
**Accompagnement Personnalisé
des détenus
au Centre Pénitentiaire de Givenich**

Version Août 2012

Rédaction : Jean-François SCHMITZ (SPSE-CPG) ; Claude Haas (Université du Luxembourg)

Table des matières

1.	Introduction	p.4
2.	Objectifs	p.4
3.	Raisons d'être	p.5
4.	La méthode de l'Empowerment Case Management (ECM)	p.6
5.	Le travail d'Accompagnement Personnalisé de l'agent SPSE	p.10
6.	Partenaires	p.12
7.	Atouts actuels	p.12
8.	Limites et pistes d'action	p.12
9.	Bibliographie	p.14

1. Introduction

Ce guide présente les bases conceptuelles et opérationnelles de **l'Accompagnement Personnalisé** des détenus au Centre Pénitentiaire de Givenich (CPG) qui constitue ensemble avec les programmes d'accompagnement les deux éléments majeurs du dispositif d'accompagnement des détenus au CPG (cf. Guide du dispositif d'accompagnement des détenus au CPG).

Ce n'est pas par hasard que la notion d'accompagnement revient si souvent dans le discours officiel du CPG. Il s'agit d'un choix délibéré en relation avec les valeurs véhiculées au CPG. En effet, la notion d'accompagnement soutient mieux que les termes d'encadrement ou de suivi l'idée d'un travail basé sur la valorisation de l'autre, la participation et la coopération du concerné.

L'**Accompagnement Personnalisé** correspond à l'attribution d'une personne de référence à chaque détenu pendant la durée de son séjour au CPG. Le travail d'accompagnement est réalisé par un agent du Service Psycho-Socio-Educatif, appelé **agent SPSE**. En ce qui concerne le volet de l'exécution de la peine du détenu, l'agent SPSE coopère étroitement avec l'agent de probation du détenu qui réalise le suivi de probation du détenu depuis sa condamnation jusqu'au terme de sa peine. Les modalités de collaboration entre ces deux agents ont été fixées dans une note interne en 2005, appelée "le traitement pénologique: le travail des agents SPSE et SCAS".

Le souci des agents du SPSE de travailler d'une manière organisée et cohérente et de partager une méthodologie commune en ce qui concerne le travail d'accompagnement des détenus fût à la base d'une analyse critique de leur manière de travailler. Le travail de réflexion réalisé ensemble avec l'Université de Luxembourg a permis de développer l'Accompagnement Personnalisé au CPG basé sur une méthode de travail commune appelée « Empowerment Case Management » (cf. chapitre 4 : La méthode de l'Empowerment Case Management) et valorisant un travail d'accompagnement interdisciplinaire et structuré.

2. Objectifs

L'**objectif général** de l'Accompagnement Personnalisé du détenu au CPG est d'offrir aux détenus un accompagnement de qualité et de contribuer ainsi à *"faire de son séjour en prison un temps utile"*¹.

Les **objectifs spécifiques** sont d'assurer aux détenus un **accompagnement socio-pédagogique** par un agent SPSE, qui à la différence de l'agent SCAS peut offrir au détenu par sa disponibilité quotidienne un **soutien régulier**. L'agent SPSE intervient de façon à renforcer la capacité d'action (empowerment) du détenu, sa prise de responsabilité vis-à-vis de soi et d'autrui et son autonomie personnelle.

¹ Slogan du projet EQUAL-RESET réalisé entre 2005 et 2008 au CPG

Un autre objectif est celui de coordonner les offres d'accompagnement auxquels le détenu participe afin qu'une cohérence logique et une continuité des offres soient garanties ("Verminderung der Säulenproblematik"). Le travail de coordination permet d'atteindre une plus grande transparence en ce qui concerne l'accompagnement du détenu. L'agent SPSE peut informer à tout moment les autorités dirigeantes de même que l'agent de probation en charge de l'évolution du détenu et des activités auxquelles participe le détenu.

L'objectif de transparence est lié à celui de l'équité du traitement. En effet, l'Accompagnement Personnalisé permet un traitement pénologique plus équitable au sens que chaque détenu peut participer aux offres qui sont indiquées dans son cas.

Une des missions de l'agent SPSE est de motiver le détenu à s'investir et de le soutenir dans ses efforts de participation aux différentes activités afin de rendre profitable son séjour en détention.

