

LIGNES DIRECTRICES POUR LE RECRUTEMENT, LA SÉLECTION, L'ÉDUCATION, LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL PÉNITENTIAIRE ET DE PROBATION

CONTEXTE

Les Lignes directrices ont été élaborées afin de donner suite à la 22e Conférence du Conseil de l'Europe des Directeurs des services pénitentiaires et de probation (Norvège, juin 2017). Le texte a été rédigé par le Conseil de coopération pénologique (PC-CP) entre 2018 et 2019. Les membres élus du Groupe de travail du PC-CP qui ont participé à la rédaction de ce texte sont : Martina BARIĆ (Croatie); Nathalie BOISSOU (France); Annie DEVOS (Belgique); Anna FERRARI (Italie); Robert FRIŠKOVEC (Slovénie); Attila JUHÁSZ, Vice-Président du PC-CP (Hongrie); Nikolaos KOULOURIS (Grèce); Dominik LEHNER, Président du PC CP (Suisse); Nadya RADKOVSKA (Bulgarie). Le PC-CP a été assisté dans son travail par deux experts scientifiques: Torben ADAMS, Chef de division, Ministère régional de la justice et des affaires constitutionnelles, Brême (Allemagne) et Nicola CARR, Professeur associé en criminologie, École de sociologie et de politique sociale, Université de Nottingham (Royaume-Uni). Représentants de la Confédération européenne de la probation (CEP) et de l'Organisation européenne des services pénitentiaires et correctionnels (EuroPris) ont également participé aux réunions.

Les Lignes directrices ont été adoptées par le Comité européen pour les problèmes criminels (CDPC) lors de sa 76^e session plénière (25 avril 2019).

1. Définitions employées aux fins des présentes Lignes directrices

Service pénitentiaire : un organisme public désigné par la loi pour prendre en charge les personnes placées en détention provisoire ou privées de liberté à la suite d'une condamnation prononcée par une autorité judiciaire. Il a notamment pour mission d'assurer la sûreté et la sécurité dans les prisons et d'organiser la vie quotidienne en milieu carcéral, de garantir un traitement qui ne porte pas atteinte à la dignité humaine des détenus, d'offrir des occupations constructives et une prise en charge des détenus les préparant à leur remise en liberté et leur réinsertion dans la société.

Les **prisons** sont des établissements réservés à des personnes placées en détention provisoire par une autorité judiciaire ou privées de liberté à la suite d'une condamnation¹.

Probation : ce terme décrit l'exécution en milieu ouvert de sanctions et mesures, définies par la loi et prononcées à l'encontre d'un prévenu² ou d'un auteur d'infraction sous leur responsabilité. Elle consiste en toute une série d'activités et d'interventions, qui impliquent suivi, conseil et assistance dans le but de réintégrer socialement le prévenu ou l'auteur d'une infraction dans la société et de contribuer à la sécurité collective³.

Service de probation : tout organisme désigné par la loi pour remplir les tâches et responsabilités décrites ci-dessus. Suivant le système national, le travail du service de probation peut également

¹ CM/Rec (2006)2 sur Règles pénitentiaires européennes, Règle 10.1

² Le terme « prévenu », défini par la CM/Rec (2014)4 relative à la surveillance électronique désigne : « toute personne dont il est allégué qu'elle a commis une infraction pénale ou en est suspectée mais qui n'a pas encore été jugée pour celle-ci ».

³ CM/Rec (2010)1 sur les Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation

inclure la transmission d'informations et d'avis aux autorités judiciaires et aux autres autorités décisionnaires pour les aider à prendre des décisions équitables en connaissance de cause ; le conseil et l'assistance aux auteurs d'infraction pendant leur détention pour préparer leur libération et leur réinsertion ; l'assistance aux personnes en libération anticipée et leur contrôle ; des interventions de justice réparatrice ; et l'offre d'une assistance aux victimes de crime⁴.

Les autorités compétentes ont pour tâche de sélectionner et de recruter le personnel disposant d'un maximum de qualités, de veiller à lui assurer une formation et un développement professionnel adéquats lui permettant de travailler d'une manière conforme à une éthique élevée afin de fournir un contrôle, un encadrement et une aide justes et efficaces aux prévenus et aux auteurs d'infraction susceptibles d'améliorer les perspectives d'insertion sociale dont dépend généralement la désistance du crime.

2. Principes clés

Mission : au sein du système de justice pénale, les services pénitentiaires et de probation sont chargés de l'exécution des sanctions et mesures pénales. Le personnel de ces services a pour mission de contribuer de manière significative à la sécurité publique grâce à une gestion sûre, et dans le respect de la dignité humaine, des prévenus et des auteurs d'infraction ainsi qu'à l'offre de possibilités de réadaptation et de réinsertion. Ses rôles et fonctions devraient être définis par la loi.

Statut : les services pénitentiaires et de probation relèvent de la responsabilité des pouvoirs publics. Ils devraient être indépendants des services de l'armée, de la police et d'enquête pénale.

Les services pénitentiaires et de probation devraient disposer d'une déclaration officiellement approuvée relative à l'objet de leur travail et à leurs principales tâches et fonctions. Ils devraient disposer d'un budget qui leur permette d'accomplir leur mission de la manière la plus professionnelle qui soit.

Personnel : le personnel pénitentiaire et de probation devrait être suffisant en nombre, en particulier le personnel en contact quotidien avec les prévenus et les auteurs d'infractions. Le personnel devrait bénéficier d'un statut professionnel et d'une formation appropriée lui permettant de bien comprendre les responsabilités qui lui incombent et les exigences déontologiques de sa fonction. Il pourra ainsi s'acquitter de ses tâches quotidiennes et satisfaire l'objectif général des services auxquels il appartient. Le personnel devrait agir dans le cadre d'une éthique professionnelle rigoureuse, fondée sur un traitement humain des prévenus et des auteurs d'infraction et le respect de leur dignité humaine.

La direction devrait consulter le personnel à titre collectif concernant les sujets d'ordre général et notamment les conditions de travail⁵ et besoins de formation.

Éducation et formation : les services pénitentiaires devraient bénéficier de leurs propres programmes de formation initiale et continue, qui correspondent au rôle et aux tâches des différentes catégories de personnel ainsi qu'à l'objet et au but de leur mission. Dans l'idéal, ils devraient disposer de leurs propres établissements de formation. Cela n'empêche pas l'offre des possibilités de formation en externe.

Les services de probation devraient bénéficier de leurs propres programmes d'éducation et de formation initiale et continue afin de donner à leur personnel les moyens de remplir efficacement leur fonction. La formation dispensée devrait être adaptée au rôle et aux tâches des différentes catégories de personnel et à l'objet et au but de leur mission. Elle peut être dispensée par le service de probation ou par des fournisseurs externes.

L'offre d'éducation et de formation devrait promouvoir l'identité professionnelle et développer la culture de l'organisation conformément à la mission globale.

⁴ CM/Rec (2010)1 sur les Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation

⁵ CM/Rec (2006)2 sur Règles pénitentiaires européennes, Règle 86

S'il y a lieu, des possibilités de formation conjointe du personnel pénitentiaire et de probation et du personnel d'autres organismes de justice pénale devraient être proposées afin d'encourager le travail pluridisciplinaire et interorganisationnel. Une telle coopération contribuera à la réalisation des objectifs communs des services respectifs, à savoir promouvoir la sécurité publique, la réadaptation et la réinsertion. Le personnel de probation devrait avoir l'occasion de se familiariser avec la nature du travail en milieu carcéral tandis que le personnel pénitentiaire devrait se voir offrir la possibilité de découvrir en quoi consiste le travail de probation.

