



UNIL | Université de Lausanne

Ecole des sciences criminelles

ÉVALUATION DU PROJET PILOTE OBJECTIF DÉSISTANCE

Rapport final

Évaluation mandatée par
la Commission latine de probation

Lionel Grossrieder, PhD

École des sciences criminelles, Université de Lausanne

Soumeya Barhoumi, MLaw

École des sciences criminelles, Université de Lausanne

Manon Jendly, PhD

École des sciences criminelles, Université de Lausanne

Version définitive
28.03.2023

REMERCIEMENTS

Nos remerciements s'adressent tout d'abord à notre mandant, la Commission latine de probation, et la Direction de projet du projet-pilote *Objectif désistance*, en les personnes de Madame Luisella DeMartini et Monsieur François Grivat, pour la confiance témoignée.

Nous remercions également vivement les membres du groupe de travail associé à la Direction de projet, et en particulier les coordinateur.ice.s-animateur.ice.s Camille Boillat, Claudia Campistol, Alessandra Felicioni Corti, Ugo Mora, Rosaria Papisidero et Laura Schirinzi pour leur disponibilité, leur ouverture et leur généreux accueil, y compris lors des observations des activités Capital social.

Nous adressons nos plus vifs remerciements aux professionnel.le.s sollicité.e.s, qu'il ne nous est pas possible ici de citer nommément pour des raisons de confidentialité, mais qui se sont toutes et tous plié.e.s avec patience à toutes nos requêtes associées à la collecte des données. Merci en particulier aux agent.e.s OD qui ont participé aux *focus groups*, ainsi qu'aux délégué.e.s et référent.e.s cantonaux qui nous ont accueillis dans leurs locaux pour convenir ensemble d'une stratégie de recueil des informations en lien avec la désistance primaire et l'alliance de travail.

Pour son aide très précieuse dans la collecte et l'analyse des données sur la désistance secondaire, nous adressons de très grands mercis à notre collègue Valentin Refondini.

Enfin, nous remercions vivement tous les probationnaires qui ont accepté de nous rencontrer sur base volontaire. C'est à cœur ouvert qu'ils se sont exprimés sur leurs parcours, leurs relations, leurs espoirs et leurs difficultés et nous leur en sommes infiniment reconnaissant.e.s.

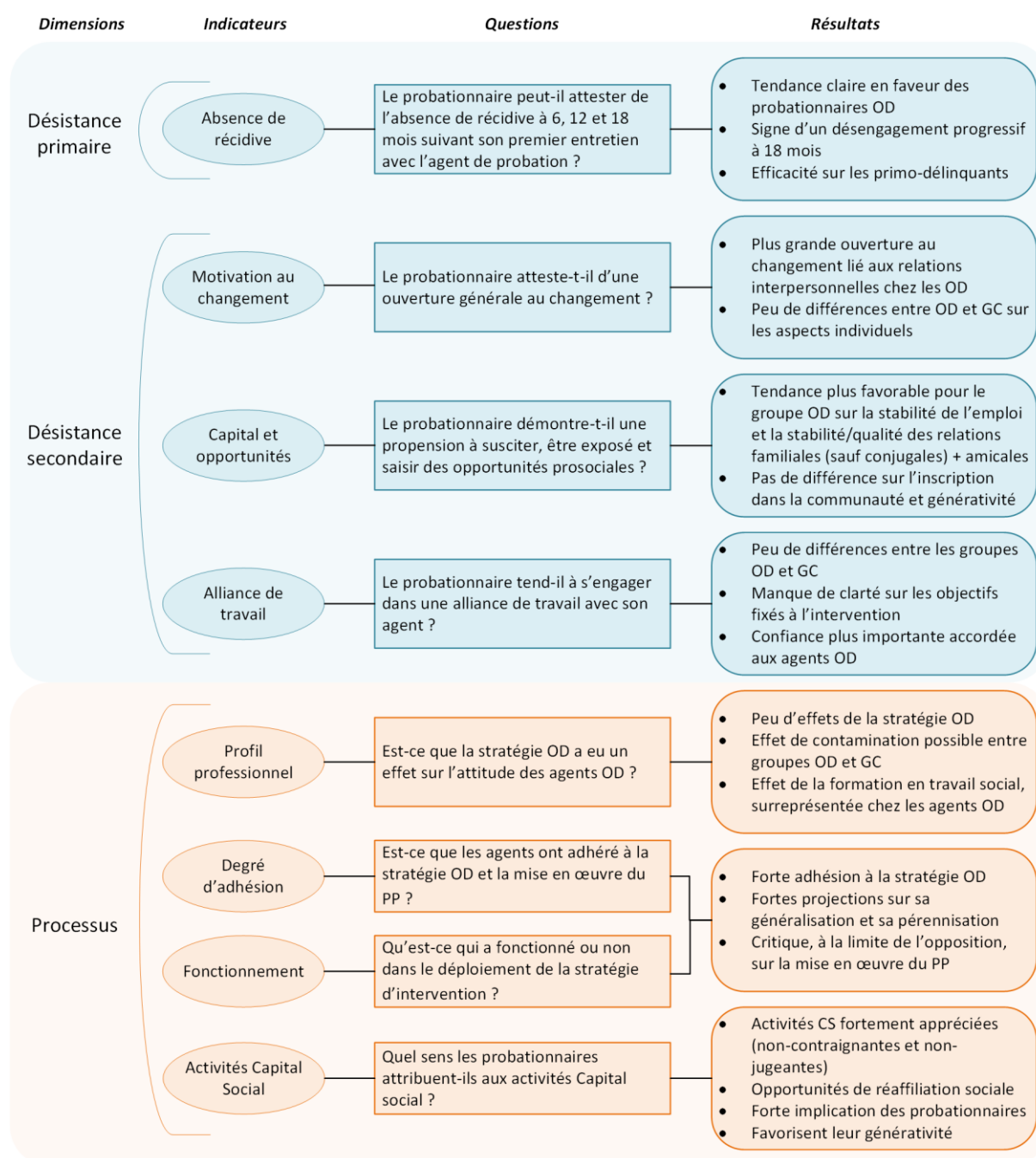
RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le présent rapport rend compte des résultats de l'évaluation du projet-pilote *Objectif désistance* pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2019 et le 1^{er} septembre 2022.

L'évaluation de la stratégie orientée désistance (OD) restitue les résultats de l'analyse de la désistance primaire (absence de récidive), puis de la désistance secondaire et des trois axes d'intervention (motivation au changement, capital social et opportunités, alliance de travail).

L'évaluation de la mise en œuvre du projet-pilote (PP) rend compte de ce qui a fonctionné ou non dans son déploiement, du degré d'adhésion et de résistance des intervenants impliqués et du point de vue des probationnaires sur les activités Capital social.

Résultats de l'évaluation **Stratégie OD - Mise en œuvre du PP**



Évaluation de la stratégie orientée désistance – Bilan SWOT

En faveur de la stratégie	En défaveur de la stratégie
Strengths - Forces	Weaknesses - Faiblesses
<p><i>Désistement progressif de la délinquance à 18 mois, notamment pour les primo-délinquants</i></p> <p><i>Valorisation des suivis en milieu ouvert</i></p> <p><i>Valorisation du rôle des agents de probation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formalisation, structuration et légitimation des missions d'aide et d'accompagnement, centrées sur les forces et besoins des probationnaires - Intervention plus dynamique, mobilisante et prospective, centrée sur les ressources - Sens donné au travail qui favorise la réflexivité, l'aide mutuelle et l'intelligence collective <p><i>Alliance de travail :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Individualisation des prises en charge, liberté et créativité les entourant - Relation de confiance <p><i>Capital social et opportunités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractère participatif des activités Capital social et favorisant la générativité - Caractère non-contraignant et non-jugeant des dites activités, apaisantes et créatrices de liens - Attention particulière portée aux probationnaires les plus isolés <p><i>Formations :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition de nouvelles connaissances - Rencontres et partages d'expériences 	<p><i>Conditions-cadre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Volume des « portefeuilles » des agents - Manque de temps chronique - Charges administratives - Ressources financières moindres dans certains cantons <p><i>Alliance de travail :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de clarté et de spécificité dans les objectifs assignés <p><i>Capital social et opportunités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Implication inégale des agents de probation et des directions à l'égard des activités Capital social - Assiduité aléatoire de certains probationnaires
Opportunities - Opportunités	Threats - Menaces
<p><i>Extension de l'approche désistance :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Approche à initier en prison déjà - Sensibilisation des autorités judiciaires à l'approche - Intervenants OD (CoAn et agents) érigés en « ambassadeurs » de l'approche <p><i>Rapprochement avec la société civile :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement de nouveaux partenariats (y. c. via associations et universités) - CoAn érigés en « fédérateurs de communautés » favorisant l'interconnaissance (partenaires, société civile, personnes judiciarisées) et attentifs aux enjeux liés à la réinsertion de personnes judiciarisées <p><i>Formations :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation continue de courte durée à développer pour mise à jour ponctuelle des connaissances en sortie de délinquance 	<p><i>Conditions-cadre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail en silo des autorités judiciaires (p. ex. des règles de conduite non pertinentes) - Absence du modèle de « suivi en continu » <p><i>Précarité (extrême) et isolement de certains probationnaires</i></p> <p><i>Silotage de la stratégie :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Restriction à la seule dimension individualiste (motivation au changement) au détriment des autres axes d'interventions (importance de la co-construction du changement) - Absence de reconnaissance sociale des efforts fournis par les probationnaires (désistance tertiaire) <p><i>Gestion de crise</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence de processus en cas de crise - Impact physique et psychique sur les probationnaires et agents - Mise à mal des fondements d'une approche fondée sur l'instauration de liens (rencontres, activités CS, etc.)

Évaluation de la mise en œuvre du PP – Bilan SWOT

En faveur de la stratégie	En défaveur de la stratégie
Strengths - Forces	Weaknesses - Faiblesses
<p><i>Adhésion au projet :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Coopération et motivation des intervenants de première ligne - Intérêt et implication des intervenants dans les formations - Qualité des propositions des intervenants <p><i>Émergence d'une communauté de pratiques à partir et à hauteur des expériences des intervenants</i></p>	<p><i>Gouvernance cantonale :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement et intérêt inégaux des hiérarchies pour l'approche, degré d'implication et soutien variés - Investissements financiers inégaux <p><i>Gouvernance intercantonale (Direction de projet) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de vision stratégique à long terme - Manque d'attention portée aux propositions formulées par les intervenants - Déficit de feedbacks réguliers ou biais de pertinence des informations circulées <p><i>Activités Capital social :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque d'uniformisation quant au remboursement des transports - Absence de directives minimales d'encadrement <p><i>Biais de contamination possible entre les groupes OD et GC</i></p>
Opportunities - Opportunités	Threats - Menaces
<p><i>Mise en place d'un dispositif de suivi de l'approche :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance stratégique et opérationnelle - Institutionnalisation et pérennisation - Monitoring de l'évolution de l'approche et de ses résultats - Diffusion des pratiques orientées désistance <p><i>Valorisation du champ de la probation</i></p> <p><i>Intérêts des partenaires</i></p>	<p><i>Contexte sociétal, économique et (pression) politique</i></p> <p><i>Profil professionnel des agents de probation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence d'identité bien délimitée des agents - Tensions liées à la mixité des formations des agents, notamment entre formations de base socio-éducative, respectivement criminologique <p><i>Mauvaise articulation avec d'autres projets en cours (PLESORR)</i></p> <p><i>En lien avec l'évaluation du projet :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Clivage entre groupes OD et GC - Biais de contamination et de désirabilité sociale - Craintes des répercussions des résultats de l'évaluation

Sur foi des résultats de l'évaluation du PP, **trois sets de recommandations sont formulés** au cas où le projet-pilote venait à être pérennisé :

Créer un dispositif intercantonal de coordination et de suivi

- Définir une planification stratégique orientée désistance pour la probation en Suisse latine en fixant les objectifs et les mesures associées pour les atteindre, y.c. leurs indicateurs de réussite ;
- Instaurer une gouvernance opérationnelle intercantonale comprenant un directeur opérationnel et impliquant les CoAn ;
- Coordonner et suivre l'évolution du déploiement de l'approche désistance dans les entités de probation du Concordat latin, notamment via des rencontres intercantionales à intervalles réguliers ;
- Documenter et monitorer les suivis (étude longitudinale de la désistance post 18 mois), notamment via le développement d'une plateforme commune ;
- Capitaliser sur l'expérience et l'adhésion des professionnels pour disséminer les leçons tirées du projet-pilote et visibiliser l'approche orientée désistance ;
- Systématiser la formation de base sur les théories de la désistance, ainsi que les formations continues.

Consolider les activités Capital social

- Allouer une enveloppe budgétaire propre pour l'animation des activités et le soutien aux probationnaires souhaitant y participer (frais de transport) ;
- Mutualiser les ressources pour organiser plus régulièrement des activités intercantionales ;
- Approfondir la réflexion autour des projets par « pairs experts », impliquant directement les probationnaires eux-mêmes ;
- Veiller à une implication égale de tous les agents pour référer les probationnaires en déficit de réseau ;
- Poursuivre le développement de partenariats au sein de la société civile, y compris avec des acteurs plus éloignés de la probation (tels que milieux artistiques, sportifs ou encore académiques) ;
- Formaliser ces partenariats et en rendre compte sous la forme d'une cartographie des acteurs, dynamique et évolutive.

Garantir les conditions-cadre minimales

- Initier l'approche désistance en prison déjà afin de faciliter les transitions ;
- Asseoir la reconnaissance par les directions de services d'une communauté de pratiques orientées désistance ;
- Veiller à un ratio équilibré du nombre de suivi par agent ;
- Alléger les formalités administratives des entretiens d'entrée en probation de sorte à ne pas entraver d'emblée l'alliance de travail ;
- Assigner à l'intervention des objectifs clairs-spécifiques et réalistes-atteignables *co-construits* avec les populations placées sous mandat ;
- Attacher une importance particulière aux primo-délinquants, pour lesquels l'approche centrée sur les forces et les ressources donnent des résultats convaincants.

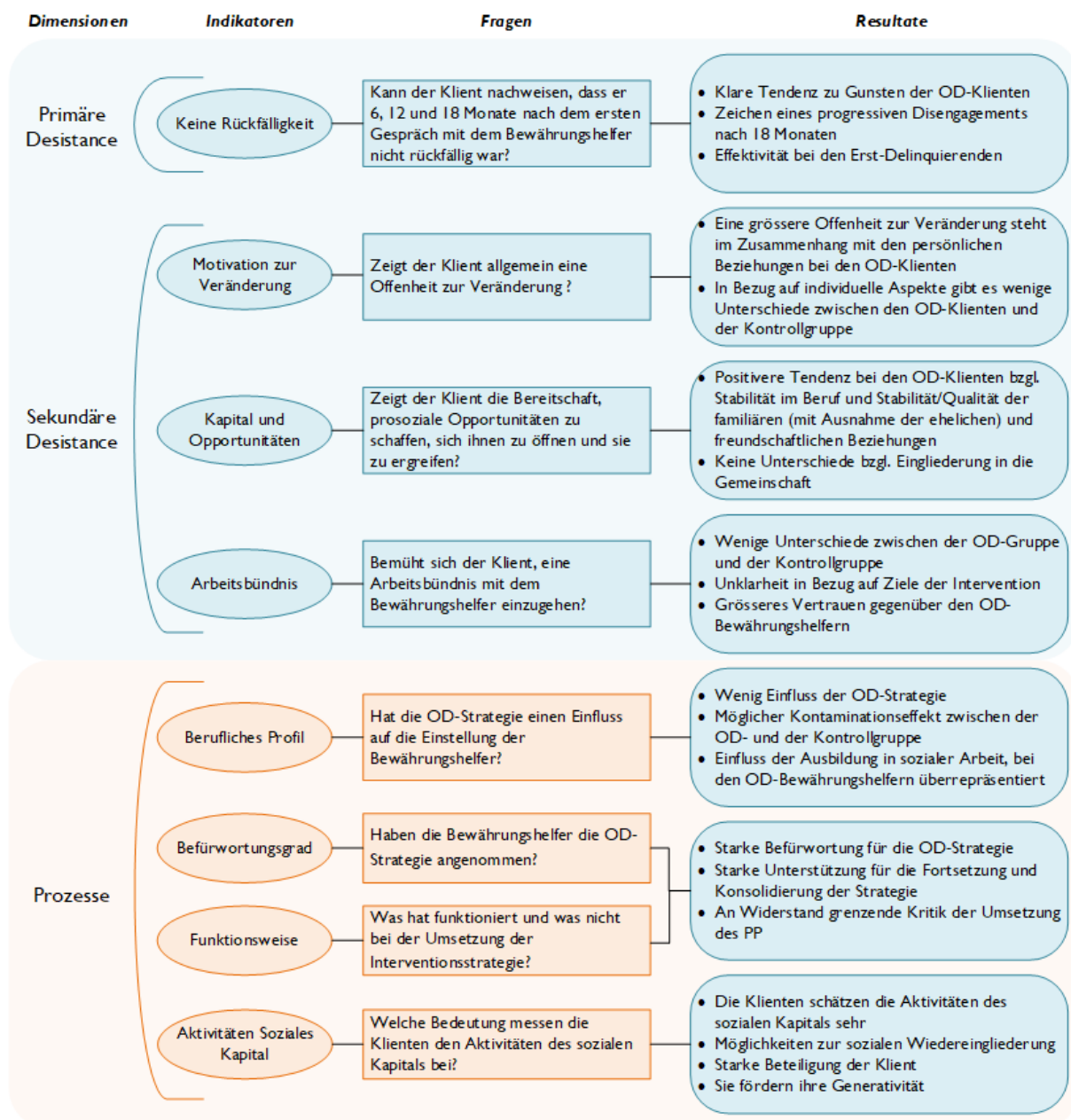
ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der Evaluation des Pilotprojekts *Objectif désistance* betreffend den Zeitraum zwischen dem 1. September 2019 und dem 1. September 2022.

Die Evaluation der Desistance-Strategie (*nachfolgend: OD*) gibt die Ergebnisse der Analyse der primären Desistance (keine Rückfälligkeit), dann der sekundären Desistance und ihrer drei Interventionsachsen (Motivation zur Veränderung, Sozialkapital und Chancen, Arbeitsbündnis) wieder.

Die Evaluation der Umsetzung des Pilotprojekts (*nachfolgend: PP*) berichtet darüber, was bei seiner Einführung funktioniert hat und was nicht, über den Grad der Zustimmung und des Widerstands der beteiligten Akteure und über die Sicht der Klient auf die Aktivitäten des sozialen Kapitals.