L'agent SPSE a en plus un rôle à jouer au niveau de la défense des droits des détenus. Il veille à ce que les droits des détenus soient respectés, informe les détenus sur leurs droits et intervient auprès de la direction si ceux-ci ne sont pas respectés ("fonction d'advocacy").

3. Raisons d'être du dispositif

Le besoin d'un accompagnement de qualité des détenus sous forme de Case Management est aujourd'hui clairement reconnu dans la littérature (Underdown, 1998 ; Partridge, 2004). En effet, plusieurs principes liés à la pratique du Case Management se sont montrés efficaces pour renforcer l'engagement du détenu et améliorer ainsi l'efficacité générale des mesures de (ré-)insertion.

3.1. Le besoin de stimuler continuellement la motivation des détenus

Plusieurs études ont mis en évidence l'importance de la motivation dans le processus d'intégration sociale des détenus (Motiuk, 2000 ; Andrews et Bonta, 2006). Dans ce contexte, les case-managers² semblent particulièrement bien placés du fait qu'ils entretiennent des contacts étroits et surtout continuels avec les détenus, contrairement à la majorité des autres professionnels qui n'interviennent que de manière ponctuelle dans des programmes. Dans une étude réalisée par Partridge (2004) l'ouverture, la flexibilité et le soutien manifestés par les case managers se sont ainsi révélés être des facteurs de motivation importants pour les détenus.

3.2. Le besoin de créer une continuité et une cohérence dans les activités

L'augmentation de la spécialisation des activités des services participant à l'intégration sociale des détenus et le nombre de contacts qu'un détenu peut entretenir avec les différents services, en particulier au cours des premières semaines de son incarcération, peut créer une expérience fragmentée des prestations de services (Kemshall et al. 2001).

² Au CPG, le Case Management est assuré par les agents SPSE.

Selon Partridge (2004) plus le niveau de séparation des tâches est élevé, plus les détenus sont déroutés, en particulier lorsque le contact avec le case manager n'est pas régulier. Par ailleurs, les détenus sont bien en mesure de comprendre la nécessité d'un personnel spécialisé, mais valorisent les activités coordonnées et cohérentes (Kemshall et al. 2001).

Ces résultats mettent en évidence que la cohérence dépend de la manière dont les services sont reliés et suggèrent un rôle clé pour le case-manager pour veiller à la coordination des activités.

3.3. Le besoin de consolider les apprentissages réalisés par les détenus

Selon la littérature le case-manager serait bien placé, par son travail d'analyse et de réflexion mené avec le détenu, pour consolider les apprentissages réalisés et pour renforcer ainsi les comportements pro-sociaux des détenus.

L'engagement du case-manager dans la réalisation du projet d'intégration sociale pourrait même contribuer à une plus grande efficacité des diverses interventions. Son investissement en tant que « **praticien réflexif** » dans la planification du parcours d'intégration sociale le qualifie bien au rôle d'«agent de changement» (Gendreau et al., 1999).

4. La méthode de l'Empowerment Case Management (ECM)

L'agent SPSE qui est en charge de l'Accompagnement Personnalisé du détenu au CPG travaille selon la méthode de l'Empowerment Case Management (Haas et Schmitz, 2006 et 2008). Cette méthode intègre des éléments de la méthode du Case Management (Holt, 2002; Neuffer, 2005; Löcherbach, Klug, Rimmel et Wendt 2005) et de la méthode de l'empowerment (Le Bossé, 2003; Herriger, 2006; Ninacs, 2006; Galuske, 2007). L'agent SPSE utilise encore d'autres méthodes, comme par exemple, la consultation et le travail en réseau, qui ne seront pas décrites dans ce guide.

4.1. La méthode du Case Management

La méthode du Case Management a ses origines dans la tradition du travail social et de la santé publique. Elle a été développée à l'origine, d'une part, en réponse à la problématique de la fragmentation des services face aux besoins complexes d'une personne ("integrierte, vernetzte Unterstützung statt Säulenproblematik") et d'autre part, suite aux débats politiques sur l'urgence de réorganiser des services sociaux et sanitaires jugés peu efficaces et trop chers.

Il existe aujourd'hui une littérature abondante qui traite du Case Management dans les domaines les plus variés : travail social, santé publique, insertion professionnelle, etc.. Dans beaucoup de pays, des sociétés de Case Management et des formations spécialisées en Case Management ont été créées.

L'encadré (1) fournit quelques définitions usuelles du Case Management.