Des opportunités d'une formation conjointe avec des agences externes au système de justice pénale devraient également être facilitées.

Il est recommandé d'évaluer annuellement le besoin en matière de formation, de réviser et de mettre à jour régulièrement les plans de formation visant au perfectionnement du personnel et d'assurer une réactivité aux besoins des services pénitentiaires et de probation. Il est important de veiller à l'allocation des ressources adéquates et à l'attribution d'un nombre de formateurs suffisant pour permettre la mise en pratique de ces plans.

En cas de changements substantiels apportés aux politiques pénitentiaires ou en matière de probation, ayant un impact sur le recrutement, la sélection, la formation, les missions et les compétences du personnel, il conviendrait de procéder à des ajustements en termes de ressources budgétaires et humaines.

3. Niveau d'instruction du personnel à l'admission

3.1. Personnel pénitentiaire

- a) Les surveillants pénitentiaires en début de carrière, qui sont quotidiennement au contact avec les détenus, devraient avoir un niveau d'instruction équivalent au niveau 4 du Cadre européen des certifications (CEC). Dans le cas contraire, ils devraient avoir accompli un apprentissage ou suivi une formation professionnelle équivalente (reconnus au plan national), leur permettant de solliciter un contrat de formation pour devenir agent pénitentiaire.
- b) Les services pénitentiaires devraient définir des critères éducatifs supplémentaires d'admission pour les catégories de personnel autres que les surveillants pénitentiaires, notamment pour les agents assumant des tâches plus spécialisées et/ou des fonctions d'encadrement.
- c) Les diplômés en sciences sociales telles que : la psychologie, la criminologie, le travail social et le droit qui exercent en milieu carcéral devraient disposer de savoirs approfondis dans le domaine de travail, dont une compréhension critique de théories et de principes, conformément au niveau 6 du CEC.

3.2. Personnel de probation

- a) Le personnel de probation travaillant directement auprès de prévenus ou d'auteurs d'infraction dans le cadre d'une fonction de surveillance devrait disposer d'un niveau d'instruction initial équivalent au niveau 6 du CEC et être, de préférence, diplômés en sciences sociales telles que la psychologie, le travail social, le droit, la criminologie ou des disciplines apparentées.
- b) Des critères éducatifs supplémentaires d'admission devraient être définis pour les autres catégories de personnel, notamment pour les agents assumant des tâches et fonctions plus spécialisées, dont des responsabilités managériales et de supervision d'autres membres du personnel.

4. Critères de sélection et de recrutement

Les processus de recrutement devraient être équitables et transparents. Des informations détaillées sur les compétences requises pour le poste à pourvoir, les critères de sélection et les procédures d'évaluation devraient être accessibles aux candidats et les principes généraux suivants devraient s'appliquer :

- a) Pour le recrutement et la sélection du personnel, nul ne devrait faire l'objet d'une discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, le handicap, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.
- b) Une expérience professionnelle antérieure ayant permis d'acquérir des aptitudes pratiques, des savoirs factuels et/ou théoriques dans le domaine de travail concerné serait un atout pour le candidat.
- c) Des procédures spécifiques de recrutement et de sélection du personnel en charge de mineurs devraient être établies, prenant en considération les qualités personnelles et les qualifications professionnelles requises pour travailler avec des mineurs et leurs familles.
- d) Les procédures de recrutement devraient prendre en compte les qualités personnelles requises par les agents des services pénitentiaires et de probation, à savoir la motivation, la souplesse, l'assurance, la maturité, la capacité de réflexion, l'intégrité, le goût du travail en équipe et les aptitudes sociales et communicatives.
- e) Les procédures de recrutement devraient tendre à encourager la diversité du personnel afin de répondre aux besoins spécifiques des divers prévenus et auteurs d'infraction. Dans le cadre du recrutement du personnel, une importance particulière pourrait être accordée aux compétences linguistiques et interculturelles, y compris à la compréhension des diverses religions et traditions.
- f) Les procédures de recrutement pourraient inclure une évaluation de l'état de santé et de l'aptitude à exercer le poste spécifié.
- g) Les procédures de recrutement pourraient également prévoir une évaluation d'autres compétences nécessaires pour le poste concerné (par exemple, un permis de conduire, des compétences informatiques, des aptitudes à la communication).
- h) Afin de préserver l'intégrité professionnelle du personnel, une vérification des antécédents devrait être effectuée dans la mesure où la législation nationale le permet. Ce contrôle a pour objectif de garantir la sûreté et la sécurité de toutes les personnes dans l'organisation.

5. Publicité des postes vacants

- a) Tous les postes, qu'il s'agisse du recrutement d'un nouveau salarié ou d'une opportunité d'avancement dans la carrière pour le personnel en place, devraient faire l'objet d'une publicité aussi large et transparente que possible pour permettre à un vaste éventail de candidats de postuler. Un descriptif de poste précis devrait être fourni, détaillant les objectifs, les fonctions et les responsabilités ainsi que les critères de sélection et les conditions d'emploi. L'avis de vacance de poste devrait être diffusé sur divers supports médiatiques, notamment dans la presse écrite, à la radio et la télévision ainsi que sur les médias sociaux. La désignation d'un point de contact auquel s'adresser pour obtenir des renseignements complémentaires pourrait être envisagée afin d'orienter les candidats et de leur donner une vision réaliste du travail.
- b) S'agissant des médias sociaux, il convient de prêter attention aux avantages et aux limites de leur utilisation et à la nécessité de répondre rapidement aux éventuelles questions, remarques et demandes d'informations supplémentaires.
- c) Des informations précises et détaillées devraient être fournies aux candidats concernant le poste et son importance pour la société, la rémunération, les droits et les obligations liés au poste vacant, les conditions de travail, la nature des tâches, la formation assurée et les perspectives d'évolution de carrière. Cette démarche a pour but d'attirer des candidats compétents et de contribuer au maintien du personnel au sein de l'institution ou du service.
- d) Il convient également d'utiliser à des fins publicitaires les sites internet des services concernés, de la fonction publique, des ministères ou autres autorités compétentes. Les candidats devraient être encouragés à consulter ces sites afin d'y obtenir des informations actualisées sur les tâches et fonctions des services pénitentiaires et de probation. Ces sites internet pourraient

proposer une présentation interactive des informations (visites virtuelles, entretiens avec des membres du personnel, jeux de questions-réponses, etc.) ainsi qu'une formation afin d'aider, au besoin, les candidats potentiels à préparer l'examen d'entrée.

- e) Dans la mesure du possible, les candidats éventuels devraient avoir la possibilité d'effectuer une visite des lieux de manière à se familiariser avec la mission et le travail quotidien des services pénitentiaires et de probation et leur importance pour la société.

