement. La personne est invitée à indiquer si la restitution est fidèle à sa pensée et si elle souhaite ajouter des précisions.

Evaluation collaborative structurée – inquiétudes et ressources



Quels sont les aspects de votre vie qui vous préoccupent ou vous posent problème ? Quels sont ceux qui vous réconfortent ou qui vous aident ?

Evaluation collaborative structurée – **Ce qui va et ce qui ne va pas dans votre vie ?**

Qu'est - ce qui ne va pas dans votre vie ?

Qu'est-ce qui pourrait s'améliorer ?

Qu'est - ce qui va bien ?

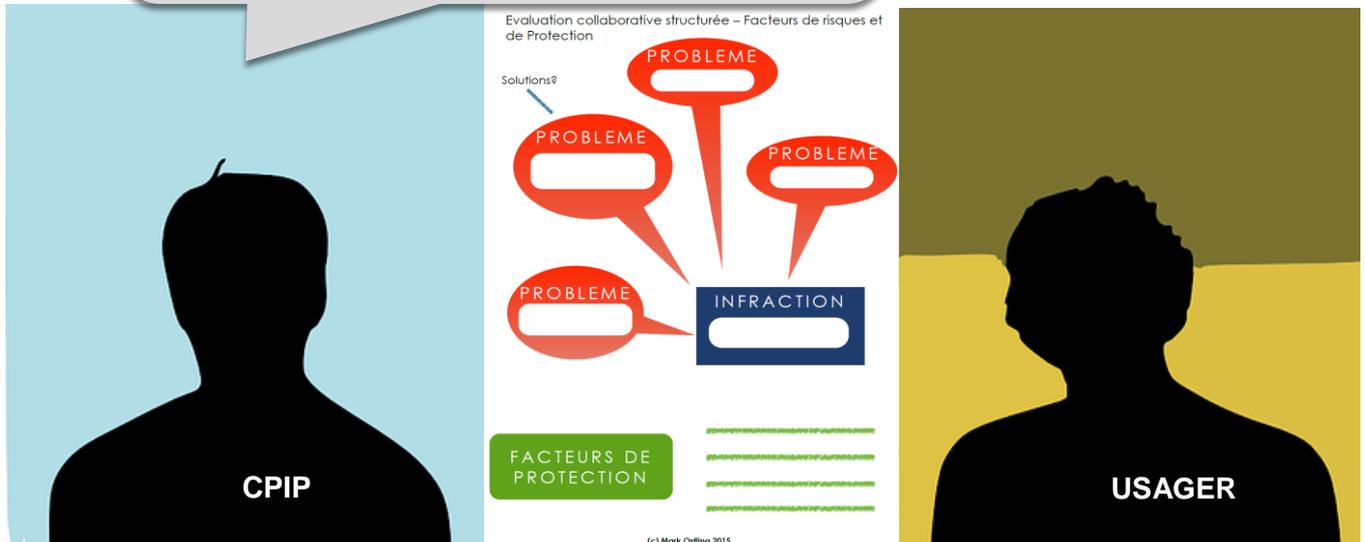
Qu'est-ce qui ne va pas, qui vous pose problème dans votre vie ?

Qu'est-ce qui va bien, qui vous épanouit dans votre vie ?

Qu'est-ce que vous pourriez faire pour que la zone verte occupe plus de place

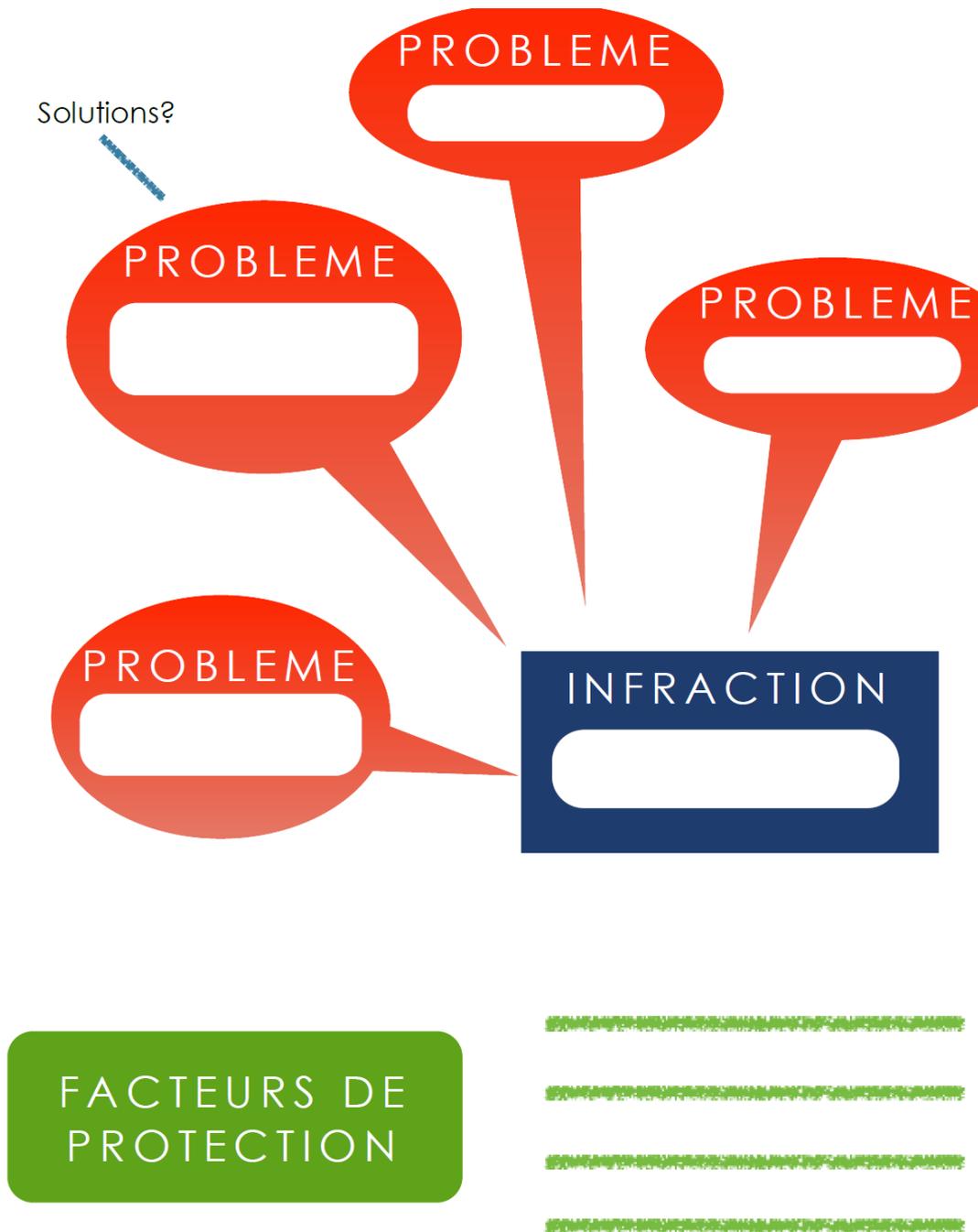
Nous avons commencé à voir les points positifs et négatifs de votre vie. Plus spécifiquement, selon vous, quels sont les problèmes qui ont contribué à votre/ vos infractions(s) ?

Etape 3



Le support **facteurs de risques et de protection** amène plus directement la personne à évoquer ses facteurs de risque et ses facteurs de protection. L'entretien s'achève par un résumé qui reprend les éléments mis en lumière par la personne et qui insiste sur la finalité de l'accompagnement : réduire les zones rouges, augmenter les zones vertes.

Evaluation collaborative structurée – Facteurs de risques et de Protection



Nos précédents échanges ont mis en évidence de nombreux éléments qui nous aideront à définir un plan de travail. Afin de ne pas oublier d'aspects qui pourraient avoir une incidence sur votre avenir, je vous propose d'examiner ces différentes sphères de votre vie. Que pouvez-vous m'indiquer sur ces différents points?

Étape 4

Evaluation collaborative structurée – Sphères de vie

SANTÉ
Handicap physique/ mental ? Diagnostic ?
Traitement/ suivi médical ?
Maladies ?
Lien avec la délinquance ?

ANTECEDENTS JUDICIAIRES
Parcours judiciaire ?
Type d'infraction ?
Violence ?
Position par rapport aux faits ?
Position par rapport aux victimes ?

RELATIONS FAMILIALES, SOCIALES
Situation familiale ?
Vie affective ?
Sentiments ?
Réseau relationnel ?
Lien avec la délinquance ?

FAÇONS DE PENSER, ATTITUDES, ÉMOTIONS
Difficultés dans les relations avec les autres ? À quel niveau ?
Sentiment de colère ? Tendance à généraliser ?
Capacité à résoudre les problèmes ?
Motivation au changement ?
Impulsivité/ capacité de maîtrise de soi ?
Lien avec la délinquance ?

EMPLOI, ÉTUDES, LOISIRS
Situation professionnelle ?
Objectifs/ perspectives ?
Qualifications ?
Expérience scolaire ?
Formation ?
Loisirs ? Temps libre ?
Lien avec la délinquance ?

LOGEMENT
Type de logement ?
Précaire/ instable ?
Amis de loyers/ impulsion ?
Proximité avec les victimes ?
Conflits de voisinage ?
Lien avec la délinquance ?

DROGUES ET ALCOOL
Prise de produits ?
Autres conduites à risque ?
Traitement ?
Motivation ?
Bilan de santé ?
Lien avec la délinquance ?

RESSOURCES
Dettes ?
Tribune des allocations ?
Ressources matérielles ?
Lien avec l'usage de produits ?
Lien avec la délinquance ?

NB: Pour chaque sphère, mettre en évidence la diversité des problématiques rencontrées

(c) Mark Oetting & Yann Mouaïn- DFC - ENAP 2015

CPIP

USAGER

Le support **Focus sur les sphères de vie** nécessite à lui seul un entretien d'au moins 45 minutes. Il intervient à un stade où une relation collaborative est instaurée et où la personne a bien intégré l'objectif du travail engagé qui est de cibler les aspects à travailler dans le cadre du plan d'intervention. Lors de l'entretien le document est placé au centre de la table et est présenté dans sa globalité. La personne est invitée à exprimer ses premiers sentiments puis à apporter des précisions sur chacun des aspects du support. Elle reste libre de ne pas évoquer certains points qui pourraient la perturber. Les aspects restés en suspens seront repris ultérieurement. L'entretien s'achève par un résumé qui met en perspective les liens entre les différentes sphères, les fragilités et les forces. La personne est invitée à indiquer si la restitution est fidèle à ses propos et si elle souhaite ajouter des précisions.

Evaluation collaborative structurée – Sphères de vie

SANTÉ

- Handicap physique/ mental ? Diagnostique ?
- Traitement/ suivi medical ?
- Médecins ?
- Lien avec la délinquance ?

ANTECEDENTS JUDICAIRES

- Parcours judiciaire ?
- Type d'infraction ?
- Violence ?
- Position par rapport aux faits ?
- Position par rapport aux victimes ?

RELATIONS FAMILIALES, SOCIALES

- Situation familiale ?
- Vie affective ?
- Enfants ?
- Réseau relationnel ?
- Lien avec la délinquance ?

FACONS DE PENSER, ATTITUDES, EMOTIONS

- Difficultés dans les relations avec les autres ? A quel niveau ?
- Sentiment de colère ? Tendance aggressive ?
- Capacité à résoudre les problèmes ?
- Motivation au changement ?
- Impulsivité/ capacité de maîtrise de soi ?
- Lien avec la délinquance ?

EMPLOI, ETUDES, LOISIRS

- Situation professionnelle ?
- Objectifs/ perspectives ?
- Qualifications ?
- Expérience scolaire ?
- Formation ?
- Loisirs ? Temps libre ?
- Lien avec la délinquance ?

LOGEMENT

- Type de logement ?
- Précaire/ instable ?
- Arriérés de loyers/ expulsions ?
- Proximité avec les victimes ?
- Conflits de voisinage ?
- Lien avec la délinquance ?

DROGUES ET ALCOOL

- Prise de produits ?
- Autres conduites à risque ?
- Traitement ?
- Motivation ?
- Bilan de santé ?
- Lien avec la délinquance ?

NB: Pour chaque sphère, mettre en évidence la diversité des problématiques rencontrées

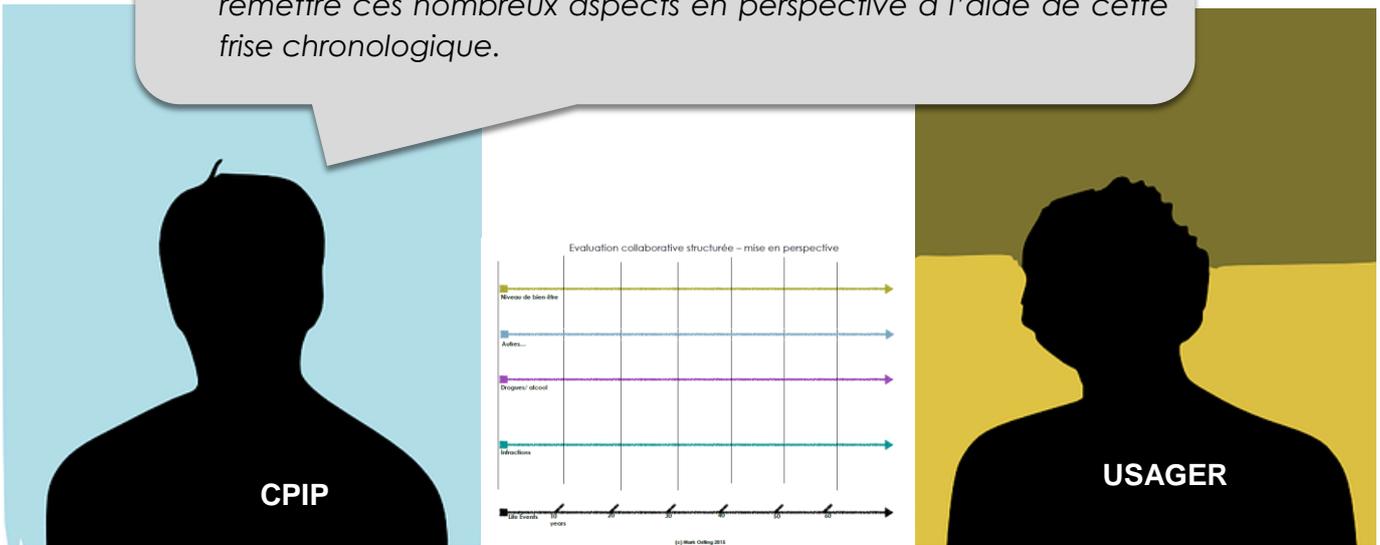
RESSOURCES

- Dettes ?
- Tributaire des allocations ?
- Ressources insuffisantes ?
- Lien avec l'usage de produits ?
- Lien avec la délinquance ?

(c) Mark Ostling & Yann Maurin- DPC -ENAP 2015

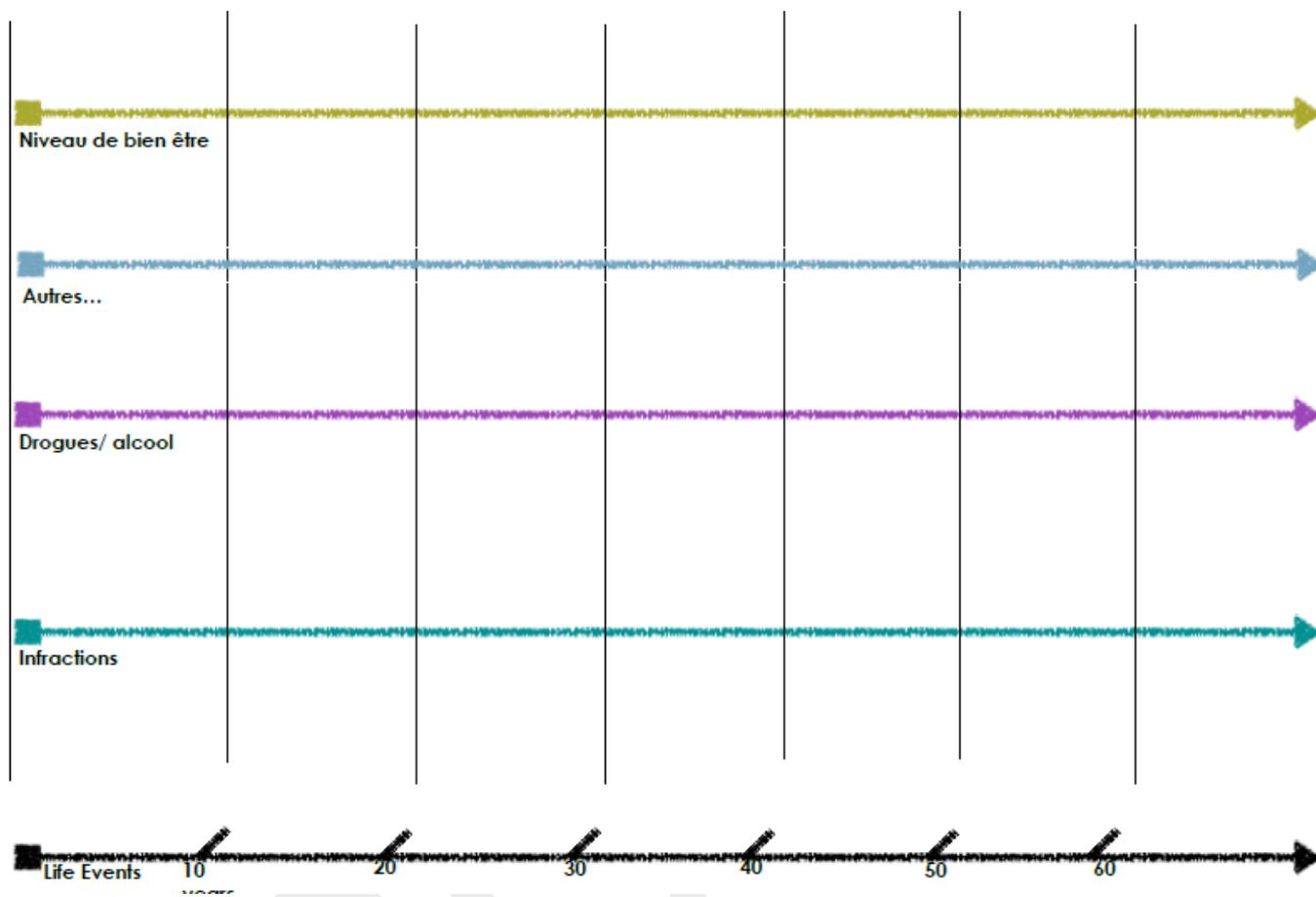
Etape 5

Au cours de nos précédentes discussions nous avons exploré de très nombreuses dimensions de votre vie et pu établir des liens entre certains facteurs et certains problèmes. Je vous propose de remettre ces nombreux aspects en perspective à l'aide de cette frise chronologique.



Le support **Mise en perspective** permet de synthétiser de façon dynamique l'ensemble des dimensions qui ont été explorées tout en poursuivant le travail de mise en perspective des interactions dans le parcours de la personne. Les frises sont renseignées en commençant par celles du bas. La personne reprend la chronologie des événements importants de sa vie puis elle indique avec une croix, sur la seconde frise, chaque infraction commise ainsi que leur nature. Les phases de plus fortes réitérations, les pauses, les aggravations ou au contraire le changement dans la nature des infractions pourront ainsi être mis en lumière de même que leur contexte. Puis la personne procède de la même façon avec la frise relative aux prises de produits. Elle pourra procéder de même en indiquant le ou les facteurs significatifs qui auront été identifiés lors des discussions précédentes. Enfin la personne est invitée à noter par des croix rouges les périodes de vie insatisfaisantes et par des croix bleues les périodes de vie satisfaisantes, tout en indiquant les facteurs en lien avec ces variations. L'entretien est clôturé par un résumé qui met en évidence la précocité, la persistance ou la disparition de certains facteurs, l'interaction entre les différents facteurs et la délinquance, l'impact sur le niveau de bien-être, l'influence des facteurs de protection.

