

# Questions Pénales

## CESDIP

Centre de Recherches  
Sociologiques sur le Droit  
et les Institutions Pénales

UMR 8183

[www.cesdip.fr](http://www.cesdip.fr)

## Distinction ou défection ? L'encadrement des services de probation entre flottement institutionnel et insatisfaction personnelle

*Xavier de Larminat est post-doctorant au Centre d'Études Sociologiques de l'université Saint-Louis à Bruxelles. Cet article présente une partie des résultats d'une recherche financée par le CESDIP concernant les personnels d'encadrement des services de probation.*

La réforme pénale a récemment attiré l'attention sur les peines de probation, à travers la création de la contrainte pénale. Au-delà des débats portant sur les contours juridiques des différentes mesures en milieu ouvert (sursis avec mise à l'épreuve, travail d'intérêt général, libération conditionnelle, bracelet électronique...), il importe de prêter attention à leurs conditions d'exécution. Malgré des différences sensibles concernant leur prononcé et leurs modalités d'exécution, le terme probation désigne ici l'ensemble des mesures pénales qui n'impliquent pas d'enfermement mais qui nécessitent des formes de contrôle et d'accompagnement en milieu ouvert. Elles se distinguent donc à la fois de la prison mais également des peines sans supervision telles que le sursis simple ou l'amende. Ces sanctions en milieu ouvert sont mises en œuvre au sein des *Services pénitentiaires d'insertion et de probation*. Ces services, regroupés depuis 1999 au niveau départemental, sont une des composantes de l'administration pénitentiaire, au-delà de la seule gestion du domaine carcéral.

### Méthodologie

L'enquête, réalisée entre avril et décembre 2012, a consisté en une cinquantaine d'entretiens menés dans cinq services de probation diversifiés, dont 26 entretiens avec des cadres (5 DFSIP, 11 DPIP et 10 CSIP). Les données ainsi récoltées ont été recoupées avec les résultats d'un questionnaire adressé à l'ensemble des cadres de la filière, dont 75 réponses complètes ont pu être traitées (28 DFSIP, 35 DPIP, 12 CSIP). Ces données ont été mises en perspective en les rapportant aux organigrammes de chaque service de probation concerné, de manière à prendre en compte le contexte institutionnel et les spécificités locales.

Après avoir consacré une première recherche à la reconfiguration des instruments utilisés par les *Conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation* pour accomplir leurs missions de contrôle et d'accompagnement à l'égard des justiciables<sup>1</sup>, on s'intéressera ici à la situation des personnels d'encadrement qui travaillent au sein de ces services de probation. Dans un contexte de « modernisation » axé sur une double perspective managériale et criminologique, on peut faire l'hypothèse que les cadres de probation sont ceux sur qui repose le poids de l'ajustement aux réformes, du fait de leur position hiérarchique intermédiaire : ils n'en sont ni les concepteurs au niveau de la direction de l'administration pénitentiaire, ni les exécutants de première ligne au contact des justiciables, mais des « passeurs » dotés d'une relative capacité d'interprétation, partiellement dépendante de leurs propres dispositions et des contraintes imposées par leur position dans l'institution.