6. Procédures d'évaluation des candidats potentiels

- a) La procédure d'évaluation prend effet dès réception d'une candidature. Le personnel des ressources humaines devrait vérifier l'éligibilité, l'aptitude et la motivation des candidats en se fondant sur les documents reçus, les lettres de motivation, les curriculum vitae, etc.
- b) Les comités de sélection devraient être composés de personnes présentant un large éventail d'expériences pertinentes et veiller à assurer un juste équilibre de leurs membres. Ces derniers devraient être dûment formés de manière à garantir le caractère équitable et impartial du processus de recrutement et de sélection.
- c) Les procédures d'évaluation devraient être adaptées aux exigences du poste. En ce qui concerne les services pénitentiaires, il pourrait s'agir notamment de tests écrits, d'entretiens oraux (individuels et/ou en groupe), de jeux de rôle, ou encore d'épreuves physiques. Les points examinés devraient clairement faire ressortir les compétences requises en fonction du poste annoncé et des exigences institutionnelles.
- d) S'agissant des services de probation, ces procédures pourraient comprendre une évaluation fondée sur les compétences, adaptée à la fonction et visant à apprécier les aptitudes personnelles, ainsi qu'une évaluation de capacités spécifiques comme les qualités relationnelles et rédactionnelles (élaboration de rapports). Elles pourraient également inclure des jeux de rôle, une épreuve de présentation orale et une évaluation des techniques d'entretien.

7. Éducation et formation

Les établissements d'éducation et de formation devraient être bien équipés et disposer du personnel nécessaire pour offrir une éducation et une formation de qualité au personnel nouvellement recruté puis, le cas échéant, de manière régulière en cours de carrière. Des dispositions devraient être prises pour pouvoir assurer, si approprié, des formations conjointes avec d'autres organismes.

- 7.1. Les programmes de formation initiale du personnel pénitentiaire nouvellement recruté devraient offrir un savant dosage de théorie, de pratique et de connaissances empiriques. La formation devrait être d'une durée satisfaisante afin d'aborder des contenus pertinents permettant aux nouveaux agents d'accomplir leur devoir. Ceci implique d'assurer la sûreté et la sécurité, d'organiser la vie quotidienne en prison tout en garantissant un traitement qui ne porte pas atteinte à la dignité humaine des détenus. La formation doit également se concentrer sur le besoin de travailler dans un contexte offrant aux détenus des activités éducatives et professionnelles constructives et une prise en charge les préparant à leur remise en liberté et leur réinsertion dans la société.
- 7.2. Les volets clés de l'éducation et de la formation devraient comprendre les éléments obligatoires, notamment : les fondamentaux du droit général (droit constitutionnel, administratif, civil et pénal) ; les fondamentaux du Code pénal et de la procédure pénale (connaissance du processus d'exécution des sanctions et mesures pénales) ; l'éducation civique, l'éthique professionnelle (notamment le rôle et la mission du service pénitentiaire) ; les règles générales de protection des données et les normes des droits de l'homme. Ils devraient également aborder le projet et l'exécution des peines, la gestion des risques, la sûreté, la sécurité dynamique, statique et procédurale, le maintien de l'ordre, le recours à la force, ainsi que la légitime défense. Les compétences informatiques nécessaires à l'emploi devraient également faire partie de la formation obligatoire. Des éléments clés de formation peuvent être trouvés dans la Matrice (annexe 1).

- a) Dans la mesure où la durée de l'éducation et de la formation le permet et en fonction du poste spécifique assigné au personnel, l'éducation et la formation devraient également inclure : les fondamentaux du travail social, de la criminologie et de la psychologie. Elle devrait se concentrer sur des approches particulières telles que : la modélisation du comportement pro-social ; la prise en charge de groupes particuliers d'auteurs d'infraction, y compris des femmes, des mineurs et des ressortissants étrangers. Elle devrait également comprendre le travail avec des personnes ayant commis différents types d'actes délictueux, par exemple: des personnes violentes (extrémistes), des délinquants sexuels, des personnes condamnées pour violence domestique ou des membres de la criminalité organisée). La formation devrait également couvrir des domaines clés, tels que la sensibilisation des victimes ; le travail au sein de différents types d'établissements ; les contacts avec les familles ; la gestion des maladies mentales et des effets des drogues et des alcools, ainsi que des expériences négatives subies au cours de l'enfance; la sensibilisation interculturelle ; une (des) langue(s) étrangère(s) ; les techniques de résolution des conflits ; l'évaluation des risques et les premiers secours, gestion d'équipe et des ressources humaines.
- b) Tout personnel spécialisé travaillant en milieu carcéral devrait aussi se voir dispenser les éléments de la formation de base nécessaires à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

7.3 Les cursus de formation initiale du personnel de probation nouvellement recruté devraient offrir un savant dosage de théorie, de pratique et de connaissances empiriques. L'éducation et la formation devraient refléter la mission et les fonctions essentielles des services de probation.

- a) En fonction du poste spécifique, les éléments clés de l'éducation et de la formation devraient inclure le cadre juridique dans lequel les sanctions et mesures appliquées dans la communauté sont mises en œuvre, l'éthique professionnelle (notamment le rôle et la mission de la probation), les règles générales concernant la protection des données et les normes des droits de l'homme. Ils devraient également aborder des domaines clés tels que l'appréciation, le projet et l'exécution des peines ainsi que leur évaluation. La formation devrait s'appuyer sur des pratiques fondées sur des données probantes, en tenant compte de l'évaluation et de la gestion des risques et des stratégies visant à promouvoir la désistance et le retour à la légalité. Une formation spécialisée devrait également être dispensée dans les domaines clés suivants : la rédaction de rapports, le travail avec les tribunaux et les organes judiciaires, le travail interinstitutionnel, les mesures de protection des citoyens. D'autres domaines clés devraient inclure la médiation, la justice restaurative et le travail auprès des victimes.
- b) La formation devrait également porter sur : la prise en charge effective de groupes particuliers d'auteurs d'infraction soumis à une surveillance, y compris des femmes, des mineurs et des ressortissants étrangers. Si nécessaire, la formation devrait se concentrer sur des pratiques issues de l'expérience acquise du travail avec des personnes ayant commis de différents types d'actes délictueux, notamment mais pas exclusivement des personnes violentes (extrémistes), des délinquants sexuels, des personnes condamnées pour violence domestique ou des membres de la criminalité organisée). Il devrait y avoir une attention particulière portée sur le travail lié aux maladies mentales et à l'abus de drogues et d'alcools, ainsi qu'aux expériences négatives subies au cours de l'enfance; et également sur les domaines de pratiques en développement tels que l'usage de la technologie dans la surveillance (par exemple, la surveillance électronique).
- c) En cas de recrutement de bénévoles pour travailler aux côtés de prévenus et d'auteurs d'infraction, ces personnes devraient bénéficier d'une formation adéquate leur permettant de s'acquitter efficacement de leurs tâches. Il convient d'envisager la possibilité de recruter et de former d'anciens délinquants, qui pourraient, le cas échéant, travailler au sein des services de probation. La formation devrait inclure des références aux codes de déontologie, des critères clairement définis concernant leurs tâches et responsabilités, les limites de leurs compétences, les personnes auxquelles rendre compte et tout autre élément utile.

8. Éducation et formation continue

8.1. Personnel pénitentiaire

- a) Une éducation et une formation continues devraient être dispensées à l'ensemble du personnel et inclure des cours de remise à niveau sur différents sujets prioritaires et/ou une formation complémentaire sur de nouveaux thèmes émergents.
- b) La fréquence des formations continues devrait être suffisante pour permettre le perfectionnement de tout le personnel, sur une base régulière (par exemple, par le biais d'un programme se déroulant sur un cycle annuel).
- c) Les autorités pénitentiaires devraient préciser les formations continues qui ont caractère obligatoire.
- d) La participation aux formations devrait être prise en compte dans les perspectives d'évolution de carrière et les procédures d'évaluation.
- e) Les opportunités de formation impliquant plusieurs catégories de personnel devraient être encouragées afin d'améliorer la collaboration et la compréhension mutuelle des tâches et fonctions respectives.
- f) Les possibilités de formation encourageant la coopération interorganisationnelle et transfrontalière devraient être promues.