- *Case Management is a collaborative process of assessment, planning, facilitation and advocacy for options and services to meet an individual's health needs through communication and available resources to promote quality cost-effective outcomes.*

Case Management Society of America

- *□ La gestion des cas est une démarche spécifique visant à une élaboration coordonnée de problématiques complexes dans le domaine social, de la santé et des assurances. Un processus de coopération systématique fournit une réponse à un besoin individuel par une prestation déterminée ou une aide, afin d'atteindre, de façon efficace et avec une grande qualité, des objectifs et des résultats fixés en commun. La gestion des cas permet d'atteindre une prise en charge commune en dépassant les frontières professionnelles et institutionnelles. Elle respecte l'autonomie des clientes et clients, utilise et ménage les ressources du côté du client comme du côté du système de prise en charge.*

Réseau Case Management Suisse

- *Case Management soll Fachkräfte im Sozial- und Gesundheitswesen befähigen, unter komplexen Bedingungen Hilfemöglichkeiten abzustimmen und die vorhandenen institutionellen Ressourcen im Gemeinwesen oder Arbeitsfeld koordinierend heranzuziehen. Aufgabe ist es, ein zielgerichtetes System von Zusammenarbeit zu organisieren, zu kontrollieren und auszuwerten, das am konkreten Unterstützungsbedarf der einzelnen Person ausgerichtet ist und an deren Herstellung die betroffene Person konkret beteiligt wird.*

Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management

Ces définitions font ressortir les éléments principaux de la méthode qui sont :

- la structuration du processus d'accompagnement par étapes successives ;
- l'analyse de la situation de vie du détenu, de ses besoins, de ses ressources et de ses intérêts par un système d'assessments récurrents ;
- la planification de l'accompagnement, c.à.d. l'élaboration commune d'un projet définissant des objectifs réalistes et concrets à atteindre et pouvant être évalués (plan d'action) ;
- la signature d'une convention d'accompagnement ;
- l'orientation vers des offres indiquées dans le cas du détenu
- la coordination intégrative des services³
- le travail en réseau avec les services concernés par le cas de l'utilisateur
- le suivi de la mise en place des mesures et le monitoring du parcours réalisé par le détenu
- l'évaluation des résultats et du processus

³ A la différence du travail social individuel classique (case work), le Case Management inclut la coordination des prestations des services comme un élément central du travail de l'intervenant professionnel.

4.2. La méthode de l'empowerment

Le concept d'empowerment a vu le jour il y a une trentaine d'années aux Etats-Unis. D'après Herriger (1997, p.18, in Galuske, 2007), Salomon aurait utilisé le concept pour la première fois dans son ouvrage intitulé *"Black Empowerment: Social Work in oppressed communities"* analysant le pouvoir d'un mouvement social. D'autres sources du concept sont, selon Galuske (2007) les débats concernant le communautarisme, les expériences faites par les mouvements de développement personnel et de gestion de soi (« *Selbsthilfebewegungen* ») ou les mouvements sociaux (p.ex. mouvement pour la paix, mouvement pour la protection de l'environnement, mouvement pour l'émancipation) ainsi que dans les recherches concernant les chances et les limites des systèmes de support social.

Dans le domaine de l'intervention sociale le concept d'empowerment vise une modification radicale de la perception de son travail par l'intervenant professionnel et des institutions de leur manière d'offrir de l'aide. En effet, dans le système d'assistance classique l'intervenant social essaie de résoudre les problèmes de son client. C'est donc lui l'acteur principal et non son client. A l'intérieur de ce système, l'intervenant social détient un pouvoir élevé. En tant qu'expert, il dirige son client et ce dernier doit suivre les conseils de son expert.