Resultate der Evaluation Strategie OD – Umsetzung des PP



Evaluation der Desistance-orientierten Strategie - SWOT-Bilanz

Sprechen für die Strategie	Sprechen gegen die Strategie
Stärken	Schwächen
<p><i>Progressive Desistance nach 18 Monaten, insbesondere bei den Erst-Delinquierenden</i></p> <p><i>Wertschätzung der Begleitung im offenen Milieu</i></p> <p><i>Wertschätzung der Rolle der Bewährungshelfer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formalisierung, Strukturierung und Legitimierung des Unterstützungs- und Begleitungsauftrags, gestützt auf die Stärken und Bedürfnisse der Klienten - Dynamische, mobilisierende, vorausschauende und ressourcenorientierte Intervention - Bedeutung der auf Reflexivität, gegenseitige Hilfe und kollektive Intelligenz ausgerichteten Arbeit <p><i>Arbeitsbündnis:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Individualisierung der Betreuung, Freiheit und Kreativität in der Ausgestaltung - Vertrauensbeziehung <p><i>Soziales Kapital und Opportunitäten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Partizipative Natur der Aktivitäten des sozialen Kapitals und das Favorisieren der Generativität - Zwang- und urteilsfreie Natur der Aktivitäten, beruhigend und vernetzend - Besonderes Augenmerk auf die einsamen Klienten <p><i>Ausbildungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Erwerben neuen Wissens - Networking und Erfahrungsaustausch 	<p><i>Rahmenbedingungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Volumen der durch die Bewährungshelfer behandelten Dossiers - Chronischer Zeitmangel - Administrative Belastung - Verminderte finanzielle Ressourcen in bestimmten Kantonen <p><i>Arbeitsbündnis:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Unklarheit und mangelnde Spezifität der zugewiesenen Ziele <p><i>Soziales Kapital und Opportunitäten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ungleiche Einbindung der Bewährungshelfer und der Leitungen in den Aktivitäten des sozialen Kapitals - Wechselhafter Fleiss bestimmter Klienten
Opportunitäten	Bedrohungen
<p><i>Ausweitung des Desistance-Approach:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereits im geschlossenen Milieu beginnen - Sensibilisierung der Justizbehörden - OD-Intervenierende (Koordinatoren und Bewährungshelfer) als «Botschafter» des Ansatzes <p><i>Annäherung an die Zivilgesellschaft:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung neuer Partnerschaften (einschliesslich von Vereinen und Universitäten) - Koordinatoren als «Drehachse der Communities», welche die gegenseitige Bekanntheit fördern (Partner, Zivilgesellschaft, verurteilte Personen) und die mit der Resozialisierung verbundenen Schwierigkeiten kennen <p><i>Ausbildungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung kurzer Weiterbildungen für das punktuelle Auffrischen der Kenntnisse im Bereich der Desistance 	<p><i>Rahmenbedingungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Isoliertes Arbeiten der Justizbehörden (z. B. unpassende Bewährungsauflagen) - <i>Fehlende Betreuungskontinuität</i> <p><i>(Extreme) Verwahrlosung und Vereinsamung bestimmter Klienten</i></p> <p><i>Fragmentierung der Strategie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschränkung auf die individualistische Dimension (Motivation zur Veränderung) auf Kosten anderer Interventionsachsen (Bedeutung des gemeinsamen Schaffens von Veränderung) - Keine soziale Anerkennung des durch die Klienten geleisteten Einsatzes (tertiäre Desistance) <p><i>Krisenmanagement:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Prozesse für Krisensituationen - Körperliche und psychische Auswirkungen auf die Klienten und Bewährungshelfer - Beeinträchtigung der Grundsätze eines netzwerkorientierten Ansatzes (Meetings, Aktivitäten des sozialen Kapitals, etc.)

Evaluation der Umsetzung des PP – SWOT-Bilanz

Sprechen für die Strategie	Sprechen gegen die Strategie
Stärken	Schwächen
<p><i>Befürwortung des Projekts:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kooperation und Motivation der Frontmitarbeiter - Interesse und Einsatz der Intervenierenden in den Ausbildungen - Qualität der Vorschläge der Intervenierenden <p><i>Entstehung einer Praxisgemeinschaft basierend auf den Erfahrungen der Intervenierenden</i></p>	<p><i>Kantonale Gouvernance:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ungleiches Engagement und Interesse der Leitungen für den Ansatz, unterschiedlicher Grad an Einsatz und Unterstützung - Ungleiche finanzielle Investitionen <p><i>Interkantonale Gouvernance (Projektleitung):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlende strategische Langzeitvision - Fehlende Beachtung der Vorschläge seitens der Intervenierenden - Fehlende regelmässige Feedbacks oder falsche Einschätzung der zirkulierenden Informationen <p><i>Aktivitäten des sozialen Kapitals:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Vereinheitlichung in Bezug auf die Rückerstattung der Transporte - Fehlende Minimalrichtlinien für die Betreuung <p><i>Möglicher Kontaminationsbias zwischen der OD- und der Kontrollgruppe</i></p>
Opportunitäten	Bedrohungen
<p><i>Einrichtung eines Dispositivs für das Monitoring des Ansatzes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Strategische und operative Gouvernance - Institutionalisierung und Überführung in Regelstruktur - Monitoring der Evolution des Ansatzes und seiner Resultate - Verbreitung der Desistance-orientierten Praxis <p><i>Valorisieren des Bereichs der Bewährungshilfe</i></p> <p><i>Interessen der Partner</i></p>	<p><i>Sozialer und wirtschaftlicher Kontext sowie politischer (Druck)</i></p> <p><i>Berufliches Profil der Bewährungshelfer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine klar definierte Identität der Bewährungshelfer - Spannungen in Bezug auf die unterschiedliche Grundausbildung der Bewährungshelfer, insbesondere sozialpädagogische oder kriminologische Ausbildung <p><i>Schlechte Eingliederung in andere laufende Projekte (PLESORR)</i></p> <p><i>Im Zusammenhang mit der Evaluation des Projekts:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Spannungen zwischen der OD- und der Kontrollgruppe - Kontaminationsbias und soziale Erwünschtheit - Ängste in Bezug auf die Auswirkungen der Evaluationsergebnisse

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Evaluierung des Projekts werden **drei Sets von Empfehlungen** für den Fall formuliert, dass das Pilotprojekt weitergeführt wird:

Schaffung eines interkantonalen Koordinations- und Monitoringdispositivs

- Definition einer auf Desistance ausgerichteten strategischen Planung für die Bewährungshilfe in der lateinischen Schweiz durch Festlegung der Ziele und der damit verbundenen Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele, einschliesslich ihrer Erfolgsindikatoren;
- Eine interkantonale operative Governance einführen, die einen operativen Direktor umfasst und die Animatoren miteinbezieht;
- Koordination und Überwachung der Entwicklung der Umsetzung des Desistance-Ansatzes in den Stellen der Bewährungshilfe des lateinischen Konkordats, insbesondere durch regelmässige interkantonale Treffen;
- Dokumentation und Überwachung der Folgemaassnahmen (Längsschnittstudie zur Desistance nach den 18 Monaten), insbesondere durch die Entwicklung einer gemeinsamen Plattform;
- Die Erfahrungen und die Akzeptanz der Fachleute nutzen, um die aus dem Pilotprojekt gezogenen Lehren zu verbreiten und den desistanceorientierten Ansatz sichtbar zu machen;
- Systematisierung der Grundausbildung und Weiterbildung zu den Theorien der Desistance.

Die Aktivitäten des sozialen Kapitals konsolidieren

- Bereitstellen eines Budgets spezifisch für die Durchführung von Aktivitäten und die Unterstützung von Klienten, die daran teilnehmen möchten (Transportkosten);
- Ressourcen zusammenlegen, um regelmässige interkantonale Aktivitäten zu organisieren;
- Die Reflexion über die Projekte via «Experten-Binome» vertiefen, unter direktem Einbezug der Klienten selbst;
- Sicherstellen, dass alle Bewährungshelfer gleichermassen in die Überweisung von Klienten mit Netzwerkdefiziten eingebunden sind;
- Die Entwicklung von Partnerschaften innerhalb der Zivilgesellschaft fortsetzen, auch mit Akteuren, die der Bewährungshilfe eher fern sind (z. B. aus dem künstlerischen oder sportlichen Milieu oder akademische Kreise);
- Formalisierung dieser Partnerschaften und Berichterstattung darüber in Form einer dynamischen und entwicklungsfähigen Kartografie der Akteure.

Minimale Rahmenbedingungen gewährleisten

- Einführung des Desistance-Ansatzes bereits im geschlossenen Milieu, um Übergänge zu erleichtern;
- Die Anerkennung einer Gemeinschaft von desistanceorientierten Praktiken durch die Leitungen der Bewährungshilfe festigen;
- Auf ein ausgewogenes Verhältnis der Anzahl der Betreuungen pro Bewährungshelfer achten;
- Verringerung der administrativen Formalitäten beim Eintritt in die Bewährungshilfe, um das Arbeitsbündnis nicht von vornherein zu behindern;
- Klar-spezifische und realistisch-erreichbare Ziele für die Interventionen setzen, die *gemeinsam* mit den Klient erarbeitet werden;
- Besondere Aufmerksamkeit auf Erst-Delinquierende richten, bei denen der stärken- und ressourcenorientierte Ansatz überzeugende Ergebnisse liefert.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
LISTE DES ABRÉVIATIONS	2
INTRODUCTION	4
I. CONTOURS DE L'ÉVALUATION	5
1. OBJECTIFS DU PROJET PILOTE.....	5
2. CONCEPT D'ÉVALUATION.....	6
2.1. <i>Principales hypothèses et questions</i>	6
2.2. <i>Échantillonnage général</i>	6
2.3. <i>Évaluation de la stratégie OD : opérationnalisation et indicateurs</i>	7
2.4. <i>Évaluation de la mise en œuvre du PP : opérationnalisation et indicateurs</i>	7
2.5. <i>Synthèse</i>	8
II. MÉTHODOLOGIE	9
3. DÉSISTANCE PRIMAIRE.....	9
3.1. <i>Absence de récidive</i>	9
3.1.1. Variables sociodémographiques et judiciaires.....	9
3.1.2. Échantillon.....	11
3.1.3. Processus de collecte.....	11
3.1.4. Stratégie d'analyse.....	12
4. DÉSISTANCE SECONDAIRE.....	13
4.1. <i>Motivation au changement, capital social et opportunités</i>	13
4.1.1. Entretiens individuels semi-directifs.....	14
4.1.2. Ligne de vie (LDV).....	19
4.1.3. Sociogramme.....	21
4.2. <i>Alliance de travail</i>	22
4.2.1. WAI.....	22
4.2.2. Échantillon.....	23
4.2.3. Processus de collecte.....	24
4.2.4. Stratégie d'analyse.....	24
5. PROCESSUS.....	24
5.1. <i>Profil sociodémographique et professionnel</i>	25
5.1.1. Questionnaire.....	25
5.1.2. Échantillon.....	26
5.1.3. Processus de collecte.....	26
5.1.4. Stratégie d'analyse.....	26
5.2. <i>Degré d'adhésion et de résistance des professionnels</i>	27
5.2.1. Questionnaire.....	27
5.2.2. Échantillon.....	28
5.2.3. Processus de collecte.....	28
5.2.4. Stratégie d'analyse.....	28
5.3. <i>Fonctionnement du point de vue des professionnels</i>	29
5.3.1. Focus group.....	29
5.3.2. Échantillon.....	29
5.3.3. Processus de collecte.....	29
5.3.4. Stratégie d'analyse.....	30
5.4. <i>Fonctionnement des activités Capital social du point de vue des probationnaires</i>	31
5.4.1. Observations.....	31
5.4.2. Micro-sondages.....	32
5.4.3. Focus group avec les probationnaires.....	32
6. SYNTHÈSE DU VOLET MÉTHODOLOGIQUE.....	33
6.1. <i>Mesure de la désistance primaire</i>	33
6.2. <i>Mesure de la désistance secondaire</i>	33
6.2.1. Motivation au changement.....	34
6.2.2. Capital social et opportunités.....	34
6.2.3. Alliance de travail (questionnaire WAI).....	34
6.3. <i>Mesure du processus</i>	34
6.3.1. Questionnaire sur le profil professionnel.....	34

6.3.2.	Questionnaire sur l'adhésion-résistance.....	34
6.3.3.	Focus groups.....	34
6.3.4.	Observations et micro-sondages.....	34
6.4.	<i>Tableau récapitulatif</i>	35
III.	ANALYSES ET RÉSULTATS	36
7.	DÉSISTANCE PRIMAIRE.....	36
7.1.	<i>Absence de récidive</i>	36
7.1.1.	Caractéristiques des probationnaires.....	36
7.1.2.	Récidive.....	39
7.1.3.	Gravité de la récidive.....	42
7.1.4.	Type de récidive.....	43
7.1.5.	Antécédents judiciaires.....	44
7.1.6.	Synthèse liminaire.....	44
8.	DÉSISTANCE SECONDAIRE.....	45
8.1.	<i>Parcours de vie et portraits</i>	45
8.1.1.	Le parcours en dents de scie.....	45
8.1.2.	Le parcours dual.....	48
8.1.3.	Le parcours fracturé.....	51
8.1.4.	Le parcours marginalisé.....	52
8.1.5.	Le parcours d'endurance.....	55
8.1.6.	Synthèse liminaire.....	56
8.2.	<i>Motivation au changement</i>	57
8.2.1.	Sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle.....	57
8.2.2.	Éloignement de pairs délinquants.....	58
8.2.3.	Nature et degré d'espoir.....	59
8.2.4.	Développement d'une identité prosociale.....	61
8.2.5.	Synthèse liminaire.....	62
8.3.	<i>Capital social et opportunités</i>	62
8.3.1.	Stabilité et qualité des relations familiales et affectives.....	63
8.3.2.	Stabilité et satisfaction au travail.....	65
8.3.3.	Inscription dans une communauté d'attache prosociale.....	67
8.3.4.	Générativité.....	68
8.3.1.	Analyse des sociogrammes.....	69
8.3.2.	Synthèse liminaire.....	70
8.4.	<i>Alliance de travail</i>	70
8.4.1.	Qualité et étendue des liens interpersonnels probationnaires-agents de probation.....	71
8.4.2.	Point de vue des probationnaires sur les tâches et activités en lien avec l'intervention.....	71
8.4.3.	Point de vue des probationnaires sur les objectifs assignés à l'intervention.....	72
8.4.4.	Work Alliance Inventory (WAI).....	73
8.4.5.	Synthèse liminaire.....	78
9.	PROCESSUS.....	79
9.1.	<i>Profil sociodémographique et professionnel des agents de probation</i>	79
9.1.1.	Analyse descriptive.....	79
9.1.2.	Comparaison de moyennes.....	81
9.1.3.	Modèle linéaire multivarié.....	84
9.1.4.	Synthèse liminaire.....	86
9.2.	<i>Degré d'adhésion et de résistance des professionnels</i>	86
9.2.1.	Compréhension de l'approche.....	87
9.2.2.	Mise en pratique et ressources.....	88
9.2.3.	Formations.....	89
9.2.4.	Communication et évaluation.....	90
9.2.5.	Synthèse liminaire.....	91
9.3.	<i>Fonctionnement du point de vue des professionnels</i>	92
9.3.1.	Mise en contexte.....	92
9.3.2.	Sens alloué au projet-pilote et à l'approche orientée désistance.....	94
9.3.3.	Forces allouées au projet-pilote et à l'approche désistance.....	95
9.3.4.	Faiblesses attribuées au projet-pilote et à l'approche désistance.....	97
9.3.5.	Obstacles au déploiement du projet-pilote.....	98
9.3.6.	Projections quant aux suites à donner à Objectif désistance.....	100
9.3.7.	Synthèse liminaire.....	101
9.4.	<i>Fonctionnement des activités Capital social du point de vue des probationnaires</i>	102
9.4.1.	Mise en contexte.....	102
9.4.2.	Sens alloué aux activités Capital social.....	107
9.4.5.	Synthèse liminaire.....	110

IV. BILAN ET PROJECTIONS	111
10. BILAN.....	111
10.1. <i>Désistance primaire</i>	111
10.2. <i>Désistance secondaire</i>	111
10.3. <i>Processus</i>	112
10.4. <i>Synthèse globale</i>	113
10.5. <i>Matrices SWOT</i>	113
10.5.1. Évaluation de la stratégie orientée désistance – Bilan SWOT.....	114
10.5.2. Évaluation de la mise en œuvre du projet pilote – Bilan SWOT.....	115
11. PROJECTIONS.....	116
11.1. <i>Créer un dispositif intercantonal de coordination et de suivi</i>	116
11.2. <i>Consolider les activités Capital social</i>	116
11.3. <i>Garantir les conditions-cadre minimales</i>	116
CONCLUSION	117
RÉFÉRENCES	118
ANNEXES	121
ANNEXES A : COMPLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES LIÉS À LA DÉSISTANCE PRIMAIRE.....	121
ANNEXES B : COMPLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES LIÉS À LA DÉSISTANCE SECONDAIRE.....	124
ANNEXES C : COMPLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES LIÉS AU PROCESSUS	131
ANNEXES D : COMPLÉMENTS LIÉS À L'ANALYSE DE LA DÉSISTANCE PRIMAIRE	137
ANNEXES E : COMPLÉMENTS LIÉS À L'ANALYSE DE LA DÉSISTANCE SECONDAIRE.....	148
ANNEXES F : COMPLÉMENTS LIÉS À L'ANALYSE DU PROCESSUS	154
INDEX	160
INDEX DES TABLEAUX.....	160
INDEX DES FIGURES.....	160
INDEX DES ANNEXES	163

Avant-propos

Il n'est pas de formule communément admise à travers toutes les entités de probation pour dénommer les agents de probation. Ils sont tour à tour appelés « conseillers en probation », « intervenants socio-judiciaires », « assistants sociaux », ou encore « opérateurs sociaux », dépendamment de leur institution de rattachement. Il en est de même pour les personnes suivies par ces entités, appelées tantôt « clients », « usagés », « probationnaires » ou « bénéficiaires ». Dans le présent rapport, la notion d'*agents (de probation)* est ainsi utilisée à titre principal pour référer aux professionnels des différents services. Quant à la notion de *probationnaires*, elle renvoie à toutes les personnes placées sous mandat probatoire.

Nous utilisons également indifféremment les notions de *service de probation* ou d'*entité de probation*, indépendamment de leur rattachement structurel au canton et de leur organisation interne. De même, nous n'opérons pas de distinction entre *suivi* et *mandat (de probation)*.

En termes rédactionnels, l'emploi du masculin l'est à titre générique, uniquement pour alléger le texte.

Dans un souci de lisibilité, il a été décidé d'arrondir tous les nombres à maximum deux décimales après la virgule. De plus, ces derniers sont écrits en toutes lettres jusqu'à dix, sauf lorsque des effectifs sont mentionnés.