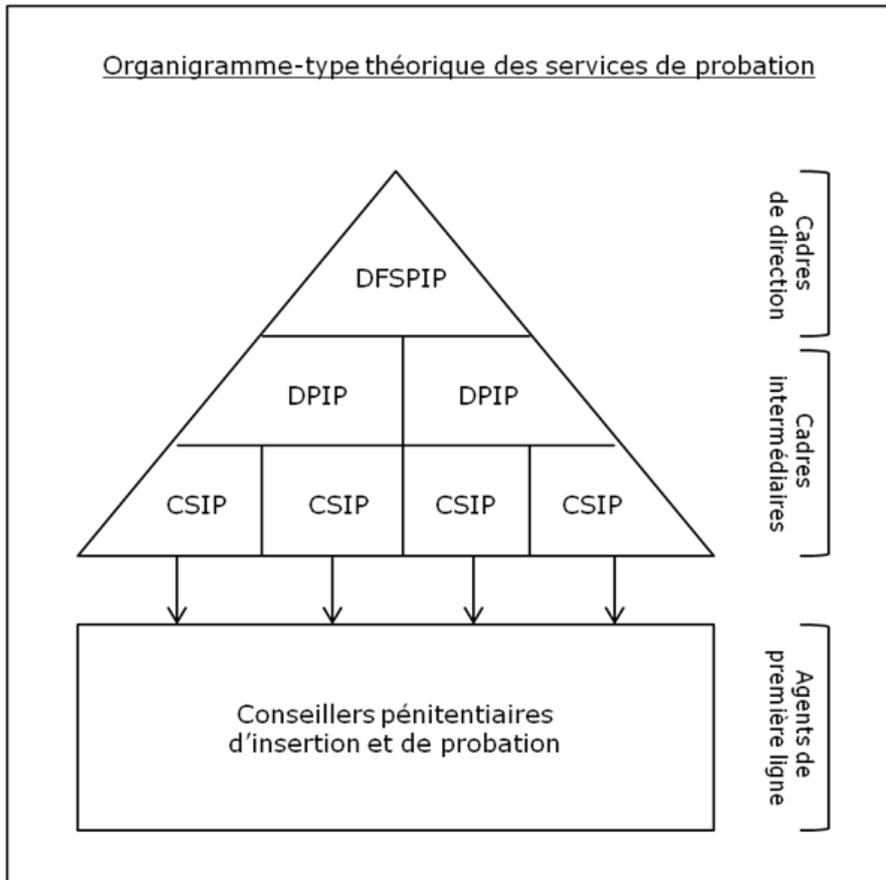
Depuis la réforme statutaire entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011, ces personnels d'encadrement se répartissent entre trois statuts différents : les *Directeurs fonctionnels de service pénitentiaire d'insertion et de probation* (DFSIP), qui sont placés à la tête de chaque service ; les *Directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation* (DPIP) et les *Chefs de service d'insertion et de probation* (CSIP), qui forment l'encadrement intermédiaire des services (les premiers étant voués à absorber les seconds, dont le corps a été mis en extinction). Ces cadres intermédiaires sont actuellement en pleine expansion, leur nombre étant passé d'environ 70 à plus de 300 au cours de la dernière décennie. On cherchera ici à analyser la capacité de l'ensemble de ces cadres de probation à se distinguer, à travers la possibilité offerte à quelques-uns de grimper les échelons hiérarchiques, tout en soulignant les perspectives fréquentes de défection, une partie non négligeable d'entre eux envisageant de quitter l'administration pénitentiaire.

### Un déficit d'ancrage institutionnel

Malgré le glissement tendanciel de l'exécution des peines du milieu fermé vers le milieu ouvert depuis une dizaine d'années, les services de probation restent très peu connus de l'opinion publique, signe d'un manque de lisibilité des politiques pénales dans ce domaine. Le caractère très clivé des positions sur la probation, révélées par la réforme pénale, contribue par ailleurs à l'inconstance des orientations pénitentiaires en la matière. En ce qui concerne les cadres des services de probation, ce flottement institutionnel se traduit au niveau local par la volatilité des fonctions et par l'opacité des conditions d'avancement, et au niveau national par la dispersion des représentants de la filière probation au sein des organigrammes. Ce déficit d'ancrage des cadres de probation à l'intérieur de l'administration pénitentiaire rend incertaines à leurs yeux les possibilités d'évolution de leur carrière.

<sup>1</sup> Larminat (de) (X.), « L'exécution des peines en milieu ouvert entre diagnostic criminologique et gestion des flux », *Questions Pénales*, vol. 24, n°2, mai 2011.

### Organigramme-type théorique des services de probation



#### La disjonction entre statut et fonction

Les cadres des services de probation se répartissent entre trois corps hiérarchiques (voir schéma) mais sont également susceptibles d'occuper trois fonctions différentes dans l'organisation : directeur de service, responsable d'antenne ou chef de secteur. On pourrait dès lors imaginer une correspondance entre statut et fonction. Ainsi, une cadre évoque son expérience antérieure dans un gros service de la région parisienne : « Pour moi, c'était quelque chose qui ressemble un petit peu à l'idéal, c'est-à-dire un DFSPIP qui donne une direction claire et des objectifs. Et ensuite les responsables d'antennes [les] déclinent eux-mêmes auprès des CSIP ». La logique qui voudrait que la hiérarchie des trois corps coïncide strictement avec celle des fonctions est toutefois impossible à mettre en œuvre pour plusieurs raisons : d'abord, les effectifs disponibles dans chaque corps ne s'accordent pas aux types de fonctions à pourvoir (les DPIP, qui appartiennent à la catégorie A de la fonction publique, sont plus nombreux que les CSIP, qui appartiennent pourtant à la catégorie B). Ensuite, la variété des configurations locales entraîne une modification fréquente des organigrammes-type, soit parce que la taille du service est insuffisante pour justifier l'existence de deux niveaux d'encadrement intermédiaire, soit parce que le degré d'expérience et la durée d'implantation au sein du service prime localement sur le corps d'appartenance pour l'attribution des fonctions d'encadrement. Enfin, les cadres de probation sont confrontés au sein de leur propre administration à la concurrence des directeurs de prison, qui peuvent postuler pour occuper leurs fonctions sans que l'inverse soit possible.