Evaluation collaborative structurée – mise en perspective



Etape 6

Ainsi que je vous l'avais indiqué, l'objectif du travail que nous avons engagé est de définir un plan d'intervention pour vous aider. Nous avons discuté des nombreux aspects de votre situation et tous n'ont pas le même niveau d'importance. Pour cette raison je vous propose d'évaluer ceux sur lesquels nous devons nous focaliser.

The diagram illustrates the interaction between the CPIP (Criminologist) and the USAGER (User) using a self-evaluation tool. The tool consists of two identical grids, one for the CPIP and one for the USAGER. Each grid has a scale from 1 (1 = très peu important) to 10 (10 = très important) and lists six domains: Logement, Emploi/études, Finances/ressources, Vie affective/relations sociales, Santé physique/morale/état émotionnel, and Drogues/alcool/Motiv. de soi prise de décision. The grids are used to assess the importance of these domains for each person. Below the grids, a note states: 'Lesquels des ces domaines doivent être développés pour vous aider à sortir de la délinquance ?' (Which of these domains should be developed to help you get out of delinquency?).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Logement										
Emploi/études										
Finances/ressources										
Vie affective/relations sociales										
Santé physique/morale/état émotionnel										
Drogues/alcool										
Motiv. de soi prise de décision										

Lesquels des ces domaines doivent être développés pour vous aider à sortir de la délinquance ?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Logement										
Emploi/études										
Finances/ressources										
Vie affective/relations sociales										
Santé physique/morale/état émotionnel										
Drogues/alcool										
Motiv. de soi prise de décision										

(c) Mark Odling & Yann Maurin - DFC - ENAP 2015

Le support **Auto évaluations** permet de hiérarchiser les aspects de la situation en discriminant les problèmes les plus significatifs. Les quatre tableaux sont présentés à la personne au fur et à mesure. Le premier vise à apprécier le niveau de satisfaction dans chacun des domaines de la vie. Le second apprécie les domaines les plus reliés à la délinquance. Le troisième évalue les domaines les plus susceptibles de protéger la personne contre la délinquance. Le dernier synthétise l'ensemble des domaines qui doivent être développés au cours de l'accompagnement. L'entretien est clôturé par l'inventaire des domaines à travailler au cours du plan d'intervention : besoins criminogènes, facteurs de protection.

Evaluation collaborative structurée - auto évaluations

Quel est votre niveau de satisfaction dans chacun de ces domaines de votre vie ?

1 = très insatisfait/ nombreux problèmes, 10 = très satisfait/ aucun problème

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Logement										
Emploi/ études										
Finance/ ressources										
Vie affective/ familiale/ sociale										
Santé physique/ mentale/ état émotionnel										
Drogues/ alcool										
Maîtrise de soi/ prise de décision										

A quel point pensez-vous que les problèmes rencontrés dans ces différents domaines contribuent à vos infractions ?

1= pas du tout, 10 = beaucoup

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Logement										
Emploi/ études										
Finance/ ressources										
Vie affective/ familiale/ sociale										
Santé physique/ mentale/ état émotionnel										
Drogues/ alcool										
Maîtrise de soi/ prise de décision										

Evaluation collaborative structurée - auto évaluations

Lesquels de ces domaines sont les plus à même de vous aider à sortir de la délinquance ?

1 = très peu important 10= très important

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Logement										
Emploi/ études										
Finance/ ressources										
Vie affective/ familiale/ sociale										
Santé physique/ mentale/ état émotionnel										
Drogues/ alcool										
Maîtrise de soi/ prise de décision										

Lesquels des ces domaines doivent être développés pour vous aider à sortir de la délinquance ?

1= très peu important, 10 = très important

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Logement										
Emploi/ études										
Finance/ ressources										
Vie affective/ familiale/ sociale										
Santé physique/ mentale/ état émotionnel										
Drogues/ alcool										
Maîtrise de soi/ prise de décision										

Evaluation collaborative structurée – Objectifs et étapes

1. Quel est votre objectif ?



2. Quelles étapes devez-vous franchir pour atteindre votre objectif ?

3. Qu'est-ce qui pourrait vous aider ? Comment allez-vous procéder ?

Annexe 3 : présentation de rapports fictifs

Rapport 1 : rapport d'évaluation initial – Cas d'une peine de milieu ouvert

Présentation de la situation de monsieur M

Monsieur M est âgé de 32 ans. Il est condamné pour violence sur concubin avec ITT < 8 jours, à la peine de 6 mois d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve pendant 3 ans, obligation de soins.

Son casier judiciaire fait mention d'une précédente condamnation, également pour violence conjugale. Il ne s'agit pas de la même victime. Quatre années se sont écoulées entre ces deux faits de violences.

Monsieur M vit seul depuis sa séparation avec la victime, séparation qui a eu lieu après les faits. Il est locataire depuis environ sept ans.

Il n'a pas d'enfant.

Il précise avoir vécu 1 ans avec sa compagne dans son appartement. Il relate l'avoir rencontré à l'occasion d'une sortie et précise que leurs liens ont toujours été conflictuels. « J'aime bien aller sur internet, elle est très jalouse, on se dispute comme dans beaucoup de couple ».

Il indique voir très peu sa famille. Ses parents ont divorcé lorsqu'il avait 10 ans. Sa mère s'est remariée et il a deux demi frères de 10 et 12 ans plus jeunes que lui. Il précise avoir été victime de la violence de son beau-père jusqu'à son départ du domicile familial à sa majorité. Il indique également avoir appris, mais tardivement, que sa mère était également victime la violence de son beau-père. Il ne voit plus son beau-père ni ses demi-frères, rarement sa mère (qui aujourd'hui vit seule), et rarement son père.

Titulaire d'un Bac, il indique avoir effectué à la suite deux années d'école de commerce. Mais peu investi, il précise avoir changé d'orientation pour effectuer une formation en alternance dans le domaine de l'informatique.

Sur le plan professionnel, monsieur M est au chômage depuis 6 mois : Il a démissionné de son précédent emploi (CDI durant 7 ans dans le domaine de l'informatique) suite à un conflit qu'il relate relatif à son absence de progression de carrière.

Il précise que cette période de chômage est pour lui une source importante de stress : ayant des difficultés financières il est aidé financièrement par son père ; il indique qu'il sort peu de chez lui, passe beaucoup de temps sur son ordinateur, et que la promiscuité avec sa compagne a été source de conflits.

Il recherche un emploi et est aidé en cela par une conseillère du pôle emploi avec laquelle il indique avoir une bonne relation. « Elle a compris ma situation et est optimiste » indique-t-il à son sujet. Avec l'accord de Mr M, nous avons contacté la conseillère qui confirme que le travail est en route et que plusieurs pistes réalistes sont concrètement envisagées.

Monsieur M indique être un gros fumeur de cigarette, mais il ne boit pas d'alcool.

Il a peu de lien, est adepte des sites de rencontre sur internet.

Concernant les faits commis, il reconnaît avoir été violent, mais pour lui, les violences sont réciproques et provoquées par la jalousie de sa compagne. Il estime avoir été condamné sévèrement. Il dit à ce sujet : « on se disputait, on s'empoignait, après on se pardonnait » ; « Tout ça pour ça. Elle est jalouse, on se dispute, c'est tout ».

Interrogé à ce sujet, il dit précise qu'il peut s'emporter, mais légitime cette attitude : « c'est quand on me cherche ». « Au boulot par exemple » précise-t-il.

Monsieur M se présente au rendez-vous et ne conteste pas le suivi par le SPIP. Il n'est pas réticent dans l'échange et est courtois.

Concernant l'obligation de soins, monsieur M n'a pas entrepris de suivi. Nous lui avons transmis les coordonnées du centre de consultation spécialisée dans les violences intra familiales.

Analyse des facteurs de risque statiques

Monsieur M est âgé de 32 ans. Il a une seule précédente condamnation qui date de 4 ans. Cependant, cette condamnation a également été prononcée pour violence conjugale et la victime est une autre femme.

Analyse des facteurs de risque dynamiques (ou besoins d'intervention)

1/ Mr M évoque sa situation professionnelle comme facteur des conflits de couple : en effet, la perte de son emploi est facteur de stress et entraîne une inoccupation qui peut être problématique. A noter que sur ce point, Mr M bénéficie d'une personne ressource, la conseillère du pôle emploi. Il s'agit d'un facteur de protection qui vient tempérer ce risque.

2/De façon plus générale, Mr M est relativement isolé. Il a peu de lien y compris familiaux ce qui a pour conséquence pour lui de développer des « relations » via internet. Il est conscient de ce problème : il précise que pour lui « c'est plus facile ». Cette question sera envisagée sur l'angle des représentations de la relation dans un couple, et, dans un second temps, sous l'angle des habiletés de communication. A noter que sur ce point, monsieur M semble ouvert à l'échange et à une remise en question de ses habitudes, s'il le faut.

3/Monsieur M décrit son couple comme conflictuel et relate les faits dont il a été lui-même victime. La question des relations familiales est sans doute un facteur de la commission des violences. Nous inviterons Monsieur M à interroger ce lien dans le cadre du contact qu'il aura avec le psychologue du centre de consultation spécialisé. Nous travaillerons cette question en interrogeant les représentations des relations dans un couple (conflit/violence) et la question de la victime (ressenti, conséquences).

4/Nous évoquons avec Mr M les représentations qu'il se fait de la violence (qui pour lui sont minimales), de sa responsabilité dans ces violences (la jalousie de sa femme, les conflits de couple présentés comme situation « banale »), et des conséquences de ces violences pour son ex compagne (qui pour lui ne sont pas importantes). Pour nous, ces représentations sont à mettre au travail. Monsieur M indiquant ne pas voir le lien avec condamnation, nous travaillerons chercherons à obtenir une prise de conscience. A noter que sur ce point, Monsieur M n'est pas réticent à l'échange et semble ouvert à la réflexion, ce qui constitue un facteur de protection.

5/Nous parlons également avec monsieur M de son impulsivité. Il indique ne pas avoir de problème sur ce plan et se montre relativement réactif sur ce sujet. Pour nous, ce sujet doit être abordé, notamment la question de la causalité dans les passages à l'acte ou dans ses conflits au travail.

Analyse des facteurs de protection

1/ De façon générale, monsieur M semble un homme intelligent, apte à l'échange.

2/ Il serait peut-être pertinent de travailler à développer les liens, peut être en cherchant à mobiliser des loisirs positifs. Dans la première partie du suivi, cet axe fera l'objet d'une évaluation plus approfondie.

Analyse de la réceptivité

De façon générale, monsieur M est ouvert à l'échange et à la remise en question. Pour lui, ses problèmes viennent de son absence d'emploi. Concernant ses représentations il ne voit pas le lien avec sa condamnation. Au sujet de sa potentielle impulsivité, il est réticent à en parler voir réactif.

Présentation du plan de suivi

Intensité

Au regard de l'analyse des facteurs de risque statiques et dynamiques et des facteurs de protection, l'intensité adaptée nous semble être celle d'un accompagnement régulier. Dans les 6 premier mois, 8 rencontres seront programmées, cette fréquence nous semblant permettre un travail sur les axes à développer. Cette fréquence sera par la suite élargie.

Axes de travail et ordre de priorité

L'insertion professionnelle sera un point d'attention tout au long du suivi en lien avec le pôle emploi.

Les 8 premières rencontres permettront d'aborder les questions suivantes :

- Interroger ses représentations sur les violences
- Réfléchir le point de vue de la victime (travail de déplacement)
- Décrire la chaîne délictuelle (conscientisation du lien entre impulsivité et passage à l'acte)
- Développer ses capacités pour faire autrement (comment gérer l'impulsivité)

Les rencontres suivantes permettront d'aborder les liens de couple et les liens en général.

Modalités

Le travail sera effectué dans le cadre des entretiens individuels.

Le partenariat mobilisé est celui du pôle emploi (insertion professionnelle) et du centre de consultation spécialisé dans les violences intra familiale (obligation de soins).

Avis de monsieur M

Monsieur M n'est pas opposé au plan proposé, même s'il reste dubitatif sur l'intérêt quant à la fréquence. Il est inquiet pour son travail, et nous lui avons donc assuré que ce suivi n'empêchera pas son insertion professionnelle.

A. PRESENTATION SYNTHETIQUE DE LA SITUATION FAMILIALE SOCIALE ET PENALE

Situation pénale

Monsieur X a été écroué le jj/mm/aa

Monsieur X a été condamné le JJ/MM/AA, par le tribunal de X, à 6 mois d'emprisonnement pour violences volontaires sous l'empire d'un état alcoolique. Monsieur X a frappé un individu en sortant d'une boîte de nuit. Les faits ont été commis avec deux autres personnes.

Il s'agit de sa première incarcération.

On note deux mentions précédentes à son B1 pour des faits :

- d'infractions à la législation sur les stupéfiants (condamnation à 6 mois d'emprisonnement avec sursis prononcée par le tribunal correctionnel de XX, le)
- et conduite en état d'ivresse (condamnation à 6 mois d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve de 18 mois prononcée par le tribunal correctionnel de XX, le jj/mm/aa)

Situation familiale

Monsieur X est âgé de 23 ans. Il est de nationalité française. Il est célibataire.

Il est le dernier d'une fratrie de 4 enfants. Avant son incarcération, il résidait chez ses parents qui occupent un logement stable, un pavillon situé à XXXX dont ils sont propriétaires. Son père est retraité. Il était ouvrier dans l'automobile. Sa mère est infirmière libérale.

Il désigne sa sœur, Y, actuellement élève avocate, comme la personne ressource de sa famille, celle dont il se sent le plus proche et qui pourrait le plus l'aider et le soutenir. Elle a d'ailleurs pris très rapidement contact avec nous.

Situation médicale et sociale.

Monsieur Y est sans revenus déclarés. Il reconnaît néanmoins faire des petits boulots (bricolage, déménagements) qui lui procure des revenus non déclarés.

Parcours

Monsieur X a connu une adolescence et un parcours scolaire sans difficultés (pas de faits de délinquance, pas de problèmes disciplinaires scolaires, pas de problèmes familiaux) qui l'ont amené à l'obtention d'un baccalauréat ES. Il a commencé des études universitaires qu'il rapidement abandonnées (il y a 4 ans). Il dit

qu'il s'ennuyait. Depuis, il ne travaille plus. C'est à ce moment que des difficultés sont apparues et que les premiers faits de délinquance, en lien avec la consommation d'alcool ou de stupéfiants ont été commis.

Risque suicidaire

Monsieur X vit très difficilement cette première incarcération. Il déclarait des idées suicidaires à son arrivée, celles-ci semblent s'estomper depuis quelques temps. Il demeure néanmoins sous surveillance spéciale.

Observation

Monsieur X a été rencontré à deux reprises depuis un mois et le début de son incarcération.

Sa situation a été examinée en CPU le JJ/MM/AA

B. EVALUATION

Réceptivité générale.

Très affecté par son incarcération, Monsieur X souhaite entamer un parcours de sortie de délinquance durable. Il déclare être prêt à y travailler avec le SPIP.

Antécédents judiciaires

On ne note pas d'entrée précoce dans la délinquance, aucune révocation de mesure de milieu ouvert, aucune incarcération précédente. Par contre, Monsieur X a désormais commis son troisième fait de délinquance.

Facteurs dynamique de récidive

Champs	Facteurs de récidive	Niveau de réceptivité	Ordre de priorité pour la personne
Emploi	L'intéressé est sans emploi, n'a jamais occupé d'emploi stable. L'entrée dans la délinquance est apparue lorsque la personne a arrêté ses études et ne disposait plus d'un projet professionnel. L'absence de	<i>Déterminé à changer</i> , n'a pour le moment pas de solutions aux problèmes identifiés	1
Réseau relationnel	Fréquente actuellement des personnes qui ont ou ont eu des condamnations judiciaires. Les faits reprochés ont été commis	<i>Déterminé à changer</i> mais n'a pour le moment pas de solutions aux problèmes identifiés	2

	avec des connaissances. Ne fréquente plus ses amis qui n'ont pas de problèmes judiciaires		
Alcool, drogues	Consommateur quotidien d'alcool, les faits sont en lien avec une consommation excessive, sa compagne précédente l'a quitté pour des problèmes d'alcool.	<i>Faible</i> , la personne est encore au stade de contemplation, ne souhaite pour le moment pas engager une démarche de changement et/ou de soins	3

Les autres champs explorés (loisirs et activité récréatives, type de comportement antisocial, attitude ou orientations pro criminelle) n'ont pas révélé de facteurs importants de récidive.

Facteurs de protection

Champs	Facteur(s)	Niveau de réceptivité
Emploi/Formation	Bon niveau d'éducation, capacités à apprendre...	Faible, Monsieur minimise ses qualités et la qualité de son parcours

Personnes ressources

Nom	Prénom	Lien avec la personne suivie	Réceptivité
XXX	Xxx	Sœur	Est pleinement reconnue comme personne ressource

Besoins exprimés par la personne

1. Contacter les membres de sa famille pour l'obtention des permis de visite
2. Obtention d'une permission de sortie pour le mariage de son frère
3. Recherche d'un hébergement, souhaiterait quitter à moyen terme son domicile familial

C. PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE ET D'EXECUTION DE LA PEINE

Le reliquat de peine nous empêche de construire un projet d'aménagement de peine qui puisse être présenté en débat contradictoire. La personne sera incitée à accepter une libération sous contrainte.

Après les premières interventions portant sur les besoins exprimés par Monsieur X nous mettrons en place le plan d'intervention suivant. Nous suivrons l'ordre de priorité défini par l'intéressé. Monsieur X adhère au plan défini même s'il demeure encore très réticent à travailler sur les soins.

Domaine	Objectif	Modalités
<i>Emploi</i>	Déterminer un projet professionnel, valoriser les acquis de l'intéressé	Prise en charge par partenaire Prise en charge collective de construction de projet professionnel
<i>Réseau relationnel</i>	Apprendre à développer un réseau pro social	En entretien individuel (1 et 2)
<i>Alcool, drogues</i>	Travailler sur la motivation à entamer des soins	En entretien individuel (3 et 4)

En fonction du niveau d'avancement de l'intéressé, des objectifs seront fixés à la libération sous contrainte. Pourra être travaillée et interrogée plus en détails la place de la personne dans la famille et son lien avec l'entrée en délinquance

Annexe 4 : Présentation de supports visuels extraits du programme Parcours (Denis Lafortune)

Présentation de supports visuels extraits du programme Parcours pouvant être utilisés dans les entretiens individuels ou en groupe comme appui aux méthodes d'intervention présentées :

↪ **Mes enchainements à risque**

Cet outil peut être utilisé pour travailler avec la personne condamnée l'enchaînement délictuel, l'identification des situations ou enchainements à risque et les stratégies d'évitement. L'escalier symbolise l'enchaînement des situations à risque ayant mené au passage à l'acte. La personne est invitée à inscrire sous chaque marche en quoi, pour elle, son « mode de vie », ses « stress et problèmes », ses « émotions nuisibles », ses « décisions banales » et ses « justifications » ont pu contribuer au passage à l'acte. Dans l'encadré à droite de la flèche, elle est invitée à réfléchir et inscrire, pour chaque étape, des alternatives (faire un autre choix). Le rond à gauche permet de synthétiser en fin d'exercice ce qu'elle retient comme plus important pour elle.

↪ **Les 12 leviers de sortie de délinquance**

Cet outil peut être utilisé comme support pour identifier avec la personne les appuis à travailler pour une sortie de délinquance. Il est présenté à la personne qui est invité à dire ce qui pour elle constitue ses possibles atouts, déjà utilisés ou non.