8.2. Personnel de probation

- a) Une éducation et une formation approfondie devraient être dispensées à l'ensemble du personnel et inclure des cours de remise à niveau sur différents sujets prioritaires et/ou une formation complémentaire sur de nouveaux domaines émergents (tels que des directives nationales ou internationales).
- b) La fréquence des formations avancées devrait être suffisante pour permettre le perfectionnement de tout le personnel sur une base régulière (par exemple, par le biais d'un programme se déroulant sur un cycle annuel).
- c) Les formations approfondies devraient être liées à des cadres de formation professionnelle continue. Les autorités nationales devraient intégrer ces formations avancées dans un cadre de qualification universitaire.
- d) Les autorités de probation devraient préciser les formations approfondies qui ont caractère obligatoire.
- e) La participation aux formations devrait être prise en compte dans les perspectives d'évolution de carrière et les procédures d'évaluation.
- f) Les opportunités de formation impliquant plusieurs catégories de personnel devraient être encouragées afin d'améliorer la collaboration et la compréhension mutuelle des tâches et fonctions respectives.
- g) Les possibilités de formation encourageant la coopération interorganisationnelle et transfrontalière devraient être promues.

9. Validation de la formation initiale et premier emploi

9.1. Personnel pénitentiaire

- a) Des tests de fin de formation devraient avoir lieu (écrits, oraux et pratiques, selon le sujet) afin d'évaluer et de nommer les candidats ayant réussi la formation. Ces tests devraient permettre d'attester des compétences et des connaissances professionnelles acquises et de la façon dont elles sont mises en œuvre dans la pratique.

- b) Les candidats ayant passé les tests avec succès devraient se voir délivrer un certificat de formation ou un diplôme, en fonction de la durée et du niveau de la formation suivie ainsi que du statut acquis (par exemple, fonctionnaire). Toute licence reliée au poste devrait être renouvelée si nécessaire.
- c) Une période d'emploi protégée, assortie par exemple d'un tutorat et d'un niveau de responsabilités moindre, devrait être instaurée car elle pourra être bénéfique tant pour les nouveaux membres du personnel que pour l'administration pénitentiaire elle-même.
- d) Lorsque le droit le permet, les nouvelles recrues devraient être soumises à une période d'essai/probatoire au cours de laquelle leurs compétences et aptitudes à exercer leurs fonctions sont évaluées avant qu'elles soient confirmées dans leur poste.

9.2. Personnel de probation

- a) Le niveau de la formation initiale dispensée au personnel à son entrée en fonction devrait permettre d'établir un lien avec les cadres de formation professionnelle continue. Le contenu de l'éducation et de la formation devrait par ailleurs être régulièrement examiné pour en assurer la pertinence eu égard aux rôles et tâches des services de probation. La formation devrait s'appuyer sur les données fondées sur la recherche et les bonnes pratiques.
- b) Une période d'emploi protégée, assortie par exemple d'un tutorat et d'un niveau de responsabilités moindre, devrait être instaurée car elle pourra être bénéfique tant pour les nouveaux membres du personnel que pour les services de probation eux-mêmes.
- c) Lorsque le droit le permet, les nouvelles recrues devraient être soumises à une période d'essai/probatoire au cours de laquelle leurs compétences et aptitudes à exercer leurs fonctions sont évaluées avant qu'elles soient confirmées dans leur poste.

10. Qualité de l'éducation et de la formation / efficacité à long terme

- a) La qualité et la pertinence des cursus d'éducation, de formation et du travail des formateurs devraient faire l'objet d'une évaluation régulière et une validation demandée sur la base des cadres nationaux. L'évaluation de la qualité et de la pertinence devrait être effectuée ou contrôlée par un organisme indépendant.
- b) En vue d'améliorer la qualité de la formation dispensée, des données et des exemples de pratiques inspirantes nationales et internationales devraient être collectés, analysés et mis en pratique selon les besoins. Les formations devraient reposer sur les recherches et être ajustées en conséquence ; elles devraient aussi être adaptées à l'évolution des populations et du contexte social des prévenus et des auteurs d'infraction.
- c) Les bénéfices à long terme de la formation devraient être évalués au fil du temps au moyen de recherches sur l'efficacité de l'exercice, s'agissant d'aider le personnel à mener à bien sa mission et de la capacité de l'organisation à remplir ses fonctions essentielles.
- d) Les formateurs devraient posséder les qualifications professionnelles requises et un niveau d'expérience élevé. Ils devraient par ailleurs être régulièrement évalués et bénéficier, au besoin, d'une formation complémentaire.
- e) Les formations en présentiel devraient être utilisées systématiquement. D'autres outils et des méthodes innovantes de formation devraient également être employés, notamment l'apprentissage interactif, l'apprentissage en ligne et l'apprentissage mixte.
- f) Le personnel peut être soutenu davantage à s'engager dans son développement professionnel avec l'aide du mentorat et d'un encadrement en continu.
- g) Compte tenu de l'importance d'apprendre des autres disciplines et juridictions, il conviendrait de faciliter la coopération interinstitutionnelle et transfrontalière dans ce domaine. Les normes développées au niveau international et l'assistance proposée par le Conseil de l'Europe, l'Union

européenne, la Confédération européenne de probation (CEP), l'Organisation européenne des services pénitentiaires et correctionnels (EuroPris) et les académies européennes de formation du personnel pénitentiaire (EPTA) devraient être reconnues et mises en pratique.

11. Développement professionnel

- a) Un système transparent d'évaluation annuelle des performances de l'ensemble des membres du personnel devrait être développé afin de leur permettre de progresser dans leur carrière et de se perfectionner professionnellement. Les personnes chargées de mener les évaluations devraient être formées en conséquence, afin d'assurer l'équité du système.
- b) L'évaluation devrait faire ressortir les besoins de formation au plan individuel et au niveau du service, selon les exigences.
- c) Les services pénitentiaires et de probation devraient proposer régulièrement des possibilités de formation en vue d'améliorer les performances professionnelles et de favoriser les évolutions de carrière, selon qu'il convient.
- d) Des systèmes devraient être mis en place pour faciliter l'avancement de carrière, notamment en développant les capacités de leadership et de gestion permettant d'évoluer vers des postes de cadres intermédiaires et supérieurs. Cela ne devrait pas empêcher le recours à des mécanismes de recrutement directs pour les postes de direction.
- e) L'évolution de carrière ne doit pas se limiter à des cadres de promotion. D'autres formes de reconnaissance des compétences devraient être recherchées et employées le cas échéant.
- f) Les salaires et les conditions de service doivent correspondre aux compétences et responsabilités du personnel. Les conditions financières et d'emploi ainsi que les horaires de travail devraient être réglementés par la loi et favoriser le recrutement et le maintien en poste d'un personnel compétent, en lui permettant de s'acquitter de ses fonctions avec humanité et efficacité et de développer sa conscience de l'importance de sa mission pour la société. Il conviendrait d'envisager le soutien et la supervision du personnel afin de les assister dans leurs tâches.
- g) Afin de renforcer l'efficacité du travail au sein des services pénitentiaires et de probation et entre eux, les actions conjointes, les partages de locaux et le détachement de personnel à des fins de formation ou de travail devraient être encouragés. De tels arrangements ne devraient intervenir qu'avec le consentement des personnes concernées et ne devraient entraîner aucun changement dans leur situation professionnelle ou salariale. Il conviendrait par ailleurs d'envisager la possibilité de détachements internationaux pour promouvoir l'apprentissage transfrontalier.