Liste des abréviations

AI	Assurance invalidité
ANOVA	Analysis of variance (analyse de la variance)
CBD	Cannabidiol
CFC	Certificat fédéral de capacité
CH	Confédération helvétique (Suisse)
CLP	Commission latine de probation
CoAn	Coordinateur(s)-animateur(s)
Covid-19	<i>Coronavirus disease 2019</i>
CP	Code Pénal
CS	Capital social
ESC	École des sciences criminelles
FG	Focus group (groupe de discussion)
FR	Fribourg
GC	Groupe contrôle
GE	Genève
HES	Haute école spécialisée
ID	Identifiant
JU	Jura
LArm	Loi fédérale sur les armes
LCR	Loi fédérale sur la circulation routière
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LHC	Life History Calendar (Calendrier de vie)
LDV	Ligne de vie
LStup	Loi fédérale sur les stupéfiants et les substances psychotropes
MANOVA	Multivariate analysis of variance (analyse multivariée de la variance)
NE	Neuchâtel
NS	Non significatif
Nsp	Ne s'applique pas
Nspr	Ne souhaite pas répondre
OD	Objectif Désistance
OFJ	Office fédérale de la justice
OFS	Office fédéral de la statistique

ORP	Office régionale de placement
PES	Plan d'exécution des sanctions
PLESORR	Processus latin d'exécution des sanctions orientée vers le risque et les ressources
PAP	Plan d'assistance de probation
PMO	Peine en milieu ouvert
PMP	Peines privatives de liberté, mesures et probation
PP	Projet pilote
PPL	Peine privative de liberté
SIG	Significativité
SWOT	Strengths, weaknesses, opportunities et threats (forces, faiblesses, opportunités et menaces)
TI	Tessin
TIG	Travail d'intérêt général
UNIL	Université de Lausanne
VD	Vaud
VS	Valais
VOSTRA	Vollautomatischer Strafregister (casier judiciaire automatisé)
WAI	Working Alliance Inventory

Introduction

Le présent document constitue le rapport final d'évaluation du projet-pilote *Objectif désistance* porté par la Commission latine de probation (CLP) et soutenu par l'Office fédéral de la justice (OFJ). Initialement prévu d'être déployé entre les mois de février 2019 et janvier 2022, le projet pilote a été marqué par l'irruption en mars 2020 de la pandémie de Covid-19 et les différentes vagues de restrictions qui en ont découlé. Ce contexte a sérieusement fait obstacle à la mise en œuvre du projet-pilote et par voie de conséquence, à son évaluation. À mi-parcours, les conditions expérimentales de l'évaluation n'étaient ainsi pas remplies. Cette situation a toutefois pu être rétablie grâce à la prolongation d'une année dont le projet-pilote a bénéficié, pour couvrir au final la période du 1^{er} février 2019 au 31 janvier 2023.

Concrètement, l'évaluation porte sur le suivi de deux groupes d'intervenants et des probationnaires dont ils ont la charge, l'un expérimental (OD) et l'autre contrôle (GC). La période soumise à analyse s'étend du mois de septembre 2019 à septembre 2022 et implique l'ensemble des cantons parties au projet pilote, à savoir les 7 cantons de Suisse latine. Durant cette période, les activités associées au projet pilote ont consisté en :

- 6 jours de formation introductive à l'approche désistance à destination de l'ensemble des agents OD, des CoAn et des délégués cantonaux.
- 11 jours de formation sur les techniques d'entretien motivationnel à destination de l'ensemble des agents OD et des CoAn.
- 10 jours d'ateliers de formation sur l'approche désistance et ses principes directeurs (ateliers désistance), à destination de l'ensemble des agents OD et des CoAn, et impliquant ponctuellement des probationnaires.
- 7 séances de supervision sur la gestion de groupes, à destination de l'ensemble des CoAn.
- 7 formations par les pairs en visioconférence intercantonale, coordonnées et animées à tour de rôle par les agents OD des 7 cantons ainsi qu'une CoAn, en présence des autres CoAn, des délégués et de la direction du projet.
- 1 séminaire de formation « parrainage de désistance », à destination des parrains, marraines et des probationnaires, avec la participation des CoAn, des agents OD et de la direction du projet.
- 18 séances du comité exécutif réunissant les délégués, les référents cantonaux, les CoAn et la direction du projet, destinées à veiller notamment à l'harmonisation du déploiement du PP.
- 42 séances mensuelles de bilan, destinées au suivi du déploiement opérationnel du PP.
- 219 activités Capital social.
- 99 rencontres individuelles entre un probationnaire et un ou plusieurs CoAn.

Le rapport s'articule autour de 4 chapitres :

- La partie I présente brièvement les contours du projet-pilote *Objectif Désistance* et décline les caractéristiques principales de son évaluation.
- La partie II expose en détail le dispositif d'évaluation, suivant les trois dimensions d'investigation privilégiées et leurs indicateurs respectifs.
- La partie III restitue les résultats de l'évaluation.
- Enfin, la partie IV présente un bilan de situation sous forme de matrices SWOT et formule plusieurs pistes pour le futur, si la stratégie orientée désistance venait à être pérennisée en Suisse latine.

I. Contours de l'évaluation

1. Objectifs du projet pilote

Suivant ses promoteurs, *Objectif Désistance* consiste en un modèle de prise en charge des personnes placées sous mandat probatoire articulé autour de trois axes d'intervention réputés augmenter leur propension à s'engager durablement dans une vie conventionnelle (Commission latine de probation, 2018).

Chaque axe d'intervention correspond à l'un des trois leviers-clés de changement qui ressortent des études empiriques menées sur des cohortes de sortants de prison ayant cessé leur activité criminelle (Farrall, 2016; Maruna, 2001; McNeill, 2006; McNeill et al., 2012a, 2012b, 2014) :

- Le premier axe, individuel, réfère à la motivation au changement du probationnaire et sa construction progressive d'une identité conventionnelle.
- Le deuxième axe, bilatéral, renvoie à la qualité de ses liens avec son agent de probation.
- Le troisième axe, collectif, investigate son réseau de personnes-ressources et son sentiment d'appartenance à ses lieux de vie, de travail et de loisirs.

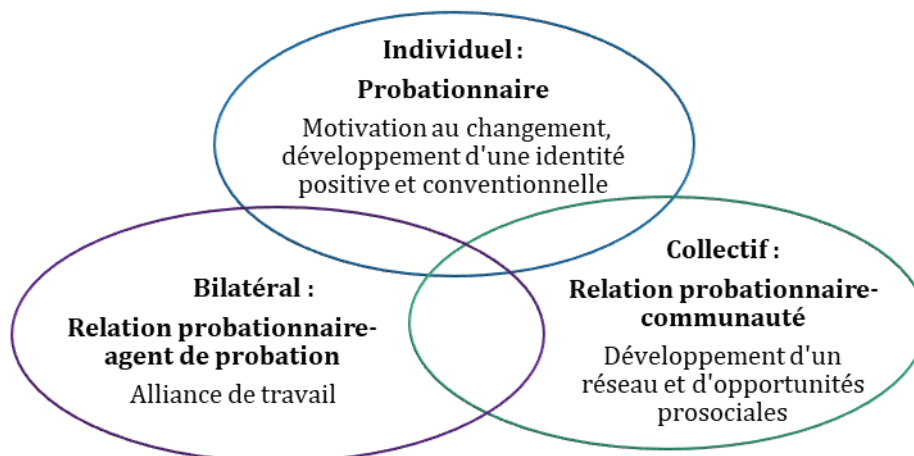


Figure 1: Les trois axes d'intervention de la stratégie orientée désistance (Commission latine de probation, 2018).

Ces trois axes d'intervention sont autant de préconditions au désengagement progressif du probationnaire d'une vie problématique. Ensemble, ils constituent la stratégie *Objectif Désistance*, dont l'objectif général est d'augmenter les chances des probationnaires :

- 1) de cesser leurs agirs délinquants = **désistance primaire**.
- 2) de se réappropriier durablement une identité et une vie conformes aux normes en vigueur = **désistance secondaire**.

2. Concept d'évaluation

Le projet-pilote *Objectif désistance* (PP) est évalué à travers deux types de démarches (Pawson & Tilley, 1997).

- Une **évaluation de la stratégie orientée désistance** spécifiant les résultats de l'approche en regard des objectifs qui lui sont assignés (*les produits*).
- Une **évaluation de la mise en œuvre du PP** destinée à apprécier ce qui a fonctionné ou non dans le déploiement de la stratégie, où, quand, comment et pourquoi, à partir du point de vue des acteurs impliqués (*les processus*).

L'étude suit un protocole d'évaluation **quasi-expérimental avec groupe contrôle**. Le dispositif méthodologique envisagé est de type mixte, à la fois quantitatif et qualitatif. Il implique le recours à plusieurs outils de recueil et d'analyse des données, articulés de telle sorte à surcharger le moins possible les entités et leurs collaborateurs (Rosenbaum, 2002).

2.1. Principales hypothèses et questions

Deux grandes hypothèses découlent des buts assignés à *Objectif désistance* :

Hypothèse 1 : Le probationnaire soumis à *Objectif désistance* démontre un désengagement progressif de sa conduite délinquante

Cette hypothèse pourra être corroborée ou réfutée en répondant à la question suivante :

- Le probationnaire peut-il attester de l'absence de récidive à 6, 12 et 18 mois suivant son premier entretien avec l'agent de probation ?

Hypothèse 2 : Le probationnaire soumis à *Objectif désistance* démontre une réappropriation durable d'une identité conventionnelle

Cette hypothèse pourra être corroborée ou réfutée en répondant notamment aux questions suivantes :

- Le probationnaire atteste-t-il d'une ouverture générale au changement ?
- Le probationnaire tend-il à s'engager dans une alliance de travail avec son agent ?
- Le probationnaire démontre-t-il une propension à susciter, être exposé et saisir des opportunités prosociales ?

2.2. Échantillonnage général

La stratégie d'intervention orientée désistance s'adresse aux professionnels de la probation de la Suisse latine spécifiquement dédiés au milieu ouvert et les personnes placées sous mandat probatoire. Pour respecter les conditions-cadres d'une évaluation quasi-expérimentale et au regard de la répartition par canton privilégiée par les porteurs du projet, **22 agents de probation ont été formés à la stratégie**¹. Ils sont identifiés comme les « **agents OD** » et constituent le **groupe expérimental**, avec les probationnaires dont ils assument la prise en charge. Le **groupe contrôle**, lui, est constitué des autres agents, « **agents GC** » et leurs probationnaires respectifs. Au total, **57 agents** et leurs probationnaires respectifs sont impliqués dans ce groupe. Il n'y pas de critères d'exclusion dans notre échantillon, ni pour les agents, qui présentent des profils variés en termes d'âge, de genre et d'années d'expérience en particulier, ni chez les probationnaires, sinon en ce qui concerne le fait qu'ils sont tous sous mandat probatoire de minimum 12 mois, de sorte à pouvoir observer les effets de la stratégie sur suffisamment de temps. Néanmoins, concernant les femmes, leur forte sous-représentation dans la population de probationnaires empêche

¹ Sélectionnés aléatoirement en interne par les directions des services de probation.

d'obtenir des résultats significatifs lors des analyses. Dès lors, même si elles font partie du groupe expérimental pour des raisons éthiques, elles ne sont pas prises en compte lors de l'évaluation.

Afin de laisser suffisamment de temps à la mise en place initiale du PP, la collecte de données pour l'évaluation a débuté au 1^{er} septembre 2019. À cette date, tous les agents OD avaient eu l'occasion de suivre les formations introductives du PP.

Enfin, initialement nous envisagions de documenter les prises en charge, tant des agents OD que des agents GC, notamment par l'intermédiaire du Plan d'assistance de probation (PAP), dont tous les probationnaires sont supposés disposer. Cependant, il est vite apparu que le PAP n'est pas réalisé systématiquement dans tous les services de probation. De même, la grande diversité de pratiques quant à la gestion des informations sur le nombre d'entretiens, sur leur fréquence et sur les axes d'intervention travaillés ne nous permet pas de considérer ces éléments comme variables contrôles lors de la comparaison entre le groupe expérimental et le groupe contrôle.

2.3. Évaluation de la stratégie OD : opérationnalisation et indicateurs

La désistance réfère à un processus de désengagement progressif d'une conduite contraire aux normes (Farrall, 2016). Elle est synonyme pour le probationnaire d'un retour à une vie conventionnelle et de l'acquisition d'une identité positive. En termes opératoires, son processus d'abandon d'une conduite délinquante est réputé accompli si les deux niveaux de désistance poursuivis par *Objectif désistance* sont atteints :

- La **désistance « primaire »** est réalisée lorsque, durant une certaine période suivant son premier rendez-vous avec l'agent, le probationnaire ne commet plus de délits. L'évaluation s'attache donc à la mesurer à l'appui d'**indicateurs quantitatifs d'absence de récidive**, générale et spécifique, sur un temps prolongé (Kazemian, 2007).
- La **désistance « secondaire »** ou **« identitaire »** est caractérisée non seulement par une absence de comportements contraires aux normes durant une certaine période, mais également par un changement dans la façon dont le probationnaire se perçoit et (inter-) agit. Ainsi, elle est réputée atteinte lorsque l'individu développe une perception prosociale de lui-même, à un point tel, que son identité narrative et subjective est désormais conventionnelle. L'évaluation s'attache donc ici à mesurer la désistance secondaire à l'appui d'**indicateurs qualitatifs** structurés autour des trois leviers de changement de la stratégie, à savoir la **motivation au changement**, l'**alliance de travail** et le tandem **capital social et opportunités** (Maruna & LeBel, 2012 ; Healy, 2014 ; McAlinden et al., 2017).

2.4. Évaluation de la mise en œuvre du PP : opérationnalisation et indicateurs

L'évaluation du processus est réalisée à partir du point de vue tant des intervenants, que des probationnaires qui ont participé aux activités Capital social. Pour les intervenants, elle s'attache à apprécier trois indicateurs : le **profil sociodémographique et professionnel** des agents de probation, **ce qui a fonctionné ou non** dans le déploiement de la stratégie d'intervention, enfin leur **degré d'adhésion et de résistance** à son égard. Pour les probationnaires, elle explore le **sens qu'ils attribuent aux activités CS**.

2.5. Synthèse

Les différents indicateurs retenus pour répondre aux hypothèses formulées sont résumés à la Figure 2. Chaque indicateur est mesuré à l'aide de différents outils de collecte relevant d'une démarche méthodologique soit quantitative (analyse de dossiers, questionnaires), soit qualitative (entretiens individuels, focus groups).

Dans le chapitre méthodologique qui suit, chaque indicateur est présenté suivant la même systématique. Sont ainsi exposés en détail pour chacun d'eux :

- les **outils de collecte**, leurs descriptions, les variables retenues et l'opérationnalisation dans le cadre de l'évaluation,
- l'**échantillon** sur lequel se fonde la collecte,
- le **processus de collecte** qui précise la manière dont les données ont été récoltées, le rythme de collecte et l'échéancier, et
- la **stratégie d'analyse**, qui indique le procédé d'analyse des données recueillies.

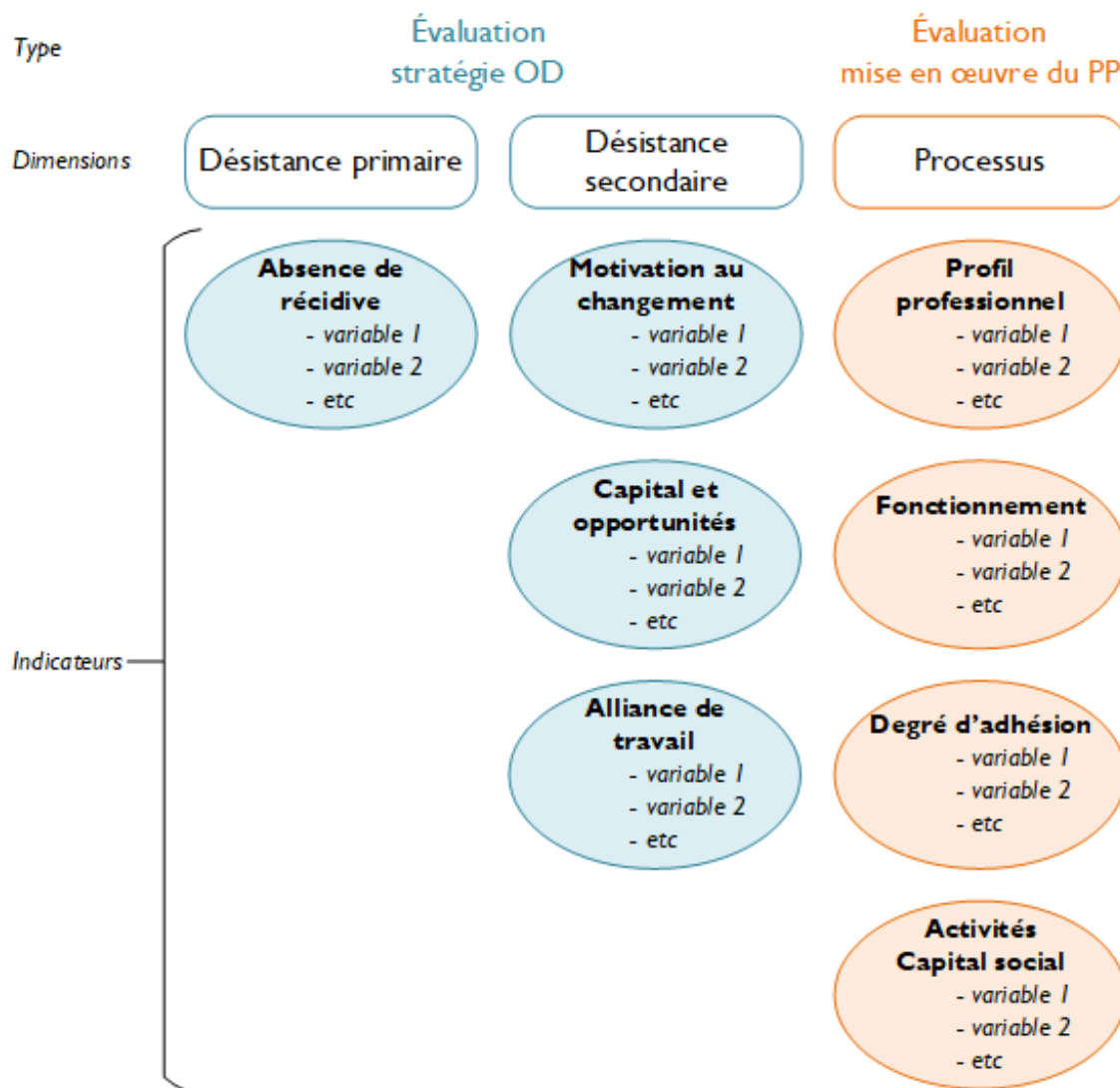


Figure 2: Synthèse des indicateurs (cercles de couleurs) par type d'évaluation et dimensions principales (en encadré).