Dès lors, on peut fréquemment observer une

disjonction entre statut et fonction, ce qui est susceptible de nuire à l'identification et la valorisation du rôle de chacun et peut s'avérer source de tension entre les personnels d'encadrement. Dans l'un des plus gros services visités, un CSIP (catégorie B) avait ainsi été nommé responsable d'antenne pour remplacer un départ dans l'urgence, tandis qu'une DPIP (catégorie A) occupait une fonction hiérarchiquement moins élevée en tant que chef de secteur sur le même lieu. Le premier se plaignait de ne pas voir son investissement reconnu par une amélioration effective de son statut, tandis que la seconde pouvait nourrir une certaine frustration d'occuper une fonction subalterne, tempérée toutefois par sa moins grande expérience que son collègue en tant que cadre.

Les réponses au questionnaire offrent une perception plus globale de ce décalage entre corps d'appartenance et fonction occupée, qui apparaît comme l'un des principaux symptômes de la déstabilisation des cadres au quotidien. La situation est relativement claire au sommet, où tous les DFSPIP occupent une fonction de directeur de service (hors nomination en administration centrale ou au sein d'une direction interrégionale). Il arrive toutefois que certains postes de directeurs de service soient également confiés à des DPIP, sans donner lieu à compensation, et plus souvent encore à des directeurs de prison, y compris pour les plus gros services de probation. En bas de l'échelle statutaire, on peut observer une véritable césure parmi les CSIP : la moitié occupe un poste de responsable d'antenne quand l'autre moitié n'est que chef de secteur. Mais c'est surtout du côté des DPIP que l'on retrouve la plus grande variété des situations : ceux-ci peuvent tout aussi bien occuper un poste de directeur de service ou de directeur adjoint, de responsable d'antenne ou de chef de secteur. Le statut de

DPIP, créé en 2005 et destiné à absorber la quasi-totalité des cadres de probation à l'avenir, apparaît ainsi comme une catégorie fourre-tout, dont les responsabilités sont soumises localement à de grandes variations.

Compte tenu de la confusion des rôles qui résulte de cette situation, l'interconnaissance semble jouer un rôle primordial dans les modes d'attribution des fonctions, tout comme dans les conditions d'avancement dans la carrière. Au sein d'un milieu étroit dont les membres sont tous formés à l'École nationale d'administration pénitentiaire, la constitution d'un réseau se réalise d'abord de manière naturelle parmi les membres d'une même promotion, avant de s'étendre au gré des lieux d'affectations, des amitiés nouées ou des sympathies syndicales. En particulier, un passage temporaire en administration centrale, voire au sein d'une direction interrégionale, constitue un amplificateur relationnel qui semble avoir un effet sensible sur l'accélération des carrières. Dans ces conditions, l'insatisfaction de certains cadres quant à leur position se traduit facilement par un ressentiment latent à l'égard de leur administration. C'est notamment le cas des CSIP, qui considèrent que l'intégration promise dans le corps des DPIP se réalise trop lentement et selon des critères de décision opaques, voire arbitraires. D'autre part, si l'horizon naturel des DPIP en quête d'ascension est d'accéder au statut de DFSPIP, il est certain que tous n'y accéderont pas au vu du peu de places disponibles et de l'augmentation des effectifs de leur propre corps d'appartenance. Bien qu'une partie des directeurs de service « historiques » s'approprient à partir de la retraite, leur remplacement par d'autres de plus en plus jeunes risque d'entraîner un resserrement durable du goulot, d'autant plus que les possibilités d'accès de ces derniers à des postes d'administrateurs d'un niveau supérieur ou équivalent sont elles-mêmes particulièrement restreintes.