12. Déontologie professionnelle

- a) Les services pénitentiaires et de probation devraient disposer d'un code de déontologie à l'usage de leur personnel, accessible au public, et qui devrait faire partie intégrante de la formation initiale et continue du personnel. Le respect devrait être apprécié dans le cadre des procédures d'évaluation.
- b) Les services pénitentiaires et de probation doivent se conformer à ce code de déontologie professionnelle, qui constitue un ensemble de normes relatives à l'éthique et à l'exercice efficace des fonctions. L'objectif global est d'appliquer les sanctions et les mesures pénales avec intégrité et dans les limites de la loi. Le code devrait servir de base aux politiques et directives, aux règles et règlements, aux protocoles et aux procédures, qui devraient être tous respectés et utilisés dans le travail quotidien du personnel. Il devrait incarner des valeurs fondamentales comme le respect de la loi, la sincérité, la prudence, le respect des droits de l'homme afin de faciliter la réinsertion sociale des délinquants et d'assurer la sécurité publique.
- c) Le code de déontologie devrait réglementer (sans toutefois s'y limiter) des domaines tels que la responsabilité du personnel, son intégrité, le respect et la protection de la dignité humaine, la prise en charge et l'assistance, l'équité, l'impartialité et la non-discrimination, la coopération, la

confidentialité et la protection des données. Il devrait évoquer les principaux instruments juridiques internationaux et en premier lieu la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants, ainsi que les Recommandations pertinentes du Comité des Ministres, notamment No. R (97) 12 sur le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures, Rec (2006) 2 sur les Règles pénitentiaires européennes, CM/Rec (2008) 11 sur les Règles européennes pour les délinquants mineurs faisant l'objet de sanctions ou de mesures, CM/Rec (2010) 1 sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation, CM/Rec (2012) 5 sur le Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire, CM/Rec (2012) 12 relative aux détenus étrangers, CM/Rec (2014) 3 relative aux délinquants dangereux, CM/Rec (2014) 4 relative à la surveillance électronique, CM/Rec (2017) 3 relative aux Règles européennes sur les sanctions et mesures appliquées dans la communauté, CM/Rec (2018) 5 concernant les enfants de détenus, CM/Rec (2018) 8 relative à la justice restaurative en matière pénale, ainsi que l'Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela, 2015) ; les Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes (Règles de Bangkok, 2010) ; Principes directeurs des Nations Unies pour la prévention de la délinquance juvénile (Principes directeurs de Riyad, 1990) ; les Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de liberté (Règles de la Havane, 1990); la Convention relative aux droits de l'enfant (1989) et l'Ensemble de règles minima des Nations Unies concernant l'administration de la justice pour mineurs (les Règles de Beijing, 1985).

* * *

Les annexes suivantes décrivent les grandes lignes des domaines principaux de formation du personnel pénitentiaire et de probation. La formation du personnel pénitentiaire et de probation est décrite dans deux annexes séparées. Ceci afin de reconnaître le fait que dans beaucoup de pays, ces tâches sont exécutées par des services séparés tandis que dans d'autres pays les services pénitentiaires et de probation sont intégrés dans la même structure.

Il est également reconnu que beaucoup de buts et de missions clés des services pénitentiaires et de probation sont complémentaires, par exemple encourager la désistance et l'intégration des auteurs d'infraction afin de promouvoir la sécurité publique. Par conséquent, des éléments des deux matrices peuvent être appliqués d'un service à un autre en fonction de la constitution de ces services. Les matrices présentent les compétences principales. Dans les cas où le personnel exécute des tâches plus spécifiques, il est envisagé qu'il reçoive une formation/éducation plus approfondie.

ANNEXE I : MATRICE ÉDUCATION ET FORMATION, SERVICES PÉNITENTIAIRES

La Matrice offre un aperçu des éléments de formation qui pourraient être intégrés dans les programmes de formation du personnel pénitentiaire travaillant directement auprès des détenus en conformité avec son rôle et ses responsabilités. Dans ce contexte, l'éducation et la formation sont considérées comme des moyens de doter le personnel des outils nécessaires pour remplir ses fonctions de manière efficace, et de promouvoir son développement professionnel. Le tableau est proposé à titre indicatif plutôt que prescriptif. Elle offre un aperçu des éléments de formation qui pourraient être intégrés dans les programmes de formation initiale et/ou continue du personnel. Il tient compte des différents éléments et des différentes phases du rôle des établissements pénitentiaires tels qu'ils sont décrits dans les documents suivants : Rec (2006) 2 sur les Règles pénitentiaires européennes, CM/Rec (2008) 11 sur les Règles européennes pour les délinquants mineurs faisant l'objet de sanctions ou de mesures, CM/Rec (2012) 5 sur le Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire, CM/Rec (2012) 12 relative aux détenus étrangers et CM/Rec (2014) 3 relative aux délinquants dangereux. Chaque élément de formation fait l'objet d'une brève description.

Élément de formation	Description
Mission du service pénitentiaire	Les membres du personnel pénitentiaire devraient recevoir une formation définissant clairement et leur rôle particulier et la mission du service pénitentiaire. Le personnel doit apprendre à mettre en balance, d'une part, les impératifs de la discipline et de la sécurité de la détention, et d'autre part, la nécessité d'assurer des conditions de détention qui ne portent pas atteinte à la dignité humaine des détenus et leur offrent des occupations constructives ainsi que des programmes éducatifs et des modalités de prise en charge, les préparant ainsi à la réinsertion dans la société.
Pratiques dans un cadre juridique	Le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation sur le droit constitutionnel, le droit criminel, le droit pénal et autres droits pertinents dans le contexte dans lequel s'inscrivent la détention provisoire, l'exécution des peines carcérales et le traitement des détenus. Cette formation devrait comprendre des informations sur la forme, la durée et les modalités d'exécution des peines carcérales et du traitement des prisonniers.
Politiques, procédures, règles et règlements	Le service pénitentiaire devrait dispenser des formations sur le cadre juridique ayant des incidences sur l'exécution des procédures pénitentiaires quotidiennes. Il peut s'agir notamment des politiques, procédures, règles et règlements relatifs (entre autres) aux conditions de détention (par exemple, les procédures d'admission, le placement et l'hébergement, l'hygiène, le conseil juridique, les contacts avec le monde extérieur, le travail, l'éducation, l'exercice et les loisirs). Le personnel devrait également recevoir une formation de base sur les soins de premiers secours et sur l'assistance à offrir aux détenus afin qu'ils aient un accès aux soins de santé tout en respectant le secret médical. En outre, il devrait recevoir des formations

spécifiques sur les politiques et procédures concernant le maintien de l'ordre (par exemple, la sécurité, la sûreté, les fouilles et les contrôles). Par ailleurs, il doit être formé à l'utilisation des formes de communication verbales et écrites afin de préparer des rapport oraux ou écrits par exemple en ce qui concerne des incidents, l'évolution des détenus et tout acte ou événement important.