La relation de travail dans le cadre de la méthode de l'empowerment se structure tout à fait autrement. L'intervenant social et le client sont chacun "expert" dans leur domaine. Par un processus constructif de coopération et de négociation ("*Koproduktion*") basée sur des positions de pouvoir et de responsabilités partagées ("*sharing power*"), le client s'engage à résoudre lui-même ses problèmes (cf. Konzept der "*Hilfe zur Selbsthilfe*"). L'intervenant social a un rôle d'accompagnateur ou de coach. Le client est un partenaire actif, usager des offres d'un service. Idéalement, cette manière de soutenir le client dans ses efforts l'aidera à s'intégrer durablement dans la société. Le rôle de l'intervenant social est d'aider son client à découvrir ses ressources (personnelles, sociales, matérielles, etc.) et à les développer. Donc, au lieu d'une fixation exclusive sur les déficits du client, comme c'était le cas dans le système d'assistance classique, l'empowerment valorise les compétences et les ressources de chaque personne. Il l'aide à développer une estime de soi et une identité sociale positive qui sont importants pour que le client se perçoit comme un acteur social⁴ et qu'il crée des liens sociaux favorisant son engagement positif dans la société et ses institutions (famille, connaissances, emploi, ...)⁵. Ainsi le client participe au changement de sa situation de vie problématique et à la mise en place de son projet de vie. Il gagne en autonomie et en autodétermination.

L'idée de l'empowerment est étroitement liée aux concepts de justice sociale et de participation démocratique. Un des objectifs de la méthode d'empowerment est d'aider les clients à développer une conscience critique pour l'injustice sociale et de les sensibiliser aux moyens existants pour changer des structures de pouvoir leur semblant initialement surpuissantes⁶. Par l'empowerment, les personnes sont motivées à s'engager socialement et à faire preuve de civisme. Dans le cadre de la participation citoyenne, l'empowerment vise à accroître la possibilité des citoyens d'intervenir dans les processus décisionnels qui les concernent. Ils devraient être autorisés à s'impliquer dans la création active de leur environnement social immédiat. En prison, ce rôle pourrait, entre autres, être attribué à la délégation des détenus.

⁴ Cf. Debuyst, C. (1985 a) Acteur social et délinquance., in Born, M. (2003)

⁵ Cf. Hirschi, T. (1969) Causes of delinquency, in Born, M. (2003)

⁶ Cf. Walgrave, L. (1992) Délinquance systématisée des jeunes et vulnérabilité sociétale : Essai de construction d'une théorie intégrative. Genève : Médecine et hygiène

Ceci rejoint la conception de Herriger (1991, in Galuske, 2007) qui affirme *“um ein Mehr an Selbstbestimmung und Kontrolle über die eigenen Lebenszusammenhänge zu erlangen, bedarf es vorrangig der Förderung der Politikfähigkeit von Individuen zur Erweiterung ihrer (politischen) Partizipationsspielräume”*.

Ainsi, l'application de la méthode d'empowerment en prison permet de contribuer à diminuer nettement le phénomène d'institutionnalisation décrit par Goffman (1973) et de diminuer le phénomène de réactance décrit par Brehm (1972, cité in Dahle, 1995). Ce dernier a montré que l'anticipation ou la perception d'une limitation de la liberté personnelle entraîne une résistance qui peut s'exprimer par un manque de confiance voir même des comportements violents envers l'agent ou l'institution responsable. Clemmer (1958) décrit un phénomène similaire en prison et l'a dénommé *“prisonization”*. De telles réactions à l'incarcération sont contraires aux efforts de traitement. Il faut prendre en considération ces phénomènes et permettre au détenu de se créer des espaces de liberté favorisant sa participation et son engagement dans des activités socialement valorisées. Ce n'est qu'ainsi que le temps de détention peut être vécu par le détenu comme un temps utile⁷ et ayant un sens⁸. D'ailleurs Fromm (1974) souligne que le changement de la personnalité ne devient possible que si la personne peut trouver un nouveau sens à sa vie⁹.

Cette brève introduction à la méthode de l'empowerment se termine par une définition du concept d'empowerment (capacité d'action).

“Empowerment meint den Prozess, innerhalb dessen Menschen sich ermutigt fühlen, ihre eigenen Angelegenheiten in die Hand zu nehmen, ihre eigenen Kräfte und Kompetenzen zu entdecken und ernst zu nehmen und den Wert selbsterarbeiteter Lösungen schätzen zu lernen. Empowerment bezieht sich auf den Prozess, in dem die Kooperation von gleichen oder ähnlichen Problemen betroffenen Personen durch ihre Zusammenarbeit zu synergetischen Effekten führt. Aus der Sicht professioneller und institutioneller Hilfen bedeutet die Empowerment-Perspektive die aktive Förderung solcher solidarischer Formen der Selbstorganisation”.

Keupp (1996, S.262, in Galuske, 2007)

4.3. La méthode de l'Empowerment Case Management au CPG

L'Empowerment Case Management (ECM), tel qu'il est pratiqué au CPG combine donc les éléments de la méthode du Case Management avec ceux de la méthode de l'empowerment.