↪ **Ma roue du changement**

Cet outil peut être pratiqué comme support visuel pour identifier avec la personne la phase de changement dans laquelle elle se trouve vis-à-vis d'une problématique repérée (ex : le réseau relationnel, l'alcool, la situation professionnelle... La roue permet de symboliser l'évolution possible. La personne est invitée à énoncer à quel stade (« où » sur le schéma) pense-t-elle être vis-à-vis d'une problématique. Ex : Concernant votre consommation d'alcool dont vous m'avez parlé, ou pensez-vous vous situer sur ce schéma ? Pourquoi ? Y a-t-il des périodes dans votre passé où vous auriez indiqué autre chose ?

↪ **Mes valeurs**

Cet outil permet d'explorer avec la personne ses valeurs : comprendre ce à quoi les personnes attachent de la valeur est une clé pour savoir ce qui est important pour elles, ce qui les motive. Cette exploration des valeurs peut entraîner la personne à réfléchir sur les divergences entre ses propres valeurs et ses comportements. La perception d'un manque de cohérence peut motiver un changement de comportement. La personne est invitée à en choisir trois, dans le tableau des valeurs, auxquelles elle accorde une grande importance. Cela donne l'occasion de faire préciser ce qu'elle entend à travers la valeur choisie. Elle peut être invitée à illustrer son propos en donnant des exemples.

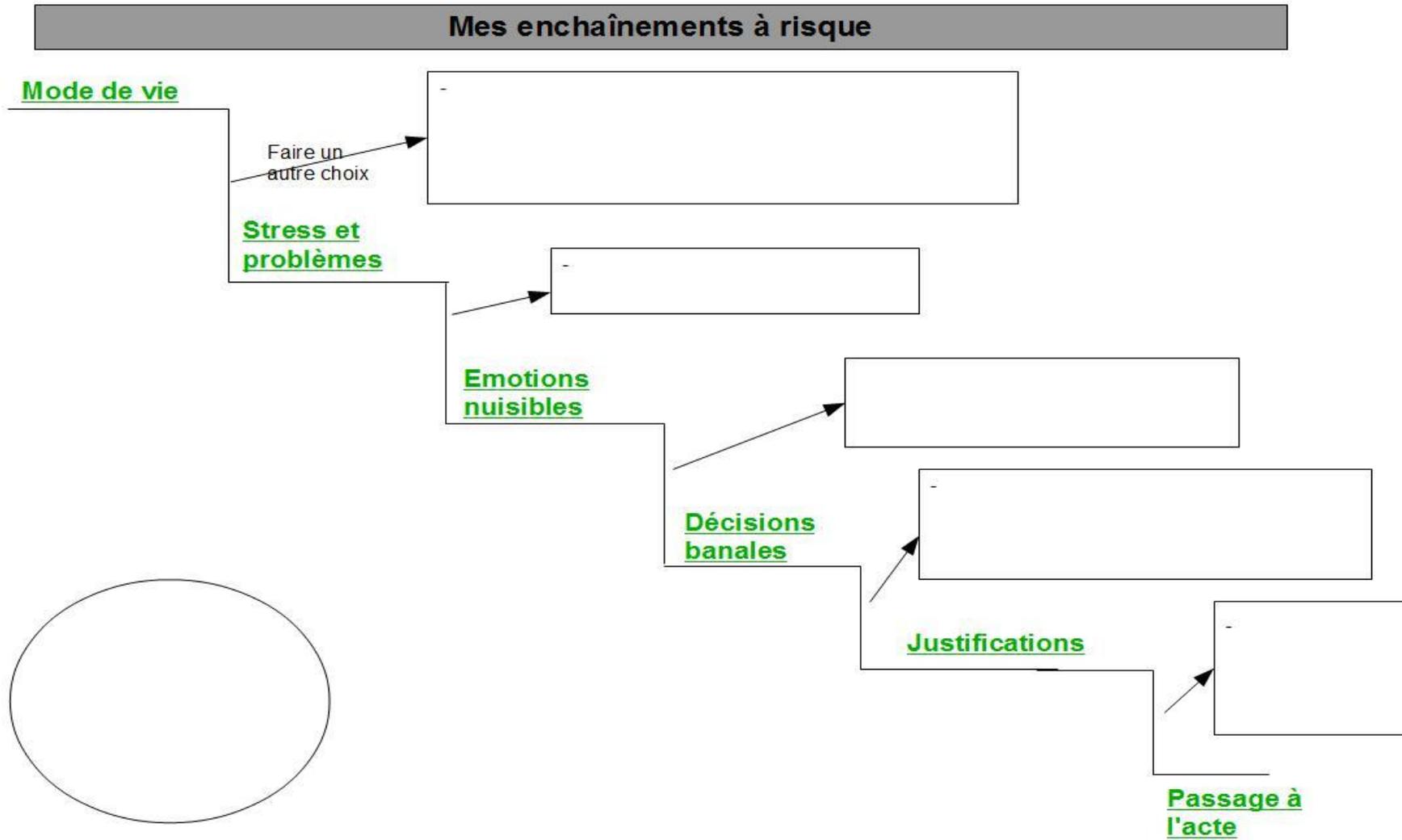
L'exploration de ces valeurs donne un point de départ de référence à opposer au statu quo. Il permet de développer une divergence latente, potentielle, que la personne n'avait pas encore ressentie. Pour cela, la personne peut être invitée à remplir de second tableau.

↩ **Pour et contre des derniers délits**

Cet outil est une balance motivationnelle permettant d'exprimer l'ambivalence face au changement. Elle est une base de travail pour évoquer et renforcer les motivations au changement. La personne est invitée à remplir le tableau en commençant par les avantages des derniers délits, puis les inconvénients. Pour chacun, elle peut en pondérer l'importance.

PROJET

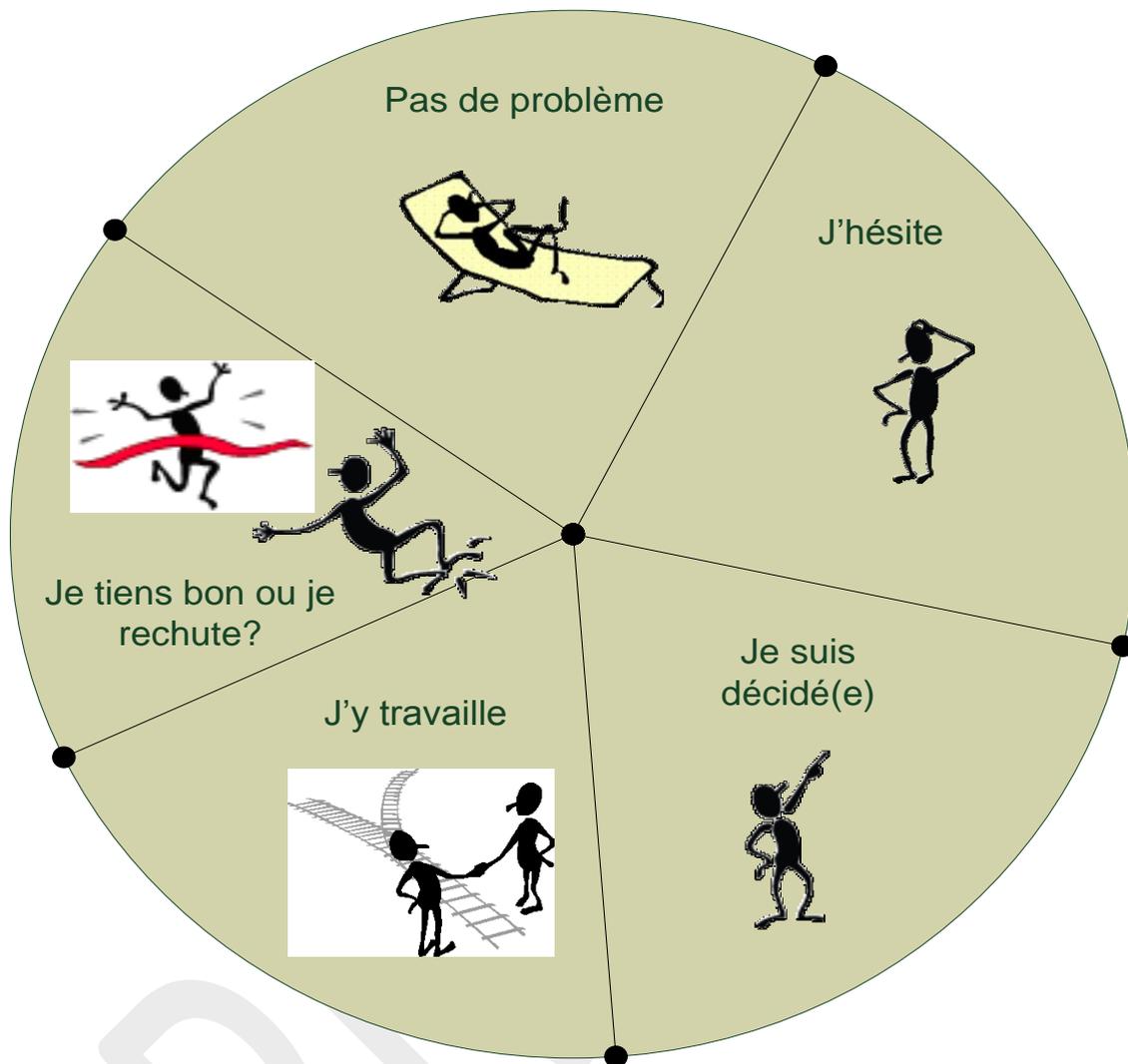
1. Mes enchaînements à risque



2. Les 12 leviers de sortie de délinquance



3. Ma roue du changement



4. Mes valeurs

MES VALEURS

▶ L'amitié et des liens de camaraderie	▶ La santé physique et mentale	▶ L'altruisme et l'effort pour aider les autres	▶ La compétence et le sentiment d'efficacité
▶ L'amour (l'intimité sexuelle et affective)	▶ La sécurité dans mon quartier ou dans ma ville	▶ L'ambition et le désir de réussir	▶ La logique et la rationalité
▶ L'égalité des chances pour tout le monde	▶ La sécurité de ceux qu'on aime	▶ L'honnêteté, la franchise et la sincérité	▶ La loyauté et la fidélité à ses amis ou à son groupe
▶ La beauté dans le monde (dans la nature et les arts)	▶ Le plaisir (une vie agréable et sans contrainte)	▶ L'imagination et l'innovation	▶ La politesse, la courtoisie et les bonnes manières
▶ La liberté et l'indépendance	▶ Le respect et l'estime de soi	▶ L'indépendance et l'autonomie	▶ La propreté et l'ordre
▶ La paix dans le monde (sans guerre)	▶ Le salut (avoir la vie éternelle)	▶ L'indulgence et la capacité à pardonner	▶ La tendresse et l'affection
▶ La paix intérieure et absence de tracas	▶ Le sentiment d'avoir fait quelque chose de bien et qui restera	▶ L'intelligence et la réflexion	▶ Le contrôle de soi et la discipline
▶ La reconnaissance sociale (respect et admiration)	▶ Une vie aisée	▶ L'obéissance et le dévouement	▶ Le courage et la capacité de défendre ses convictions
▶ La sagesse (une compréhension mature de la vie)	▶ Une vie passionnante	▶ L'ouverture d'esprit	▶ Le sens des responsabilités

▶ Valeurs	▶ Mes bonnes raisons pour commettre de nouveaux délits	▶ Mes bonnes raisons pour ne plus commettre de nouveaux délits
▶ Valeur 1 :	▶ Si je valorise _____, alors une bonne raison pour commettre de nouveaux délits est : _____ _____ _____	▶ Si je valorise _____, alors une bonne raison pour <u>ne plus</u> commettre de nouveaux délits est : _____ _____ _____
▶ Valeur 2 :	▶ Si je valorise _____, alors une bonne raison pour commettre de nouveaux délits est : _____ _____ _____	▶ Si je valorise _____, alors une bonne raison pour <u>ne plus</u> commettre de nouveaux délits est : _____ _____ _____
▶ Valeur 3 :	▶ Si je valorise _____, alors une bonne raison pour commettre de nouveaux délits est : _____ _____ _____	▶ Si je valorise _____, alors une bonne raison pour <u>ne plus</u> commettre de nouveaux délits est : _____ _____ _____

5. Pour et contre des derniers délits

1- Les avantages liés aux derniers délits	2- Quel poids ou quelle importance ont-ils?	3- Les désavantages liés aux derniers délits	4- Quel poids ou quelle importance ont-ils?
	<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup		<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup
	<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup		<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup
	<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup		<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup
	<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup		<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup
	<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup		<input type="checkbox"/> Peu <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Beaucoup

Annexe 5 : Guide de l'approche cognitive et comportementale – Fondements théoriques et Pratiques opérationnelles en SPIP

Le comportement – et donc la délinquance - est le fruit d'éléments visibles (ce que je fais) et d'éléments invisibles (ce que je pense, la façon dont j'interprète les choses, ce que je ressens). Les interventions destinées à modifier un comportement ne seront efficaces que si elles s'attachent aux éléments visibles et invisibles. C'est un des intérêts de ***l'approche cognitive et comportementale***.

L'approche cognitive et comportementale ne recherche pas les causes profondes d'un comportement, mais s'attache à analyser ce qui mène au comportement cible (ce que je fais, pense et ressens) pour tenter de le modifier. Elle s'intéresse ***au processus d'apprentissage du comportement***. L'approfondissement des connaissances théoriques et empiriques qui aident à comprendre ce processus, permet de faire évoluer et d'enrichir l'accompagnement, dans le domaine de la probation comme dans d'autres domaines (addictologie, santé mentale, etc.). Dans le domaine de la probation, il s'agit de développer des pratiques ou techniques éducatives pour permettre aux personnes condamnées d'accéder aux clés de compréhension et d'évolution de leurs comportements, pensées et émotions, facteurs de délinquance, de récidive, et/ou facteurs de protection.

Ce travail de probation sur le comportement, les pensées et les émotions est **complémentaire du travail sur le milieu de vie** (développement des opportunités d'insertion socio professionnelle, travail sur l'environnement familial, sur le réseau relationnel) et ne doit donc pas être fait à son détriment.

De plus, **il implique plusieurs préalables**. Tout d'abord, **l'alliance de travail est un postulat nécessaire**, la condition d'un travail efficace avec la personne. En effet, tout changement procèdera de la personne elle-même, et le professionnel n'a donc qu'un rôle de guidance. Ensuite, **l'approche motivationnelle est complémentaire** d'un travail sur le comportement, les pensées et les émotions. En effet, elle permet de susciter et renforcer la motivation au changement, et offre des outils adaptés à la guidance.

Les fondements théoriques de l'approche cognitive et comportementale

L'évolution de l'approche cognitive et comportementale est traditionnellement découpée en 3 phases. Fondée dans un premier temps sur les théories de l'apprentissage (conditionnement répondant, conditionnement opérant, théorie de l'apprentissage social), elle a progressivement pris pour référence les théories cognitives du fonctionnement psychologique, en particulier le modèle du traitement de l'information. Plus récemment, elle travaille davantage sur les contenus émotionnels, la conscience et l'acceptation des émotions et des pensées.

I - Une 1^{ère} vague comportementale

La 1^{ère} vague de l'approche cognitive et comportementale s'intéresse à l'apprentissage par le conditionnement (répondant et surtout opérant), puis à l'apprentissage social.

Conditionnement classique (ou répondant ou pavlovien) et conditionnement opérant (ou skinnerien ou instrumental)

Le conditionnement dit « classique » a été mis en évidence par Pavlov (1923). Il consiste à associer un stimulus « neutre » (par exemple, une sonnerie), en présentant, très peu avant, un stimulus « inconditionnel » (par exemple, la nourriture), pour que se déclenche une réponse (par exemple, de salivation). Le stimulus neutre déclenchera par la suite, à lui seul, la réponse.

Le conditionnement dit « opérant » a été décrit dès la fin des années 1930 par **SKINNER** (1971)⁸³. L'organisme opère sur l'environnement, et les conséquences de son action le conduisent à modifier son comportement. Il répétera ou éliminera certaines réponses. Les actions sont donc renforcées par leurs conséquences.

Une action qui a des conséquences positives va tendre à se répéter (renforcement positif).

Inversement, devant les conséquences négatives d'une action, l'organisme aura tendance à émettre des comportements d'évitement ou d'échappement (renforcement négatif).

L'absence de conséquences négatives ou positives à une action entraînera progressivement la disparition de cette action du fait de l'absence de tout renforcement (extinction).

Apprentissage social (par imitation de modèles)

La théorie de l'apprentissage social est développée par **Albert BANDURA** (1977). Pour celui-ci, l'élément central de l'apprentissage est l'observation et l'identification à des modèles vivants ou symboliques. Cet apprentissage, dit « social » ou « par modelage » (*modeling*), représenterait un apprentissage plus rapide et moins coûteux que l'apprentissage par renforcements décrit par Skinner.

⁸³ Skinner, BF, L'analyse expérimentale du comportement, Dessart, Bruxelles, 1971.

Elle permet également d'intégrer au processus d'apprentissage des phénomènes cognitifs négligés par les précédentes théories. En désignant les croyances qu'un individu a dans ses propres capacités d'action, quelles que soient ses aptitudes objectives, la théorie de l'apprentissage social pose le sentiment d'efficacité personnelle⁸⁴ comme base de la motivation, de la persévérance, et d'une grande partie des accomplissements humains. L'intervenant qui travaille au changement d'une personne sera alors attentif à rechercher l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle.

- ↪ Des interventions de type comportementalistes sont mises en place auprès des personnes condamnées :
- ✓ apprentissage par le renforcement (encouragement) et apprentissage par le modelage pro social (jeux de rôle ; rôle de l'intervenant comme « modèle pro-social »),
 - ✓ apprentissage de compétences ou d'habiletés sociales (communication : comment écouter ? poser une question ? recevoir une critique ? recevoir un compliment ? etc.). A noter que pour des personnes peu impliquées dans le changement, les programmes d'habiletés sociales peuvent être adaptés, car au-delà de la question de la délinquance ils travaillent la socialisation.

II - Une 2^{ème} vague cognitivo-comportementale

Apparue dans les années 70, l'approche cognitivo-comportementale développée par **Aaron BECK**, définit le comportement comme l'enchaînement ordonné d'actions destinées à s'adapter à une situation **telle qu'on la perçoit et l'interprète en fonction de schémas cognitifs inscrits dans la mémoire**. Il y a donc réintroduction des «**pensées**». La pensée précède et détermine l'émotion puis le comportement.

Pour **Aaron BECK**, ce qu'on ressent dans une situation donnée dépend non seulement de cette situation, mais aussi de la façon dont on la perçoit ou du sens qu'on lui donne. Beck cite lui-même l'exemple d'une personne réveillée en pleine nuit par un bruit. L'un pense que c'est un cambrioleur et ressent de la peur. L'autre pense que c'est son voisin et ressent de la frustration (énervement). Sa réaction, sa conduite, ou son comportement sera différent en fonction de la façon dont il perçoit et il interprète l'évènement.

Parfois, ces pensées déforment la réalité (*pensées erronées*). On les nomme « *distorsions cognitives* ». Les *distorsions cognitives* peuvent influencer le passage à l'acte. Elles peuvent être primaires (en amont, elles « autorisent » le passage à l'acte) ou secondaires (en aval, elles « justifient » le passage à l'acte).

Il existe différents niveaux de pensée qui influent émotions et comportements :

↪ *Les pensées automatiques*

Elles sont préconscientes et fugaces ; c'est l'émotion qui est ressentie, qui prend le dessus. Lorsque les personnes travaillent à identifier leurs *pensées automatiques* (en en prenant note), ils peuvent discerner des *tendances* ou « *schémas* ».

⁸⁴ Bandura, A., (trad. Jacques Lecomte), Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle, Paris, De Boeck, 2007, 2e éd.

↳ Les discours intérieurs et raccourcis de pensées

Il s'agit de pensées conscientes, rationnelles.