#### L'émiettement de la filière probation

Dans ces conditions, les réactions recueillies en entretien concernant le rapport des cadres de probation à leur administration de tutelle expriment une certaine distance, quand elles ne trahissent pas une véritable défiance, comme c'est le cas chez le directeur d'un des services visités : « La direction de l'administration pénitentiaire nous connaît pas. Et puis ils s'en foutent... Bon, je sais pas vraiment s'ils s'en foutent ou s'ils ont peur de mettre le nez dans quelque chose qu'ils connaissent mal. Mais c'est encore très insatisfaisant sur la façon dont l'administration centrale nous perçoit. Les choses évoluent, certes, mais y'a quand même encore beaucoup de méconnaissance ».

On peut tenter d'objectiver ce type de ressentiment, éprouvé à différents niveaux par de nombreux cadres rencontrés, en scrutant la place accordée aux membres issus de la filière probation au sein de la direction de l'administration pénitentiaire. On peut alors dresser le constat d'une dispersion structurelle du secteur, qui ne dispose pas d'une branche spécifique dans l'organigramme. Certes, deux bureaux traitent plus particulièrement des questions relatives à la probation, au sein de la *Sous-direction des personnes placées sous main de justice* : il s'agit du *Bureau des orientations, du suivi et de l'évaluation de*

l'activité des services de probation et, dans une moindre mesure, du Bureau des politiques sociales et d'insertion. Pour autant, leurs compétences respectives restent circonscrites et ils n'ont pas vocation à s'occuper de l'ensemble des problèmes de la filière. L'organigramme de l'administration centrale mélange en fait les questions relatives à la prison et à la probation, réparties entre quatre sous-directions thématiques : *État-major et sécurité, Personnes placées sous main de justice, Organisation et fonctionnement des services déconcentrés et Ressources humaines*. De ce fait, la grande majorité des fonctions de sous-directeurs et des postes de responsabilités sont occupés par d'anciens directeurs de prison, tandis que les cadres de probation doivent se contenter de la portion congrue (une situation qui prévaut également au niveau des directions interrégionales). Du même coup, les enjeux relatifs à la probation souffrent de cet émiettement qui contribue à leur écrasement sous le poids des impératifs carcéraux.

Une réflexion a toutefois été engagée depuis 2011 pour revoir cette organisation, sans que le processus ait encore officiellement abouti. Plusieurs solutions peuvent être envisagées pour résoudre les difficultés auxquelles la filière se trouve confrontée et qui nuisent à sa visibilité et aux possibilités d'accession des cadres de probation à des postes de responsables. Le premier scénario envisageable concerne la création d'une direction autonome de la probation, distincte de l'administration pénitentiaire, directement rattachée au ministère de la Justice. C'est ce modèle qui prévaut en Belgique depuis 2007. Les orientations prises récemment, notamment l'ajout du terme « pénitentiaire » dans les noms de la plupart des corps pour mieux faire valoir leur appartenance institutionnelle, ne semblent toutefois pas aller dans ce sens. Une seconde hypothèse, moins radicale, pourrait alors consister à créer deux branches séparant prison et probation au sein de l'organigramme de la direction de l'administration pénitentiaire, avec nomination d'un directeur adjoint spécialisé pour la probation, et déclinaison de l'ensemble des compétences en deux filières séparées jusqu'au niveau interrégional. Une telle évolution institutionnelle ne résoudrait sans doute pas instantanément le déficit d'ancrage et de visibilité des services de probation, mais permettrait de réduire une grande partie des incompréhensions entre l'administration centrale et les cadres de probation, tout en réservant à ces derniers des possibilités de nomination à des postes décisionnels. L'enjeu de la révision des organigrammes rejoint ainsi le problème de la gestion des carrières.

### Le malaise des cadres au sein des services de probation

Au risque de découragement lié à l'étroitesse des modes de promotion envisageables s'ajoutent pour les cadres de probation des difficultés quotidiennes à l'origine d'un malaise qu'ils évoquent régulièrement, quel que soit leur statut. L'un d'eux va jusqu'à parler « d'indélicatesse du destin » pour évoquer ce qu'il considère être la trajectoire commune des cadres de probation, qui les mèneraient selon lui vers une impasse. Derrière ces causes structurelles, ce malaise se traduit au quotidien par des formes de désillusion quant aux conditions d'exercice du métier,

et par l'évocation d'un possible départ de l'administration pénitentiaire.