II. Méthodologie

3. Désistance primaire

L'appréciation de la désistance primaire repose sur **un indicateur d'évaluation quantitatif qui s'intéresse à l'absence de rechute(s) des probationnaires**. Il s'agit d'apprécier l'absence de récidive (non-)spécifique et dans le cas contraire, sa nature et sa gravité.

3.1. Absence de récidive

3.1.1. Variables sociodémographiques et judiciaires

L'analyse des dossiers des probationnaires est réalisée afin de mesurer l'absence de récidive (variable dépendante) et de la comparer entre le groupe expérimental et le groupe contrôle (variable indépendante). Cette analyse permet également de collecter un certain nombre de variables de contrôle. Ces données concernent les caractéristiques sociodémographiques des probationnaires d'une part, et les variables en lien avec le jugement de référence, c'est-à-dire le jugement auquel le mandat probatoire se réfère, d'autre part (Tableau 1).

Tableau 1: Variables de contrôle sociodémographiques et judiciaires.

Informations sociodémographiques	Jugement de référence
Année de naissance	Infraction(s) du jugement de référence
Code postal de résidence	Sanction(s) prononcée(s)
Nationalité(s)	Date de début du mandat probatoire
Statut de séjour*	Durée du mandat probatoire
État civil*	Type de mandat probatoire
Enfant(s) (oui/non)	Nombre d'antécédents judiciaires
Composition du ménage*	Type d'infraction
Langues parlées*	
Niveau de formation*	
Actuellement en emploi (oui/non)	
Emploi actuel ou dernier emploi	

*L'opérationnalisation détaillée de ces variables est disponible à l'Annexe 1.

Concernant le type d'infraction, lorsque plusieurs infractions figuraient au jugement de référence, nous avons sélectionné celle qui était punissable de la peine la plus lourde pour déterminer le type d'infraction (Tableau 2). Si plusieurs infractions présentaient un même niveau de gravité entre différentes lois, nous avons sélectionné en priorité celle figurant dans le Code pénal, suivi de la LStup, puis de la LCR.

Tableau 2: Opérationnalisation du type d'infraction.

Type d'infraction	Infractions considérées
Violences (sauf sexuelles)	CP Titre 1 : Infractions contre la vie et l'intégrité corporelle + art. 140 Brigandage + art. 156 Extorsion et chantage + art. 180 Menaces + art. 181 Contraintes + 183 Séquestration et enlèvement + art. 285 Violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires
Violences à caractère sexuel	CP Titre 5 : Infractions contre l'intégrité sexuelle
Vols (139 CP)	CP art. 139 Vol
Escroqueries et fraudes	CP Titre 11 : Faux dans les titres + art. 146 Escroquerie + art. 147 Utilisation frauduleuse d'un ordinateur + art. 158 Gestion déloyale + art. 305 Blanchiment d'argent
Stupéfiants (LStup)	Infractions à la Loi fédérale sur les stupéfiants
Circulation (LCR)	Infractions à la Loi fédérale sur la circulation routière
Autres	Autres infractions ne rentrant pas dans les catégories précédentes (p. ex. autres infractions CP, LEI, LArm)

La récidive est mesurée par la présence de l'ouverture d'une procédure pénale après le début du mandat probatoire. Elle est caractérisée par trois indicateurs adaptés de la terminologie officielle de l'OFS, à savoir le type de récidive, le degré de gravité et la rétro-récidive (OFS, 2009) (Tableau 3). Cette mesure est passée dans les 6, 12 et 18 mois suivant le début du mandat et s'opère à travers l'examen des éventuelles procédures pénales ouvertes à leur rencontre dans les temps soumis à analyse.

Tableau 3: Variables dépendantes liées à la présence ou l'absence de récidive.

Variable	Modalités
Type de récidive	Récidive spécifique si une des infractions de l'ouverture de procédure ² est identique à l'infraction du jugement de référence (même article de loi). Récidive de même type si au moins une des infractions de l'ouverture de procédure est du même type que l'infraction du jugement de référence, sans pour autant être identique. Récidive non-spécifique si aucune des infractions de l'ouverture de procédure n'est ni identique, ni du même type que l'infraction du jugement de référence.
Degré de gravité	Récidive "moins grave" si l'infraction la plus grave de l'ouverture de procédure est considérée, selon la hiérarchie des infractions, comme moins grave que l'infraction la plus grave du jugement de référence. Récidive de "même gravité" si l'infraction la plus grave de l'ouverture de procédure est considérée, selon la hiérarchie des infractions, de même gravité que l'infraction la plus grave du jugement de référence. Récidive "plus grave" si l'infraction la plus grave de l'ouverture de procédure est considérée, selon la hiérarchie des infractions, comme plus grave que l'infraction la plus grave du jugement de référence.
Rétro-récidive (avant le jugement de référence)	Pas d'antécédents judiciaires Une condamnation antérieure Au moins deux condamnations antérieures

² Dans la terminologie employée par l'OFS, il est fait référence au jugement de récidive pour mesurer la récidive, remplacé dans le cadre de l'évaluation par l'ouverture d'une procédure pénale.

3.1.2.Échantillon

L'échantillon est constitué de tous les probationnaires de sexe masculin dont le suivi a commencé après le 1^{er} septembre 2019 et dont la durée du mandat est de minimum 12 mois.

Afin d'estimer la taille minimale de l'échantillon de probationnaires nécessaire pour l'évaluation, nous avons utilisé l'équation classique suivante (Wonnacott & Wonnacott, 1991) :

$$n = \frac{t^2 \times p(1 - p)}{m^2}$$

n = taille d'échantillon requise

t = niveau de confiance à 95% (1.96)

p = prévalence estimative du taux de récidive (0.5)

m = marge d'erreur à 5% (0.05)

Ainsi, avec un niveau de confiance à 95% (t=1.96), une marge d'erreur à 5% (m=0.05) et une prévalence estimative du taux de récidive à 50% (p=0.5), la taille minimale requise de l'échantillon est d'environ 390 (n=384.16) dont 195 probationnaires OD et 195 probationnaires GC. L'objectif était d'atteindre ce seuil *a minima* pour la collecte des données quantitatives. L'échantillon total obtenu est constitué de **474 individus, 206 relevant du groupe OD, 268, du groupe GC.**

3.1.3.Processus de collecte

Afin de préparer la collecte des données sociodémographiques et judiciaires des probationnaires, l'équipe d'évaluation s'est rendue dans les services de probation de chaque canton, à l'exception de celui du Tessin pour lequel une conférence Skype a été organisée. À cette occasion, nous avons :

- présenté la stratégie d'évaluation et ses besoins aux référents cantonaux,
- procédé ensemble à un état des lieux des informations disponibles et des méthodes d'archivage des dossiers pris en charge par les agents de probation, et
- formalisé d'un commun accord un processus de collecte et de transmission des données.

Les pratiques de gestion et de stockage des dossiers se sont révélées très disparates entre les différents services. Tous les cantons ne disposant pas d'une base de données centralisée et structurée et n'établissant pas systématiquement le Plan d'assistance de probation (PAP), il a fallu mettre au point **une méthode de collecte spécifique à chaque canton** en tenant compte de leurs spécificités et contraintes (Annexe 2). De fait, suivant les entités, les données ont soit :

- été transmises aux évaluateurs de manière groupée (i.e. plusieurs dossiers à la fois) et structurée via un fichier Excel,
- transmises de manière individuelle (i.e. un seul dossier à la fois) via un formulaire (ou le PAP) et un extrait du casier judiciaire,
- ou encore recueillies par les évaluateurs directement *in situ* en consultant chaque dossier manuellement.

Toutes les informations transmises et collectées ont été entièrement anonymisées et seul un code d'identification commun aux services de probation et à l'équipe d'évaluation permet de faire le lien. Initialement, la sélection des dossiers soumis à l'analyse devait se terminer en janvier 2021, mais suite à la situation sanitaire et à la prolongation du projet-pilote, elle s'est poursuivie jusqu'en janvier 2022.

Concernant la mesure de la récidive, la vérification de l'ouverture de nouvelles procédures pénales a été effectuée via une consultation du casier judiciaire à l'aide de VOSTRA. À un rythme fixé en concertation avec chaque canton, l'équipe d'évaluation transmettait une liste de numéros d'identification aux services de probation qui se chargeaient de réaliser la vérification dans

VOSTRA et de transmettre en retour le résultat aux évaluateurs. Dans deux cantons, l'équipe d'évaluation a néanmoins dû se rendre sur place pour procéder au contrôle des extraits de casiers judiciaires préalablement centralisés par les services de probation (voir Annexe 2 pour les détails de chaque canton).

Afin de faciliter la collecte et la gestion des données liées à la mesure de la désistance primaire, nous avons réalisé une base de données à l'aide du logiciel Filemaker. Ainsi, les données peuvent être collectées rétrospectivement sans perte d'information. La base de données appelée *Probation Information Database (ProbID)* permet de disposer d'un système centralisé assurant le suivi des dossiers et des éventuelles récidives (Figure 3).

Figure 3 : Capture d'écran présentant l'interface de ProbID.

3.1.4.Stratégie d'analyse

L'évaluation des effets de la stratégie OD sur la désistance primaire a été effectuée en deux étapes. Dans un premier temps, afin de déterminer s'il existe une différence entre les probationnaires OD et ceux du groupe contrôle, nous avons procédé à des analyses bivariées en incluant l'appartenance au groupe expérimental d'une part, et les différentes variables dépendantes liées à la récidive d'autre part. Dans un deuxième temps, afin de déterminer si les éventuelles différences observées en matière de récidive entre les deux groupes peuvent s'expliquer par d'autres facteurs que la stratégie désistance, nous avons effectué des analyses multivariées en utilisant la régression logistique binaire. Pour ce faire, plusieurs modèles ont été testés en incluant ou en excluant les variables d'intérêt, combinées avec les variables contrôles.

Concernant les tests utilisés, les moyennes des deux groupes ont été comparées entre elles à l'aide du test t de Student pour les variables dichotomiques et de l'ANOVA à 1 facteur pour les variables catégoriques, tandis que la comparaison des variables dichotomiques a été effectuée avec le test du Khi carré et celle des proportions avec le test Z (pour la formule détaillée, voir Annexe 3).

Afin de déterminer la significativité statistique, les seuils suivants ont été utilisés dans l'interprétation de la valeur-p des différents tests.

Tableau 4: Seuils statistiques considérés.

Valeur-p	Interprétation	Mention dans tableaux
$p \leq 0.001$	Très forte présomption en faveur du rejet de H0	0.001
$0.001 < p \leq 0.05$	Forte présomption en faveur du rejet de H0	0.05
$0.05 < p \leq 0.1$	Faible présomption en faveur du rejet de H0	0.1
$0.1 < p$	Pas de présomption en faveur du rejet de H0	N.S.

H0 étant l'hypothèse nulle, à savoir pas de différence entre les groupes.

Seuls les résultats présentant une différence significative ou un intérêt sont détaillés dans ce rapport.

4. Désistance secondaire

L'appréciation de la désistance secondaire repose sur **des indicateurs d'évaluation principalement qualitatifs qui s'intéressent au processus de réappropriation éventuelle par les probationnaires d'une vie et d'une identité plus conventionnelles**. Ces indicateurs sont structurés autour des trois axes d'intervention sur lesquels s'appuie la stratégie, chacun étant caractérisé par différentes variables et investigué par une méthode d'évaluation spécifiquement dédiée (Tableau 5).

Tableau 5: Variables considérées en fonction des trois indicateurs qualitatifs liés à la désistance secondaire.

Indicateur 1 : Motivation au changement	Indicateur 2 : Capital social et opportunités	Indicateur 3 : Alliance de travail
Sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle	Stabilité et qualité des relations familiales et affectives	Qualité et étendue des <i>liens interpersonnels</i> probationnaire-agent de probation (attachement, confiance et respect mutuels)
Éloignement de pairs délinquants	Stabilité et satisfaction au travail	Point de vue des probationnaires et des agents sur les <i>tâches/activités</i> en lien avec l'intervention
Nature et degré d'espoir	Inscription dans une communauté d'attache prosociale	Point de vue des probationnaires et des agents sur les <i>objectifs</i> assignés à l'intervention
Développement d'une identité prosociale	Générativité (attention et implication du probationnaire à l'égard d'autrui)	

4.1. Motivation au changement, capital social et opportunités

La motivation au changement, comme le capital social et les opportunités, sont mesurés principalement à l'aide **d'entretiens individuels semi-directifs**. Les principales dimensions de l'entretien se matérialisent également à travers les **lignes de vie** (LDV) utilisées en soutien et auxquelles sont accolés les **sociogrammes** pour mesurer l'étendue du réseau social du probationnaire.

4.1.1. Entretiens individuels semi-directifs

Les entretiens individuels approfondis constituent un outil d'enquête approprié pour apprécier les facteurs qui favorisent la désistance, à partir du point de vue des probationnaires eux-mêmes. Privilégiant une approche compréhensive, ces entretiens mettent l'accent sur le sens que donnent les individus à leurs actions, leurs expériences et leur vécu (Denzin & Lincoln, 2011 ; Quivy & Campenhoudt, 2006). La souplesse du dispositif permet de recueillir les témoignages et les interprétations des probationnaires au plus près de leur cadre de référence. Réitérés à une reprise auprès de chaque probationnaire dans un intervalle d'une année, ces entretiens approfondis permettent d'évaluer leur **motivation au changement** (4 variables) dans la durée. Ils constituent en outre un allié idéal pour mesurer leur **capital social et leurs opportunités** (4 variables), tout au long de leur parcours sous mandat. Ils permettent enfin de mettre en lumière plusieurs dimensions relatives à **l'alliance de travail** (3 variables), qui peuvent être conjuguées aux informations recueillies via les questionnaires Working Alliance Inventory (WAI).

4.1.1.1. Dimensions et questions abordées

Les entretiens ont été menés à l'appui d'une grille d'entretien qui s'articule autour des dimensions destinées à mesurer les variables considérées, tout en laissant le loisir à la personne interviewée d'aborder d'autres sujets de son choix (Bertaux, 2010 ; Blanchet & Gotman, 2010). Les thèmes suivants ont ainsi été abordés avec les participants :

- **Socialisation** : famille, amis, école, formation et emploi, activités réactives.
- **Santé** : santé physique et mentale et éventuelles consommations.
- **Justice** : parcours pénal, rapport et attentes envers la probation et leur agent.
- **Perception de soi** : espoir et confiance, ainsi que perspectives.

Chaque entretien du premier cycle a débuté par une consigne de départ ainsi formulée : « *Toute vie humaine est jalonnée d'événements positifs et négatifs, pouvez-vous nous en parler à partir de votre expérience ?* ». Il s'est attaché à explorer le parcours de vie de l'individu de sorte à cerner les enjeux en lien avec la désistance sur le plan individuel, bilatéral (en lien avec l'agent) et collectif (relativement à la communauté). Concernant les entretiens de deuxième cycle, ils ont été menés à minima 12 mois après les premiers. Formulée en ces termes « *Pouvez-vous nous raconter comment a évolué votre situation depuis notre dernière rencontre il y a X mois ?* », la consigne de départ faisait donc expressément référence à la situation des probationnaires au moment des premiers entretiens, afin d'investiguer avec eux les éventuels changements survenus depuis notre dernière rencontre.

4.1.1.2. Échantillon

Les participants aux entretiens ont été sélectionnés sur base de trois critères :

- Une participation volontaire.
- Un quota proportionnel à la population de chaque canton (Tableau 6).
- Un tirage aléatoire parmi les volontaires de chaque canton.

Les tirages aléatoires ont été effectués uniquement pour le canton de Vaud puisque dans les autres cantons le nombre de volontaires était inférieur au quota requis. Pour ces derniers, nous avons donc pris systématiquement contact avec tous les probationnaires portés volontaires à participer aux entretiens, dans la mesure où ils correspondaient aux critères de l'évaluation.

Tableau 6: Nombre de formulaires reçus, entretiens réalisés et quota de probationnaires à recruter selon le canton. La proportion est basée sur le nombre de mandats ouverts au 31 décembre 2016 (dernières données à disposition).

Canton	Nb mandats ouverts au 31.12.16	%	Échantillon théorique	Formulaires reçus	1 ^{er} entretien	2 ^e entretien	Drop out ³
GE	390	30%	13	29	7	6	1
FR	243	19%	9	26	6	5	1
NE	119	9%	4	7	6	4	2
JU	29	2%	1	7	1	1	0
TI	110	9%	4	5	2	2	0
VD	296	23%	10	29	9	5	4
VS	95	8%	4	34	8	4	4
Total	1282	100%	45⁴	137	39	27	12

Nous avons reçu 137 formulaires de probationnaires volontaires de la part des entités cantonales de probation (chapitre 4.1.1.3), sur lesquels 76 ont été contactés. Parmi eux, 23 se sont révélés injoignables malgré nos tentatives répétées, 6 ont finalement décliné au motif qu'ils n'étaient plus disponibles et 8 ne se sont pas présentés au premier entretien. Quant aux probationnaires non retenus au premier entretien, il s'agit de ceux du canton de Vaud qui n'ont pas été sélectionnés lors du tirage aléatoire (n=9), de probationnaires femmes (n=7), des probationnaires du canton du Valais dont le formulaire a été reçu après que le quota minimum d'entretien ait été atteint (n=23) et enfin, des probationnaires pour lesquels il a été trop tard pour un entretien puisque leur mandat probatoire s'est achevé avec le retour aux assouplissements liés à la pandémie (n=22).

Au total, 39 probationnaires se sont présentés lors du premier entretien, 21 affiliés au groupe OD et 18 au groupe GC. Parmi les 21 probationnaires OD, 16 ont accepté de nous rencontrer deux fois, pour un total de 32 entretiens menés respectivement à leur entrée dans le programme et après une année environ. Parmi les 18 probationnaires affiliés au groupe GC, 11 ont accepté de se prêter aux deux entretiens, dans le même intervalle de temps, pour un total de 22 entretiens.

Ainsi, 12 entretiens d'entrée n'ont pas pu être réitérés (5 OD et 7 GC) pour les raisons suivantes : 8 probationnaires sont restés injoignables au moment de fixer le deuxième entretien, 2 avaient déménagé à l'étranger et 2 autres ne se sont pas présentés au deuxième rendez-vous fixé. Malgré le soin porté aux premiers entretiens et nos prises de nouvelles ponctuelles dans le but de fidéliser les participants, nous observons ainsi un taux d'attrition de près de 30%⁵.

Le corpus d'entretiens sur lequel repose les analyses de la désistance secondaire est donc constitué de **66 entretiens**, dont **27 réitérés** une fois avec les mêmes probationnaires (16 OD et 11 GC) et couvrant l'entier des entités de probation de la Suisse latine (Tableau 7).

³ Probationnaires n'ayant pas réalisé de second entretien.