Pour Beck, la réflexion ou *discours intérieur* est utile lorsqu'il facilite le contrôle des pensées automatiques et émotions, aide à atteindre ses buts et n'entraîne aucun préjudice envers quiconque. Par contre, le *discours intérieur* peut être nuisible, nuire au contrôle des émotions, limiter l'atteinte de ses buts, ou entraîner des préjudices. Il s'agit alors de *distorsions cognitives* ou « *raccourcis de pensées* » qui peuvent consister à :

- ✓ *Cliver* : Les pensées dichotomiques conduisent à catégoriser à l'extrême, sans nuancer (piège du tout ou rien);
- ✓ *Généraliser* : La généralisation à outrance correspond à une tendance à tirer des conclusions générales d'un ou plusieurs événements, à conclure hâtivement;
- ✓ *Filtrer* : Le filtre sélectif de la pensée est un mode de traitement de l'information qui consiste à ne retenir que les données compatibles avec une croyance. Il peut conduire par exemple à s'attarder sur un petit détail qui fait percevoir sur un angle particulier l'ensemble de la situation ;
- ✓ *Interpréter* : la lecture présumée des pensées d'autrui procède d'une tendance à décider arbitrairement que quelqu'un a telle ou telle attitude envers soi, sans prendre la peine de vérifier. Cette « tendance » de la pensée peut conduire par exemple à répondre à des réactions imaginaires par une contre-attaque.
- ✓ *Personnaliser* : la personnalisation consiste à interpréter des événements en les liant à sa propre personne et en occultant les autres facteurs. Elle peut conduire par exemple à faire porter à quelqu'un la responsabilité d'un événement déplaisant (se considérer comme victime) ;
- ✓ *Dramatiser* : le catastrophisme consiste à imaginer toute sorte de désastre à partir d'un événement, certes négatif, mais relativement peu important.

↳ Les schémas cognitifs

Pour les tenants de l'approche cognitive et comportementale, les *pensées automatiques*, *discours intérieurs* et *raccourcis de pensées* sont influencés par un niveau de pensée plus « profond » qui est celui des *croyances*, *convictions de base* ou *schémas cognitifs*, qui renvoient à l'éducation, à l'histoire, à la « construction » de la personne, et donnent sa « grille d'interprétation » : dès l'enfance, la personne apprendrait des règles et ferait des suppositions lors de ses interactions avec les membres de sa famille et le monde qui l'entoure.

Les *croyances de base* peuvent reposer sur des notions rigides et absolues de soi, des autres et du monde.

En résumé

La personne traite l'**information** (l'évènement) en fonction de **convictions profondes** (**schémas cognitifs**, schéma de danger par exemple). Celles-ci transforment l'information en **cognitions** (**pensées automatiques et discours intérieurs**) qui suscitent des **émotions** et interagissent avec le **comportement**.

Les interventions cognitives cherchent à favoriser les processus contrôlés par rapport aux processus de traitement automatique de l'information par les schémas cognitifs.

Les interventions cognitives effectuées à visée éducative se limitent au contenu des cognitions qui sont accessibles à la conscience c'est-à-dire les pensées automatiques et rationnelles.

III - Une 3ème vague dialectique-comportementale

Développée par **Marsha LINEHAN**, l'approche dialectique comportementale combine les techniques standards de l'approche cognitivo-comportementale (régulation des émotions, exercices pratiques) avec des principes de tolérance à la détresse, d'ouverture d'esprit, de relaxation, d'acceptation, largement dérivés des pratiques de méditation bouddhistes. Le principe dialectique est introduit comme une alternative aux émotions intenses face aux évènements sur lesquels nous n'avons aucun contrôle : plutôt que de réagir aux évènements ressentis il s'agit d'accepter (acceptation comme manière de faire face). L'approche dialectique et comportementale est notamment associée à la pratique de la pleine conscience (*Mindfulness*) : la recherche d'un état de conscience permet, par des méthodes telles la respiration et la méditation, de porter son attention, intentionnellement, au moment présent, tout en se détachant des appréhensions concernant le futur ou le passé (*Jon KABAT-ZIN*).

Applications de l'approche cognitive et comportementale en SPIP

Présentation de quelques pratiques opérationnelles

De façon générale, l'approche cognitive et comportementale est établie comme efficace dans l'accompagnement des personnes condamnées et la prévention de la récidive^{85,86,87}.

Cependant, les axes de travail déployés et les méthodes choisies dans le cadre de l'accompagnement par le SPIP, et notamment par le CPIP, sont individualisés. Elles découlent donc de l'évaluation des besoins d'intervention et de la réceptivité de l'auteur d'infraction. De même, pour être efficace, l'intensité de l'intervention doit être adaptée au niveau d'intervention requis, donc suffisamment intensive pour les personnes présentant des niveaux de risque élevés.

De plus, les interventions basées sur des méthodes cognitives et comportementales supposent, préalablement et concomitamment, la recherche d'une alliance de travail avec la personne condamnée. Elles requièrent un travail collaboratif, basé sur une confiance réciproque, une explicitation des objectifs de travail et des méthodes employées. Complémentaires de l'approche motivationnelle, elles impliquent un travail bienveillant et guidant par l'écoute réflexive et la valorisation, ainsi que la recherche d'une motivation personnelle à travailler les changements visés.

Les pratiques éducatives issues des méthodes inspirées par l'approche cognitive et comportementale ont en effet pour objectif d'approfondir l'accompagnement au changement. Elles permettent la mise au travail des valeurs et convictions en lien avec les facteurs de délinquance. Elles offrent des possibilités pour augmenter les capacités ou compétences qui diminuent les facteurs de risque ou renforcent les facteurs de protection.

Qu'ils s'agissent d'un travail en groupe ou dans le cadre d'entretiens individuels, elles demandent une structuration de l'accompagnement qui permet à la personne de comprendre et d'anticiper sa logique générale: il conviendra de chercher à planifier, de façon partagée avec la personne, les thèmes travaillés, les étapes de travail, le nombre, la fréquence et si possible les dates de rencontres ; le lien entre chaque rencontre pourra utilement être fait (introduire la rencontre en résumant le travail de la précédente ; conclure la rencontre par un résumé de cette dernière auquel la personne est invitée à réagir, et énoncer les prochaines étapes) ; entre chaque rencontre, la personne est invitée à travailler seule (exercices).

⁸⁵ Andrews, D. A., & Bonta, J. (2010a). *Le comportement délinquant, analyse et modalités d'intervention* (5^{ème}éd.), les presses de l'ENAP (traduit de l'anglais par M. Herzog-Evans et C. Le Bossé).

⁸⁶ Lipton, D. S., Pearson, F. S., Cleland, C. M., & Yee, D. (2001). The effectiveness of cognitive-behavioural treatment methods on offender recidivism: Meta-analytic outcomes from the CDATE project. In J. McGuire (Ed.), *Offender rehabilitation and treatment: Effective programmes and policies to reduce reoffending* (pp. 79–112). UK: Wiley.

⁸⁷ Benbouriche, M., et al. *Les principes d'une prévention de la récidive efficace : le modèle Risque-Besoins-Réceptivité. Pratiques psychologiques* (2015), <http://dx.doi.org/10.1016/j.prps.2015.05.002>

Quelques pratiques opérationnelles sont présentées dans le présent guide. Elles permettent de travailler avec la personne l'analyse de la chaîne du comportement (I), les distorsions cognitives (II) et les compétences sociales (III) et de résolution de problème (IV).

I- Faire l'analyse de la « chaîne du comportement » cible

La « chaîne » qui mène au comportement se décompose en plusieurs étapes : un évènement ou une situation entraîne des pensées, puis des émotions, qui mènent à des comportements qui ont des conséquences.

Le travail débute donc par l'observation et la description, par la personne, et l'analyse, avec elle, de ce qui mène au comportement cible de l'intervention, et des conséquences qui en résultent : c'est l'analyse de la « chaîne » ou « séquence » comportementale. Le « comportement » est ici entendu de façon large : il s'agit de ce que la personne fait et dit, mais aussi ce qu'elle pense et ressent.

Le comportement ciblé peut être le passage à l'acte (chaîne délictuelle). Mais l'intervention peut aussi porter sur un facteur précis. Il peut s'agir par exemple, de la consommation d'alcool ou de stupéfiants, de l'agressivité ou de l'impulsivité, de la fréquentation de lieux à risque, etc.

Il s'agit de faire décrire, et faire écrire, la chaîne comportementale dans l'ordre suivant :

1. Décrire de façon précise et le plus objectivement possible, **le comportement cible**.
2. Décrire de façon précise et le plus objectivement possible, **l'évènement ou la situation**, déclencheur du comportement cible : on doit retrouver des faits objectifs (et non des opinions) qui vont indiquer où, quand, et avec qui l'évènement ou la situation s'est déroulé, ainsi que tout autre élément important qui peut expliquer le contexte.
3. Chercher à prendre note **des pensées** qui ont accompagné cet évènement. Il s'agit d'identifier les « pensées rationnelles » (exemple de présentation de l'exercice à la personne : *Indiquez à quoi vous vous souvenez avoir pensé, ou ce que vous vous être dit juste avant le comportement ?*), mais également les « pensées automatiques » (exemple de présentation de l'exercice à la personne : *En relisant la pensée rationnelle que vous avez inscrite, essayez de trouver la première pensée, plus profonde, que vous avez eue en regardant la situation que vous avez décrite. Cette pensée touche une « corde sensible » chez vous, et parle de ce que vous pensez que l'autre pense de vous, de ce que vous êtes*).
4. Chercher à identifier et noter **les émotions** qui ont suivi ou accompagné les pensées rationnelles et les pensées automatiques. Pour identifier les émotions, il peut être utile de s'aider de la présentation à la personne d'émoticônes ou de tout autre visuel symbolisant les émotions. A noter que les pensées automatiques s'accompagnent souvent d'une émotion désagréables, inconfortables pour la personne. A noter également que les émotions se distinguent des **sensations** qu'il est

également possible de faire identifier à la personne. Les sensations correspondent à ce que la personne a ressenti physiquement au même moment que l'émotion (exemples : sentir son cœur battre plus vite, sentir ses mains devenir moites, etc.).

5. Décrire de façon précise **les conséquences** qui ont suivi le comportement. Il est important de noter les conséquences positives d'un comportement, comme les conséquences négatives. Il peut être utile d'amener la personne à réfléchir aux conséquences à court terme et celles à plus long terme.

On pourra utiliser, comme support, l'un ou l'autre des *tableaux présentés ci-dessous*. Ces tableaux peuvent être remplis en auto évaluation, notamment entre deux entretiens.

Analyse de chaîne du comportement. Tableau 1

Ce qui vous est arrivé /Situation	Ce que vous vous êtes dit /Pensées	Les émotions que vous avez ressenties /Emotions	Ce que vous avez fait /Comportement	Les Conséquences : positives et négatives/à court et plus long terme

Analyse de la chaîne du comportement. Tableau 2

Situation-Événement	
Pensée automatique	
Pensée rationnelle	
Émotion	
Sensation	
Comportement-Action	
Conséquences-Résultat	

Ce travail a une utilité en soi : il peut permettre à la personne de prendre conscience de ce qui la mène au comportement ciblé, de prendre du recul, de la distance, vis-à-vis de son fonctionnement. Il peut également lui permettre d'identifier des situations à risque ou des enchaînements à risque. Il peut enfin lui permettre de chercher des stratégies ou des pensées alternatives pour éviter ces situations à risque.

II- Identifier et réévaluer les « erreurs de pensée » ou « distorsions cognitives »

En probation, le travail ne porte pas sur toutes les façons de penser. Il se limite à celles qui sont en lien avec la délinquance, avec le passage à l'acte. Il s'agit des attitudes, croyances et convictions venant « autoriser » ou « justifier » l'acte commis (Exemples : *Elle était consentante, puisqu'elle a accepté de rentrer avec moi en voiture ; La police est anti-jeune, alors on se défend ; J'avais le droit de faire ce que j'ai fait, je n'ai fait que sauver mon honneur ; Il n'y a pas de victime puisque l'assurance a fonctionné ; Etc.*). Il concerne également les façons de penser relatives à d'autres facteurs de risque (Exemples : *Boire me détend et me fait oublier mes soucis ; C'est ma femme, je contrôle ce qu'elle fait, c'est normal, Etc.*), ou aux facteurs de protection (Exemple : *Je ne suis pas capable de décrocher un emploi ; Personne peut vraiment m'aider, c'est chacun pour soi, Etc.*).

Pour éviter les « pièges de la pensée » dans le déroulement du passage à l'acte, il faut identifier la pensée et la réévaluer, questionner ses certitudes, voir si son raisonnement est juste, s'il aide ou s'il nuit.

Présentation à la personne suivie du travail sur les façons de penser

Lorsque l'on travaille avec une personne sur la notion de distorsions cognitives, ainsi que sur la façon dont on peut les modifier, il est important de lui transmettre les éléments suivant :

1. La première étape afin de changer une erreur de pensée (distorsion) est **d'identifier comment nous pensons**. Nous sommes en constante conversation avec nous-même. Parfois, c'est très banal (« *A quelle heure ai-je rendez-vous avec Untel?* ») alors qu'à d'autres moments, les réflexions sont plus profondes : (« *Qu'est-ce que je suis en train de faire de ma vie?* »). Parfois, notre façon de penser peut être blessante et nous faire mal (« *Je ne vau rien* »). Tout ceci se passe de façon automatique. La clé est d'en être conscient, d'y porter attention.

2. Il est important de reconnaître également que **notre façon de penser a un réel impact sur nous, et donc sur notre comportement avec les autres**. Nos pensées influencent la façon dont on se sent, la façon dont on voit les choses, et la façon dont on agit. En réalité, l'interprétation que l'on fait d'une situation est plus importante que la situation elle-même.

↳ Pour faire comprendre ces propos, on pourra l'illustrer par un exemple :

Exemple : Vous dîner avec un ami. Lorsque vous lui racontez votre journée et vos préoccupations, votre ami semble impatient et distrait. Si vous pensez : « Il se fout de ce que j'ai à lui dire », vous vous sentirez peut être blessé et pourrez lui en vouloir, vous énerver ou s'en prendre à lui. Si vous pensez : « Peut-être qu'il est lui-

même préoccupé par quelque chose et donc peu disponible pour m'écouter », vous pourrez ressentir de l'intérêt pour lui, pour sa situation, et peut être lui demanderez-vous ce qui ne va pas.

↳ Ou encore, on pourra écrire :

Évènement => Pensées => Émotions => Actions

Il est donc important de chercher à remettre en question « ses façons de penser dommageables » parce qu'elles mènent souvent à adopter des comportements négatifs pour nous et pour les autres (consommation d'alcool et de drogues, comportements impulsifs ou agressifs, etc.).

↳ Pour identifier les distorsions cognitives et leur lien avec le comportement, il est possible de d'utiliser l'exercice « Les 10 distorsions cognitives qui entretiennent la pensée négative » (voir annexe).

Regardez, avec la personne, les 10 formes de distorsions cognitives présentées dans le document. Lisez ou demandez-lui de lire chaque description et invitez-la à en discuter à chaque fois. S'identifie-t-elle à cette forme? Dans quel type de situation? Quel est l'impact de cette façon de penser sur ses sentiments et ses comportements?

3. Lorsque nous avons identifié les distorsions cognitives (erreurs de pensée), nous devons **chercher à les remettre en question** (est-ce réaliste, est-ce basé sur les faits?) **et reformuler la pensée** (créer une nouvelle pensée). Personne ne vient au monde avec une façon de penser spécifique. C'est quelque chose que l'on apprend au cours de sa vie. C'est le résultat des expériences que l'on a vécu depuis l'enfance. La bonne nouvelle est que si notre façon de penser a été apprise tout au long de notre vie, c'est qu'on peut en apprendre une nouvelle. Mais cela demande de la pratique.

Méthodes possibles pour amener la personne à réévaluer ses distorsions cognitives

Pour chercher à remettre en question une distorsion cognitive, plusieurs méthodes peuvent être utilisées.

↳ Il s'agit d'amener la personne à :

- Interroger la réalité : *Mes pensées reposent elles sur des faits ? Sont-elles confortées ou infirmées par la réalité ?*
- Interroger ses valeurs ou ses principes personnels : *Mes pensées me rapprochent elles de celui que je voudrais être ?*
- Interroger les conséquences : *Le fait d'avoir ces pensées, est-ce bon pour moi ?*

↳ Ce travail a été structuré par Denis Lafortune dans le *Programme Parcours* (dernière version, à venir). Il s'agit de la méthode **VREC** (**V**érifier/**R**elativiser/faire un **E**nsemble/ questionner les **C**onséquences) :

- **V**érifier à la lumière des faits : voir si l'hypothèse est vérifiée ou contredite dans les faits ;
Exemple : *Je pensais que je ne pourrais jamais m'arrêter de boire parce que l'alcool, c'est comme une béquille. Pourtant, je me suis rendu compte que lorsque je suis en vacances avec mes enfants, je ne bois pas une goutte d'alcool.*

- **Relativiser ou prendre du recul** : évoquer différentes hypothèses ;
Exemple : *Pour moi, si elle entre dans ma dans ma voiture, c'est qu'elle est forcément consentante. Dans un cas comme ça, on pourrait aussi poser comme hypothèses qu'elle n'ait pas eu le choix, (vu l'endroit où nous étions) qu'elle avait peur (vu mon état) ou qu'elle voulait seulement passer encore du temps avec moi, mais sans qu'il ne se passe rien de sexuel.*
- **Faire un Ensemble** : Refléter une dissonance vécue (explicite) ou non (implicite) entre la pensée et les valeurs ;
Exemple : *Pour moi c'est insupportable qu'une femme sorte sans son mari. En même temps, j'aime ma femme, et je veux qu'elle soit heureuse avec moi.*
- **Questionner les Conséquences** : que cette pensée soit vraie ou fausse, regarder où cela mène.
Exemple : *Je pense que je ne suis pas capable, que je ne trouverai pas de boulot vu le marché de l'emploi. Du coup, je ne fais aucune recherche pas, je suis désespéré d'avance. Ce n'est pas comme ça que je vais y arriver !*

↳ Support utile à l'entraînement pour réévaluer ses distorsions cognitives :

Journal de pensées⁸⁸

<i>Situation</i>	<i>Emotions</i>	<i>Pensées automatiques</i>	<i>Arguments en faveur de la pensée automatique</i>	<i>Arguments en défaveur de la pensée automatique</i>	<i>Pensée alternative/balancée</i>	<i>Emotion</i>

⁸⁸ Le « Journal des pensée » est un support transmis par Mélissa MacDonald, cheffe des Services de criminologie et de psychologie de l'Institut Philippe-Pinel de Montréal (demande de son accord en cours).

III- Développer les compétences sociales

Les compétences sociales regroupent une série d'habiletés qui, lorsqu'elles sont bien maîtrisées, permettent d'améliorer la qualité des relations avec l'entourage. Elles portent essentiellement sur la capacité à exprimer ses émotions et sentiments, faire une demande, formuler un refus, exprimer une opinion, tout en adoptant une position affirmée, c'est-à-dire ni soumise ni agressive. Cette position contribue à l'établissement d'interactions sociales plus satisfaisantes que celles découlant de la manipulation, de la soumission ou de l'hostilité.

- ↪ Il convient tout d'abord de **cibler précisément, avec la personne, les situations dans lesquelles elle est en difficulté**. Par exemple : être incapable de faire face à la pression du groupe, être en difficulté pour exprimer sans s'emporter une remarque à sa conjointe, etc.
- ↪ Le travail consiste ensuite à **analyser de façon détaillée la « chaîne comportementale » et les pensées afférentes** qui rendent la situation difficile ou insupportable, et à déterminer les compétences à développer, ainsi que les moyens pour y parvenir.
- ↪ Enfin, pour permettre l'acquisition de compétences sociales, il conviendra d'inviter la personne à **s'y entraîner**, à partir d'objectifs précis fixés avec le CPIP. L'entraînement aux compétences sociales se fait d'abord dans le cadre du suivi (mise en place de jeux de rôle par exemple), puis progressivement en situation réelle par la mise en pratique, l'auto-observation et le retour avec le CPIP sur les points positifs et les points à améliorer. La personne est alors invitée à prendre note de chaque expérience.