### Un regard désenchanté sur la fonction

Au-delà des entretiens, la plupart des personnels d'encadrement qui ont répondu au questionnaire se sont saisis des plages d'expression libre pour exprimer une forme de désenchantement, en déplorant par exemple un « investissement démesuré au regard des évolutions obtenues ». Un cadre intermédiaire se demande ainsi « comment favoriser l'évolution d'une culture maison qui est au mieux indifférente, au pire condescendante, vis-à-vis des services de probation et de leurs personnels ? ». De manière plus précise et plus ciblée, le questionnaire adressé à l'ensemble des cadres demandait à chacun d'entre eux d'indiquer les trois principales sources de difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail, sans ordre de préférence. Ces réponses, formulées de façon ouverte, ont été regroupées par thèmes pour ne pas s'en tenir aux différences d'expressions employées par les uns et les autres.

Quel que soit le statut, la première source de difficulté recensée s'avère être de loin le manque de moyens humains, cité par trois cadres sur quatre, auquel s'ajoute souvent le manque de moyens matériels. C'est dire si les enjeux économiques sont au centre des préoccupations. En revanche, le niveau des salaires, récemment revu à la hausse par la réforme statutaire, n'est jamais cité ou seulement de manière marginale par certains directeurs de service qui le mettent en regard du traitement supérieur perçu par leurs homologues directeurs de prison. La seconde source de difficulté recensée renvoie à des enjeux institutionnels, dont la perception varie en fonction du statut : parmi les DFSPIP, qui sont les premiers relais locaux de l'administration centrale, l'inconstance des politiques pénales et pénitentiaires est pointée du doigt deux fois plus souvent que parmi les cadres intermédiaires. Ces derniers mettent davantage l'accent sur ce qu'ils désignent souvent comme un « manque de reconnaissance » de la part de l'administration pénitentiaire, en particulier les CSIP chez qui le sentiment d'avoir été « menés en bateau » apparaît le plus fort : « Nous on n'a rien demandé, mais on nous a promis des choses qui, ensuite, n'ont pas été tenues ». Enfin, en tant que représentants du service à l'extérieur, les directeurs de service sont ceux qui évoquent le plus souvent des difficultés dans leurs relations avec les juges de l'application des peines et les directeurs de prison, tandis que les cadres intermédiaires, plus en retrait sur ces questions, sont moins nombreux à s'en plaindre. À l'inverse, le repli de ces derniers sur le versant interne de l'activité, dans un contexte où la plupart des services comptent peu de cadres, fait qu'ils éprouvent davantage un sentiment d'isolement et de solitude dans le travail, ce que les directeurs de service semblent ressentir avec moins de force.

L'invocation de cette série de difficultés assez largement partagées peut provoquer des réactions plus ou moins vives selon qu'elles ont été ou non anticipées par les cadres avant leur prise de fonction. On observe ici une distinction assez forte entre les cadres recrutés en interne après avoir été eux-mêmes conseillers d'insertion et de probation (ou éducateurs), et

les cadres recrutés par concours externe, qui représentent près de la moitié des promotions de DPIP depuis quelques années. Parmi les cadres recrutés en interne, les trois quarts estiment que, malgré les difficultés rencontrées, leur fonction correspond à l'idée qu'ils s'en faisaient. Chez les cadres recrutés par concours externe, en revanche, le désenchantement apparaît beaucoup plus prononcé puisqu'à peine la moitié considèrent que la fonction correspond à l'idée qu'ils s'en faisaient au moment de passer le concours. Ces formes de désillusion se retrouvent par ailleurs à travers le fait qu'un tiers des DPIP envisagent de repasser d'autres concours de la fonction publique (magistrature, attaché territorial, directeur de la protection judiciaire de la jeunesse...), alors que les DFSPIP et les CSIP, exclusivement recrutés en interne jusque-là, sont moins nombreux dans ce cas.

### La tentation du départ

Au-delà de la volonté de passer d'autres concours tout en restant dans la fonction publique, la tentation de quitter l'administration pénitentiaire apparaît particulièrement forte chez les cadres de probation, au point que l'idée parfois avancée de « mettre les voiles » devienne un point commun fédérateur dans leur imaginaire collectif. Envisager un départ, au cas où leur situation se mettrait à empirer, représente dans un premier temps une issue de secours : « Si jamais le métier devient juste un travail de procédures formalisées ça va vite me gaver, c'est certain, et je m'en irai ». De manière plus générale, parmi les répondants au questionnaire, deux tiers des CSIP disent avoir déjà pensé à un départ, mais également plus de la moitié des DFSPIP et des DPIP. Parmi les raisons invoquées pour se trouver dans cet état d'esprit, on retrouve dans près de la moitié des cas la série de critiques adressées à l'administration pénitentiaire que l'on vient de détailler (demande de moyens supplémentaires et sentiment d'un manque de reconnaissance). D'autres citent régulièrement une volonté de renouvellement professionnel, liée à l'impression « d'avoir fait le tour » du métier. Enfin, quelques-uns évoquent des problèmes conjoncturels, apparemment résolus, à l'origine de ces velléités temporaires de départ (difficultés d'entente avec des collègues, pression hiérarchique trop importante, surcharge de travail passagère...).