⁴ L'effectif théorique a été augmenté de 50% par rapport aux 30 individus nécessaires, ceci afin de compenser d'éventuels désistements durant le processus de collecte de données.

⁵ Même si le taux d'attrition est légèrement inférieur pour les probationnaires OD (24%) par rapport aux GC (39%), les effectifs sont trop faibles pour confirmer cette différence et l'interpréter.

Tableau 7: Répartition de l'échantillon des entretiens OD et GC.

Canton	Deux entretiens effectués avec un probationnaire OD	Deux entretiens effectués avec un probationnaire GC
GE	3	3
FR	2	3
NE	3	1
JU	1	0
TI	2	0
VD	3	2
VS	2	2
Total	16	11

S'agissant de la composition des deux groupes de probationnaires ayant participé aux deux entretiens (Annexe 6), ceux affiliés au groupe OD sont âgés de 38 ans en moyenne contre 41 ans pour les probationnaires GC (Tableau 8). Pour les 13 probationnaires OD sortants d'une peine privative de liberté, pour 6 d'entre eux notre premier entretien a eu lieu moins de 4 mois après leur sortie de détention alors que pour les 7 autres, l'entrevue a été menée après 4 mois ou plus suivant leur libération. Concernant les 9 probationnaires GC dans la même situation, pour 5 d'entre eux, notre premier entretien a eu lieu moins de 4 mois après leur sortie de détention alors que pour les 4 autres, l'entrevue a eu lieu après 4 mois ou plus suivant leur libération.

Tableau 8 : Caractéristiques des probationnaires ayant participé aux deux entretiens.

Caractéristiques	Groupe de probationnaires	
	OD (n=16)	GC (n=11)
Âge moyen	38 ans	41 ans
Nationalité		
<i>Suisse</i>	6	3
<i>Binational (CH-autre)</i>	4	5
<i>Étranger</i>	6	3
Milieu d'habitation		
<i>Urbain</i>	12	5
<i>Rural</i>	4	6
Situation personnelle		
<i>Célibataire</i>	12	6
<i>En couple</i>	4	5
<i>Avec enfant(s)</i>	8	10
Formation		
<i>Scolarité obligatoire</i>	5	3
<i>Formation professionnelle</i>	7	6
<i>Formation de type universitaire</i>	4	2
Parcours pénal		
<i>Primo-probationnaire</i>	13	9
<i>Sort d'une PPL</i>	13	9

La composition des deux groupes de probationnaires se veut donc comparable relativement aux principales données socio-démographiques. On observe cependant une légère surreprésentation de personnes qui présente des problèmes de toxicodépendance et/ou de santé mentale dans le groupe OD (8 individus), comparativement au groupe GC (3 individus), des problèmes qui peuvent influencer sur un parcours désistant (Van Roeyen S. et al., 2017).

4.1.1.3. Processus de collecte

Recrutement des probationnaires

Le recrutement des probationnaires s'est effectué sur base volontaire et à l'aide des agents de probation. Concrètement, chaque agent était amené en début de mandat à remettre notre formulaire de recrutement aux probationnaires dont il assumait le suivi, leur expliquant brièvement notre invitation à les rencontrer (Annexe 4). C'est en toute liberté que le probationnaire décidait ensuite d'y donner ou non suite. En cas d'intérêt, le probationnaire renseignait le formulaire de ses coordonnées (numéro(s) de téléphone et/ou adresse électronique) et de son nom, qui pouvait être fictif s'il le souhaitait. Les référents dans les services de probation nous transféraient ensuite les formulaires au fur et à mesure de leur recueil, de sorte que nous puissions procéder au tirage aléatoire, puis contacter les volontaires. Pour respecter les conditions élémentaires d'anonymisation des données, chaque formulaire reçu correspondait à un identifiant (ID), dont seule l'équipe de recherche connaissait la correspondance à la fiche signalétique recueillie en début d'entretien auprès de chaque probationnaire. Pour le deuxième entretien, il a parfois été nécessaire de se renseigner auprès des agents de probation au sujet de probationnaires qu'il était difficile de recontacter. Dans la majorité des cas, ces derniers ont pu nous donner les nouvelles coordonnées des probationnaires en question.

Passation des entretiens

La prise de contact avec les participants volontaires s'est faite par téléphone ou courriel. À cette occasion, les modalités de la participation étaient précisées et un lieu et une heure de rendez-vous fixés à leur meilleure convenance. Le plus souvent, nous nous sommes déplacés dans la commune de résidence des probationnaires volontaires afin de leur éviter notamment des frais de transport. Tous les entretiens ont été menés dans un lieu de leur choix, en général un café ou une bibliothèque, dans des conditions garantissant la confidentialité et leur permettant de s'exprimer en toute liberté. Chaque entretien était précédé par une discussion sur le formulaire d'information et de consentement, signé par les deux parties (Annexe 5). Les entretiens menés ont duré en moyenne 1h15 pour les premiers et 1h00 pour les deuxièmes. Enregistré sur support audio, chaque entretien a été retranscrit intégralement, de sorte à en faciliter l'analyse.

En raison des directives fédérales en lien avec la situation pandémique, la campagne d'entretiens a été suspendue à deux reprises :

- Lors du premier semi-confinement, entre le mois de mars (dernier entretien le jeudi 12 mars) et le mois de juin 2020.
- À l'occasion du deuxième semi-confinement, entre les mois de novembre 2020 et jusqu'au mois d'avril 2021.

La réception de nouvelles candidatures de volontaires a été drastiquement ralentie pour cette même raison.

Spécificités des cantons bilingues et italophone

Dès lors que plusieurs langues officielles cohabitent en Suisse Latine, les choix méthodologiques suivants ont été retenus :

- Pour le Tessin, nous avons dans un premier temps tenté de recruter des probationnaires qui parlent le français, afin que les entretiens puissent être menés par le même chercheur. Comme aucun volontaire n'a répondu à notre appel, nous avons fait traduire en italien la

feuille de recrutement, ce qui nous a permis de recevoir en retour les coordonnées de deux volontaires tessinois, rencontrés respectivement en mai 2021, puis en juin 2022. L'un d'eux maîtrisait le français alors que le second s'est exprimé en anglais. Les entretiens de ce dernier ont été traduits en français par nos soins.

- Pour les cantons bilingues de Fribourg et du Valais, la question s'est posée de faire passer les entretiens en allemand pour les usagers germanophones. Il s'est toutefois avéré que les agents, tous francophones, ne travaillaient que dans cette langue, aussi seuls des candidats de langue française se sont portés volontaires pour nous rencontrer.

4.1.1.4.Stratégie d'analyse

Les données recueillies aux premiers et deuxièmes entretiens ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique en double aveugle à l'aide du logiciel NVivo (version 12). L'analyse thématique constitue un procédé pertinent auquel recourir dans le cadre d'une évaluation, dès lors qu'elle est orientée résultats (Paillé, Mucchielli, 2010). Elle se conjugue par ailleurs adéquatement aux résultats qui ressortent des questionnaires sur l'alliance de travail.

Concrètement, chaque entretien pris pour lui seul a d'abord été lu à plusieurs reprises (analyse verticale) et en parallèle par deux membres de l'équipe amenés à repérer de façon systématique les différents thèmes figurant à la grille et les nouveaux abordés spontanément par les probationnaires. Chaque chercheur a ensuite procédé à une analyse horizontale de l'ensemble du corpus, pour affiner les différents (sous-)thèmes et en dégager les éléments les plus saillants. Les deux chercheurs se sont ensuite réunis pour confronter leur codage respectif de sorte à lénifier au maximum les biais subjectifs inhérents à cette démarche.

Pour les indicateurs 1 (motivation au changement) et 2 (capital social et opportunités), un travail supplémentaire par accord inter-juge a été réalisé pour ériger en « nœuds » les (sous-)thématiques pertinentes et les y affilier aux variables soumises à évaluation pour chaque indicateur considéré (Tableau 9 et Tableau 10). Ainsi, en considérant l'ensemble du corpus d'entretiens, les verbatims reliés à chaque variable ont été reportés dans un fichier ad hoc qui a constitué l'armature de nos analyses. Nous avons ensuite créé des échelles à deux ou trois niveaux pour chacune de leur variable respective, afin de mesurer pour chaque probationnaire, où le situer au moment de ses deux entretiens (Chi, 1997). Ce faisant, nous disposons d'un état de situation individuel pour chaque probationnaire lié à chaque variable de chaque indicateur pour les deux moments de passation d'entretien. Nous avons ensuite confronté les deux instantanés et apprécié l'évolution pour chaque probationnaire de sa motivation, respectivement de son capital et de ses opportunités prosociales, avant d'opérer une comparaison intra- puis inter-groupe.

La démarche analytique privilégiée pour l'indicateur 3 relatif à l'alliance de travail n'a pas fait l'objet d'une opérationnalisation par échelle dès lors que le questionnaire WAI s'y prête mieux. L'analyse des points de vue des probationnaires de chaque groupe sur leurs relations à leur agent et leur rapport à la probation se borne donc à une analyse thématique simple, conjugée aux résultats qui ressortent des questionnaires WAI.

Tableau 9: Nœuds affiliés aux variables de l'indicateur 1 soumises à évaluation.

Indicateur 1 : Motivation au changement	
Variable	Nœuds
Sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle	<ul style="list-style-type: none"> ○ Santé-rapport à soi ○ Personnalité ○ Introspection ○ Avenir-perspectives ○ Famille et relations
Éloignement de pairs délinquants	<ul style="list-style-type: none"> ○ Famille et relations ○ Quartier et communauté ○ Consommation
Nature et degré d'espoir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Santé-rapport à soi ○ Religiosité-croyances et pratiques ○ Avenir-perspectives
Développement d'une identité subjective et narrative positive	<ul style="list-style-type: none"> ○ Santé-rapport à soi ○ Personnalité ○ Introspection ○ Famille et relations ○ Avenir et perspective

Tableau 10: Nœuds affiliés aux variables de l'indicateur 2 soumises à évaluation.

Indicateur 2 : Capital social et opportunités	
Variable	Nœud(s)
Stabilité et qualité des relations familiales et affectives	<ul style="list-style-type: none"> ○ Famille et relations
Stabilité et satisfaction au travail	<ul style="list-style-type: none"> ○ Travail et emploi
Inscription dans une communauté d'attache prosociale	<ul style="list-style-type: none"> ○ Quartier et communauté ○ Loisirs
Générativité	<ul style="list-style-type: none"> ○ Quartier et communauté ○ Loisirs ○ Introspection

4.1.2.Ligne de vie (LDV)

La ligne de vie (LDV), qui s'apparente au calendrier de vie (LHC), est un outil complémentaire aux entretiens individuels menés avec les probationnaires. La différence entre la LVD et le LHC réside principalement dans leur forme, mais les informations recueillies demeurent pour l'essentiel les mêmes (Belli, Stafford & Alwin, 2009). Le format simplifié de la ligne de vie, grâce à sa matrice comprenant des signaux temporels très visuels sous forme d'une chronologie de la petite enfance à l'âge adulte en passant par l'adolescence, ainsi que les perspectives, facilite la récolte de données et leur analyse subséquente. La LDV permet également de mettre en lumière d'éventuels « *turning point* », littéralement « points tournants » ou « bifurcations » en français (Bessin, Bidard & Grosetti, 2010), qui officient ainsi comme des marqueurs dans les trajectoires individuelles (Sampson & Laub, 1992). Sources potentielles de réorientations importantes, ils peuvent résulter d'événements extérieurs (prévisibles ou non), ou de prises de décisions personnelles.

Structurée autour des mêmes dimensions que celles abordées dans les entretiens, la LDV permet de situer dans le temps les événements relevés par les probationnaires, de même que leurs bifurcations, et ce, sur les deux cycles d'entretiens. Chaque événement perçu à leurs yeux comme

important, tels qu'une première condamnation, un mariage, l'acquisition d'un nouveau travail ou la perte d'un proche, est identifié comme une bifurcation et est inscrit sur la LDV qui suit un ordre chronologique. Ces éléments sont classés suivant leur intensité, sur une échelle à 10 niveaux, de ceux perçus comme étant les plus « positifs » (*High peak intensity*) à ceux perçus comme étant les plus « négatifs » (*Low peak intensity*). La séparation entre les deux niveaux est réputée neutre. Dès lors qu'elles donnent à voir comment l'individu qualifie ses événements de vie et se situe par rapport à ces derniers, ces informations sont essentielles pour mieux saisir dans quelle mesure certains événements ont marqué son parcours (non-)désistant.

Dans le cadre de cette évaluation, nous avons choisi comme modèle de LDV le format utilisé par Stoll (2020), dans sa thèse de doctorat en criminologie portant sur l'analyse des trajectoires émotionnelles de personnes judiciarisées, en Suisse romande. Inspiré des travaux menés par le *Foley Centre Narrative Lives* de la Northwestern University, ce modèle s'appuie aussi sur des outils mobilisés en intervention systémique dans le travail social. La Figure 4 ci-après restitue un exemple de LDV co-réalisé avec l'une des personnes rencontrées.

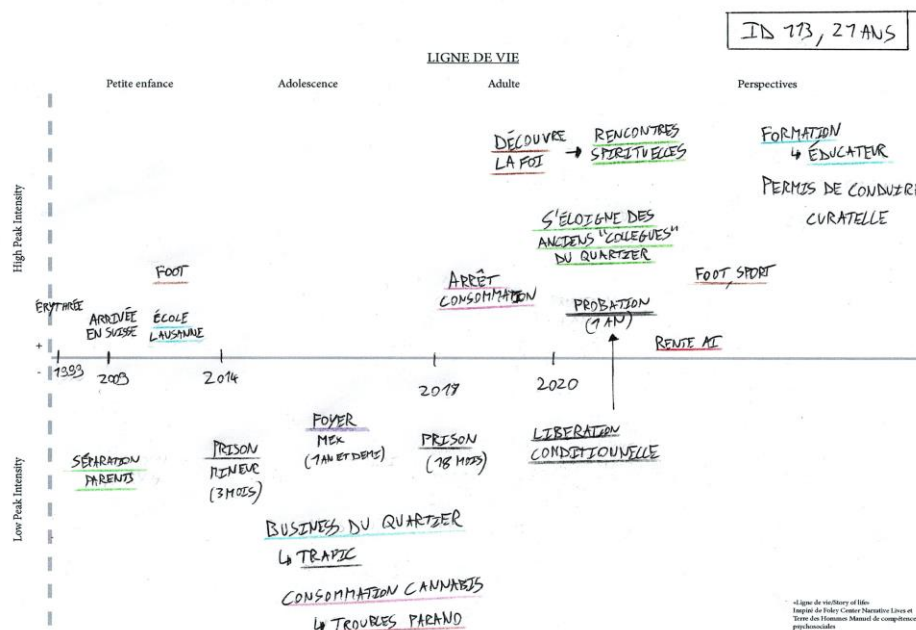


Figure 4 : Ligne de vie adaptée de Stoll (2020). Exemple tiré de l'évaluation du PP OD.

Les LDV ont été réalisées « à chaud », à l'issue de la première rencontre avec les probationnaires, avant de les leur resoumettre lors du deuxième entretien pour éventuel ajustement. En permettant aux probationnaires de valider les informations contenues, de compléter celles manquantes, ou encore de revisiter leur appréciation des événements, il a été possible de lénifier les biais inhérents à cette démarche et de la sorte répondre aux standards de qualité de l'évaluation qualitative (Anadòn, 2006).

4.1.2.1. Échantillon

Au total, 39 lignes de vie ont été élaborées, correspondant à la totalité des probationnaires rencontrés en premier entretien. Seules les 27 lignes de vie (16 OD et 11 GC) se rapportant aux personnes que nous avons rencontrées à deux reprises ont toutefois été soumises à analyse.

4.1.2.2.Stratégie d'analyse

Dans un premier temps, chaque ligne de vie a été analysée individuellement, laissant apparaître un tracé spécifique à chaque probationnaire en reliant chronologiquement les *turning-point* entre eux de la petite enfance à l'âge adulte. Dans un deuxième temps, nous avons comparé les tracés les uns aux autres. Si chaque tracé de parcours est évidemment singulier, plusieurs présentaient des similitudes telles, qu'il nous a été possible d'en dégager des idéaux-type.

4.1.3.Sociogramme

Chaque probationnaire rencontré en entretien a aussi été invité à rendre compte de l'étendue de son réseau social à l'appui d'un sociogramme (Hogan et al. 2007 ; Ryan et al. 2014 ; Tubaro et al. 2014). Cet outil s'apparente à une cartographie synthétique de l'ensemble de ses relations en un temps T. Les échanges lors de son élaboration facilitant l'exploration du sens qu'ils y attribuent (Presser, 2010), cet outil permet d'approcher au plus près la nature, la qualité et la stabilité des liens qui constituent les variables-clés de l'indicateur « capital social et opportunités » (Moreno, 1934). Ce type de co-construction des connaissances offre donc un potentiel heuristique considérable : il favorise un niveau de détails précieux sur la taille, la structure et la proximité interpersonnelle du réseau, de même que sur l'intensité des liens entre les personnes mentionnées par le probationnaire, au plus près de ses ressentis (Hogan et al., 2007).

Dans sa version initiale, notre modèle de sociogramme se présentait comme une cible ventilée sous quatre cadrans, au centre de laquelle se situait la personne interviewée. Ces cadrans correspondaient à ceux préconisés par Ryan (2016) dans sa recherche auprès de populations migrantes. Ils recouvraient la famille, les collègues de travail, les amis et les voisins/collègues de loisirs. Nous avons toutefois constaté à l'issue des trois premiers entretiens réalisés que les probationnaires passaient sous silence leurs relations avec leur voisinage, n'ayant pas encore trouvé de logement stable. Ils ne faisaient pour la plupart aucune référence non plus aux personnes rencontrées à l'occasion d'activités de loisirs. Il a donc été nécessaire d'adapter ce dernier cadran et par la même occasion de leur donner une plus grande marge d'appréciation des relations jugées importantes à leurs yeux. Le cadran « voisins et collègues de loisirs » a ainsi été renommé « autre » laissant plus de liberté aux probationnaires interviewés d'y placer les personnes de leur choix. La Figure 5 ci-après restitue un exemple de sociogramme réalisé par l'un d'entre eux.