Les droits de l'homme dans le contexte pénitentiaire

La formation du personnel pénitentiaire doit couvrir les instruments internationaux et régionaux de protection des droits de l'homme, développés dans le cadres des Nations Unies et du Conseil de l'Europe de façon à assurer une administration répondant durablement à des normes élevées qui soient conformes aux instruments internationaux, régionaux et nationaux dans le domaine des Droits de l'Homme.

Déontologie

Le service pénitentiaire doit veiller à ce que le personnel soit formé aux lignes directrices et principes européens communs en matière d'objectifs généraux, de fonctionnement et de responsabilité du personnel pénitentiaire, afin d'assurer la sécurité et le respect des droits de la personne dans des sociétés démocratiques régies par le principe de la prééminence du droit. La formation doit couvrir les codes de déontologie pertinents pour le personnel pénitentiaire, tels que le Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire (CM/Rec (2012) 5).

Sécurité statique, procédurale et dynamique

Le personnel pénitentiaire doit posséder une bonne connaissance des notions de sécurité statique, procédurale et dynamique. Le contenu de la formation doit étayer le maintien du contrôle en prison en s'appuyant sur le principe de sécurité dynamique ; il doit ainsi encourager le personnel pénitentiaire à développer des relations professionnelles positives avec les détenus, fondées sur la loyauté et accompagnées d'une connaissance de leur situation individuelle et de tout risque que chacun d'entre eux peut présenter. Tout en les sensibilisant à la dynamique d'organisation de la vie en prison. Une telle formation devrait également couvrir les mesures essentielles de sécurité procédurale (par exemple, l'importance des procédures de sécurité, de l'identification et de la neutralisation des risques de sécurité, et la rédaction des documents et enregistrements correspondants) et l'importance des mesures de sécurité statique (murs, barrières, verrous, éclairages et équipement employé pour contenir les détenus si nécessaire).

Sécurité et recours à la force

Le personnel pénitentiaire devrait être formé à l'application des procédures en vigueur pour assurer la sécurité des détenus, du personnel et de tous les visiteurs afin de réduire les risques de violence et autres incidents qui pourraient menacer la sécurité. Le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation sur le recours proportionné à la force et l'utilisation appropriée des moyens de contrainte et, si et quand pertinent, en conformité avec le droit national l'utilisation des armes.

Suicide et automutilation

Le personnel pénitentiaire devrait posséder une connaissance approfondie des politiques et des procédures en vigueur visant à prévenir le suicide et l'automutilation, en particulier en début de détention, en cas d'isolement et dans d'autres situations connues comme étant à risque. Le personnel doit connaître les modalités d'accès aux services de conseil, d'aide et de soutien pour réduire le risque de suicide ou d'automutilation.

Approches psychologiques, sociales et criminologiques

Le service pénitentiaire travaille avec de nombreuses institutions différentes au sein du système de justice pénale et avec de nombreuses professions différentes au sein du système pénitentiaire. Il peut s'agir, par exemple, d'une coopération quotidienne avec des services de probation externes, des psychologues, des éducateurs et autres. Les services pénitentiaires devraient veiller à ce que le personnel en contact avec les détenus reçoive une formation sur les éléments fondamentaux des disciplines pertinentes des sciences sociales, y compris les modalités de l'échange d'information et les rôles et responsabilités des différentes professions au sein du service pénitentiaire.

Évaluation du risque

Le personnel devrait recevoir une formation de base sur les outils d'évaluation du risque y compris les différents aspects de l'évaluation (par exemple, le risque de récidive et le risque de porter préjudice) afin de faciliter le projet et l'exécution de la peine.

Projet et exécution de la peine

Le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation sur les principaux éléments du projet de la peine et sur la façon de soutenir activement son exécution. Un élément clé du travail du personnel consiste à travailler avec les détenus afin de réduire la récidive et promouvoir la désistance et l'intégration sociale. Une formation devrait être dispensée sur les techniques et les pratiques qui aiderait à atteindre ce but. Les projets d'exécution des peines devraient guider le personnel pénitentiaire et les détenus et leur permettre d'évaluer les progrès réalisés pour atteindre les objectifs fixés. Le personnel doit comprendre que les projets seront réexaminés à intervalles réguliers et modifiés selon les besoins.

Les particularités et les besoins du projet des peines pour les mineurs devraient s'inspirer des principes consacrés par la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et la Recommandation CM/Rec (2008) 11 sur les Règles européennes pour les délinquants mineurs faisant l'objet de sanctions ou de mesures.

Rédaction de rapports

La rédaction de rapports est un élément clé de la pratique pénitentiaire. Le personnel pénitentiaire doit établir des rapports écrits à différentes fins, par exemple des rapports d'incidents, des rapports de performance ou des notes d'information en vue d'une décision sur la libération d'un détenu. Les membres du personnel pénitentiaire devraient recevoir une formation à la rédaction de rapports correspondant spécifiquement à leur rôle.

Confidentialité, utilisation des réseaux sociaux, protection des données

Les services pénitentiaires gèrent couramment des informations présentant un caractère hautement personnel et sensible. Le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation sur les politiques et les procédures en vigueur dans leur établissement en matière de gestion, de stockage et de conservation sûrs des données, conformément aux Règles internationales et nationales concernant la protection des données. Le personnel pénitentiaire doit également recevoir une formation de sensibilisation à l'utilisation des réseaux sociaux et aux conséquences potentielles d'une utilisation personnelle inappropriée de ces réseaux.

Utilisation des TI

Le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation à l'utilisation des TI, le cas échéant. La formation peut couvrir les aspects suivants : accès à internet pour les détenus, santé et apprentissage en ligne pour les détenus, utilisation d'appareils mobiles et des tablettes en prison, biométrie, vidéoconférence, services en ligne, logiciels de comptabilité des établissements pénitentiaires et plateformes utilisées pour le travail interinstitutionnel. Le cas échéant, la formation devrait également servir à acquérir des compétences pratiques telles que l'installation de logiciels et de matériel, la connectivité sans fil, le courrier électronique, les réseaux séparés, l'identification par radiofréquence et les systèmes de vidéosurveillance en circuit fermé.

Travail avec les mineurs et les jeunes adultes

Compte tenu des besoins particuliers des mineurs et jeunes adultes, une formation spécifique devrait être dispensée au personnel pénitentiaire qui travaille auprès des jeunes. Cette formation devrait se fonder sur la reconnaissance des besoins spéciaux des mineurs en détention. Elle devrait également s'appuyer sur les principaux documents d'orientation tels que les Règles européennes pour les délinquants mineurs faisant l'objet de sanctions ou de mesures (CM/Rec (2008) 11).