Pour nuancer ces tentations de départ, souvent marquées par une nostalgie pesante (« c'était mieux avant ») ou un ailleurs fantasmé (« ça se passe pas comme ça autre part »), on a demandé aux cadres s'ils envisageaient concrètement de quitter l'administration pénitentiaire au cours des deux années à venir après la passation du questionnaire. Sans surprise, les proportions tendent assez largement à s'inverser (et la proportion de « sans réponse » à augmenter). Ils ne sont plus qu'une poignée de CSIP et un quart de DPIP et de DFSPIP à envisager concrètement un départ dans les deux ans. Une des DPIP, née en 1968, expose en détail les raisons qui la poussent à ne pas se prononcer précisément, en témoignant du fait que son envie de quitter l'administration reste conditionnelle : « Sauf à passer DFSPIP très rapidement, j'envisage de quitter [l'administration pénitentiaire] afin de trouver un épanouissement satisfaisant dans le domaine professionnel ». Quoiqu'il en soit, le taux de per-

sonnes envisageant un départ dans les deux ans reste relativement élevé, puisqu'il équivaudrait à un renouvellement rapide d'environ un cinquième des corps de direction, même si l'on peut aisément imaginer que tous ces départs envisagés ne trouveront pas à se concrétiser.

Quand on explore encore une fois les motivations invoquées pour ces départs à relativement court terme, on constate dans un premier temps que la perspective de renouvellement professionnel disparaît presque totalement des réponses (une seule occurrence). En revanche, les raisons liées à l'insatisfaction vis-à-vis des conditions de travail, déjà maintes fois évoquées, gagnent en importance pour représenter plus de la moitié des raisons invoquées pour ces envies de départ rapide. On peut dès lors penser que les facteurs structurels d'insatisfaction au travail pèsent d'un poids plus lourd et plus concret sur les trajectoires de sortie des cadres que les perspectives de changement d'activité professionnelle, qui constituent davantage un point de mire lointain auquel se raccrocher pour ne pas se laisser submerger par des difficultés quotidiennes. Ainsi, la conjonction entre le manque de moyens dont ils disposent et le manque de reconnaissance qu'ils éprouvent donne parfois aux cadres de probation le sentiment de « *vider la mer à la petite cuillère* », comme l'exprime une jeune recrue née en 1986, en poste depuis moins d'un an.

### Conclusion

Les stratégies de promotion des cadres de probation trouvent des difficultés à se concrétiser en interne. Compte tenu de l'émiettement de la filière qui leur offre peu de possibilités d'avancement hiérarchique, et de la disjonction entre statut et fonction qui entretient la confusion sur leur situation, ils semblent évoluer à l'intérieur d'un brouillard institutionnel, sans certitude ni visibilité concernant d'éventuelles possibilités de distinction. Une telle situation entraîne la déstabilisation des cadres à titre individuel, qui sont majoritaires à se sentir insatisfaits de leur position et à chercher par différents moyens à redéfinir leur trajectoire. Ils sont dès lors nombreux à être tentés par des stratégies individuelles de défection. Les tentations de départ et l'insatisfaction exprimée par les cadres des services de probation sont ainsi le signe d'un déficit d'intégration lié à la position flottante et incertaine qu'ils occupent au sein de l'administration pénitentiaire. C'est parmi les CSIP, désabusés par ce qu'ils considèrent comme une trahison de l'administration centrale suite à la mise en extinction de leur corps, que le malaise apparaît le plus ouvertement et le plus fortement. Mais il y a fort à parier que cette frustration s'étendra aux autres corps dans les années à venir : les DPIIP qui n'accéderont pas au statut relativement fermé de DFSPPIP ont toutes chances de finir par chercher des possibilités de promotion en dehors de l'administration pénitentiaire, d'autant qu'une partie de ces postes est occupée par des

directeurs de prison sans que la réciproque soit possible. Il en va de même pour les DFSPPIP, qui deviendront directeurs de service de plus en plus jeunes, et dont les perspectives d'ascension risquent ensuite de s'avérer pour le moins étroites. Entre flottement institutionnel et insatisfaction personnelle, les cadres de probation évoluent dans un entre-deux à l'origine chez eux d'un ressenti de plus en plus prégnant à l'égard de leur propre administration.