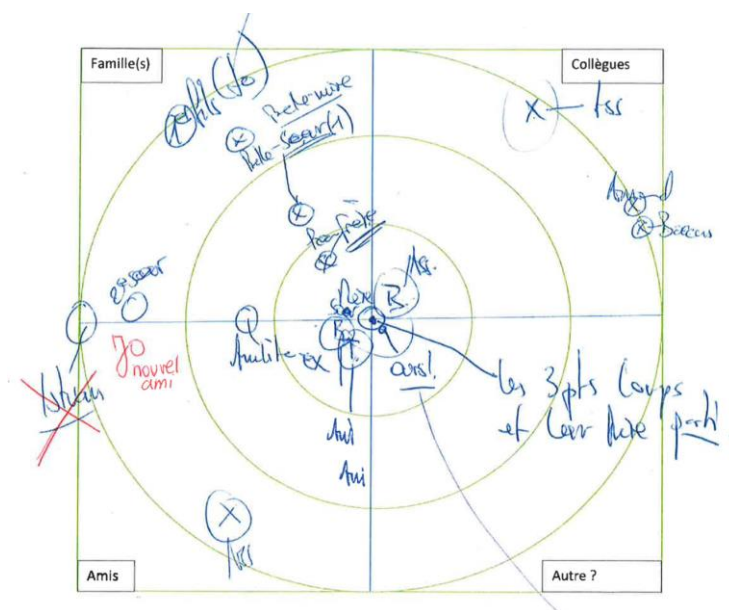


Figure 5 : Sociogramme adapté de Ryan (2016). Exemple tiré de l'évaluation du PP OD.

Lors du premier entretien, chaque probationnaire s'est vu remettre une version papier du sociogramme avec la consigne de départ suivante : « *Voici ce que l'on appelle un sociogramme. Cela ressemble à une cible. Vous vous trouvez au centre et l'idée est que vous la complétiez avec les personnes qui sont importantes à vos yeux, et/ou que vous estimez constituer une aide, dans leur cadran respectif. Plus la personne est importante ou constituée à vos yeux une ressource, plus vous la placez proche de vous, c'est-à-dire du centre* ». Chaque sociogramme complété a été resoumis aux intéressés à l'occasion du deuxième entretien pour y apporter les modifications et/ou compléments jugés nécessaires avec un stylo d'une autre couleur. Le sociogramme étant rempli en cours d'entretien, les échanges y relatifs ont été enregistrés et retranscrits intégralement.

4.1.3.1.Échantillon

Le nombre de sociogrammes s'élève à 26, dès lors qu'un probationnaire (affilié au groupe OD) parmi les 27 rencontrés à deux reprises n'a pas souhaité participer à l'exercice. Nous disposons ainsi de 15 sociogrammes de probationnaires OD et 11 sociogrammes de probationnaires GC.

4.1.3.2.Stratégie d'analyse

Pour apprécier l'évolution dans le temps de l'étendue et de la qualité du réseau social des probationnaires pour chacun des groupes, nous avons compté le nombre d'individus inscrits dans chacun des quatre cadrans figurant sur le sociogramme (Famille, Amis, Collègues et Autres) au moment du premier, puis du deuxième entretien. Le nombre d'individus comptabilisé dans chacun des cadrans a ensuite été pondéré en fonction de leur positionnement dans le sociogramme de la manière suivante : le nombre d'individus situé près du centre a été pondéré avec un coefficient de quatre, les individus se trouvant dans la surface du deuxième cercle l'ont été avec un coefficient de trois, ceux se trouvant dans la surface du troisième cercle avec un coefficient de deux, enfin ceux mentionnés dans la dernière partie du cadran, en dehors du cercle, avec un coefficient de un. Grâce à ces pondérations, il a été possible d'observer l'évolution dans le temps du réseau social de chaque probationnaire et de l'importance qu'ils accordent à chacune de leur relation, puis de comparer l'évolution entre les deux groupes, OD et GC.

4.2. Alliance de travail

L'alliance de travail est documentée à l'appui des entretiens et mesurée à l'aide d'un questionnaire spécifiquement dédié, le **Working Alliance Inventory (WAI)**.

4.2.1.WAI

Le *Working Alliance Inventory* est traditionnellement utilisé pour mesurer l'alliance dans le cadre d'interventions psychothérapeutiques. Conçu originellement par Bordin (1979) et repris par Horvath (1981), il est constitué de deux questionnaires destinés respectivement au patient et au thérapeute. Il comprend 36 items répartis uniformément autour de trois dimensions, qui portent sur les buts de l'intervention, les tâches associées et le lien entre le thérapeute et le patient. À sa suite, Tracey & Kokotovic ont proposé en 1989 une version courte, limitée à 12 items. Révisé par Hatcher & Gillapsy en 2006, le WAI-Short (WAI-SR) est réputé présenter une validité et une fiabilité satisfaisantes et il en existe une version spécifique pour les probationnaires, le *WAI-SR Offender Version* (Munder et al., 2009 ; Paap & Dijkstra, 2017 ; Hatcher & Gillapsy, 2006). Nous avons donc traduit la version « probationnaire » en français, puis élaboré une version « agent de probation » inspirée du WAI original et court. Pour le canton du Tessin, la version WAI « papier » à destination des probationnaires a été traduite en italien par un chercheur bilingue. La version informatique à destination des agents de probation n'a quant à elle pas été traduite dans la mesure où les agents maîtrisent tous le français à l'écrit.

Le WAI utilisé pour l'évaluation prend la forme d'un questionnaire comportant 12 déclarations pour la version probationnaire et 10 pour la version agent. Pour chaque item, le répondant est amené à se positionner suivant une échelle de Likert à 7 appréciations (Tableau 11).

Tableau 11 : Exemple de question du WAI version probationnaire (voir Annexe 7 pour l'ensemble des questions)

	Jamais	Rarement	Occasion- nellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1. Grâce à l'aide de mon agent.e de probation, je perçois plus clairement comment je pourrais être capable de changer.	1	2	3	4	5	6	7

Les versions « probationnaire » et « agent de probation » sont élaborées de façon que leurs questions se lisent en symétrie. Dans le cas d'une échelle à 7 points, les scores pour le WAI-SR version « probationnaire » s'étendent entre 12 (faible alliance de travail) et 84 (forte alliance de travail). Dans la version « agent de probation », avec la même échelle à 7 points et étant donné qu'il n'y a que 10 questions (contre 12 dans la version « probationnaire »), les scores s'étendent entre 10 (faible alliance de travail) et 70 (forte alliance de travail). Dans le cadre des analyses, nous considérons uniquement les questionnaires où plus de la moitié des items ont été remplis. De plus, afin de pouvoir comparer le score des probationnaires avec celui des agents, nous avons opté pour l'utilisation de la moyenne des scores des items, plutôt que leur somme. Ainsi, tant pour les agents que pour les probationnaires, les scores moyens s'étendent entre 1 (faible alliance de travail) et 7 (forte alliance de travail).

4.2.2.Échantillon

L'échantillon se compose de tous les probationnaires GC et OD de genre masculin dont le suivi a commencé après le 1^{er} septembre 2019 et dont la durée du mandat est de 12 mois minimum. S'agissant des agents de probation, l'ensemble des agents OD ont rempli au moins un questionnaire (22 sur 22), tandis qu'un peu moins de la moitié des agents GC l'ont fait (26 sur 57). Au total, ce sont 457 questionnaires qui sont considérés pour l'analyse (Tableau 12), 21 questionnaires ayant été exclus⁶. Une surreprésentation du groupe OD tant des agents que des probationnaires est observée. De même, le taux d'attrition est plus faible dans ce groupe que chez le groupe contrôle (30% contre 43.5%). Ceci pourrait notamment être expliqué par une plus forte implication et motivation des agents OD à convaincre les probationnaires de remplir le questionnaire, mais également par une plus grande confiance de la part de ces derniers envers leur agent.

Tableau 12: Nombre de questionnaires WAI considérés par groupe. Le taux d'attrition représente la proportion de probationnaires n'ayant pas répondu au questionnaire remis.

	OD	GC	Total
<i>Agents</i>	163	115	278
<i>Probationnaires</i>	114	65	179
Total	277	180	457
<i>Taux d'attrition</i>	30.0%	43.5%	35.6%

⁶ 19, car le groupe n'était pas identifiable (OD ou GC) et 2, car le nombre d'items minimum au score WAI n'était pas atteint.

4.2.3. Processus de collecte

Le WAI a été administré sous forme de questionnaire électronique pour la version « agent de probation » et en format papier pour la version « probationnaire ». Nous avons remis à toutes les entités de probation un stock de questionnaires papier et une urne de l'Université de Lausanne destinée à les recueillir de manière anonyme. Il revenait à chaque agent de remettre le questionnaire papier aux probationnaires dont il assumait le suivi une année après leur première rencontre ou, en cas de fin de mandat, lors de l'entretien de sortie. Libre ensuite aux probationnaires de le remplir, puis de le déposer dans l'urne fournie à cet effet. Les agents de probation étaient de leur côté invités à renseigner le questionnaire en ligne sur une plateforme sécurisée de l'UNIL, grâce au lien que nous leur avons transmis par courriel.

Afin de pouvoir reconstituer les dyades agent de probation-probationnaire, chaque questionnaire papier destiné aux probationnaires comportait un code unique. Les agents de probation ont pris soin de systématiquement relever ce code avant de remettre au probationnaire le questionnaire papier, et de le reporter dans leur questionnaire électronique.

Selon l'échéancier initial, la collecte aurait dû débuter en mars 2020. La pandémie a toutefois fortement compromis sa réalisation dès lors que presque toutes les entités ont fonctionné sur le mode du télétravail jusqu'à l'automne 2021. Comme il s'avérait compliqué de questionner l'alliance de travail en situation d'absence d'entretiens en présentiel durant plusieurs mois, la passation des questionnaires n'a débuté qu'à fin janvier 2021, pour se terminer en septembre 2022.

4.2.4. Stratégie d'analyse

Pour mesurer l'effet de la stratégie OD sur l'alliance de travail entre les agents de probation et les probationnaires, nous avons dans un premier temps comparé la moyenne des scores obtenus au WAI entre le groupe expérimental et le groupe contrôle à l'aide d'un test t de Student pour échantillons indépendants. Cette comparaison s'effectue en séparant les questionnaires pour les agents et ceux pour les probationnaires d'une part, et en prenant en considération les paires de questionnaires ensemble d'autre part. Nous avons testé ensuite la corrélation entre les scores WAI et les scores liés à l'attitude des agents pour déterminer si la qualité de l'alliance de travail peut dépendre de l'attitude des agents et s'il existe une différence entre les deux groupes. Finalement, nous avons procédé aux analyses multivariées en utilisant l'analyse de variance (ANOVA) à un ou plusieurs facteurs. Différents modèles ont été testés en incluant ou en excluant nos variables d'intérêt, en combinaison avec les variables contrôles (informations sociodémographiques et mesure de l'attitude). Ce faisant, il nous a été permis de déterminer si les éventuelles différences observées en matière d'alliance de travail entre les deux groupes peuvent s'expliquer par d'autres facteurs que la stratégie désistance, notamment en raison d'un effet de contamination du groupe expérimental sur le groupe contrôle.

5. Processus

L'évaluation de la mise en œuvre du PP est réalisée à partir du point de vue tant des intervenants que des probationnaires qui ont participé aux activités Capital social. Pour les professionnels, l'appréciation du processus explore leur profil sociodémographique et professionnel, leur degré d'adhésion et de résistance au PP et à la stratégie orientée désistance, et enfin ce qui selon eux a ou non fonctionné dans son déploiement. Ces indicateurs sont mesurés à l'aide de deux **questionnaires électroniques** et de quatre cycles de **focus groups**. Pour les probationnaires, l'appréciation du processus explore le sens qu'ils attribuent aux activités Capital social. Cet indicateur est investigué à l'appui d'**observations**, d'un **questionnaire micro-sondage**, ainsi que de **focus groups**.

5.1. Profil sociodémographique et professionnel

5.1.1. Questionnaire

Dans le cadre du PP, les agents qui ont suivi les formations et supervisions d'équipe OD ont inévitablement communiqué avec leurs collègues du groupe contrôle qui n'ont pas suivi les mêmes ateliers. Un biais de contamination a ainsi pu se produire entre les deux groupes. Afin de le limiter, nous considérons plusieurs **variables contrôles qui permettent de dresser un profil sociodémographique et professionnel des agents**, notamment via la mesure de leur attitude.

Steiner et al. (2011) décrivent les attitudes comme des états d'appréciation qui influencent les individus à agir d'une manière particulière. Les agents de probation auraient des attitudes qui les pousseraient ou au contraire les empêcheraient de faire preuve d'autorité, de contrôle ou encore d'utiliser une approche davantage orientée sur l'aide (Glaser, 1969). L'attitude exercerait donc une influence sur les comportements et les décisions des agents de probation (Fulton et al. 1997).

Parmi les échelles de mesure de l'attitude applicable au domaine de la probation, nous avons sélectionné celle développée par Fulton et al. (1997). Dans leur étude, Fulton et ses collègues mesurent l'attitude des agents de probation après l'implémentation d'un nouveau programme de « supervision intensive » à l'aide d'une échelle à deux dimensions, afin de pouvoir la comparer à l'attitude de ceux n'ayant pas suivi ledit programme. La première dimension de l'échelle s'intéresse à la perception des agents de leur rôle, à savoir ***ce qu'ils font*** (*what they do, i.e., the functions, roles, and goals of probation/parole officers*). La seconde dimension sonde leur stratégie, à savoir ***comment ils le font*** (*how they do it, i.e., perform these functions*).

Nous avons opté pour cet instrument en raison de sa fiabilité scientifique, de sa forme simplifiée et du temps de passation estimé à 10 minutes. Il y a 7 items pour mesurer leur perception du rôle et 4 items pour mesurer leur stratégie (Annexe 8). Concrètement, les items correspondent à des situations ou thématiques polarisées entre deux perceptions différentes sur lesquelles le répondant évalue sa position (Tableau 13).

Tableau 13: Exemple de question mesurant l'attitude des agents de probation.

1. En tant qu'agent(e) de probation, mon rôle principal est :							
<i>D'aider à la réinsertion</i>	1	2	3	4	5	6	<i>De faire exécuter les conditions du mandat probatoire</i>

L'interprétation des résultats se fait de manière simple, grâce à des scores. Nous avons calculé le score moyen par groupe d'items (rôle et stratégie) qui peut ainsi s'étendre de 1 à 6. Un score élevé reflète l'importance du répondant pour les prestations de service, de réhabilitation et les stratégies qui encouragent le changement du probationnaire, en bref des dimensions affiliées à l'approche orientée désistance. Inversement, un score bas reflète l'importance que l'agent prête au rôle et des stratégies associées à la surveillance et au contrôle des obligations assignées au mandat probatoire. Les scores se trouvant à la moyenne pour les deux dimensions reflètent un équilibre chez l'agent entre une attitude orientée vers le contrôle et une attitude orientée vers l'assistance (Fulton et al. 1997).

Afin de contrôler d'autres sources d'influence, nous avons également collecté des **informations sociodémographiques** de base pour les agents de probation (Tableau 14).

Tableau 14: Variables sociodémographiques associées au profil professionnel des agents de probation.

Probationnaires	Agents de probation
Année de naissance	Canton
Code postal de résidence	Genre
Nationalité(s)	Année de naissance
Statut de séjour*	Code postal de résidence
État civil*	Nationalité(s)
Enfant(s) (oui/non)	État civil*
Composition du ménage*	Enfant(s) (oui/non)
Langues parlées*	Composition du ménage*
Niveau de formation*	Langues parlées*
Actuellement en emploi (oui/non)	Formation(s) suivie(s)
Emploi actuel ou dernier emploi	Années d'expérience
Antécédents judiciaires (oui/non)	Autres expériences professionnelles

*L'opérationnalisation détaillée de ces variables est disponible à l'Annexe 1.

5.1.2.Échantillon

Le questionnaire est destiné à tous les agents de probation OD (n=22), aux agents GC (n= 57), ainsi qu'aux coordinateurs-animateurs (CoAn) (n=6). À noter qu'en 2019, une CoAn suppléant au congé maternité d'une CoAn a également participé au projet pilote. Celle-ci est également incluse dans l'échantillon. Ainsi, un total de 83 personnes figure dans l'échantillon, 2 personnes n'ayant pas répondu dans le groupe OD.

5.1.3.Processus de collecte

La première passation a eu lieu en avril 2020, la deuxième en avril 2021 et la troisième en avril 2022. Le questionnaire a été envoyé sous format électronique via la plateforme en ligne Limesurvey aux 57 agents GC, aux 22 agents OD, aux 5 CoAn et à 1 CoAn suppléante, pour un total de 175 questionnaires remplis (Tableau 15).

Tableau 15: Nombre de questionnaires sur l'attitude des agents par groupe et par année.

Année	GC	OD	Total
2020	46	19	65
2021	31	21	52
2022	40	18	58
Total	117	58	175

5.1.4.Stratégie d'analyse

L'analyse du profil sociodémographique et professionnel des agents de probation a impliqué de procéder en trois étapes. Premièrement, nous avons effectué une analyse descriptive pour apprécier les compositions des groupes OD et GC, à l'appui d'un test Z de comparaison de proportions. Ensuite, nous avons comparé la moyenne des scores obtenus pour les variables de la perception du rôle, respectivement de leur stratégie entre le groupe expérimental et le groupe contrôle à l'aide d'un test t de Student pour échantillons indépendants. Nous avons procédé également à la comparaison de ces moyennes pour les différentes variables de contrôle, soit à l'aide d'un test t de Student (pour les variables dichotomiques), soit à l'aide d'une ANOVA à 1 facteur (variables catégoriques). Enfin, nous avons testé un modèle linéaire généralisé avec les

variables identifiées comme pertinentes lors des étapes précédentes. Ce faisant, il nous a été permis de déterminer quelles sont les variables influençant la perception des agents sur leur rôle et leur stratégie d'intervention, et les éventuelles différences observées entre les deux groupes, afin de contrôler un éventuel effet de contamination du groupe expérimental sur le groupe contrôle.

5.2. Degré d'adhésion et de résistance des professionnels

5.2.1. Questionnaire

Le premier volet du questionnaire destiné à mesurer l'adhésion et la résistance des agents et CoAn explore leurs expériences relativement à la mise en œuvre de la stratégie d'intervention, ses obstacles et innovations. Les questions portent sur la préparation entourant son déploiement, ses formations, le temps et les ressources alloués pour l'implémenter (Kirkwood, 2016). Plusieurs questions s'attachent aussi à recueillir leurs points de vue sur leurs pratiques avant-après la mise en œuvre de la stratégie. En recourant à cet outil, il a également été possible de mieux mettre en perspective les résultats ressortant de l'analyse des propos recueillis dans le cadre des focus groups avec les professionnels, et en particulier de lénifier d'éventuels biais de désirabilité sociale.

Le deuxième volet du questionnaire s'attache à apprécier le niveau d'adhésion des agents aux pratiques d'intervention orientées désistance, à travers des questions qui s'articulent autour des 10 principes directeurs qui la soutiennent et constituent les bases de leur formation initiale (Grant & McNeill, 2015).

Pour apprécier les notions d'adhésion et de résistance, nous nous sommes appuyés sur l'échelle qualitative de Maders (2002) issue des théories managériales. Celui-ci définit les notions d'adhésion et de résistance à travers deux échelles à quatre degrés d'intensité (Tableau 16).

Tableau 16: Niveaux d'adhésion et de résistance selon Maders (2002).