Prise en compte des spécificités du genre	Le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation de sensibilisation et de prise en compte des spécificités du genre. Cela est particulièrement important dans le travail auprès des femmes détenues, généralement beaucoup moins nombreuses que les hommes au sein de la population carcérale, et qui peuvent être en prison avec des enfants en bas âge.
Santé mentale, déficience intellectuelle et abus de drogues et d'alcools	Les problèmes de santé mentale, de la déficience intellectuelle et l'abus de drogues et d'alcools sont une cause fréquente de difficultés dans le contexte du système de justice pénale. Le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation de sensibilisation dans ce domaine qui devrait comprendre aussi des informations sur les possibilités de soin à l'extérieur de la prison.
Pratiques antidiscriminatoires	Article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et les Règles pénitentiaires européennes, Règle 13, soulignent que nul ne devrait faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. Il doit être tenu compte de la diversité et des besoins individuels des détenus. Le service pénitentiaire devrait veiller à ce que ses politiques et procédures soient conformes à ces règles et le personnel pénitentiaire devrait recevoir une formation pour leur application concrète dans la pratique quotidienne.
Soutien et perfectionnement du personnel	Tout le personnel du service pénitentiaire devrait bénéficier d'un soutien efficace pour lui permettre de s'acquitter efficacement de ses fonctions. La formation initiale devrait comprendre des informations sur les mesures de soutien offertes au personnel. Le personnel ayant des responsabilités de direction et de supervision devrait recevoir une formation pour être en mesure d'exercer ces fonctions de manière efficace. Il convient également d'envisager de dispenser des formations en vue de faciliter d'autres formes de soutien au personnel et de perfectionnement professionnel, telles que le mentorat et le coaching si nécessaire.

ANNEXE II : MATRICE ÉDUCATION ET FORMATION, SERVICES DE PROBATION

La présente Matrice offre un aperçu des éléments de formation correspondant au travail de probation, qui pourraient être intégrés dans les programmes de formation du personnel de probation travaillant directement auprès de prévenus ou d'auteurs d'infraction dans le cadre d'une fonction de surveillance, en fonction de son rôle et de ses tâches spécifiques y compris le personnel travaillant en prison. Dans ce contexte, l'éducation et la formation sont considérées comme des moyens de doter le personnel des outils nécessaires pour remplir ses fonctions de manière efficace et de promouvoir son développement professionnel. Le tableau est proposé à titre indicatif plutôt que prescriptif. La Matrice offre un aperçu des éléments de formation qui pourraient être intégrés dans les programmes de formation initiale et/ou continue du personnel. Les éléments de formation tiennent compte des composantes et des phases de la probation telles qu'elles sont définies dans les Recommandations CM/Rec (2010) 1 sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation, CM/Rec (2017) 3 relative aux Règles européennes sur les sanctions et mesures appliquées dans la communauté et la Recommandation CM/Rec (2018) 8 relative à la justice restaurative en matière pénale : phase préalable au procès et phase présentencielle, surveillance des sanctions et mesures appliquées dans la communauté, travail en établissement pénitentiaire, réinsertion et surveillance post-détention. Chaque élément de formation fait l'objet d'une brève description.

Élément de formation	Description
La pratique et son cadre juridique national, international et fondé sur les droits de l'homme	Les agents de probation devraient recevoir une formation sur le cadre juridique et organisationnel dans lequel s'inscrit l'exécution des sanctions et mesures appliquées dans la communauté. Cette formation devrait comprendre des informations sur les structures organisationnelles et sur les règles prévues par la loi en ce qui concerne la forme, la durée et les modalités d'exécution des mesures. Elle devrait également comprendre des informations sur les conditions et obligations liées aux sanctions et mesures appliquées dans la communauté et sur les conséquences de leur non-respect. L'importance des approches et des principes directeurs fondés sur les droits de l'homme, en particulier les Recommandations CM/Rec (2010) 1 sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation et CM/Rec (2017) 3 relative aux Règles européennes sur les sanctions et mesures appliquées dans la communauté, devrait être un élément essentiel de cette formation.
Travailler efficacement pour promouvoir le changement	Un élément clé du rôle de la probation consiste à travailler avec des interlocuteurs et des réseaux plus larges pour réduire la récidive et promouvoir la désistance et l'intégration sociale, contribuant ainsi à la sécurité publique. La relation professionnelle est un élément clé pour faire évoluer les attitudes et les comportements. Les services de probation devraient dispenser des formations sur les techniques et les pratiques ayant fait leurs preuves afin de guider les agents dans leur pratique professionnelle. On peut citer comme exemples la modélisation du

	<p>comportement prosocial et les entretiens de motivation. Les services de probation peuvent également mettre en œuvre des pratiques particulières telles que le modèle risque-besoin-réceptivité (Risk-Need-Responsivity, RNR) ou le modèle dit des « bonnes vies » (Good Lives Model, GLM). Dans les cas où ces approches sont utilisées, les agents de probation devraient recevoir une formation continue sur leur utilisation et leur fondement factuel</p>
<p>Promouvoir le respect des conditions et gestion du non-respect</p>	<p>Les services de probation devraient offrir des formations sur la promotion du respect des conditions et sur les politiques et procédures à appliquer pour gérer efficacement les cas de leur non-respect. Ces formations devraient notamment couvrir les compétences pratiques, les garanties offertes par le cadre juridique et les procédures et conséquences pour les auteurs d'infraction en cas de violation des conditions de probation (y compris la remise en détention). Lorsque des agents de probation sont appelés à faire des dépositions orales au tribunal, ils devraient recevoir une formation spécifique.</p>
<p>Programmes et interventions</p>	<p>Lorsque des programmes particuliers (individuels ou en groupe) sont utilisés, les agents de probation devraient recevoir une formation sur les principaux éléments, les compétences et les bases factuelles de ces interventions afin qu'ils puissent les mettre en œuvre efficacement. Les programmes devraient faire l'objet d'une évaluation et d'un examen continu, dont les résultats devraient servir à concevoir les formations futures.</p>
<p>Gestion des dossiers</p>	<p>En général, les agents de probation sont chargés de surveiller un certain nombre de personnes. Les services de probation devraient dispenser une formation sur la gestion de la charge de travail, notamment les conditions à remplir en matière de surveillance, de tenue des dossiers (y compris la mise à jour des informations dans les bases de données) et de rédaction des rapports.</p>
<p>Rédaction de rapports</p>	<p>La rédaction de rapports est un élément clé du travail de probation. Les agents de probation doivent établir des rapports écrits à diverses étapes de la procédure judiciaire, par exemple des rapports présentenciels pour aider le tribunal à rendre sa décision, des rapports actualisés à l'intention des tribunaux et des organes administratifs, et des rapports sur la libération conditionnelle destinés à étayer les décisions sur la libération de détenus et les conditions liées à la surveillance post-détention. Les agents de probation devraient recevoir une formation à la rédaction de rapports correspondant spécifiquement à leur rôle. Les services de probation devraient mettre en place des procédures d'assurance de la qualité concernant la rédaction de rapports, et le personnel devrait être formé à leur application.</p>

Évaluation des risques : principes, pratiques et maîtrise des outils d'évaluation

Les agents de probation devraient recevoir une formation sur l'évaluation des risques, y compris ses différentes dimensions telles que l'évaluation clinique (par l'agent), l'évaluation actuarielle et les approches intégrées. Les agents devraient connaître les différentes facettes de l'évaluation (par exemple le risque de récidive et le risque de porter préjudice) ; en cas d'utilisation d'outils d'évaluation des risques, les agents devraient être dûment formés à l'interprétation correcte des résultats et connaître les limites de ces outils. Parallèlement à la formation sur la maîtrise de ces outils, les agents devraient également recevoir une formation décrivant le fondement factuel des outils et expliquant dans quelle mesure ils peuvent étayer le jugement professionnel.

Types d'infraction particuliers

Le cas échéant, les agents de probation devraient recevoir une formation sur les interventions et les techniques de travail correspondant à certains types d'infractions. Cette formation devrait couvrir, entre autres, les résultats de la recherche et les approches les plus efficaces pour traiter les cas d'agression sexuelle, de violence domestique, de radicalisation et d'extrémisme violent.