**Xavier de LARMINAT**

(larminat@cesdip.fr)

#### Pour en savoir plus :

Xavier de Larminat, *En apesanteur ou entre deux feux ? Les personnels d'encadrement des services pénitentiaires au prisme des recompositions pénitentiaires*, coll. « Études et données pénales », n°114, Guyancourt, CESDIP, 2014.

### CESDIP

Centre de Recherches sur le Droit  
et les Institutions Pénales

Min. Justice/CNRS/UVSQ - UMR 8183

Immeuble Edison - 43, boulevard Vauban

F-78280 Guyancourt

Tél. : +33 (0)1 34 52 17 00 - Fax : +33 (0)1 34 52 17 17

#### Directeur de la publication

Fabien Jobard

#### Coordination éditoriale

Nicolas Fischer (rédacteur en chef)

Bettino Dyvrande (conception et maquette)

Bessie Leconte (relecture)

Diffusion : CESDIP : Bettino Dyvrande

Imprimerie : Imprimerie Compédit Beaugard S.A.

ZI Beaugard - BP 39 - 61600 La Ferté-Macé

Dépôt légal : 3ème trimestre 2014

ISSN : 0994-3870

Reproduction autorisée moyennant indication de la source.

## Vient de paraître

- Bailleau F., Milburn P. (Eds), 2014, Dossier : Les prisons pour mineurs : une comparaison France-Belgique, *Déviance et Société*, 38, 2.
- Bailleau F., Milburn P., 2014, Éduquer les mineurs en milieu carcéral en France. Innovations institutionnelles et tensions professionnelles, *Déviance et société*, 38, 2, 133-156.
- Bailleau F., Cartuyvels Y., 2014, Juvenile justice in Europe : between continuity and change in Body-Gendrot S., Hough M., Kerezi K., Lévy R., Snacken S. (Eds), *The Routledge handbook of European criminology*, London, Routledge, 453-469.
- Baillergeau É., 2014, Governing public nuisance: collaboration and conflict regarding the presence of homeless people in public spaces of Montreal, *Critical social policy*, 34, 3, 354-373.
- Berlière J.-M., 2014, La police sous Vichy, *Universalis*, 168-173.
- Blanchard E., 2013, Uma revolta no centro da metrópole colonial, Paris (O bairro "Goutte d'Or"), 30 de julho de 1955, *Estudos de Sociologia*, 18, 35, 477-502.
- Blanchard E., 2014, Quand des soldats coloniaux se révoltaient (1944), in *Mémoire des luttes de l'immigration en France*, GISTI, 50-54.
- Blanchard E., 2014, Massacro coloniale alla Nazione. Parigi, 14 Luglio 1953, *Zapruder. Storie in Movimento*, 33, 22-39.
- Blanchard E., 2014, The French colonial police, in Bruinsma G., Weisburd D., *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*, New York, Springer, 8, 1836-1846.
- Body-Gendrot S., 2014, L'évolution des stratégies de contrôle des risques urbains aux États-Unis : The evolution of control strategies relative to urban risks in the United-States, *Bulletin de l'association de géographes français*, 91, 2, 181-195.
- Body-Gendrot S., 2014, Confrontations entre jeunes et police en Angleterre et en France, *Revue ORDA. L'ordinaire des Amériques*, 216 (en ligne).
- Body-Gendrot S., 2014, Ethnicity, crime and immigration in France, in Bucerius S., Tonry M. (Eds), *The Oxford handbook of ethnicity, crime and immigration*, 708-737.
- Body-Gendrot S., 2014, Mondialisation et insécurités urbaines, *L'esprit des villes, Revue annuelle*, 105-116.
- Crettiez X., Piazza P., 2014, Murs rebelles : iconographie nationaliste contestataire : Corse, Pays basque, Irlande du Nord, Paris, Éditions Karthala.
- Darley M., 2014, Les coulisses de la nation. Assignations genrées et racialisées dans les pratiques d'assistance aux étrangers en situation irrégulière, *Sociétés contemporaines*, 94, 19-40.
- Esterle M., 2014, Assiduité scolaire : quelle place pour les parents ?, in Attias D., Khaïat L. (dir.), *Enfants rebelles : parents responsables ?*, Toulouse, Érès, 95-111.
- Féry B., 2014, Le bureau d'ordre pénal national : des visées aux usages, *Actualité Juridique Pénal*, 4, 158-161.