Niveau d'adhésion		Niveau de résistance	
Le participant fait preuve d'un engagement soutenu et profond. Il prend des initiatives et souhaite voir le projet réussir.	Adhésion	Conciliation	Le participant ne démontre pas de désaccord de manière concrète et reste passif.
Le participant se sent concerné et contribue de manière active au projet, mais pas de manière soutenue et régulière.	Coopération	Esprit critique	Le participant exprime son point de vue et peut contester certains aspects du projet.
Le participant montre de la curiosité sans pour autant prendre d'initiative.	Intérêt	Opposition	Le participant fait part de son désaccord, mais se montre ouvert à la discussion et à trouver un compromis.
Le participant montre peu d'implication et ne se sent pas concerné par celui-ci.	Passivité	Hostilité	Le participant n'est pas prêt à faire des concessions et veut imposer son point de vue.

L'adhésion peut être opérationnalisée par l'intérêt, l'esprit d'équipe, le goût du challenge, la curiosité, l'engagement, la prise d'initiative, la légitimation, le sentiment d'être soutenu et la motivation (Alvarez, 2006 ; Autissier & Vandangeon Dumerez, 2007 ; Birkinshaw & Mol, 2006 ; Dubouloz, 2014 ; Zannad, 2009).

La résistance peut être opérationnalisée par le désaccord, la crainte, le manque de capacité, l'incompréhension, le désintérêt, la peur des représailles, la paresse, la pression, le manque de

soutien et l'inertie (Alvarez, 2006 ; Autissier & Vandangeon Dumerez, 2007 ; Birkinshaw & Mol, 2006 ; Dubouloz, 2014 ; Zannad, 2009).

Pour élaborer les différentes questions, nous nous sommes basés sur les analyses préliminaires des focus groups avec les professionnels, ce qui nous a permis d'identifier des thèmes d'intérêt. Ce questionnaire aborde aussi des questions plus précises, qui n'ont que peu, voire pas du tout été investiguées durant les entretiens collectifs. Le questionnaire ainsi construit est composé de 22 questions qui s'articulent autour de 4 dimensions (Annexe 9), à savoir :

- la compréhension de l'approche,
- la mise en pratique et les ressources,
- les formations,
- la communication et l'évaluation.

À noter que deux questions ont été rajoutées en 2021, ceci afin d'aborder l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur les pratiques des agents OD. Cette thématique a été traitée dans le rapport d'évaluation intermédiaire (Grossrieder, Barhoumi & Jendly, 2021) et ne figure donc pas dans le présent rapport. Trois autres questions ont été ajoutées en 2022 pour aborder l'implication des agents OD dans les activités Capital social. Ces dernières sont restituées dans le chapitre traitant du fonctionnement des activités CS (chapitre 9.4.1.1).

5.2.2.Échantillon

Le questionnaire a été envoyé à tous les agents de probation OD, soit 22 personnes, ainsi qu'aux 6 CoAn qui ont œuvré durant la période couverte par le projet pilote. À noter qu'en 2019, une CoAn suppléant au congé maternité d'une CoAn a également participé au projet pilote. Celle-ci est également incluse dans l'échantillon.

5.2.3.Processus de collecte

La première passation a eu lieu en avril 2020, la deuxième en avril 2021 et la troisième en avril 2022. Le questionnaire a été envoyé sous format électronique via la plateforme en ligne Limesurvey aux 22 agents de probation OD, aux 5 CoAn et à 1 CoAn suppléante, pour un total de 60 questionnaires remplis, à savoir 21 en 2019, 20 en 2021 et 19 en 2022.

5.2.4.Stratégie d'analyse

Étant donné la taille de l'échantillon (n=60), l'application de tests statistiques n'est pas possible et ne ferait pas de sens compte tenu de l'objectif de cet indicateur (apprécier le point de vue des agents OD sur la mise en œuvre du PP et leur adhésion à la stratégie OD). Nous avons opté pour une analyse quantitative descriptive et longitudinale des résultats, conjuguée à une analyse qualitative thématique. Concrètement, les questions fermées ont été analysées sous l'angle de la fréquence de leur réponse pour chaque année de passation, puis leur évolution sur les trois ans, tandis que pour les questions ouvertes, nous avons effectué une analyse thématique. Pour cette dernière, les réponses libres de chaque répondant ont dans un premier temps été lues pour elles seules afin d'en relever systématiquement les sujets abordés et leur fréquence (analyse verticale). Dans ce cadre, nous avons porté une attention particulière aux thèmes en lien avec les objectifs de l'évaluation du processus, aux associations d'idées et aux nouveaux éléments avancés par les participants. Les réponses des différents répondants ont ensuite été confrontées au sein de chaque thématique considérée (analyse horizontale), puis l'ensemble du matériel soumis à analyse longitudinale, pour en dégager les éléments saillants en matière d'évolution sur les trois ans, notamment pour le degré d'adhésion et de résistance.

Conjugués à ceux des FG, les résultats du questionnaire rendent compte d'une appréciation globale du fonctionnement du PP et de la traduction de la stratégie OD sur le terrain, du point de

vue de ses acteurs de première ligne, tout au long du déploiement du PP. Ce croisement a également permis de déterminer l'évolution du niveau d'adhésion et de résistance des agents OD au PP et à la stratégie orientée désistance.

5.3. Fonctionnement du point de vue des professionnels

5.3.1. Focus group

De type semi-directif, ces entretiens collectifs consistent à réunir plusieurs répondants OD en un même lieu et les inviter à échanger sur des thèmes préalablement établis. Favorisant les interactions entre ses participants, ce dispositif suscite la confrontation de leurs points de vue relativement au PP et à l'approche désistance. Il permet aussi de saisir au plus près de leurs réalités leurs pratiques professionnelles, leurs conditions d'exercice, leurs limites et réussites. De fait, cet outil d'enquête explore non seulement la façon dont ils appréhendent le PP et ses différents volets, mais aussi ce qu'ils entreprennent pour le traduire sur le terrain, et les enjeux l'entourant. Les discours recueillis sont ainsi dits à la fois « modaux », en tant qu'ils traduisent les représentations des participants sur la stratégie d'intervention orientée désistance, mais aussi « référentiels », en tant qu'ils décrivent concrètement leurs pratiques s'y rapportant, y compris les difficultés et promesses y affiliées (Flick, 2018).

Concrètement, les FG des trois premiers cycles ont investigué cinq thématiques, respectivement :

- la réception du PP et le sens donné à l'approche désistance,
- la description des pratiques ante- et post- déploiement du PP,
- les forces attribuées au PP et à l'approche désistance,
- les faiblesses apparentées au PP et à l'approche désistance,
- les suggestions et projections des participants aux FG s'y rapportant.

Les FG du deuxième cycle ont en outre abordé les impacts de la situation pandémique sur les pratiques existantes et la mise en œuvre du PP. Les FG groupes menés lors du quatrième cycle ont été consacrés au bilan et aux projections pour le futur d'Objectif Désistance. Il a été question des forces et des faiblesses tant du projet que de la stratégie orientée désistance, des ajustements potentiels à leur porter et de leur avenir.

Enfin, il a toujours été laissé la liberté aux participants d'aborder d'autres thèmes que ceux initialement envisagés par l'équipe d'évaluation, de sorte qu'ils puissent souligner leurs priorités.

5.3.2. Échantillon

Quatre cycles de trois groupes de discussion chacun réunissant l'ensemble des agents OD et des CoAn ont été menés chaque année, pour un total de **12 FG** sur toute la période dévolue à l'expérimentation du PP (Annexe 10).

5.3.3. Processus de collecte

Le **premier cycle de FG** s'est tenu aux mois d'octobre et de novembre 2019. Il a réuni au total les 18 agents OD et 2 CoAn, dont l'une à titre de suppléante de la CoAn engagée en début de projet, alors en congé maternité. Les 3 FG ont duré en moyenne 1h40. Ils ont été menés par deux des membres de l'équipe d'évaluation, l'un agissant en qualité de modérateur et l'autre d'observateur et greffier des débats. Ils ont été réalisés en des lieux neutres, notamment sur le site de l'UNIL, dans des conditions garantissant la confidentialité des interactions et des propos recueillis. Enregistrés sur support audio et vidéo, ils ont été retranscrits intégralement de sorte à en faciliter l'analyse.

Le **deuxième cycle de FG** s'est tenu en novembre et décembre 2020. Il a réuni au total 14 agents OD et les 2 CoAn, dont la CoAn de retour de congé maternité. Les 3 FG ont duré en moyenne 1h20 sous les mêmes modalités de modération que les précédents. Ils ont en revanche dû être réalisés *online*, via visioconférence Webex, dès lors que les consignes sanitaires nous interdisaient de nous rencontrer en présentiel. Ils ont également été enregistrés sur support audio et vidéo et retranscrits intégralement.

Le **troisième cycle** de FG s'est tenu entre les mois de septembre et novembre 2021. Il a réuni au total 13 agents OD et 4 CoAn, dont deux nouveaux, engagés à partir du 1^{er} septembre et du 1^{er} octobre respectivement. Les 3 FG ont duré en moyenne 1h10, sous les mêmes modalités de modération et de tenue que le FG 1.

Le **quatrième cycle** de FG s'est tenu entre les mois d'août et septembre 2022. Il a réuni au total 13 agents OD et 4 CoAn dont l'une engagée le 1^{er} décembre 2021, pour une durée moyenne des échanges s'élevant à 1h12. Les mêmes modalités que les FG 1 et 3 ont été privilégiées, sinon pour le premier via Zoom.

5.3.4.Stratégie d'analyse

Nous avons opté pour une analyse thématique du matériel recueilli auprès des participants aux FG, calquée sur le modèle de grille d'entretien établi pour les mener. À l'instar de la stratégie analytique privilégiée pour les entretiens individuels, l'analyse thématique on l'a dit se prête bien à une démarche d'évaluation, puisqu'elle est orientée résultats (Paillé, Mucchielli, 2010). Elle se conjugue par ailleurs adéquatement à l'analyse des réponses au questionnaire portant sur l'adhésion-résistance des agents.

Concrètement, chaque retranscription de FG a dans un premier temps été lue pour elle seule afin d'en relever systématiquement les sujets abordés et leur fréquence (analyse verticale). Dans ce cadre, nous avons porté une attention particulière aux thèmes en lien avec les objectifs de l'évaluation du processus, aux associations d'idées et aux nouveaux éléments avancés par les participants. Les analyses des différents FG de chaque cycle ont ensuite été confrontées (analyse horizontale), puis l'ensemble du matériel (analyse transversale), pour en dégager les éléments saillants. Nous avons procédé à des recoupements, puis des regroupements des interprétations, perceptions et préoccupations des participants en lien avec le projet. Ce faisant, il nous a été possible d'identifier l'importance allouée par les répondants à certaines thématiques, et dans quelle mesure leurs propos se répétaient, se rejoignaient voire se contredisaient. Pour garantir une cohérence interne au codage, chaque focus group a été codé par la même personne (codage intra-codeur) à deux reprises lors des analyses verticale et horizontale, puis à deux reprises encore au moment de l'analyse transversale. Une période de deux semaines a été respectée entre chaque entreprise de codage, menée à l'aide du logiciel de traitement des données NVivo (version 12). Dans la grande majorité des cas, le deuxième codage ne différait pas sensiblement du premier. Enfin, nous avons procédé à une confrontation de l'ensemble des analyses au sein de l'équipe de l'évaluation *in corpore*, pour aboutir à un accord inter-juge. Ce faisant, nous pensons avoir lénifié au maximum les biais subjectifs inhérents à ce type de démarche.

Quand bien même ces précautions prises, toute situation d'entretien, qu'il soit individuel ou collectif, consiste d'abord en une rencontre et des interactions façonnées par les caractéristiques personnelles et dynamiques relationnelles des acteurs en présence (Baribeau, 2009). Dans le cadre des FG, trois paramètres en particulier ont pu impliquer des participants une certaine retenue, ou au contraire engendrer un biais de désirabilité:

- Le premier a trait à la nature même de l'entretien collectif, qui peut impliquer une certaine pression du groupe et des distorsions.
- Le deuxième découle du protocole d'évaluation, sujet à préoccupations bien légitimes, voire à inquiétudes de certains participants.

- Le troisième enfin concerne spécifiquement les FG du deuxième cycle, saturés par la situation pandémique et menés via visioconférence, qui se prête moins bien à l'exercice que des échanges en présentiel.

5.4. Fonctionnement des activités Capital social du point de vue des probationnaires

Afin de mieux saisir le vécu des probationnaires OD à l'égard des activités Capital social, nous avons opté pour une approche conjuguant **observations participantes, micro-sondages** et **focus groups**. Les observations nous ont permis de nous familiariser avec la dynamique des activités, les micro-sondages de recueillir à leur issue le point de vue « à chaud » des participants, enfin les entretiens collectifs d'approfondir certaines dimensions avec un petit nombre de probationnaires particulièrement actifs dans les activités Capital social et désireux de donner leur avis.

5.4.1.Observations

Propre à la démarche d'enquête de type ethnographique, l'observation est la seule méthode en sciences sociales susceptible de réduire l'écart entre les discours et les pratiques concrètes des acteurs sociaux (Arborio & Fournier, 2015). Elle permet de saisir personnellement, *in situ* et de manière prolongée des situations et comportements via ceux qui les vivent et les adoptent. Elle se révèle particulièrement appropriée pour l'étude de groupes restreints afin de mettre en lumière leurs pratiques et interactions sociales, comme cela été le cas pour les activités Capital social.

5.4.1.1.Échantillon

Au total, 11 observations impliquant 34 probationnaires, dont 10 ont participé à 2 activités, ont été effectuées sur l'ensemble des cantons concernés par le projet, soit entre une et trois observations par canton. Les activités suivantes ont été observées :

- balade dans la ville, suivie d'une session de Yoga (15 avril 2021),
- sortie Tennis (27 avril 2021),
- escapade en montagne (29 mai 2021),
- atelier Podcast (2 juillet 2021),
- visite à la ferme suivie d'un repas fondue (13 juillet 2021),
- atelier Confection de biscuits de Noël (14 décembre 2021),
- midi grillades (14 avril 2022),
- session Bowling (28 avril 2022),
- midi raclette (1er juin 2022),
- cérémonie de fin de mandat (13 juin 2022),
- pique-nique à la plage (23 juin 2022).

5.4.1.2.Processus de collecte

Les observations ont été menées entre le printemps 2021 et l'été 2022 et sur une durée moyenne de 3 heures. Chaque observation a été diligentée par une grille prévue à cet effet, après que ses coordonnées, comprenant notamment le moment, le lieu, le type et les modalités de l'activité, aient été scrupuleusement renseignées. Toutes les observations ont fait l'objet d'une prise de notes systématiques s'agissant en particulier de la dynamique de l'activité et des interactions entre les participants.

5.4.1.3.Stratégie d'analyse

Nous avons analysé chaque fiche d'observation sous un registre tant référentiel (descriptif) que modal, centré spécifiquement sur l'engagement des participants dans l'action en train de se faire

et leurs interactions, avant d'en tirer une synthèse des principaux éléments convergents et divergents.

5.4.2. Micro-sondages

Le micro-sondage est un outil qui vise à donner un éclairage sur la réalité étudiée, en recueillant sous une forme brève et spontanée le point de vue de ceux qui y participent (Boulan, 2015, De Singly, 2012). Après une brève partie de renseignements sociodémographiques, les questions du micro-sondage abordent quatre dimensions, à savoir :

- la motivation à participer aux activités,
- les bénéfices escomptés et retirés,
- les obstacles et inconvénients les entourant,
- les ressentis y associés.

5.4.2.1. Échantillon

L'échantillon se compose des probationnaires qui ont participé aux 11 activités observées. Un total de 34 probationnaires a répondu au micro-sondage (Annexe 11). Rapporté au nombre total de participants aux activités Capital social entre juillet 2020 et juillet 2022 (n=110), cela représente 30% du corpus. Sur les 34 répondants, 26 ont participé à trois activités au moins. Leur moyenne d'âge est de 46 ans, soit 6 ans plus élevée que celle de l'ensemble des probationnaires participant aux activités (Données CoAn). 14 sont célibataires et sans enfant, dix sont célibataires et parent d'un enfant au moins, cinq sont en couple sans enfant et enfin quatre sont en couple avec un ou plusieurs enfant(s). Un probationnaire n'a pas précisé sa situation familiale. Concernant la durée de leur mandat probatoire, 13 répondants sont sous mandat pour une durée de 1 an, huit sous mandat de 18 mois à trois ans, cinq astreint à un mandat probatoire pour plus de cinq ans et les huit derniers ne la spécifient pas.

5.4.2.2. Processus de collecte

Également traduit en italien, le micro-sondage a été passé à l'issue des activités observées par un membre de l'équipe d'évaluation de sorte à accompagner les participants ayant des difficultés de lecture ou d'écriture.

5.4.2.3. Stratégie d'analyse

Nous avons procédé à une analyse thématique en double aveugle de chaque réponse donnée aux questions ouvertes du micro-sondage, centrée sur les dimensions précitées. Une analyse des données sociodémographiques a également été effectuée afin de mieux situer la population des répondants.

5.4.3. Focus group avec les probationnaires

De type semi-directif, ces entretiens collectifs ont consisté à réunir plusieurs probationnaires OD en début ou en fin d'activité afin d'échanger sur les dimensions relevées à travers le micro-sondage et les observations.

5.4.3.1. Échantillon

Deux focus groups ont été menés avec des probationnaires engagés dans les activités Capital social. Le premier focus group a réuni 4 participants et le second 3 participants, tous disposés à nous rencontrer sur base volontaire (Annexe 12). Sur les 7 participants au FG, tous avaient au moment de notre rencontre participé à au moins quatre activités CS. Leur moyenne d'âge est de 48 ans, deux vivent en couple alors que les autres vivent seuls. La durée de leur mandat probatoire s'étend de 1 à 5 ans.

5.4.3.2. Processus de collecte

Le FG s'est tenu en début d'activité pour le premier et en fin pour le deuxième. Tous deux ont été menés à l'appui d'un guide d'entretien affiné par l'analyse des micro-sondages et des observations explorant les dimensions suivantes :

- leur motivation à participer aux activités,
- les bienfaits et obstacles liés aux activités,
- leurs sentiments post-activité.

D'une durée d'une heure environ, les 2 FG ont été enregistrés sur support audio et retranscrits intégralement.

5.4.3.3. Stratégie d'analyse

Les FG ont également fait l'objet d'une analyse thématique en double aveugle. Dans un premier temps, chaque retranscription a été analysée pour elle seule afin d'en relever systématiquement les dimensions prépondérantes (analyse verticale). Les analyses des 2 FG ont par la suite été confrontées (analyse horizontale) avant d'être discutées *in fine* entre les chercheurs.