L'entraînement aux habiletés sociales est notamment développé par Michel RAYMOND, dans un manuel qui y est consacré⁸⁹. On pourra utilement s'y reporter pour travailler les compétences suivantes :

- faire la conversation (prendre contact),
- faire un compliment,
- s'affirmer pour atteindre ses buts tout en respectant autrui,
- faire une demande,
- refuser une demande,
- exprimer ses sentiments négatifs,
- écouter l'autre de façon empathique (soutenir),
- s'excuser,
- formuler une critique,
- recevoir une critique,
- faire face à la colère,
- négocier pour résoudre un conflit.

⁸⁹ Raymond, M. Manuel d'entraînement aux habiletés sociales
<http://patrickjdaganaud.com/4-GESTION%20DE%20CLASSE/DOCUMENTATION-%20GESTION%20DE%20CLASSE/INSTITUT%20PINEL-HABILET%C9S%20SOCIALES/Entra%EEement%20aux%20habilet%E9s%20sociales-Institut%20Pinel.pdf>

NÉGOCIER POUR RÉSOUDRE UN CONFLIT

1. EXERCICE PRÉPARATOIRE

Il arrive parfois qu'on ait un désaccord ou un différend avec les gens qui nous entourent. On vit alors une situation de conflit.

- a) Quand je vis un conflit interpersonnel, j'ai tendance à :
- b) Parmi les attitudes qui transforment les conflits en affrontement (voir ci-dessous), quelles sont celles que j'utilise le plus fréquemment?
- c) Qu'est-ce qui m'empêche de résoudre un conflit?

Lorsque nous formulons une demande ou refusons une demande, que nous formulons une critique ou recevons une critique, nous ne parvenons pas toujours à une entente dans laquelle les deux parties sont satisfaites. Cela tout à fait normal et c'est loin d'être dramatique. Il suffit de savoir négocier pour arriver à une entente.

Quand?

- Quand les deux parties ne s'entendent pas.
- Quand il y a de la tension ou un froid entre deux personnes.

Pourquoi est-ce important?

- Pour que les deux personnes soient satisfaites ou éprouvent au moins une satisfaction partielle.
- Pour rétablir la relation.
- Pour maintenir une bonne qualité de relation.

2. QU'EST-CE QUI PEUT NOUS EMPÊCHER DE RÉSOUDRE UN CONFLIT?

- Malaise devant les tensions.
- Désir de maintenir une tension ou un froid avec l'autre personne (pour tenir tête, pour se venger, pour faire réfléchir l'autre personne, etc.).
- Ne considérer que ses propres désirs et ignorer complètement les désirs et le bien-être de l'autre personne.
- Ignorer complètement ses désirs et se soumettre passivement à la volonté de l'autre personne.

3. QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA DIFFICULTÉ À NÉGOCIER POUR RÉGLER UN CONFLIT.

- Nécessairement, une des deux personnes est insatisfaite.
- Maintien des tensions et des insatisfactions dans la relation.

4. RÈGLES IMPORTANTES POUR NÉGOCIER ET RÉSOUDRE UN CONFLIT

1. Éviter d'adopter une position défensive et agressive en ne cherchant qu'à défendre et imposer ses positions.
2. Être à l'écoute des désirs et des sentiments chez l'autre personne. Essayer de comprendre son point de vue; ce qu'elle peut vivre.
3. Parler de ses sentiments en utilisant le « JE ». Éviter l'utilisation du « TU » accusateur.
4. Ne pas dramatiser, ni exagérer; ne pas être extrémiste; en rester aux faits précis.
5. Ne traiter que d'un seul problème à la fois. Ne pas essayer de régler toutes les insatisfactions ou tous les problèmes qui ont pu s'accumuler jusqu'à maintenant. Cela ne mènera à rien de satisfaisant. Choisir le problème prioritaire et faire tout en son possible pour, qu'avec l'autre, on parvienne à le régler.
6. Éviter d'aborder le problème d'une façon négative et avec un blâme. Par exemple : « Tu ne fais jamais... » - « Il faut tout le temps que... » . Adopter plutôt une approche positive en précisant les comportements qu'on souhaite que l'autre adopte à l'avenir : « J'aimerais que...»
7. Écouter le point de vue de l'autre et faire preuve de souplesse. Si on reste sur ses positions, l'autre fera de même. Montrer une ouverture au compromis et inviter l'autre à faire la même chose. Dans un compromis, pour pouvoir faire des gains, il faut aussi faire des concessions.
8. Éviter d'aborder le problème en pensant qu'il y aura nécessairement un gagnant et un perdant au terme de la négociation. Envisager la négociation en essayant de trouver ce que chacun peut retirer pour être au moins partiellement satisfait.
9. Ne pas perdre de vue son but. Y revenir constamment. Éviter de riposter aux attaques personnelles. Si on s'éloigne du problème, inviter l'autre à faire des efforts avec soi pour revenir sur le problème et tenter de le régler.

5. LES ATTITUDES QUI TRANSFORMENT LES CONFLITS EN AFFRONTEMENTS

Éviter :	<ul style="list-style-type: none">• Se retirer physiquement (quitter les lieux du conflit);• Refuser de discuter du désaccord. « <i>Je ne veux pas en parler</i> »;• Refuser d'écouter le point de vue ou les arguments de l'autre;• S'éloigner du sujet du problème; ramener la discussion sur un autre sujet;• Refuser de négocier (proposer que chacun en fasse à sa tête).
Minimiser :	<ul style="list-style-type: none">• Diminuer l'importance du conflit;• Croire que le temps va arranger les choses;• Faire des blagues.
Manipuler :	<ul style="list-style-type: none">• Lorsqu'un conflit apparaît, se montrer particulièrement charmant

de façon à désarmer l'autre et l'amener à agir comme on le veut.

Pessimisme :

- S'imaginer que, de toute façon, l'autre ne fera rien pour régler le problème

Réduire l'autre au silence

- Crier après l'autre;
- Se mettre à pleurer et à sangloter;
- Faire semblant d'être trop bouleversé par les émotions;
- Menacer une perte de contrôle de soi.

Blâmer :

- Accuser l'autre afin de diminuer sa propre culpabilité et camoufler le rôle qu'on peut jouer dans la création ou le maintien du conflit;
- Attribuer toute la responsabilité du conflit à l'autre personne; « *C'est tout de sa faute* »;

Exagérer en utilisant les extrêmes :

- « *Tu ne veux jamais* »;
- « *Il faut toujours que...* »;
- « *Tu ne fais rien* ».

R ressortir les vieux conflits du passé :

- Plutôt que de régler les différends au fur et à mesure, les accumuler et les ressortir lors d'un conflit; « *Vider son sac* ».

Poser un ultimatum:

- Mettre fin à une discussion en imposant ses idées et en suggérant un choix qui n'en soit pas un; « *Tu fais ce que je te dis ou ça va aller mal* ».

Donner des coups bas:

- Faire des attaques personnelles visant à diminuer l'autre ou à détruire sa crédibilité;
- Frapper aux points sensibles avec des critiques vagues ou blessantes : « *Tu es un..... comme ton père* » ou « *Je ne suis pas le seul à penser ça de toi* »;
- Parler en mal de quelqu'un de façon à détruire sa réputation ou l'isoler.
- Ces stratégies sont utilisées lorsqu'on veut gagner à tout prix et détruire l'adversaire. Elles causent des dommages sévères à la relation et peuvent même entraîner une rupture des liens.

Rejeter l'autre :

- Retirer l'amour et l'affection (bouder, agir froidement) de façon à démoraliser l'autre et l'amener à adopter notre position.

Utiliser la force :

- Forcer l'autre à penser ou à agir comme on le veut en utilisant la force physique ou en menaçant de l'utiliser.

6. LES ATTITUDES QUI FACILITENT LA NÉGOCIATION

-
- L'ouverture :
- Exprimer ses sentiments et ses pensées directement et honnêtement (« *Je me sens...* »; « *Je veux...* »);
 - Réagir ouvertement aux messages de l'autre, même si c'est difficile, surtout quand les messages sont hostiles ou insultants ;
 - Rester dans le présent. Ne pas ramener les événements passés. Se centrer sur le conflit actuel ;

- L'empathie :
- Écouter de façon empathique. Essayer de se mettre à la place de l'autre de façon à comprendre sa position et ses sentiments ;
 - Démontrer sa compréhension en reformulant ce qu'il dit ;
 - Refléter ses sentiments.

- La souplesse :
- Exprimer ses souhaits, ses désirs, mais démontrer de la souplesse et se préparer à changer de position s'il y a de bonnes raisons pour le faire.

- L'optimisme:
- Considérer les aspects positifs du conflit. Insister sur les intérêts de chacun à régler le conflit ;
 - Exprimer des sentiments positifs : « *Je t'apprécie et j'aimerais qu'on parvienne à s'entendre* » ;
 - Être optimiste sur les chances d'en arriver à une entente.

- Le respect :
- Traiter la personne comme son égal. L'autre a des sentiments et il faut les respecter comme on veut qu'il respecte les nôtres ;
 - Respecter le droit de l'autre à la différence (dans ses besoins, ses valeurs, ses opinions et ses attitudes ;
 - Respecter le temps de parole de l'autre.
-

7. COMMENT NÉGOCIER POUR RÉSOUDRE UN CONFLIT?

- Préciser le problème:
- Choisir le bon moment et le bon endroit;
 - Décrire le problème de façon précise;
 - Inviter l'autre à tenter de résoudre le problème; Demander le point de vue de l'autre par rapport au problème.

- Clarifier sa position et celle de l'autre:
- Exprimer sa position, ses souhaits ou ses émotions;
 - Demander ou laisser l'autre exprimer sa position et ses souhaits;
 - S'assurer d'avoir bien compris la position de l'autre en reformulant ce qu'il a dit.

- Explorer ensemble les
- Formuler des solutions possibles au problème et évaluer les
-

solutions au problème: implications de chacune d'elles;

- Choisir celle qui semble la meilleure pour les deux parties (compromis).

Conclure une entente:

- S'assurer que les deux parties s'entendent sur la solution;
- Préciser les actions de chacun ou les modalités d'exécution (s'il y a lieu);
- Déterminer un moment pour évaluer l'efficacité de la solution (s'il y a lieu).

IV- Accompagner à la résolution de problèmes

La résolution de problème est le processus d'identification puis de mise en œuvre d'une solution à un problème. Il ne s'agit pas de faire à la place, mais d'accompagner concrètement la personne dans la méthode employée pour parvenir à un résultat.

L'accompagnement peut être décrit en 6 étapes :

1. Observer, avec la personne, quelles ont été les tentatives de résolution de problème employées jusqu'à maintenant ;
2. Définir avec elle ce qu'il faut modifier précisément;
3. Faire un brainstorming sur les solutions possibles pour résoudre le problème posé ;
4. Evaluer la meilleure solution et se fixer des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, fixés dans le Temps) ;
5. Appliquer la solution choisie (mise en pratique) ;
6. Constater si la solution choisie a permis de résoudre le problème et si ce n'est pas le cas, revenir à la troisième ou la quatrième étape.

Annexe : Exercice « 10 distorsions cognitives qui entraînent des émotions négatives » (transmis par Mélissa MacDonald, cheffe des Services de criminologie et de psychologie de l'Institut Philippe-Pinel de Montréal, demande d'accord pour la reproduction, en cours).

10 distorsions cognitives qui entretiennent des émotions négatives

"The Feeling Good Handbook" David D. Burns, M.D. © 1989

Le terme *distorsion cognitive* a été défini en 1967 par le psychologue américain Aaron Beck comme désignant des façons de traiter l'information qui résultent en erreurs de pensée prévisibles et qui ont souvent pour conséquence d'entretenir des pensées et des émotions négatives. Les distorsions cognitives contribuent ainsi aux troubles émotionnels tels que la dépression et l'anxiété ainsi qu'aux troubles de la personnalité.

1) La pensée "tout ou rien"

Votre pensée n'est pas nuancée. Vous classez les choses en deux catégories seulement : les bonnes et les mauvaises. En conséquence, si votre vie laisse à désirer, vous considérez votre vie comme un échec total puisqu'elle ne tombe pas dans les "bonnes". Pensée dichotomique: tout ou rien, noir ou blanc, jamais ou toujours, bon ou mauvais...

2) Les conclusions hâtives

Tirer des conclusions hâtives (habituellement négatives) à partir de peu d'évidence. Vous arrivez à une conclusion négative, même si aucun fait précis ne peut confirmer votre interprétation. Par ex., la *lecture de la pensée d'autrui* consiste à inférer les pensées possibles ou probables d'une personne; l'*erreur de prévision* consiste à prendre pour des faits des attentes sur la tournure des événements avant même que ceux-ci ne se produisent.

3) La « surgénéralisation »

Tirer une conclusion générale sur la base d'un seul (ou de quelques) incident(s). Par exemple, si un événement négatif (ex : un échec) se produit, s'attendre à ce qu'il se reproduise constamment. Un seul événement malheureux vous apparaît comme faisant partie d'un cycle sans fin d'échecs.

4) Le rejet du positif

Ne porter attention qu'aux détails négatifs en excluant les détails positifs. Pour toutes sortes de raisons, vous rejetez toutes vos expériences positives en affirmant qu'elles ne comptent pas pour vous. De cette manière, vous préservez votre image négative des choses, même si elle entre en contradiction avec votre expérience de tous les jours.

5) La dramatisation (ou amplification) et la minimisation

Donner un poids plus grand à un échec, une vulnérabilité ou une menace qu'à un succès, une force ou une opportunité; s'attendre au pire alors qu'il est moins probable que d'autres possibilités; vivre une situation comme intolérable alors qu'elle n'est qu'inconfortable... Vous amplifiez l'importance de certaines choses (comme vos erreurs ou le succès d'un autre) et vous minimisez l'importance d'autres choses jusqu'à ce qu'elles vous semblent toutes petites (vos qualités ou les imperfections des autres).

6) La personnalisation

Vous vous considérez responsable d'un événement malheureux dont, en fait, vous n'êtes pas le principal responsable.

7) Le raisonnement émotionnel

La croyance que les émotions correspondent à la réalité (ex. j'ai peur, donc c'est dangereux) ; les pensées liées aux émotions prises pour la réalité (ex. je suis stupide plutôt que je pense que je suis stupide). Vous présumez que vos sentiments reflètent nécessairement la réalité des choses.

8) Les croyances sur ce qui devrait être fait

Vous essayez de vous motiver par des "je devrais" ou des "je ne devrais pas" comme si, pour vous convaincre de faire quelque chose, il fallait vous battre ou vous punir. Cela suscite chez vous un sentiment de culpabilité. Quand vous attribuez des "dois" ou "devrais" aux autres, vous éveillez chez vous des sentiments de colère, de frustration et de ressentiment.

9) L'étiquetage

Lorsque l'on limite sa pensée à une étiquette. Plutôt que de décrire le comportement spécifique, un qualificatif pose un jugement. C'est une forme de généralisation à outrance. Au lieu de qualifier votre erreur, vous vous apposez une étiquette négative : "je suis un perdant".

10) Le blâme

Tenir à tort les autres responsables de ses émotions ou au contraire se blâmer pour celles des autres.

Annexe 6 : Traduction française du manuel pour les utilisateurs de la Check-list de Jersey, relative à l'entretien de suivi individuel (traduction par Elliot LOUAN)

**Observer les
compétences
nécessaires pour mener
un entretien : manuel
pour les utilisateurs de
la Check-list de Jersey,
relative à l'entretien de
suivi individuel**

Jersey Probation & After-Care Service PO Box 656 1 Lempriere Street St. Helier JERSEY JE4 8YT, Tel.01534 441900 Juin 2012

Maurice Vanstone et Peter Raynor (Département de Criminologie, Université de Swansea)

Ce manuel a été préparé dans le cadre de l'Étude de Jersey sur les Compétences de Supervision (Jersey Supervision Skills Study (*JS3*)), un projet élaboré conjointement par le Service de Probation de Jersey (Jersey Probation Service) et l'Université de Swansea. Il contient en annexe la version actuelle de la check-list de l'entretien individuel de Jersey, développée par Peter Raynor, Pamela Ugwudike et Maurice Vanstone.

Table des matières

1. Introduction : l'étude de Jersey sur les compétences utilisées en suivi individuel ...	3
2. Pourquoi les compétences utilisées en entretien sont-elles importantes ?	5
3. Préparation de l'entretien	9
4. Qualité de la communication non verbale	10
5. Qualité de la communication verbale	13
6. Utilisation efficace/légitime de l'autorité	15
7. L'entretien motivationnel	16
8. Le modelage prosocial	19
9. La résolution de problème	20
10. La restructuration cognitive	22
11. Structure globale de l'entretien	23
12. Utiliser la check-list pour le perfectionnement des équipes : quelques conseils ... sur la rétroaction	24
Références bibliographiques	26
Annexes : la check-list de l'entretien individuel de Jersey, version 7C.	

1. Introduction : l'étude de Jersey sur les compétences utilisées en suivi individuel

Ce manuel est le fruit d'une recherche portant sur les compétences permettant d'assurer un suivi individuel et de mobiliser les délinquants, menée par l'équipe de l'Université de Swansea en collaboration avec le Service de Probation et d'Assistance de Jersey. Il s'agit là d'une des nombreuses études menées par les chercheurs de Swansea dans l'île de Jersey, située dans la Manche. Les travaux antérieurs de cette équipe ont notamment porté sur l'évaluation des risques/besoins ainsi que sur l'efficacité du suivi individuel (voir par exemple, Raynor et Miles, 2007). La présente étude est née d'un constat partagé selon lequel l'évolution des pratiques basées sur les données probantes en Angleterre et au Pays de Galles n'avait pas suffisamment prêté d'attention à l'impact de la supervision individuelle reposant sur des compétences spécifiques. Nous nous sommes alors demandé s'il serait possible de mener une étude systématique des compétences et méthodes utilisées par les équipes de probation en supervision individuelle ?

Le but initial de l'étude était de rassembler environ une centaine d'entretiens enregistrés sur support vidéo et de développer une check-list pouvant être utilisée par des observateurs afin d'identifier et de noter les compétences et les méthodes mobilisées. Plus spécifiquement, nous voulions aboutir à une check-list qui puisse offrir une évaluation suffisamment précise, tout en étant assez simple pour être utilisée rapidement par des observateurs expérimentés. En effet, nous envisagions un possible usage d'une check-list de ce type pour l'observation des pratiques à des fins de perfectionnement des personnels. La participation à l'étude fut volontaire, et les premières étapes consistèrent principalement à développer la check-list et à examiner des entretiens (pour une version plus détaillée de cette partie de l'étude, voir Raynor, Ugwudike & Vanstone, 2010).

La version actuelle de la check-list de Jersey relative à l'entretien de suivi individuel, connue comme étant la version 7C, tente d'atteindre un équilibre entre exhaustivité et facilité d'utilisation, et intègre les sept compétences traitées dans ce manuel : préparation de l'entretien⁹⁰, communication non verbale, communication verbale, utilisation de l'autorité, entretien motivationnel, modelage prosocial, résolution de problème, restructuration cognitive et structure générale de l'entretien. Certaines de ces celles-ci sont décrites comme des « compétences relationnelles », utilisées pour promouvoir la communication, la coopération et la confiance, et d'autres sont décrites comme des « compétences structurantes » destinées à aider les probationnaires à changer leur façon de penser, leurs attitudes et leur comportement. Au total, 63 éléments sont évalués. Enfin, nous avons été capables de rassembler et analyser un total de 95 entretiens menés par quatorze agents différents. Aucun membre individuel de l'équipe n'a été identifié dans le compte-rendu des résultats.