Il s'agit d'une méthode d'accompagnement collaborative entre l'agent SPSE et le détenu. Elle se caractérise par un processus d'accompagnement suivant des étapes successives, tenant compte des déficits et des ressources du détenu et visant à restaurer ou à développer la capacité d'action du détenu ainsi que son emprise sur sa situation de vie (Haas et Schmitz, 2006 et 2008).

⁷ Slogan du projet EQUAL-RESET (2005-2008) : « Faire de la prison un temps utile »

⁸ Cf. Antonowski, A. (1997) Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. DGTV Verlag : Tübingen

⁹ Fromm, E. (2003, 20. Auflage, S.26) Anatomie der menschlichen Destruktivität. Rororo Verlag: Reinbeck bei Hamburg. *“Wandel der Persönlichkeit ist nur dann möglich, wenn es dem Menschen gelingt, sich zu einer neuen Art, dem Leben Sinn zu geben, zu bekehren”*

Par opposition à une logique d'assistanat, la participation active et volontaire du détenu à la construction de son parcours d'intégration sociale est recherchée par l'agent SPSE. Parallèlement, la prise de responsabilité du détenu pour lui et pour autrui est constamment valorisée. Ainsi, le détenu s'engage dans un travail de changement de sa situation psychosociale et criminologique afin de s'intégrer dans la société et de diminuer le risque de récidive. Le rôle de l'agent SPSE est d'aider le détenu à s'investir dans ce processus, de coordonner les mesures auxquelles participe le détenu, d'intervenir auprès des autorités compétentes lorsque les droits des détenus ne sont pas respectés et de proposer les mesures légales et autres nécessaires pour faciliter l'intégration des détenus.

5. Le travail d'Accompagnement Personnalisé de l'agent SPSE

5.1. Les missions de l'agent SPSE

L'agent SPSE assure d'abord un travail d'accompagnement sociopédagogique¹⁰ avec le détenu. Cette partie de son travail est similaire au travail d'un case-manager travaillant dans un service social externe. Il consiste notamment à :

- élaborer un projet d'intégration sociale en coopération avec le détenu;
- orienter le détenu vers les mesures indiquées pour lui ;
- créer et maintenir la motivation au changement du détenu;
- soutenir le détenu dans l'autogestion de son parcours ;
- conseiller le détenu par rapport à ses difficultés afin qu'il gère mieux sa vie quotidienne.

La coordination des activités inter-services visant à créer une continuité temporelle et une cohérence logique des offres d'accompagnement est une autre mission de l'agent SPSE.

Elle consiste notamment à :

- informer les autres services sur la situation du détenu et son projet d'intégration sociale ;
- résoudre d'éventuelles incompatibilités au niveau du planning des activités et de surveiller l'accès du détenu aux programmes indiqués dans son cas ;
- jouer le rôle de médiateur lors de difficultés dans l'organisation d'activités entre les différents services ;
- dresser un état des lieux concernant les éventuels problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des prestations du dispositif.

L'agent SPSE documente le parcours réalisé au CPG par le détenu et évalue l'évolution faite par ce dernier.

A part ce travail d'accompagnement sociopédagogique, l'agent SPSE réalise encore des missions qui sont spécifiques à l'intervenant social travaillant pour l'administration pénitentiaire.

¹⁰ L'article « Sozialpädagogische Beratung » dans l'ouvrage de Galuske (2007, p.168-175) offre des informations complémentaires à celles décrites dans le présent guide.

Il s'agit des missions suivantes qui sont décrites dans les guides y relatifs:

- Travail de consultation par rapport aux difficultés particulières à la vie en prison ;
- Job coaching ;
- Discussion avec le détenu des infractions pénales commises par ce dernier.

5.2. Les étapes du processus d'accompagnement

Le tableau ci-dessous résume les étapes classiques du Case Management ainsi que les tâches de l'agent SPSE au niveau des différentes étapes.