Travail interinstitutionnel et contexte communautaire

Les agents de probation travaillent avec de nombreuses institutions différentes au sein du système judiciaire et du système social général. Ils peuvent notamment travailler avec des tribunaux, des prisons, des services de police, des services de protection de l'enfance ou des services sociaux. Les services de probation devraient veiller à ce que le personnel reçoive une formation sur les modalités du travail interinstitutionnel, y compris l'échange d'information et les rôles et responsabilités des différents organismes. Une formation conjointe devrait être dispensée avec d'autres organismes si nécessaire. Compte tenu des liens qui existent entre les prisons et la probation, il conviendrait d'accorder une attention particulière à la mise en place de formations conjointes entre le personnel de probation et le personnel pénitentiaire, lorsque c'est possible.

Le personnel de probation travaille fréquemment au sein de communautés locales ; lorsque c'est le cas, il devrait recevoir une formation sur les structures et les modalités de soutien à ce travail (par exemple, demandes de financement, rôles et responsabilités).

Dossiers individuels, protection des données et confidentialité

Les services de probation gèrent couramment des informations présentant un caractère hautement personnel et sensible. Les agents de probation devraient recevoir une formation sur les politiques et les procédures en vigueur dans leur établissement en matière de gestion, de stockage et de conservation sûrs des données, conformément aux Règles internationales

<p>Surveillance électronique et utilisation de la technologie</p>	<p>et nationales concernant la protection des données.</p> <p>Lorsque la surveillance électronique ou d'autres technologies sont utilisées pour contrôler le respect des sanctions et mesures appliquées dans la communauté, le personnel de probation devrait recevoir une formation sur l'utilisation efficace et éthique de ces technologies. À cet effet, la formation devrait comprendre des informations sur la base factuelle des mesures et sur leur impact potentiel sur les personnes concernées et leur entourage.</p>
<p>Pratiques antidiscriminatoires</p>	<p>L'Article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et la Règle 6 des Règles européennes sur les sanctions et mesures appliquées dans la communauté (CM/Rec (2017) 3) soulignent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination dans le prononcé des sanctions et mesures appliquées dans la communauté pour des motifs de race, de couleur, d'origine ethnique, de nationalité, de sexe, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, de situation économique, sociale ou autre, ou de condition physique ou mentale. Il doit être tenu compte de la diversité et des besoins individuels des prévenus et des auteurs d'infraction. Les services de probation devraient veiller à ce que leurs politiques et procédures soient conformes à ces règles et les agents de probation devraient être formés à son application concrète dans la pratique quotidienne.</p>
<p>Travailler avec des mineurs</p>	<p>Compte tenu des besoins particuliers des enfants et des jeunes, une formation spécifique devrait être dispensée aux agents de probation qui travaillent auprès de ce groupe de personnes. Cette formation devrait être fondée sur les principes des droits de l'enfant, y compris la primauté du bien-être de l'enfant et le fait que les enfants devraient être entendus sur les questions qui les concernent.</p> <p>La formation devrait également s'appuyer sur les données factuelles issues de la recherche et sur les principaux documents d'orientation tels que les Règles européennes pour les délinquants mineurs faisant l'objet de sanctions ou de mesures (CM/Rec (2008) 11) et les Lignes directrices du Conseil de l'Europe sur une justice adaptée aux enfants (CM/Del/Dec(2010)1098/10.2abc).</p>
<p>Prise en compte des spécificités du genre</p>	<p>Les agents de probation devraient recevoir une formation sur la prise en compte des spécificités du genre et sur la nécessité de répondre efficacement aux besoins des personnes soumises à une surveillance. Cela est particulièrement important dans le travail auprès des femmes prévenues ou auteurs d'infractions, généralement beaucoup moins nombreuses que</p>

	<p>les hommes au sein de la population soumise à la probation. De même, cela est particulièrement important dans le contexte de violences sexistes et domestiques.</p>
<p>Santé mentale, déficience intellectuelle et abus de drogues et d'alcools</p>	<p>Les problèmes de santé mentale, de la déficience intellectuelle et l'abus de drogues et d'alcools sont une cause fréquente de difficultés dans le contexte du système judiciaire. Les agents de probation devraient recevoir une formation de sensibilisation et d'information sur les services pouvant apporter une aide dans ce domaine.</p>
<p>Prévenus et auteurs d'infraction de nationalité étrangère</p>	<p>Les Règles européennes sur les sanctions et mesures appliquées dans la communauté (CM/Rec (2017) 3) insistent sur la nécessité de traiter les ressortissants étrangers de manière équitable, en tenant compte des différences pertinentes de leurs situations. À ce titre, il peut être nécessaire d'assurer des services d'interprétation lors de l'évaluation et tout au long de la surveillance. Les agents de probation devraient recevoir une formation sur le travail avec les interprètes et sur les politiques et procédures mises en place au sein du service de probation pour assurer un traitement équitable. Le personnel devrait également recevoir une formation de sensibilisation interculturelle.</p> <p>Le cas échéant, les agents de probation devraient également recevoir une formation sur les implications pratiques des décisions-cadres (DC) du Conseil de l'Union européenne. Il s'agit notamment de la DC 2008/947/JAI du 27 novembre 2008 (concernant l'application du principe de reconnaissance mutuelle aux jugements et aux décisions de probation aux fins de la surveillance des mesures de probation et des peines de substitution), qui permet le transfert de la surveillance des sanctions appliquées dans la communauté entre les États membres de l'UE, et la DC 2009/829/JAI du 23 octobre 2009 concernant l'application, entre les États membres de l'Union européenne, du principe de reconnaissance mutuelle aux décisions relatives à des mesures de contrôle en tant qu'alternative à la détention provisoire. La formation devrait également inclure la Convention européenne pour la surveillance des personnes condamnées ou libérées sous condition (1964).</p>
<p>Travailler avec les victimes</p>	<p>La mesure dans laquelle les services de probation travaillent directement avec les victimes varie selon les juridictions. Les agents de probation devraient recevoir une formation sur le rôle des services d'aide aux victimes et, le cas échéant, sur les pratiques et procédures à suivre pour prendre contact avec les victimes et leur fournir des informations. Cette formation</p>

devrait tenir compte la publication «Soutien et aide aux victimes » (2^e édition) (2008). Le cas échéant, les agents devraient également recevoir une formation sur les principes clés et les implications pratiques de la Directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité.

Approches de justice restaurative

Les agents de probation devraient recevoir une formation sur la mise en œuvre des approches de justice restaurative. Cette formation devrait s'inspirer de la Recommandation CM/Rec (2018) 8 relative à la justice restaurative en matière pénale.

Soutien et perfectionnement du personnel

Tous les membres du personnel des services de probation devraient bénéficier d'un soutien efficace pour être en mesure de s'acquitter dûment de leurs fonctions. La formation initiale devrait comprendre des informations sur le soutien offert au personnel. Le personnel devrait être encouragé à mener une réflexion sur ses pratiques. Il devrait également bénéficier d'un soutien et de conseils en matière de coopération interinstitutionnelle. Le personnel ayant des responsabilités de direction et de supervision devrait recevoir une formation pour être en mesure d'exercer ces fonctions de manière efficace. Il convient également d'envisager de dispenser des formations en vue de faciliter d'autres formes de soutien au personnel et de perfectionnement professionnel, telles que le mentorat et le coaching.