Une première analyse de ce matériel a montré que les compétences habituellement utilisées en entretien varient considérablement selon les agents, et que ceux qui en ont utilisé une gamme plus large l'ont fait lors de différents entretiens. Les agents ont montré davantage de différences dans leur utilisation des « compétences structurantes » que dans leur utilisation des « compétences relationnelles » utilisées fréquemment par presque tous les agents. Cela nous intéresse également de

⁹⁰ Terme correspondant à celui de « Mise en œuvre de l'entretien » dans la traduction de la check-list faite par Mme Martine Herzog-Evans, parue dans *Actualités Juridiques et Pénales*, Mai 2014. N°5 pp. 226 à 233.

savoir si les différences de pratiques en entretien ont influencé ou pas l'issue des suivis individuels pour les délinquants, et à ce stade des éléments laissent penser que c'est le cas : en moyenne, des changements positifs plus importants concernant le risque de réitération/récidive, tel que mesuré par le LSI-R⁹¹, ont été constatés parmi les délinquants suivis par des agents ayant des scores supérieurs à la moyenne à la check-list (voir Raynor, Ugwudike, Vanstone & Heath, 2012).

Entre temps, nous avons observé un intérêt grandissant pour une éventuelle utilisation de notre check-list afin de perfectionner les équipes ou d'aider les gens à évaluer leurs propres entretiens ainsi que ceux de leurs pairs. Bien que la check-list ait d'abord été conçue à des fins de recherche, et certains de ses aspects reflètent cela (tel que l'accent mis sur la notation), nous voulions également la rendre suffisamment facile d'utilisation pour permettre le perfectionnement des équipes. En gardant cela à l'esprit, le Manuel a été réalisé afin de fournir une explication plus complète du modèle prévalant à la check-list et des items dont elle est composée, mais aussi afin de fournir des conseils plus complets sur la façon de l'utiliser et sur ce qu'il faudrait chercher, que ce qui est traité dans les brèves notes informatives accompagnant la check-list. Nous espérons que ces objectifs sont atteints et que les utilisateurs de la check-list et du manuel prendront contact avec nous pour nous faire partager leurs expériences et suggérer des améliorations.

La check-list et le manuel font tous les deux partie de la JS3, c'est-à-dire l'Étude de Jersey sur les compétences de suivi individuel, et ils sont soumis à des droits d'auteurs. Toutefois, nous n'avons pas l'intention d'utiliser ce statut pour imposer des conditions d'utilisation trop restrictives. Les personnes intéressées par leur utilisation devraient au préalable prendre attache avec Brian Heath, agent de probation en chef de Jersey.

2. Pourquoi les compétences utilisées en entretien sont-elles importantes ?

La recherche portant sur les facteurs associés au désistement a entre autres choses, souligné l'importance de l'emploi et de la famille (Sampson & Laub, 1993), de l'atteinte d'un certain bien-être (Ward et Brown, 2004), de l'augmentation du capital social (Farrall, 2002), de la maturation (Maruna et LeBel, 2010) et de la modification de l'image de soi (Maruna, 2001).

Sans minimiser de quelque manière que ce soit l'importance de ces facteurs, d'autres recherches ont mis l'accent sur le rôle crucial de la relation d'aide pour soutenir le processus de changement. Ainsi, Rex (1999) a interviewé 60 probationnaires et plutôt que de leur poser des questions spécifiques au sujet de leur expérience de suivi en probation, elle les a invités à raconter leur histoire. Elle a trouvé que 68% (des probationnaires) attribuaient l'augmentation de la confiance en leur capacité à rester éloigné des problèmes, au suivi assuré par leur agent de probation. Ils établissaient également un lien entre le changement de leur comportement et la nature collaborative du suivi et le fait d'être impliqué de manière active dans un processus au sein duquel ils étaient écoutés, encouragés, compris, faisaient l'objet d'empathie et étaient respectés. En effet, les réponses démontraient qu'ils « étaient capables d'interpréter les conseils portant sur leurs comportements et les problèmes sous-jacents comme une preuve de considération à leur égard en tant que personne, et étaient motivés par ce qu'ils percevaient être une manifestation d'intérêt pour leur bien-être » (p.375).

⁹¹ The Level of Service Inventory-Revised

Pour renforcer ces conclusions, Burnett et McNeill (2005 : 233), dans leur analyse de la marginalisation de la relation de suivi dans les pratiques en probation, font référence à de récents travaux de recherche en psychothérapie qui montrent que des relations de travail collaboratives « contribuent davantage à l'atteinte de résultats positifs que des interventions spécifiques ». Ils appellent donc à plus de recherches ayant pour but « d'identifier les processus interpersonnels particuliers complétant les autres compétences professionnelles et les procédures managériales qui visent à réduire la commission de nouvelles infractions ».

La nécessité de telles recherches avait déjà été soulignée auparavant par les conclusions de Farrall (2002) selon lesquelles le désistement semblait sans rapport avec de bonnes ou de mauvaises pratiques. Bien sûr, l'importance de tous les facteurs auxquels il est fait référence ci-dessus et dans la recherche de Farrall, est essentielle à la compréhension du désistement, mais comme Farrall le soutient dans un travail ultérieur (Farrall & Calverley, 2006, p. 66), il est difficile d'imaginer que « faire germer » le changement puisse se faire sans une relation de travail basée sur la confiance, et que le soutien au processus de désistement (si et quand il est offert) puisse être d'une manière ou d'une autre dépourvu des qualités humaines et des compétences soulignées par Rex (1999). Comme McNeill l'affirme dans un autre contexte (2006, p.49), si le désistement nécessite (entre autres choses) un auto-examen rigoureux, qui prendrait alors les risques personnels nécessaires que cela requiert « sans la certitude d'un soutien continu et compatissant venant d'une source de confiance ? ».

Du côté des praticiens, deux ouvrages récents (Deering, 2011 ; Fitzgibbon, 2011) démontrent que certaines personnes considèrent encore le contact en face à face avec les probationnaires comme la pierre angulaire du travail de réhabilitation. Dans cette constatation se trouve une reconnaissance implicite du fait que le contact doit être basé sur des qualités et des compétences associées à l'efficacité. Ces qualités incluent la créativité, l'ouverture d'esprit, l'enthousiasme, le respect, l'amabilité, la chaleur humaine, l'authenticité et l'empathie (Truax et Carkhuff 1967, Dowden & Andrews, 2004), tandis que les compétences (globalement sociocognitives) comprennent la capacité à motiver, la capacité à modeler des raisonnements fonctionnels et la capacité à résoudre des problèmes, une sensibilité aux divergences et aux distorsions, la restructuration cognitive et le renforcement, le jeu de rôles et la répétition, le modelage et l'entraînement progressif (Ross et Fabiano, 1985, Antonowicz et Ross, 1994).

Cependant, les résultats de la recherche ne sont pas sans comporter leur lot d'incertitudes. Par exemple, dans la conclusion de leurs travaux, Truax et Carkhuff (1967 : 375), reconnaissent que « (lorsque) quand trente voire cent concepts de plus sont étudiés pour essayer de prédire quel type de patient mène à tels ou tels types de résultat thérapeutique, compte tenu du petit nombre de répétition systématique des études et de recherches prolongeant ces résultats encourageants, nous ne pouvons pas prétendre que des connaissances scientifiques ont été accumulées ». Ils ne pouvaient donc que se tourner vers « la promesse de programmes plus systématiques ».

Plus récemment, Trotter (1990) a montré que des niveaux élevés d'empathie n'étaient pas nécessairement efficaces et que les approches prosociales compensaient parfois de faibles niveaux d'empathie.

En gardant tout cela à l'esprit, la check-list a été conçue pour contribuer au corpus de connaissances existantes et à l'identification de ce qui constitue une bonne ou une mauvaise pratique, ainsi que pour savoir comment cette pratique pourrait être liée ou non à la probabilité d'une future nouvelle condamnation. Plus spécifiquement, la check-list est censée aider au processus d'observation et d'identification de ce qui a été décrit comme étant les « *pratiques correctionnelles fondamentales* » (core correctional practice skills- CCPs) et les qualités requises pour mettre en œuvre des modèles d'apprentissage social, cognitif et comportemental, qui selon la recherche (incluant des méta-analyses à grande échelle) réduisent la récidive (Andrews et Kiessling 1980; Dowden et Andrews 2004; McGuire 2007). La réussite de leur mise en œuvre dépend de la capacité des praticiens à acquérir les compétences intellectuelles et interpersonnelles suffisantes pour entrer en relation avec les gens de façon naturelle dans un contexte officiel et les aider à s'engager dans des entretiens collaboratifs et visant des objectifs tournés vers le changement et l'apprentissage- ce que Andrews et Bonta (2003 : 313) ont décrit comme des « relations de grande qualité ». Entre autres choses, de telles relations impliquent l'utilisation efficace de l'autorité, des compétences de modelage prosocial, la résolution de problèmes, la capacité de procéder à des orientations opportunes vers des partenaires ainsi qu'une communication directe et claire.

Dans le processus d'observation, juger que la relation de travail (ou son développement) est de grande qualité se fait souvent de façon rapide et presque intuitive. Cela peut venir du fait que nous respectons ce que les manuels de base en relation d'aide ont décrit comme le fait d'être authentique, le professionnel répondant davantage à la personne plutôt que de chercher une bonne réponse. Ceci a eu pour résultat que l'interaction est « devenue moins étudiée et plus authentique » (Kennedy & Charles, 1990 : 63). C'est ce que Truax et Carkhuff (1967 : 142-143) ont décrit par « être *ce que nous sommes* dans nos rencontres avec les personnes (et) communiquer lors de ces rencontres personnelles une chaleur humaine positive et une ouverture, communiquée de façon entière plutôt que conditionnelle (italiques dans le texte original) ; c'est aussi ce qu'Egan (2002 : 53) identifie comme le fait de se sentir « chez soi » et d'être à l'aise avec soi-même plutôt que de « trouver refuge dans le rôle du conseiller ».

Mais ce qui semble intuitif est une inférence tirée de l'observation d'un mélange complexe d'actions, de compétences appliquées, d'émotions exprimées et d'autres facteurs ; éclaircir cette complexité est un objectif central de cette check-list. Par conséquent, la décision de se centrer sur des facteurs spécifiques dans la check-list, au regard de l'information produite par la littérature empirique et théorique, a reposé sur une évaluation de leur caractère fonctionnel au moment d'évaluer l'utilisation des CCP (et la relation de pratique) lors des suivis routiniers ou de la prestation de programmes accrédités.

Ce manuel est censé compléter plus que remplacer les lignes directrices accompagnant la check-list elle-même, et devrait être utilisé de manière concomitante avec elles. Cela reflète l'organisation et la structure de la check-list, ce qui de façon inévitable, engendrera parfois un chevauchement des directives et des précisions apportées. Nous espérons que cela permettra alors de renforcer les principaux messages.

La check-list elle-même est applicable à des enregistrements vidéo ou à des situations réelles, mais bien évidemment des négociations au niveau local devront être menées afin de savoir quelle modalité retenir. La méthode choisie est spécifique aux conditions de pratique dans lesquelles les agents

suivent ou évaluent les gens, et quel que soit le mode d'observation retenu, le consentement du sujet de l'entretien doit être obtenu. Si les enregistrements vidéo sont retenus, une attention doit être portée à ce qui doit être filmé. Idéalement, l'agent et le sujet devraient être tous deux visibles, mais l'utilité de la check-list n'en sera pas amoindrie si l'agent est le seul à être filmé. Si par ailleurs, une observation en situation réelle est convenue, une attention particulière devrait être portée aux positions respectives de l'observateur et de l'observé.

Comme indiqué précédemment, la décision d'inclure différents aspects de la pratique dans la check-list a été prise à la lumière des résultats de la recherche concernant ce qu'un praticien efficace devrait faire lors d'un entretien. Leur inclusion dans la check-list n'implique pas qu'ils doivent être présents dans chaque entretien ou que leur absence constitue en soi une mauvaise pratique. Évidemment, la pratique est plus complexe que cela. Les situations et les réponses attendues vont varier, mais, cela étant dit, certains aspects de la pratique sont des prérequis à une qualité optimale, tels que le respect de la vie privée, une entente de confidentialité adaptée et une écoute active.

En ayant recours à la check-list pour examiner les pratiques de professionnels différents, les observateurs devraient être en mesure de se faire une impression générale de la façon dont ils fonctionnent et en particulier des pratiques, des méthodes et des compétences qu'ils utilisent. Cela devrait non seulement inclure un regard sur leur capacité à être flexible, imaginatif et réceptif, mais aussi sur la façon dont leur pratique est en accord avec les principes connus d'efficacité.

L'accent est mis sur l'observation du comportement du praticien, mais lorsque cela est possible, le comportement du probationnaire devrait être pris en compte afin d'évaluer si l'approche retenue par le professionnel a ou non l'effet voulu (par exemple, si le probationnaire est détendu durant l'entretien, on peut raisonnablement penser que les actions du praticien contribuent à cet effet).

Comme on peut le constater dans les lignes directrices de la check-list, l'observateur ne devrait pas chercher à cocher chaque item : il y aura des non-événements (et par conséquent, des blancs) à partir desquels (dans la plupart des cas) aucune déduction de mauvaise pratique ne devrait être tirée. Cependant, l'absence de certains items clés joue probablement en défaveur de la qualité générale de l'entretien. Parmi ceux-ci, on retrouve l'assurance du respect de la vie privée, l'assurance d'une confidentialité appropriée, le fait de faire face physiquement au probationnaire, et de lui porter attention. L'impact de toutes les autres absences sur la qualité devra être évalué au regard du contexte global de l'entretien, et ce jugement (tout comme la décision de cocher ou non un item), devrait reposer sur certaines considérations issues de l'expérience professionnelle et du bon sens. À ce moment, l'observateur devrait avoir à l'esprit la pertinence, l'applicabilité et l'étendue du recours à ces items. En effet, avant la fin du processus, l'observateur devrait avoir retenu toutes les pratiques, méthodes et compétences présentes dans l'entretien ; avoir pris des notes clarifiant l'impact ou éventuellement l'absence de recours à un aspect particulier de la pratique ; avoir dégagé une impression générale pour chaque section ; et avoir produit un score pour chaque section ainsi qu'un score général.

3. Préparation de l'entretien

C'est peut être rappeler une évidence de dire que la façon dont l'entretien est préparé aura un impact sur le fait que la personne reçue se sente suffisamment à l'aise pour s'engager dans une relation significative, et lorsque cela est approprié, pour qu'elle révèle des informations personnelles, pertinentes, exprime ses angoisses et ses inquiétudes, décrive ses problèmes et explore son histoire personnelle, ou dans le cas contraire pour qu'elle se sente inhibée et contrainte. Pour cela, le caractère privé des entretiens (incluant un dérangement minimal lors de l'entretien) et une conscience des limites entourant la confidentialité sont fondamentaux. Leur absence se fera très probablement au détriment de la qualité de l'entretien. Celui-ci devrait avoir lieu dans une pièce confortable, insonorisée et des précautions devraient être prises afin d'éviter les interruptions liées aux appels téléphoniques ou aux gens frappant à la porte. Bien évidemment, il arrive que ces précautions n'aient pas été prises ; des excuses et une solution rapide devraient être alors trouvées.

La question de la disposition des sièges reste plus ouverte à interprétation. Il demeure important de se rappeler que de s'asseoir près de, ou à distance d'une personne est un aspect de la communication non verbale qui peut varier au plan culturel et personnel. Il est donc important que les personnes se permettent d'aménager cet espace. La littérature pertinente insiste sur le fait que les sièges devraient se trouver au même niveau et non pas positionnés de telle sorte que l'agent ait un quelconque avantage psychologique ou transmette involontairement des signes de pouvoir dans la relation.

Par ailleurs, l'espace entre les parties ne devrait pas être trop grand ou trop petit, de sorte qu'il entrave la combinaison essentielle faite d'intimité et de détente (Egan, 2002, Nelson-Jones, 2011). Les observateurs devraient dans un premier temps, réfléchir à leur impression générale à propos de l'entretien pour décider si cet aspect de la préparation y a contribué d'une façon positive ou négative. Dans un second temps, ils devraient garder à l'esprit que l'installation des sièges affectera les personnes de façon différente en fonction de la nature de la relation elle-même (par exemple, la proximité des deux parties peut être plus décisive lors de la première rencontre). En outre, comme cela est rappelé dans les lignes directrices, l'utilisation de soutiens technologiques tels que des ordinateurs ou des tableaux d'affichage (à feuilles détachables) peut avoir une incidence sur l'agencement des sièges, ce dont il doit être tenu compte.

4. Qualité de la communication non verbale

S'ils veulent réussir leurs suivis et être optimistes à propos de la capacité des gens à se mobiliser sur un processus de changement, les praticiens engagés, authentiques, faisant preuve d'humour, d'empathie et de respect doivent être en possession de bonnes compétences interpersonnelles (Dowden & Andrews, 2004 ; 2005 ; Taxman & all, 2004). Ces compétences viennent étayer l'ensemble des autres compétences sur lesquelles la check-list se centre, et elles incluent les aspects non verbaux. L'aspect non verbal est particulièrement important, mais est d'une certaine manière le plus difficile à observer et à évaluer.

Des travaux désormais anciens montrent bien que l'analyse de la communication non verbale est très détaillée et inclut ce qui est appelé les aspects dits para-verbaux ou non linguistiques du langage tels

que le ton de la voix, le débit de parole et l'intensité (Argyle 1972). Couplé à des attitudes et des valeurs telles que le respect et l'empathie- ce qu'Egan (2002 : 68) décrit par « ce qui se trouve dans votre cœur »- le comportement non verbal de l'agent peut avoir un effet direct sur l'établissement d'une relation de confiance, sur les différents niveaux d'intimité, ainsi que sur l'ouverture à une approche collaborative de la résolution de problèmes ; par conséquent lors de l'examen des entretiens, il importe d'être attentif aux nuances, même minimes, d'une telle communication.

Cela étant dit, le but de la check-list est de rendre la tâche d'observation aussi aisée que possible et par conséquent, nous avons retenu l'acronyme SOLER (bien faire face au client, adopter une posture ouverte, se tenir penché vers l'avant, garder le contact visuel, rester détendu)⁹² développé par EGAN (2002 : 68). Bien entendu, il faut alors garder à l'esprit sa mise en garde selon laquelle « les compétences de communication sont particulièrement dépendantes des différences culturelles ». L'utilisation de la check-list devrait surtout aider à évaluer à quel point le praticien est attentif et à évaluer le niveau de congruence entre le comportement non verbal du praticien et les objectifs de l'entretien. Cependant, avant d'examiner le détail de l'acronyme SOLER, il est important de garder à l'esprit une mise en garde supplémentaire formulée par Nelson-Jones (2011 : 51) :

Le concept de règles est très important afin de comprendre la pertinence des messages corporels. Cependant, les règles dictant le comportement dans des situations d'aide ne devraient pas constituer une camisole de force. Parfois, vous pouvez avoir à tordre ou outrepasser ces règles afin d'établir des relations d'aide authentiquement collaboratives, ce qui requiert une certaine flexibilité (de votre part) au moment de faire certains choix sur le plan de l'écoute active.

Se tenir bien en face du probationnaire est une façon de signifier l'implication, mais comme Egan l'indique, l'adhésion à ce principe ne doit pas être trop rigide. Dans certaines situations, se tenir bien en face du probationnaire peut être intimidant ou paraître agressif, la disposition des sièges en angle pouvant alors sembler plus adaptée. Le bon sens doit s'appliquer dans ce cas de figure et on doit alors juger si la position des sièges renforce ou nuit à la qualité de la présence du praticien.

Adopter une posture ouverte est un moyen de signifier l'absence d'attitude défensive et de montrer une ouverture d'esprit au probationnaire ainsi qu'une disposition à écouter ce qu'il a à dire. Cependant, là encore, une interprétation flexible doit être faite : par exemple, de nombreuses personnes croisent leurs jambes en parlant et en écoutant les autres, donc en soi cela ne devrait pas être une raison pour estimer que le praticien est sur la défensive. À cet égard, on peut soutenir l'idée que l'ouverture de la partie supérieure du corps est plus importante ici.