	Etapes	Eléments-clés	Moyens	Instruments
1.	Prise de contact (Kontaktaufnahme)	Etablissement d'une relation de travail Clarification des rôles et des attentes Présentation du dispositif d'accompagnement	1 ^{er} entretien	Document "Premier contact" (Erstkontakt)
2.	Recueil d'informations et analyse de cas (Einschätzung und Abklärung)	Recueil d'informations et Analyse de la situation psychosociale et criminologique	Entretiens d'assessment Réunion d'équipe	Fiches d'assessment (Erhebungsbögen) Fiches d'analyse de cas (Einschätzungsbögen)
3.	Planification (Planung)	Elaboration d'un projet d'intégration sociale (Integrationsprojekt) Signature d'une convention d'accompagnement	Entretiens de consultation	Fiche « Projet d'intégration sociale » (Integrationsprojekt) Convention d'accompagnement Fiche « Plan d'action » (Massnahmenplan)
4.	Intervention	Coordination des prestations Préparation du suivi post-pénitentiaire	Entretiens de consultation Réunions d'échanges Réunion SPSE	Checklist « Préparation de la sortie » Fiche « Transition Management »
5.	Evaluation	Evaluation du processus Evaluation des résultats	Entretien de bilans	Fiche « Déroulement du plan d'action » (Verlauf der Massnahmen)
6.	Fin du contact (Abschluss)	Arrêt de la relation de travail Analyse du parcours et des acquis	Entretien de sortie	

5.3. Attribution d'une personne de référence au détenu

L'attribution d'un agent SPSE à un détenu est opérée au sein de la réunion d'équipe du SPSE. Dans sa décision d'orientation l'équipe du SPSE tient compte de différents facteurs dont les plus importants sont la connaissance du cas du détenu par l'agent SPSE (p.ex. accompagnement lors d'une peine antérieure) et du profil du détenu (p.ex. longue ou courte peine).

Chaque détenu a la possibilité de demander de changer d'agent SPSE. Il doit pour cela adresser par écrit une demande motivée au préposé du SPSE. La demande sera discutée au sein de la réunion de service et le détenu sera informé par écrit de la décision prise.

6. Partenaires

L'agent SPSE coopère avec tous les services travaillant avec le détenu et pour l'aider à concrétiser son projet d'intégration sociale. Le partenaire principal de l'agent SPSE est l'agent de probation (agent SCAS) avec lequel il a comme mission de planifier l'exécution de la peine et de veiller ensuite à son organisation et son déroulement positif.

7. Atouts actuels

7.1. Interdisciplinarité

Un atout majeur constitue l'interdisciplinarité de l'équipe du SPSE-CPG comprenant notamment un psychologue, deux assistantes sociales¹¹, trois éducateurs (gradués ; diplômés) et deux moniteurs de sport.

7.2. Travail en réseau

Les relations étroites du SPSE-CPG avec des services internes et externes travaillant avec les détenus constituent un autre atout important.

8. Limites et pistes d'action

8.1. Risques liés aux rôles multiples attribués aux agents SPSE

Le fait qu'un agent SPSE doit occuper plusieurs rôles (personne de référence du détenu, formateur dans le cadre des programmes d'accompagnement, ...), freine la mise en place d'une relation de travail basée sur la confiance entre l'agent SPSE et le détenu. Elle freine également l'implication des détenus au niveau des programmes. Il est important que les agents SPSE apprennent à gérer ces difficultés lors de séminaires de formation continue et en tiennent compte dans leurs rencontres avec le détenu.

¹¹ Une des deux assistantes sociales a été affectée pour une durée d'au moins deux ans au CPL.

8.2. Le travail sous double mandat “Aide-Contrôle”

Le double mandat “Aide-Contrôle” constitue une autre limite à l'établissement d'une relation de travail fructueuse. Cette contrainte doit être discutée régulièrement avec le détenu. Le rôle de l'agent SPSE doit être expliqué à maintes reprises au détenu afin d'éviter des difficultés relationnelles empêchant le détenu à profiter pleinement des activités offertes au CPG.

8.3. L'importance du soutien hiérarchique

La méthode du Case Management implique un monitoring des offres faites aux détenus et donc une certaine implication de l'agent SPSE dans le travail réalisé par d'autres services avec le détenu. La littérature socio-pédagogique spécialisée montre que cette manière de travailler peut entraîner des frictions entre services. L'agent SPSE doit, d'une part, être un bon médiateur, d'autre part, il doit être soutenu dans sa tâche par la direction pour accomplir son travail. La méthode de l'ECM doit faire partie du concept global de travail du CPG.