- Fischer N., 2013, Un lieu d'exception ? Retour sur le statut de la rétention administrative dans un contexte démocratique, *Politix*, 4, 104, 181-201.
- Fischer N., Heyman J., Loucky J., 2014, Immigrants and immigration, in Parker M., Cheney G., Fournier V., Land C. (Eds), *The Routledge companion to alternative organization*, New York, Routledge, 135-150.
- Jobard F., 2014, L'économie politique de la prison : regards comparatifs sur la prison, *Revue socialiste*, 54 53-56.
- Jobard F., Lévy R., 2013, Identitätskontrollen in Frankreich. Diskriminierung festgestellt, Reform ausgeschlossen, *Bürgerrechte & Polizei*, 104, 29-37.
- Jobard F., Lévy R., 2014, Contrôle d'identité, in Bihr A., Pfefferkorn R. (dir.), *Dictionnaire des inégalités*, Paris, A. Colin.
- Larminat X. de, 2014, En apesanteur ou entre deux flux ? Les personnels d'encadrement des services de probation au prisme des recompositions pénitentiaires, Guyancourt, CESDIP, *Études et Données Pénales*, 114.
- Levan V., 2014, Ghettos urbains ? La sécurisation aux États-Unis et en France, Rennes, Presses universitaires de Rennes (Géographie sociale).
- Lévy R., 2014, Police and policing in Europe : centralization, pluralization, Europeanization, in Body-Gendrot S., Hough M., Kerezi K., Lévy R., Snacken S. (Eds), *The Routledge handbook of European criminology* London, Routledge, 353-367.
- Body-Gendrot S., Hough M., Kerezi K., Lévy R., Snacken S. (Eds), 2014, *The Routledge handbook of European criminology*, London, Routledge (Routledge international handbooks).
- López L., 2014, *La guerre des polices n'a pas eu lieu. Gendarmes et policiers coauteurs de la sécurité publique sous la Troisième République (1870-1914)* [Monographie], Paris, Presses universitaires Paris-Sorbonne (Mondes contemporains).
- Malochet V., 2014, Les polices municipales, état des lieux et chantiers ouverts, *Note rapide de l'IAU*, 642,1-4.
- Mouhanna C., 2013, Quelles réponses à la délinquance ?, *Les cahiers français* n°376, La société et ses violences, Paris, La documentation française, 376, 19-26.
- Mouhanna C., 2013, Les limites effectives des pouvoirs du parquet sur la police, *Actualité Juridique Pénal*, Dossier « Les relations police parquet », 7-8, 388-390.
- Bastard B., Delvaux D., Mouhanna C., Schoenaers F., 2014, Maîtriser le temps ? L'accélération du traitement judiciaire du divorce en France et en Belgique, *Temporalités, Revue de sciences sociales et humaines*, 19 (en ligne).
- Mouhanna C., 2014, Des barèmes comme instruments de la justice pénale-introduction, in Sayn I. (dir.), *Le Droit mis en barèmes*, Paris, Dalloz, 64-70.
- Mouhanna C., 2014, Policiers, in Zawieja P., Guarnieri F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Paris, Seuil, 561-565.
- Mouhanna C., 2014, Theories on Policing and Communities, in Bruinsma G., Weisburd D. (Eds), *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*, New York, Springer, 5192-5201.
- Obradovic I., 2014, *Mesures d'accueil des sortants de prison. Synthèse du focus group* [Document électronique], Saint-Denis La Plaine, Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies (OFDT).
- Ocqueteau F., 2014, Compte rendu de "Sécurité, libertés et législative. Autour du Code de la sécurité intérieure", P. Mbongo et X. Latour, Paris, L'Harmattan, 2012, *Sécurité et stratégie*, 16, 93-95.
- Ocqueteau F., 2014, Mythes et réalités de la privatisation des tâches policières en France, *Revue de formation et de recherche policières*, 4, 17-21.
- Ocqueteau F., 2014, Organisation(s) policière(s) [Document électronique].
- Ocqueteau F., Kälin W., Lienhard A., Wyttenbach J., Corboud F., Glutz von Blotzheim B., Lips G., Junod G., Bänzinger M., 2014, Privatisierung von polizeilichen Aufgaben : La privatisation des tâches policières, *Revue de formation et de recherche policières*, 4, 4-35.