Se pencher vers le probationnaire à des moments opportuns peut être une façon importante de communiquer l'intérêt qui est porté et le fait que l'on se préoccupe de la situation. Tel que Nelson-Jones le formule (2011 : 51), « dans des moments de dévoilement intime, une posture marquée vers l'avant peut participer à établir du lien, plutôt que d'être perçue comme intrusive ». Lors de l'observation, il peut être utile d'examiner à quelle fréquence et jusqu'à quel point le praticien se penche, afin d'évaluer si l'effet produit est gênant.

⁹² Acronyme SOLER dans le texte pour *Squarely facing the client, Open posture, Leaning forward, Eye contact and Relaxed*.

Garder un contact visuel adapté peut se révéler être la façon la plus importante de véhiculer une écoute et une présence actives. Là encore, la culture tient une part importante, mais de manière générale, il semble raisonnable de penser que si les praticiens ne maintiennent pas de contact visuel régulier avec le probationnaire, c'est leur propre inconfort dans la situation ou leur manque d'intérêt et d'engagement qui sera exprimé. Bien sûr, observer des enregistrements vidéo peut parfois rendre difficile d'apprécier le contact visuel, et l'observateur devrait alors se concentrer sur la direction du regard ou ce qui est ciblé par ce regard.

Être détendu est un bon indicateur du niveau de confort des praticiens en situation de travail ; si le praticien est détendu, il y a plus de chances que le probationnaire le soit aussi, que son niveau d'anxiété soit faible et qu'il soit plus motivé à participer. Tout en observant le langage corporel du praticien, il sera utile de regarder à quel point le probationnaire se sent à l'aise comme moyen d'évaluer les capacités du praticien à créer un climat détendu.

Dans cette section, la cotation devrait refléter à quel point le langage corporel de l'agent traduit de l'attention, de l'intérêt et la volonté d'encourager un échange efficace avec le probationnaire ; et dans cette section il est utile de se souvenir de l'affirmation d'Egan (2002 : 70) :

« ... les gens sont plus sensibles à la façon dont vous vous présentez à eux de façon non verbale que vous ne pouvez l'imaginer. Tout ce qui empêche « d'être présent » peut nuire à l'échange. Le point à souligner est qu'un état d'esprit respectueux, empathique, authentique et attentif peut bien perdre son effet si le client ne parvient pas à voir le reflet de ces dispositions internes dans vos comportements externes ».

5. Qualité de la communication verbale

La deuxième compétence dans la gamme générique des compétences interpersonnelles est la communication verbale. L'observateur devrait regarder la façon dont le praticien incite le probationnaire et encourage sa participation dans le cadre d'un dialogue partagé, ouvert et enthousiaste. Une autre manière d'examiner cela est d'évaluer à quel point le praticien aide le probationnaire à raconter son histoire, regarde sa situation sous un angle nouveau et identifie ce qui a besoin d'être changé et de quelle façon. Egan (2002) souligne dans ce processus, l'importance de débiter là où le probationnaire débute, d'aider à clarifier des problèmes clés, d'évaluer le niveau de problèmes, de faciliter des discussions productives relatives au passé qui soient significatives pour le présent, de le libérer de cela et de le préparer à une action future. Raconter son histoire est plus susceptible d'arriver si le nombre de questions demeure limité et si l'équilibre de l'entretien penche en faveur de l'utilisation de questions ouvertes, par exemple :

- Qu'est-ce qui vous empêche d'essayer ?
- De quelle manière pouvez-vous apporter une réponse à cela ?
- Comment vous sentez-vous dans cette situation ?

Des questions de ce type aideront le probationnaire à réfléchir, explorer et combler les vides. L'essentiel ici est de maintenir un équilibre. Des questions fermées invitent à des réponses de type

oui/non, mais à certains moments d'un entretien, une question fermée peut être nécessaire afin d'obtenir un certain type d'information. Cependant, si ces vides doivent être véritablement comblés par le probationnaire, le praticien doit non seulement éviter les questions fermées, mais aussi les questions directives. Les questions directives, même à un niveau subtil, suggèrent une réponse ou un contenu particulier, par exemple :

- Qu'est-ce qui vous met en colère ?
- Pourquoi n'essayez-vous pas ?

Évidemment, il est probable que les gens se sentent davantage incités à raconter leur histoire s'ils se sentent compris et respectés par une personne chaleureuse qu'ils apprécient et qui se montre optimiste quant aux possibilités de changement et de progrès. Lors de l'observation, la preuve d'une bonne compréhension inclut : une écoute empathique (est-ce que le probationnaire confirme les perceptions et les déductions du praticien ?), des références au contexte social et professionnel du probationnaire, la conscience de lacunes dans l'histoire du probationnaire, des réponses précises apportées aux sentiments exprimés, des réponses précises aux messages non verbaux, la communication d'une bonne compréhension du point de vue du probationnaire et des motifs de ses décisions, des tentatives pour rattraper une compréhension imprécise, des capacités de synthèse précise et des interruptions minimales. Un indice supplémentaire pourrait résider dans l'équilibre de l'échange. Est-ce que le praticien écoute plus qu'il ne parle au lieu de monopoliser le dialogue ? Est-ce que l'échange se déroule naturellement ?

Farrall et Calverley (2005) soulignent l'importance de montrer que l'on croit dans la capacité qu'a l'individu à changer en influençant son autoperception et en incitant au désistement. L'observateur devrait donc être attentif à des choses telles que l'expression d'encouragement, le renforcement positif de l'autoperception, la prise de décision positive et la résolution constructive des problèmes. Enfin, l'observateur devrait juger si l'atmosphère générale de l'entretien est chaleureuse avec des manifestations d'humour approprié et de respect mutuel.

6. Utilisation efficace/légitime de l'autorité.

Cette section a été conçue à partir de ce qui est connu de l'entretien motivationnel et des techniques de modelage prosocial, ainsi que du lien entre la légitimité perçue de l'autorité et le respect de la mesure. En simplifiant au maximum, cela revient à dire que l'utilisation habile, efficace de l'autorité n'est pas de dire aux gens ce qu'il faut faire, mais plutôt :

- Clarifier et rendre transparent les rôles et les responsabilités dans la relation praticien/probationnaire ;
- Éviter le conflit, les critiques négatives, les blâmes, les abus sur le plan personnel, la confrontation (à distinguer du fait de mettre quelqu'un au défi de faire quelque chose) et l'utilisation négative du pouvoir (Andrews & Bonta, 2003; Dowden & Andrews 2004; Trotter 2007).

On pourrait décrire cela comme le « véritable exercice *d'autorité formelle* (dans lequel le praticien) pourrait exercer une influence sur le comportement du délinquant dans et au travers de la reconnaissance de la légitimité de son autorité et plus encore dans le fait que l'exercice de cette

autorité est juste et raisonnable » (Robinson et McNeill, 2010 : 372, texte en italique dans l'original).

Si l'autorité est utilisée de manière légitime, il est plus probable que la relation de travail soit collaborative, basée sur le respect pour le probationnaire, ses points de vue et ses sentiments. Elle pourrait être perçue comme juste par le probationnaire qui à son tour coopérera et montrera des signes de confiance envers le praticien (Tyler, 2003). L'observateur devrait plus particulièrement évaluer si :

- Le probationnaire a l'occasion de faire état de ses points de vue ;
- Le probationnaire est associé à toute prise de décision et détermination d'objectifs ;
- Le probationnaire semble avoir un certain contrôle sur le sujet de l'entretien ;
- Le praticien est disposé à faire preuve d'autocritique sur l'effet que son comportement pourrait avoir sur une quelconque attitude défensive adoptée par le probationnaire ;
- Le praticien travaille de manière concrète pour développer du lien et de l'empathie ;
- Le praticien met l'emphase sur le contrôle du probationnaire sur ce qui discuté ou dévoilé ;
- Le praticien implique le probationnaire de manière active dans la prise de décisions et dans toutes activités de résolution de problèmes ;
- Le praticien clarifie les limites et les fait respecter de façon ferme, mais juste.

7. L'entretien motivationnel

Dans leur revue des « essais contrôlés évaluant les interventions assurées individuellement et incorporant les principes de base de l'entretien motivationnel »- ce qu'ils reconnaissent être davantage des adaptations que de strictes applications de l'entretien motivationnel- Burke et al. (2002 : 218) sont arrivés à la conclusion que ces interventions « se sont avérées supérieures (sur le plan de l'efficacité)⁹³ à des groupes contrôle sans traitement et des traitements alternatifs moins crédibles, et équivalentes à des traitements viables de comparaison».

Quelque huit années après, Rollnick et al. (2008 : 5) affirmaient qu'une série d'essais cliniques a démontré que des patients ayant fait l'objet d'une approche motivationnelle en entretien sont « plus à même d'intégrer des (programmes de)⁹⁴ traitement, d'y rester et de les terminer; (et) de prendre part à des rencontres de suivi». Bien que comme cela le laisse supposer, le soutien empirique à l'efficacité des techniques d'entretien motivationnel est issu du champ des soins thérapeutiques, on trouve des preuves encourageantes de son applicabilité aux interventions dans les milieux de pratique en justice pénale (Miller et Rollnick, 2012). Mais, de quoi s'agit-il alors ?

Une façon utile de comprendre les subtilités de l'entretien motivationnel est de penser le praticien comme pouvant aider le probationnaire à s'éloigner de son ambivalence et de ses incertitudes pour s'orienter vers des prises de décisions et des actions orientées vers le changement (Miller, 1996, Miller et Rollnick, 2002). Les trois composants de ce que Miller et Rollnick (2002) nomment « l'esprit » de l'entretien motivationnel sont :

- *La collaboration* ou ce qui pourrait être mieux décrit par « une rencontre d'aspirations » ce qui implique l'exploration et le soutien, et ce qui est favorable au changement.

⁹³ Note du traducteur pour faciliter la compréhension

⁹⁴ Idem

- *L'évocation* ou le « fait de faire émerger la motivation de la personne » en opposition au fait de donner des solutions, des conseils de sagesse ou des avis.
- *L'autonomie* ou s'assurer que la responsabilité du changement se trouve chez l'individu et que l'individu, et non le praticien, mette en avant des arguments en faveur du changement.

L'observateur devrait se souvenir qu'aux antipodes de ces composants se trouvent la confrontation, une posture d'enseignement et l'utilisation illégitime de l'autorité. L'adhésion à l'esprit de l'entretien motivationnel rendra plus probable le fait que le praticien s'adapte au niveau de motivation des clients et parvienne à faire émerger des commentaires d'automotivation de la part du probationnaire.

En complément, la check-list se centre sur les quatre principes de l'entretien motivationnel.

- *Exprimer de l'empathie* implique d'accepter que l'ambivalence soit normale et que les points de vue d'autres personnes soient à la fois compréhensibles et valables. Cela n'a rien à voir avec le fait d'être d'accord, mais plutôt « au travers d'une écoute réflexive habile, que le conseiller cherche à comprendre les sentiments du client et ses points de vue sans juger, critiquer ou faire des reproches (Miller et Rollnick, 2002 : 37). En d'autres termes, le praticien devrait tenter de voir le monde au travers des yeux du probationnaire (Arkowitz et al, 2008).
- *Développer des divergences* fait partie du processus visant à aider les gens à s'éloigner de leur ambivalence face au changement, en augmentant la conscience de la discordance entre le comportement actuel et les valeurs personnelles (Arkowitz et al., 2008), ainsi que la différence entre là où se trouve le probationnaire et là où il voudrait être (Miller et Rollnick, 2002).
- *Faire avec la résistance* ne signifie pas être un « défenseur du changement » (Arkowitz et al., 2008 : 5), mais savoir résister au leurre que représentent la confrontation et la tentation de se confronter à la résistance. Il s'agit plutôt d'encourager le probationnaire à reconsidérer sa façon de penser tout en reconnaissant sa capacité à contribuer de manière active au processus de changement.
- *Soutenir le sentiment d'efficacité personnelle* fait directement référence à la notion de responsabilité personnelle pour le changement, et reconnaît que le changement est difficile lorsqu'il n'y a ni espoir ni croyance en sa possibilité. Fondamentalement, l'efficacité personnelle est « la croyance d'une personne en sa capacité à mener à terme ou réussir une tâche spécifique » (Miller et Rollnick, 2002 : 40), et le praticien devrait encourager cela. Il s'agit d'un aspect important de l'entretien motivationnel et lorsque l'efficacité personnelle est atteinte, les chances de réussite augmentent alors considérablement.

Dans leur explication de l'entretien motivationnel en milieu de santé, Rollnick et al. (2008) ont apporté des ajouts et retravaillé ces principes, dont la prise en compte devrait aider l'observateur lorsqu'il traite de cette section de la check-list .

- *Résister au réflexe correcteur (Righting Reflex) ou à l'empressement de vouloir détourner les gens vers un autre chemin.* « Si vous êtes en train de vous disputer à propos du changement et que votre patient résiste et argumente à votre encontre, vous n'adoptez pas le bon rôle » (8).

- *Comprendre les motivations de la personne* signifie être intéressé par « ses propres motivations, valeurs et préoccupations » (9).
- *Écouter la personne* implique de trouver les réponses chez elle.
- *Renforcer la personne (empowering)*, en explorant comment elle peut faire la différence en utilisant ses propres idées et ressources et en s'assurant qu'elle est active et qu'elle pense à voix haute.

Les principales compétences soutenant à la fois l'esprit et les principes directeurs de l'entretien motivationnel que l'observateur doit rechercher sont :

- L'écoute réflexive
- Le questionnement ouvert
- Le soutien
- Les capacités de synthèse
- L'obtention d'un discours de changement automatisé

8. Le modelage prosocial

Trotter (2007) a reconnu la difficulté de donner une définition claire de ce que veut dire le modelage prosocial. Afin de tenter de clarifier ce qui est étudié dans cette section de la check-list, il peut être utile de se référer à la description faite par Andrews et Bonta (2003 : 312) des manifestations à caractère antisocial telles que 'les attitudes spécifiques, les valeurs, les croyances, les rationalisations et les techniques de neutralisation qui supposent que la conduite délinquante est acceptable'. Par conséquent, les praticiens devraient aider le probationnaire à s'éloigner de systèmes de croyances qui soutiennent et légitiment l'activité délinquante pour aller vers une alternative prosociale, en utilisant leur propre personne comme modèle prosocial.

Trotter (2007 : 222) apporte des précisions en indiquant que ce type de supervision implique de modeler les actes, les commentaires et les valeurs prosociales, de renforcer les actes, les commentaires et les valeurs prosociales et de faire face de manière adaptée aux expressions, aux actions et aux valeurs procriminelles. Cela est en lien étroit avec l'utilisation légitime de l'autorité et devrait inciter à recourir à l'entretien motivationnel, afin que l'accent soit mis sur le recours à l'éloge et au soutien. Le praticien devrait être pleinement conscient des principes de l'entretien motivationnel et ainsi éviter de s'engager dans des confrontations et résister au *réflexe correcteur*, mais plutôt modeler un autre type de comportement et de raisonnement de façon vivante, concrète et immédiate et encourager les probationnaires à réévaluer leurs propres façons de penser et remettre en cause leurs propres raisonnements et comportements antisociaux. Lorsqu'ils le font, les praticiens devraient apporter les récompenses que sont les éloges et le soutien. De cette façon, le praticien agira comme celui qui guide et non comme celui qui réprimande.

Trotter (2007 : 216-217) fait référence à la recherche ayant étudié l'efficacité de la probation avec l'accent mis sur les pensées et les comportements positifs des probationnaires et une utilisation minimale, voire inexistante, de la confrontation : il indique « qu'il est plus probable que les gens

apprennent du renforcement positif que du renforcement négatif ». Par conséquent, l'observateur devrait évaluer si l'accent est mis sur l'encouragement plutôt que sur le découragement, et chercher des exemples spécifiques de modelage (s'excuser d'être en retard ou d'être interrompu, admettre ses erreurs, et se montre poli et respectueux), des exemples d'éloges faisant référence à un certain type de comportement ou de raisonnement (« c'est très honnête de votre part », « c'est très perspicace de votre part », « c'est une véritable réussite », « merci de vous être expliqué et excusé pour votre absence de la semaine dernière »), et des exemples d'encouragement de comportement et de raisonnement prosocial (« c'est bien d'avoir pu résister à l'envie de prendre un verre alors que vous étiez confronté à cette situation difficile », « admettre vous sentir coupable d'avoir déçu votre compagne est une étape importante »).

9. La résolution de problème

En ce qui concerne la résolution de problème, la check-list se centre sur la façon dont le praticien et le probationnaire s'engagent de façon collaborative dans le processus d'identification des problèmes, des objectifs et des solutions. Bien qu'il n'y soit pas fait référence de façon explicite dans la check-list, les compétences soutenant la résolution efficace de problème incluent le raisonnement ; l'autocritique ; le raisonnement par rapport aux conséquences ; la prise de décision avertie ; la réflexion en terme de moyens-finalités ; la prise de perspective ; la distinction entre les faits et les opinions ; et l'évaluation d'autres manières d'agir. Le niveau de compétence du praticien se reflétera dans la façon dont ces compétences sont modelées durant l'entretien, de manière à ce que le praticien, tout en encourageant l'utilisation de ces compétences par le probationnaire, les applique lui aussi pour résoudre le problème rencontré.

Bien que l'accent devrait être mis sur l'évaluation par le probationnaire de ses propres problèmes, les problèmes priorisés devraient être en lien avec la délinquance du probationnaire : en d'autres termes, ces problèmes devraient être des problèmes criminogènes. C'est le principe des Besoins criminogènes. Andrews (1995) a identifié ce qu'il qualifie de cibles prometteuses pour les programmes de réhabilitation (par exemple, les attitudes et les croyances antisociales, l'association avec des pairs délinquants et le manque de modèles prosociaux). Les autres problèmes criminogènes sont en rapport avec :

- Le logement
- L'emploi et la scolarité
- La toxicomanie
- Les relations familiales
- Les finances
- La stabilité émotionnelle et la santé mentale
- Le temps libre et les loisirs
- La religion et la spiritualité
- La santé
- Le manque d'autocontrôle et d'autogestion
- Les faibles capacités de résolution de problème
- Une mauvaise appréciation des risques
- Un comportement antisocial

L'observation du processus visant à résoudre ces problèmes devrait être centrée sur la manière dont les plans, les objectifs, et les actions sont discutés, convenus et tout particulièrement orientés vers des solutions avec des cibles définies ; tout aussi important, il faut savoir si ces dernières sont atteignables et basées sur l'optimisme.

Si un entretien d'évaluation est examiné, un avis devrait être rendu concernant la pertinence et l'utilité de l'instrument d'évaluation utilisé ; s'il s'agit plutôt d'un entretien de contrôle, un avis devrait être rendu pour savoir si l'autorité est utilisée de façon légitime, et si les principes de modelage prosocial et d'entretien motivationnel sont appliqués.

10. La restructuration cognitive

Une section supplémentaire visant à identifier des techniques de base en restructuration cognitive a été introduite en 2008 après avoir étudié l'utilisation d'items de restructuration cognitive dans l'Inventaire d'Évaluation des Programmes Correctionnels (Gendreau et Andrews, 2001).

La restructuration cognitive est issue de la théorie et de la pratique en *Rational Emotive Behaviour Therapy* (Ellis & Dryden, 1997) et fait partie du processus de remise en question des croyances dites « irrationnelles ». La *Rational Emotive Behaviour Therapy* distingue les croyances rationnelles qui sont flexibles et permettent la réalisation d'objectifs, des croyances irrationnelles qui sont rigides, dogmatiques et qui entravent la réalisation d'objectifs. Lipton et al. (2002) font référence à l'application de ce qu'ils nomment la *Rational-Emotive Therapy* pour des problèmes personnels découlant de croyances irrationnelles ou négatives devant être identifiées et remises en question. Ellis et Dryden (1997) nomment cela la « contestation (« *disputing* ») des croyances irrationnelles » et soulignent trois étapes :

- *Détecter*- explorer les croyances irrationnelles, afin que le praticien guide le probationnaire à travers un processus structuré qui vise à l'encourager à réévaluer ses remarques antisociales, ses attitudes et ses processus de pensée ;
- *Débattre*- questionner les croyances irrationnelles, afin que le praticien permette d'explorer des façons alternatives de raisonner ; et
- *Distinguer*- aider à comprendre la différence entre des désirs et des besoins, afin que le praticien aide au remplacement de croyances irrationnelles par des schémas de pensée prosociale.