8.4. Les besoins en formation des agents SPSE

Même si les agents SPSE sont bien formés et peuvent faire valoir une grande expérience de travail, ils doivent apprendre à travailler selon la méthode de l'Empowerment Case Management. Ils doivent en plus s'approprier toute une série de théories, de méthodes, de procédés, de techniques et d'instruments afin de pouvoir garantir un Accompagnement Personnalisé de qualité. Or, malheureusement l'Etat luxembourgeois investit très peu dans la formation continue des agents SPSE.

8.5. Effectifs du SPSE-CPG

Les effectifs du SPSE-CPG doivent être augmentés d'au moins trois postes (1 psychologue, 1 éducateur gradué, 1 éducateur diplômé). Ces postes sont demandés sans succès par le préposé du service depuis 2008. Pire encore, en 2012, une des deux assistantes sociales est détachée pour une durée minimale de deux ans au CPL. La qualité de l'Accompagnement Personnalisé va en souffrir et certaines mesures ne vont plus pouvoir être offertes aux détenus.

9. Bibliographie

Andrews, D.A. & Bonta, J. (2006). The psychology of criminal conduct. London: Lexis Nexis

Antonowski, A. (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: DGTV Verlag

Born, M. (2003). Psychologie de la délinquance. Bruxelles: De Boeck

Brehm, J.W. (1972) Responses to loss of freedom. A theory of psychological reactance. Morristown: General Learning Press. IN: Dahle, K.P. (1995). Therapiemotivation hinter Gittern? Zielgruppenspezifische Entwicklung und Erprobung eines Motivationskonstrukts für die therapeutische Arbeit im Strafvollzug. Regensburg: Roderer Verlag

Clemmer, D. (1958). The prison community. IN: Blackburn, R. (2002). The psychology of criminal conduct. Theory, research and practice. Chichester: Wiley

Fromm, E. (2003, 20. Auflage). Anatomie der menschlichen Destruktivität. Reinbeck bei Hamburg: Rororo Verlag

Galuske, M. (2007). Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim und München: Juventa Verlag

Gendreau, P. Goggin, C. & Smith, P. (1999). The forgotten issue in effective correctional treatment program implementation. International journal of offender therapy. 43 (2): 180-187

Goffman, E. (1973). Asyle: Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. IN: Dahle, K.P. (1995). Therapiemotivation hinter Gittern? Zielgruppenspezifische Entwicklung und Erprobung eines Motivationskonstrukts für die therapeutische Arbeit im Strafvollzug. Regensburg: Roderer Verlag

Haas, C. & Schmitz, J. F. (2006): The conceptual framework of EQUAL-RESET. Poster presented at the international Equal-conference « Passport to Freedom », Lisbon : 23 -24 octobre 2006

Haas, C. & Schmitz, J. F. (2008): Empowerment Case Management : un accompagnement individualisé et participatif des détenus du programme EQUAL-RESET. Communication présentée au Premier congrès international de la Société suisse de travail social SSTs « Changements de société – quelles conséquences pour le travail social ? », Lucerne : 6 - 8 mars 2008.

Herriger, N. (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart.

Holt, P. (2000): Case Management: context for supervision. A review of research on models of case management: Design implications for effective practice. Department of Social and Community Studies/Centre for Social Action. De Montfort University.

Le Bossé, Y. (2003): De l'«habilitation» au «pouvoir d'agir»: vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment. In : Nouvelles Pratiques Sociales, 16 (2) : 30-51

Löcherbach, P./Klug, W./Rommel-Fassbender, R./Wendt, R. (Hrsg.) (2005): Case management. Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit. München.

Motiuk, L. & Serin, R. (2000). Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces. In : <http://www.csc-scc.gc.ca/text/rsrch/compendium/2000/index-fra.shtml> ;10.9.2008

Neuffer, M. (2005). Case Management. Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien. Weinheim und München: Juventa.

Ninacs, W. (2006): Empowerment : cadre conceptuel et outil d'évaluation de l'intervention sociale et communautaire. In : <http://envision.ca/pdf/w2w/Papers/NinacsPaper.pdf>; 21.9.2008

Patridge, S. (2004). Examining case management models for community sentences. In: <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs04/rdsolr170.pdf> ; 10.09.2008

Underdown, A. (1998). Strategies for effective offender supervision. Report of the HMIP What Works. Project. London: HM Inspectorate of Probation.

Walgrave, L. (1992). Délinquance systématisée des jeunes et vulnérabilité sociétale : Essai de construction d'une théorie intégrative. Genève : Médecine et hygiène