Dans leur description de la *Rational-Emotive Therapy*, Lipton et al. (2002) rappellent que son application requiert une formation spéciale, il est donc important de garder à l'esprit dans cette section que les praticiens peuvent ne pas avoir reçu de formation spécifique et spécialisée. Par conséquent, cette section de la check-list, simplifie le problème en se concentrant sur l'identification de raisonnements antisociaux et son remplacement par un raisonnement prosocial alternatif. Comme indiqué dans la check-list, l'observation devrait dans cette section se centrer sur la façon dont le

praticien aborde les raisonnements et attitudes du probationnaire en lien avec des problèmes spécifiques, s'ils parlent ensemble des coûts et des bénéfices (de la délinquance), envisagent des alternatives, des façons de se comporter et de raisonner moins risquées et moins sujettes à la délinquance, et si ils aident à l'acquisition de nouvelles compétences cognitives, modèlent ces compétences eux-mêmes, fournissent l'occasion de s'y entraîner et offrent une rétroaction ainsi qu'un soutien spécifiques.

11. Structure générale de l'entretien

La qualité générale du travail sera en partie déterminée par la façon dont la pratique examinée est structurée. Peut-être que la façon la plus simple de réfléchir à la structure est de se demander s'il y a un début, un milieu, une fin, mais cela pourrait s'avérer exagérément simpliste ! Bien que désormais ancien, le travail social personnalisé (case-work) centré sur des tâches spécifiques fournit une aide à ce sujet (Reid et Epstein, 1972). Le modèle souligne trois aspects nécessaires pour structurer un entretien :

- *La communication* concernant les objectifs, les problèmes, les actions à mener et les plans
- *Un accord* sur les problèmes ciblés et comment et quand le travail sera entrepris
- *Du conseil* au travers de l'exploration, le questionnement, l'incitation, etc.

Par conséquent, un entretien bien structuré, débutera avec un récapitulatif du travail entrepris, des accords convenus, et les sujets restés sans réponse à l'entretien précédent (à moins que bien évidemment, ce soit la première rencontre) et un processus visant à confirmer ou à s'accorder sur le thème retenu pour l'entretien. Le praticien devrait alors agir comme facilitateur du travail convenu en recourant aux compétences détaillées dans la check-list, résumer ce qui a été atteint ou non, identifier et procéder à une rétroaction sur les réalisations positives, se mettre d'accord avec le probationnaire sur les actions ou tâches à réaliser dans l'intervalle, et fixer l'heure et la date du rendez-vous suivant (Taxman et al. 2004).

C'est à ce moment que l'observateur devrait procéder à une évaluation de la qualité globale de la relation (en utilisant des indices tels que des échanges équilibrés, le recours à l'humour, le niveau d'engagement, l'ouverture d'esprit, etc.), et additionner les scores pour arriver à une note finale.

12. Utiliser la check-list pour le perfectionnement des équipes : quelques conseils sur la rétroaction.

Lorsque la check-list est utilisée à des fins de perfectionnement des équipes, observer l'entretien et enregistrer vos observations ne sont pas le but final de l'exercice. L'intérêt est plutôt d'utiliser ces supports comme base d'une communication utile pouvant aider les personnes à réfléchir de façon réaliste au style qu'elles adoptent pour mener les entretiens, qu'elles veulent changer certains aspects ou pas, et si tel est le cas, les aider à savoir comment elles pourraient essayer de le faire. Il est

nécessaire de réfléchir à la façon de fournir une rétroaction à ceux qui mènent les entretiens : lorsque nous avons recours à des méthodes similaires pour former des étudiants en travail social, nous avons trouvé que la rétroaction impliquait en soi des compétences nécessitant souvent d'être apprises. Les choses utiles dont il faut se souvenir sont :

La rétroaction devrait être *souhaitée et constructive*. Si elle ne comporte aucun intérêt constructif, mieux vaut ne pas la faire du tout.

Centrez-vous sur de la description plutôt que sur des jugements : « j'ai remarqué que tu as fait x et y » plutôt que « je pense que t'es mal débrouillé ». Un langage inutilement évaluatif suscite des réponses pouvant bloquer les apprentissages.

Centrez-vous sur ce que vous pouvez voir ou entendre, plutôt que de faire des interprétations ou des suppositions.

Centrez-vous sur des aspects identifiables et si possible vérifiables plutôt que d'émettre des jugements généraux.

Centrez-vous dans la mesure du possible sur des choses pouvant être modifiées (« J'ai remarqué que tu ne comprenais pas ce qu'il était en train de faire avec son Smartphone ») plutôt que sur des choses qui ne peuvent pas être modifiées (ex. : « cela aiderait si tu étais plus jeune »).

Centrez-vous sur le comportement, pas la personne- ce qu'ils font, pas ce que vous pensez qu'ils sont. Utiliser des adverbes qui décrivent une action peut être mieux que d'utiliser des adjectifs faisant référence à des qualités personnelles : « tu as parlé assez fréquemment pendant cette conversation » plutôt que « tu as trop parlé ».

Essayez de fournir une rétroaction équilibrée entre les remarques positives et négatives. C'est souvent une erreur dans les systèmes d'évaluation, d'inspection et d'audit : une rétroaction qui est systématiquement négative ou systématiquement exempte de critiques ne sera généralement pas efficace.

Essayez d'éviter les excès : la rétroaction qui couvre trop de domaines, ou qui est trop générale, est généralement moins aidante que la rétroaction qui se concentre sur deux ou trois points pour lesquels un changement serait vraiment de nature à faire la différence. De toute façon, les gens ne se souviennent généralement que de deux ou trois points.

Laissez à la personne l'opportunité de répondre, et voyez si vous pouvez parvenir à un accord sur les points clés qui ressortent de la discussion (essayer peut-être de produire un résumé sur lequel vous êtes d'accord).

Une fois encore, nous rappelons que nous sommes nous-mêmes intéressés par la rétroaction: si vous utilisez la check-list à des fins de perfectionnement des équipes, cela nous intéresse de savoir comme cela se passe. Vous pouvez nous contacter à : mauricevanstone@aol.com ou p.raynor@swansea.ac.uk

Références bibliographiques

- Argyle, M. (1972) *The Psychology of Interpersonal Behaviour*. 2nd Edition. Harmondsworth: Penguin Books.
- Arkowitz, H., Miller, W. R., Westra, H. A. & Rollnick, S. (2008) 'Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems: Conclusions and Future Directions', in H. Arkowitz, W. R. Miller, H. A. Westra & S. Rollnick (Eds) , *S. Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems*. London: The Guildford Press.
- Andrews, D. A. (1995) 'The Psychology of Criminal Conduct and Effective Treatment', in J. McGuire (Ed) *What Works: Reducing Offending. Guidelines from Research and Practice*. Chichester: Wiley.
- Andrews, D. A. & Bonta, J. (2003) *The Psychology of Criminal Conduct*, Cincinnati: Anderson.
- Andrews, D. A. & Kiessling, J. J. (1980) 'Program Structure and Effective Correctional Practices: A Summary of the CaVic Research', in R.R. Ross and P. Gendreau (eds) *Effective Correctional Treatment*, Toronto, Butterworth.
- Antonowicz, D. H. & Ross, R. R. (1994) 'Essential components of successful rehabilitation programs for offenders', *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 38, 2, 97-104.
- Burke, B. L., Arkowitz, H. & Dunn, C. (2002) 'The Efficacy of Motivational Interviewing and Its Adaptations. What We Know So Far', in W. R. Miller and S. Rollnick (2002) *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*, London: Guilford Press.
- Burnett, R. & McNeill, F. (2005) 'The place of the offender-officer relationship in assisting offenders to desist from crime', *Probation Journal* 52, 3, 221-242.
- Deering, J. (2011) *Probation Practice and the New Penology. Practitioner Reflections*. Farnham: Ashgate
- Dowden, C. & Andrews, D. (2004) 'The importance of staff practice in delivering effective correctional treatment: a meta-analysis', *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 48: 203-214.
- Egan, G. (2002) *The Skilled Helper* 7th Edition. Belmont: Brooks/Cole.
- Ellis, A. and Dryden, W. (1997) *The Practice of Rational Emotive Behavior Therapy*. New York: Springer.
- Farrall, S. (2002) *Rethinking What Works With Offenders*. Cullompton: Willan.
- Farrall, S. & Calverley, A. (2006) *Understanding desistance from crime. Theoretical directions in resettlement and rehabilitation*. Maidenhead: Open University Press.
- Fitzgibbon, W. (2011) *Probation and Social Work on Trial*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gendreau, P. & Andrews, D. A. (2001) *The Correctional Program Assessment Inventory (CPAI) 2000*, St. John, University of New Brunswick.
- Kennedy, E. & Charles, S. C. (1990) *On Becoming a Counsellor*. Dublin: Gill and Macmillan.
- Lipton, D., Pearson, F. S., Cleland, C. M. & Yee, D. (2002) 'The Effectiveness of Cognitive-Behavioural Treatment Methods on recidivism', in J. McGuire (Ed) *Offender Rehabilitation and Treatment. Effective*

Programmes and Policies to Reduce Re-Offending. Chichester: Wiley.

Maruna, S. (2001) *Making Good: How Ex-Convicts Reform and Rebuild Their Lives*. Washington DC: American Psychological Association Books.

Maruna, S. & LeBel, T. P. (2010) 'The desistance paradigm in correctional practice: from programmes to lives', in F. McNeill, P. Raynor, and C. Trotter (Eds) *Offender Supervision. New directions in theory, research and practice*. Cullompton: Willan.

McGuire, J. (2007) 'Programmes for Probationers' in G. McIvor and Raynor, P. (eds) *Developments in Social Work with Offenders*, London, Jessica Kingsley.

McNeill, F. (2006) 'A desistance paradigm for offender management', *Criminology and Criminal Justice* 6, 1, 39-62.

Miller, W.R. (1996) 'Motivational Interviewing: Research, Practice and Puzzles', *Addictive Behaviours*, 21, 835-842.

Miller, W. R. & S. Rollnick (2002) *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*, London: Guilford Press.

Nelson-Jones, R. (2011) *Basic Counselling Skills: A Helper's Manual* 3rd Edition. London: Sage.

Raynor, P. & Miles, H. (2007) 'Evidence-based probation in a microstate: the British Channel Island of Jersey', *European Journal of Criminology* 4 (3) 299-313.

Raynor, P., Ugwudike, P. & Vanstone, M. (2010) 'Skills and strategies in probation supervision: the Jersey study', in McNeill, F., Raynor, P. and Trotter, C. eds. *Offender Supervision: new directions in theory, research and practice*, Abingdon: Willan, pp. 113-129.

Raynor, P., Ugwudike, P., Vanstone, M. & Heath, B. (2012) 'The Jersey Supervision Skills Study', *EuroVista* 2 (1) 20-22.

Reid, W. J. & Epstein, L. (1972) *Task-Centred Casework*. New York: Columbia University Press.

Rex, S. (1999) 'Desistance from Offending: Experiences of Probation', *Howard Journal* 38, 4, 366-383.

Robinson, G. & McNeill, F. (2010) 'The dynamics of compliance with offender supervision', in F. McNeill, P. Raynor, and C. Trotter (Eds) *Offender Supervision. New directions in theory, research and practice*. Cullompton: Willan.

Rollnick, S., Miller, W. R. & Butler, C. C. (2008) *Motivational Interviewing in Health Care. Helping Patients Change Behaviour*. London: The Guildford Press.

Ross, R. R. & Fabiano, E. A. (1985) *Time to Think: A Cognitive Model of Delinquency Prevention and Offender Rehabilitation*. Johnson City, TN: Institute of Social Sciences and Arts.

Sampson, R. J. & Laub, J. H. (1993) *Crime in the Making: Pathways and Turning Points Through Life*. London: Harvard University Press.

Taxman, F. S., Shepardson, E. S. & Bryne, J. M. (2004) *Tools of the Trade: a Guide to Incorporating*

Science into Practice, National Institute of Corrections U.S. Department of Justice and Maryland department of public safety and correctional Services.

Trotter, C. (1990) 'Probation Can Work: A Research Study Using Volunteers', *Australian Journal Of Social Work* 43, 2, 13-18.

Trotter, C. (2007) 'Prosocial Modelling', in G. McIvor and Raynor, P. (eds) *Developments in Social Work with Offenders*, London, Jessica Kingsley.

Truax, C. B. & Carkhuff, R. R. (1967) *Towards Effective Counseling in Psychotherapy. Traing and Practice*. New York; Aldine Publishing Company.

Tyler, T. R. (2003) 'Procedural justice, legitimacy and the effective rule of law', *Crime and Justice* 30, 283-357.

Ward, T. & Brown, M. (2004) 'The Good Lives Model and Conceptual Issues in Offender Rehabilitation', *Psychology, Crime and Law* 10, 3, 243-257.

Traduction du manuel : Elliot Louan (elliot.louan@umontreal.ca)

Révision de la traduction : Denis Lafortune (denis.lafortune@umontreal.ca)

Avec l'aimable autorisation des Editions Dalloz, qui acceptent gracieusement la diffusion de la traduction de la check-list parue dans les Actualités Juridiques et Pénales, Mai 2014 n°5, traduite par Mme Martine Herzog-Evans, parue dans Actualités Juridiques et Pénales, Mai 2014. N°5 pp. 226 à 233.

Référence de l'article pour citation :

Raynor, P. Ugwudike, P., & Vanstone, M. (2014). Une check-list permettant d'évaluer les techniques d'entretien individuel dans la probation. *Actualités Juridiques et Pénales*, 5, 226-233.

L'article tiré de l'AJ pénal sur la Check List de Jersey sera également annexé dans le document final (nous ne disposons que d'une version pdf) : Raynor, P. Ugwudike, P., & Vanstone, M. (2014). Une check-list permettant d'évaluer les techniques d'entretien individuel dans la probation. Actualités Juridiques et Pénales, 5, 226-233.

Autorisation des éditions Dalloz et de Mme Herzog-Evans.

PROJET

Table des matières

Sommaire	2
Introduction	3
Première partie : Les fondements	5
1. Adosser l'action des SPIP aux éléments fondamentaux de la méthodologie du travail social	Erreur ! Signet non défini.
1.1 Les concepts fondamentaux du travail social	Erreur ! Signet non défini.
1.2 Les valeurs portées par le travail social	Erreur ! Signet non défini.
1.3 La méthodologie générale de l'intervention sociale	Erreur ! Signet non défini.
2. Faire des règles européennes relatives à la probation le socle de l'intervention des SPIP	7
2.1 Les règles européennes relatives à la probation, complémentaires des règles pénitentiaires européennes	7
2.2 Des axes qui guident l'action des SPIP	8
3. Ancrer la méthodologie de l'intervention des SPIP dans des données probantes issues de la recherche	11
3.1 Les recherches s'inscrivant dans le courant « What Works ? »	11
3.2 Les enseignements des recherches sur la désistance	13
3.3 Le Good lives model (ou modèle de « vie épanouissante »)	15
Fiche ECD N°8 : « Un modèle d'accompagnement pour compléter l'approche RBR, The Good Lives Model Of Rehabilitation. »	16
3.4 Les Core Correctional Practices (CCP)	17
1) La clarification des rôles	17
2) Le « modelage pro-social » (ou modèle positif) et le renforcement	17
3) La résolution de problèmes	18
4) L'utilisation des ressources communautaires/partenariales	18
5) La qualité des relations inter-personnelles	18
3.5 Le cycle du changement et l'approche motivationnelle	20
Fiche Actu SPIP n°4 : « L'entretien motivationnel »	22
http://dap.intranet.justice.gouv.fr/Actu_SPIP/Actu_SPIP_05/fiche_methodologie_entretien_motivationnel.pdf	22
Deuxième partie : Les pratiques opérationnelles	24
1. Etablir une relation soutenante, guidante et structurante	28
1.1 Développer une relation propice à l'accompagnement	29
1.2 Développer une relation collaborative	30
1.3 Clarifier son rôle et expliquer les règles	30
1.4 Faire preuve d'une utilisation efficace de l'autorité	32
1.5 Encourager les discours et comportements respectueux des règles et décourager ceux qui ne le sont pas	34
1.6 Apporter une aide à la personne pour résoudre les problèmes concrets qu'elle rencontre	36
1.7 Etre tourné vers les perspectives futures : les buts « concrets » et « réalistes »	39
2. Procéder à une évaluation initiale pour élaborer un plan d'intervention	44
2.1 Accueillir la personne	46
2.2 Recueillir les éléments d'information permettant de connaître au mieux la situation de la personne suivie	47
2.2.1 Les champs à explorer	47
2.2.2 Un recueil collaboratif	48
2.2.3 Les sources d'information	49
2.3 Analyser la situation globale de la personne (sociale, familiale, matérielle et judiciaire) au regard des facteurs de risques, des facteurs de protection, des besoins d'intervention, et des indices de réceptivité	51

2.4	Déterminer un plan d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine (PACEP) : intensité, axes de travail, modalités et stratégies d'intervention _____	55
2.4.1	Le niveau d'intervention _____	55
2.4.2	Les axes de travail _____	63
2.4.3	Les modalités de travail _____	64
2.4.4	Les stratégies de planification _____	66
2.5	Si besoin, partager l'analyse de la situation en Commission Pluridisciplinaire Interne (CPI) _____	70
2.5.1	Éléments de contexte sur la création de la CPI _____	70
2.5.2	Compétence de la CPI _____	70
2.5.3	Composition de la CPI _____	71
2.5.4	Fonctionnement de la CPI _____	71
2.5.5	Organisation des réunions _____	71
2.5.6	Tenue des réunions _____	72
2.5.7	Les suites de la CPI _____	72
2.6	Rédiger le rapport d'évaluation à destination du juge de l'application des peines _____	73
3.	Accompagner la personne dans l'exécution de sa peine ou mesure pénale _____	78
3.1	Les méthodes de mise en œuvre des interventions _____	79
3.1.1	Travailler la motivation au changement _____	82
3.1.2	Développer et favoriser les opportunités sociales (insertion, intégration) à l'aide des partenaires et de l'entourage _____	87
3.1.2.1	Mobiliser les ressources partenariales _____	88
3.1.2.2	Mobiliser l'entourage relationnel ou familial ou d'autres ressources de soutien _____	92
3.1.3	Développer les capacités et compétences cognitives (concernant la pensée, la réflexion) et comportementales (concernant la façon d'agir) _____	93
3.1.3.1	Travailler sur les représentations qui favorisent le comportement délinquant _____	94
3.1.3.2	Travailler sur les schémas de pensée : la restructuration cognitive _____	97
3.1.3.3	Travailler sur les habiletés relationnelles _____	98
3.2	Les modalités de mise en œuvre des interventions _____	106
4.	Procéder à une réévaluation continue et à une évaluation annuelle _____	110
5.	Clore la prise en charge _____	116
5.1	Entretien bilan _____	116
5.2	Rapport de fin de mesure _____	117
5.3	Archivage de la mesure _____	117
Annexes	_____	120
Annexe 1 : Processus d'évaluation - Exemple de trame d'entretien	_____	121
Annexe 2 : Guide de l'évaluation collaborative structurée – boîte à outils (Yann Maurin et Mark Ostling)	_____	128
Annexe 3 : présentation de rapports fictifs	_____	145
Annexe 4 : Présentation de supports visuels extraits du programme Parcours (Denis Lafortune)	_____	152
Annexe 5 : Guide de l'approche cognitive et comportementale – Fondements théoriques et Pratiques opérationnelles en SPIP	_____	160
Annexe 6 : Traduction française du manuel pour les utilisateurs de la Check-list de Jersey, relative à l'entretien de suivi individuel (traduction par Elliot LOUAN)	_____	179
Références bibliographiques	_____	197
Table des matières	_____	201