6. Synthèse du volet méthodologique

La période soumise à évaluation a débuté le 1^{er} septembre 2019, une fois la formation de base dispensée à tous les agents OD, et s'est achevée le 1^{er} septembre 2022. Dans l'intervalle, le PP a été mis à rude épreuve en raison de l'irruption de la pandémie, aussi sa prolongation d'une année a-t-elle été nécessaire pour remplir les conditions expérimentales minimales.

6.1. Mesure de la désistance primaire

En raison de la très grande hétérogénéité des façons de colliger les informations et de documenter les pratiques dans les différentes entités, plusieurs mois ont été nécessaires pour élaborer *in situ* avec chaque référent cantonal une procédure standardisée de recueil et de transfert des données. La suspension des activités judiciaires dès le mois de mars 2020 a coïncidé avec la première mesure à 6 mois initialement prévue. Étant donné qu'il n'était plus possible de se rendre au sein des entités de probation afin de récolter les données relatives à la récidive, le recueil de ces informations n'a pu se faire que de manière partielle. Les demandes formulées au casier judiciaire informatisé VOSTRA par les entités concernées ont également dû être suspendues dans plusieurs cantons. Ces données ont néanmoins pu être collectées rétrospectivement sans perte d'information. Nous avons ainsi atteint notre objectif en collectant **474 dossiers** sur les 390 prévus au total.

6.2. Mesure de la désistance secondaire

Pour rappel, les probationnaires que nous avons rencontrés ont tous été recrutés sur base volontaire et tirés aléatoirement uniquement pour le canton de Vaud puisque dans les autres cantons le nombre de volontaires était inférieur au quota requis. Lancé en septembre 2019, le recrutement a été drastiquement freiné par la pandémie dès la mi-mars 2020. D'une part, les agents ne rencontrant pas tous les probationnaires en personne, ces derniers ont distribué moins de formulaires de recrutement. D'autre part, les entretiens fixés ont été suspendus une première fois au mois de mars jusqu'en juin 2020 en raison des restrictions émises par le Conseil fédéral, puis une deuxième fois entre les mois de novembre 2020 et avril 2021, dès lors qu'il n'était plus possible de les rencontrer dans un espace public clos en Suisse romande (bars et restaurants fermés, bibliothèques ouvertes uniquement pour la collecte d'ouvrages et campus de l'Université interdit à toute personne externe). Au final, le corpus réunit 66 entretiens, dont **27 ont pu être réitérés** une fois avec les mêmes probationnaires, pour un total de **54 entretiens** qui constituent la base des analyses de la désistance secondaire.

6.2.1.Motivation au changement

27 lignes de vie (16 OD et 11 GC) ont été co-construites avec les probationnaires rencontrés à deux reprises dans le cadre d'entretiens individuels.

6.2.2.Capital social et opportunités

26 sociogrammes (15 OD et 11 GC) ont été complétés lors des entretiens individuels, réitérés une fois.

6.2.3.Alliance de travail (questionnaire WAI)

La passation des premiers questionnaires WAI a coïncidé avec le premier semi-confinement, ce qui a rendu l'exercice impossible puisque les questionnaires sont remplis à l'issue d'un entretien avec le probationnaire. Passer ces questionnaires au moment des allègements des restrictions, à savoir durant l'été 2020, aurait été inapproprié après plusieurs mois d'interruption des rencontres entre agents et probationnaires, puisque la dimension d'alliance explore précisément leurs liens. Dans ces conditions, les résultats auraient été biaisés dans leur interprétation. La passation du questionnaire WAI, traduit tant en français qu'en italien, n'a pu ainsi débuter qu'au 31 janvier 2021. Au total, **457 questionnaires** ont pu être collectés, **278** remplis par les **agents de probations** et **179** par les **probationnaires**.

6.3. Mesure du processus

6.3.1.Questionnaire sur le profil professionnel

La première passation a eu lieu en avril 2020, la deuxième en avril 2021 et la troisième en avril 2022. Le questionnaire a été envoyé sous format électronique via la plateforme en ligne Limesurvey aux 57 agents GC, aux 22 agents de probation OD, aux 5 CoAn et à 1 CoAn suppléante, pour un total de **175 questionnaires remplis**, à savoir 65 en 2020, 52 en 2021 et 58 en 2022.

6.3.2.Questionnaire sur l'adhésion-résistance

La première passation a eu lieu en avril 2020, la deuxième en avril 2021 et la troisième en avril 2022. Le questionnaire a été envoyé sous format électronique via la plateforme en ligne Limesurvey aux 22 agents de probation OD, aux 5 CoAn et à 1 CoAn suppléante, pour un total de **60 questionnaires remplis**, à savoir 21 en 2020, 20 en 2021 et 19 en 2022.

6.3.3.Focus groups

S'agissant des focus groups avec les professionnels, **quatre cycles de trois FG** ont été réalisés. Trois d'entre eux se sont tenus en présentiel, respectivement à l'automne 2019, 2021 et 2022, et ont réuni l'ensemble des intervenants OD, **agents OD et CoAn**. Le cycle de focus group de l'année 2020, reporté trois fois en raison des conséquences de la pandémie, a finalement été mené via une plateforme virtuelle à l'automne 2020.

En complément, **deux FG avec les participants aux activités Capital social** ont été menés en 2022, réunissant 7 d'entre eux, dans deux cantons différents.

6.3.4. Observations et micro-sondages

11 observations de différentes activités CS ont été réalisées dans l'ensemble des cantons de Suisse latine et **34 micro-sondages**, correspondant au nombre de leurs participants, ont été recueillis in situ, à leur issue.

6.4. Tableau récapitulatif

À titre de synthèse, la Figure 6 récapitule pour chaque type d'évaluation ses principaux indicateurs, outils et état final des données recueillies.

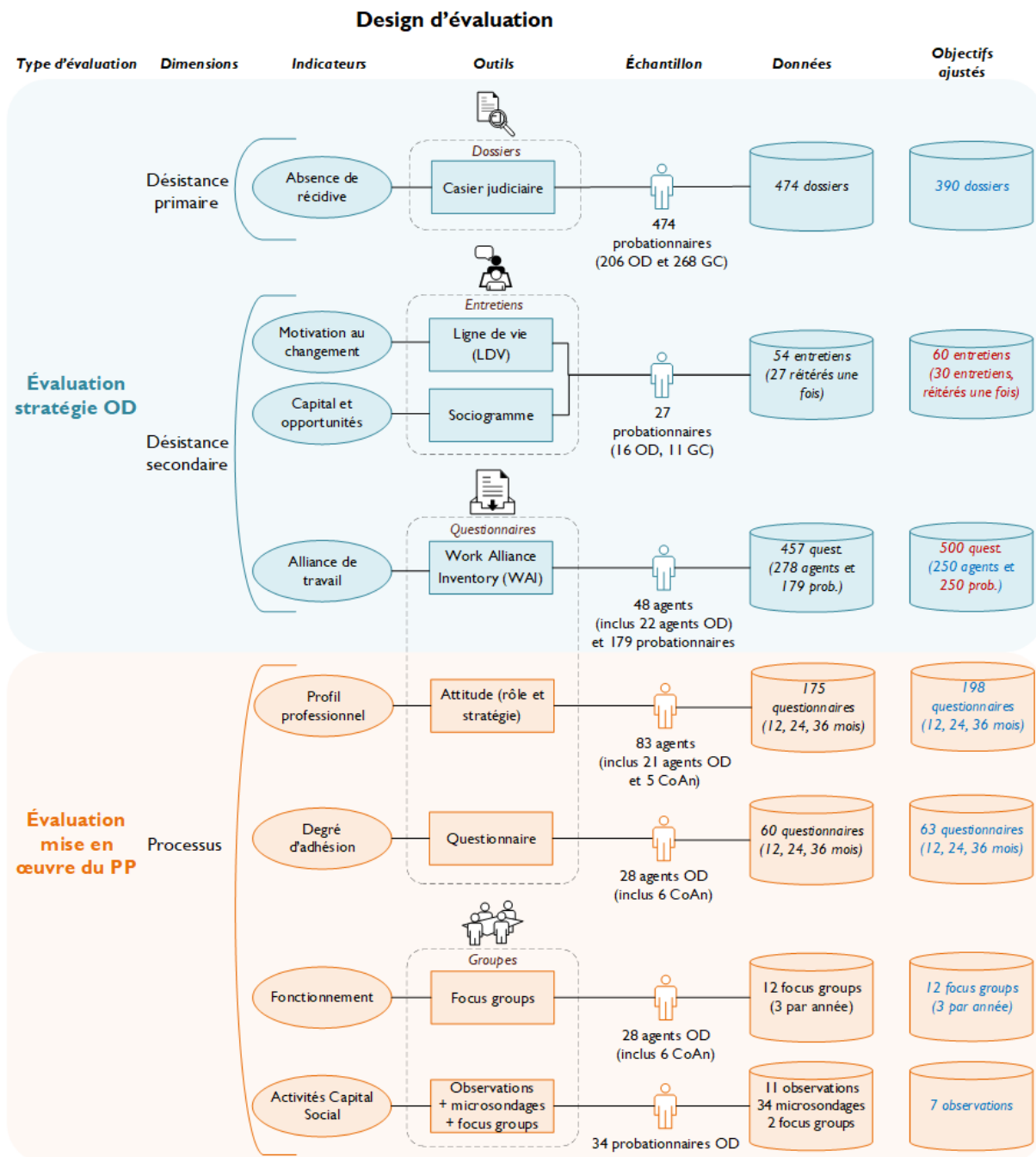


Figure 6 : Synthèse des différents outils de collecte de données de l'évaluation du projet Objectif Désistance.

III. Analyses et résultats

7. Désistance primaire

Le présent chapitre rend compte des résultats du projet-pilote à l'aune de la désistance primaire. Il restitue les analyses portant sur un indicateur principal, à savoir l'absence de récidive (non-) spécifique et dans le cas contraire, sa nature et sa gravité, à partir de l'analyse des dossiers de probationnaires.

7.1. Absence de récidive

L'échantillon total considéré est de 474 dossiers de probationnaires sur les 390 minimum requis.

Les résultats sont articulés ci-après dans l'ordre suivant : (1) l'analyse descriptive du profil des probationnaires ; (2) l'analyse générale de la récidive et (3) les analyses spécifiques sur sa gravité, son type et la rétro-récidive (antécédents judiciaires).

Pour rappel, les moyennes des deux groupes ont été comparées entre elles à l'aide du test t de Student pour les variables dichotomiques et de l'ANOVA à 1 facteur pour les variables catégoriques, tandis que la comparaison des variables dichotomiques a été effectuée avec le test du Khi carré et celle des proportions avec le test Z.

Afin de déterminer la significativité statistique, les seuils suivants ont été utilisés dans l'interprétation de la valeur-p des différents tests :

Tableau 17: Seuils statistiques considérés

Valeur-p	Interprétation	Mention dans tableaux
$p \leq 0.001$	Très forte présomption en faveur du rejet de H0	0.001
$0.001 < p \leq 0.05$	Forte présomption en faveur du rejet de H0	0.05
$0.05 < p \leq 0.1$	Faible présomption en faveur du rejet de H0	0.1
$0.1 < p$	Pas de présomption en faveur du rejet de H0	N.S.

H0 étant l'hypothèse nulle, à savoir pas de différence entre les groupes

Seuls les résultats présentant une différence significative ou un intérêt sont détaillés dans ce rapport.

7.1.1. Caractéristiques des probationnaires

La **comparaison des caractéristiques sociodémographiques entre les probationnaires OD et GC permet d'observer très peu de différences** (Tableau 18). De manière générale, les probationnaires ont en moyenne 37 ans, mais sont régulièrement répartis dans les différentes classes d'âge (50% des probationnaires ont entre 28 et 45 ans). Les deux tiers d'entre eux sont de nationalité suisse (66.2%), pour la plupart célibataires (58%) et vivant seuls (53.2%), malgré le fait que près de la moitié d'entre eux ont des enfants (46.4%). Concernant leur situation professionnelle, plus de la moitié sont sans emploi au début de leur mandat (55.7%) et n'ont souvent pas été plus loin que la scolarité obligatoire en matière de formation (44.7%). Ce profil-type du probationnaire en Suisse latine fait écho aux différents parcours de vie des probationnaires rencontrés lors des entretiens (chapitre 8.1). **Les difficultés liées au parcours scolaire et professionnel, couplées à une forme d'isolement sur le plan social, sont autant de facteurs récurrents dans les situations rencontrées.**

Tableau 18: Profil sociodémographique des probationnaires.

Caractéristiques	Groupe de probationnaires		Total	Comparaison de proportions	
	GC	OD		Z-test	sig. bilat.
Nombre de probationnaires	268	206	474		
Âge					
<i>20-30 ans</i>	34.0%	29.6%	32.1%	1.01	N.S.
<i>31-40 ans</i>	28.4%	34.0%	30.8%	1.31	N.S.
<i>41-50 ans</i>	19.8%	20.4%	20.0%	0.16	N.S.
<i>Plus de 50 ans</i>	17.9%	16.0%	17.1%	0.55	N.S.
Nationalité					
<i>Suisse</i>	65.7%	67.0%	66.2%	0.30	N.S.
<i>Étranger</i>	34.3%	33.0%	33.8%	0.30	N.S.
État civil					
<i>Célibataire</i>	55.2%	61.7%	58.0%	1.41	N.S.
<i>En couple (marié ou concubin)</i>	22.0%	14.1%	18.6%	2.26	0.05
<i>Divorcé ou séparé</i>	21.6%	23.8%	22.6%	0.55	N.S.
<i>Autre (ex. veuf)</i>	0.4%		0.2%	1.00	N.S.
<i>Sans indication</i>	0.8%	0.5%	0.6%		
Composition du ménage					
<i>Seul(e)</i>	51.9%	54.9%	53.2%	0.65	N.S.
<i>Avec partenaire</i>	20.5%	20.9%	20.7%	0.09	N.S.
<i>Avec partenaire et enfants</i>	4.5%	4.9%	4.6%	0.19	N.S.
<i>Autres membres de la famille</i>	20.2%	11.7%	16.5%	2.56	0.05
<i>Ami(e)s ou connaissances</i>	1.9%	3.9%	2.7%	1.27	N.S.
<i>Sans indication</i>	1.1%	3.9%	2.3%		
Enfant(s)					
<i>Non</i>	43.3%	44.7%	43.9%	0.30	N.S.
<i>Oui</i>	47.4%	45.2%	46.4%	0.49	N.S.
<i>Sans indication</i>	9.3%	10.2%	9.7%		
Canton					
<i>Fribourg</i>	16.4%	7.3%	12.5%	3.15	0.01
<i>Genève</i>	26.5%	22.3%	24.7%	1.05	N.S.
<i>Jura</i>	2.2%	11.2%	6.1%	3.76	0.01
<i>Neuchâtel</i>	5.2%	7.3%	6.1%	0.91	N.S.
<i>Tessin</i>	18.3%	17.5%	17.9%	0.23	N.S.
<i>Valais</i>	3.0%	4.4%	3.6%	0.78	N.S.
<i>Vaud</i>	28.4%	30.1%	29.1%	0.41	N.S.
Formation					
<i>Pas de scolarité</i>	1.9%	3.9%	2.7%	1.27	N.S.
<i>Scolarité obligatoire</i>	45.9%	43.2%	44.7%	0.59	N.S.
<i>Formation professionnelle</i>	41.0%	35.9%	38.8%	1.14	N.S.
<i>Formation de type universitaire</i>	4.5%	6.8%	5.5%	1.07	N.S.
<i>Sans indication</i>	6.7%	10.2%	8.2%		
Situation professionnelle					
<i>En emploi</i>	42.9%	34.5%	39.2%	1.88	0.1
<i>Sans emploi</i>	54.1%	57.8%	55.7%	0.80	N.S.
<i>Sans indication</i>	3.0%	7.8%	5.1%		

Au niveau des rares différences entre groupes OD et GC, il y a une plus forte proportion de probationnaires en couple dans le groupe GC (22%) que dans le groupe OD (14%). De même, les probationnaires GC ont plus souvent un emploi lors du début de leur mandat (42.9%) que ceux du groupe OD (34.5%). Ces éléments peuvent suggérer une **légère surreprésentation de probationnaires avec une situation plus stable dans le groupe contrôle que dans le groupe expérimental**. Les autres différences d'intérêt se situent au niveau de la répartition entre cantons. La surreprésentation de probationnaires OD dans le canton du Jura est parfaitement normale, étant donné que pendant la plus grande partie du projet, il n'y avait pas d'agent de probation assigné au groupe contrôle. Dans le canton de Fribourg, c'est l'inverse qui se produit, avec une sous-représentation du groupe OD (7.3% contre 16.4% pour le groupe GC). Cette différence reflète la sous-représentation des agents OD dans ce canton par rapport aux agents GC (chapitre 9.1).

Concernant le profil judiciaire des probationnaires (Tableau 19), **un peu moins des deux tiers d'entre eux présentent au moins deux antécédents dans leur casier judiciaire** (61.8%). À noter qu'une surreprésentation significative du groupe OD est observée dans cette catégorie (67% contre 57.8% pour le groupe GC). Cette différence se reflète également pour les probationnaires sans antécédent (21.4% OD contre 29.9% GC). La plupart se voient attribuer un suivi d'un an (38.8%) ou entre un et trois ans (33.8%). Les proportions sont similaires entre les groupes OD et GC. Finalement, au niveau des infractions du jugement de référence, la plupart des probationnaires ont été condamnés pour des faits relatifs à des violences (hors sexuelles) (39%) ou en raison d'une infraction à la LStup (16.9%).

Tableau 19: Profil judiciaire des probationnaires.

Caractéristiques	Groupe de probationnaires		Total	Comparaison de proportions	
	GC	OD		Z-test	sig. unilat.
Nombre de probationnaires	268	206	474		
Antécédents					
<i>Aucun</i>	29.9%	21.4%	26.2%	2.12	0.05
<i>Un antécédent</i>	12.3%	11.7%	12.0%	0.22	N.S.
<i>Au moins deux antécédents</i>	57.8%	67.0%	61.8%	2.05	0.05
Type infraction référence					
<i>Violences (sauf sexuelles)</i>	39.2%	38.8%	39.0%	0.08	N.S.
<i>Stupéfiants (LStup)</i>	17.9%	15.5%	16.9%	0.69	N.S.
<i>Violences sexuelles</i>	13.4%	14.1%	13.7%	0.20	N.S.
<i>Vols (139 CP)</i>	11.9%	11.2%	11.6%	0.26	N.S.
<i>Circulation (LCR)</i>	9.7%	12.1%	10.8%	0.84	N.S.
<i>Escroqueries et fraudes</i>	4.5%	4.4%	4.4%	0.06	N.S.
<i>Autres</i>	3.4%	3.9%	3.6%	0.30	N.S.
Durée du mandat					
<i>1 an</i>	38.4%	39.3%	38.8%	0.20	N.S.
<i>Entre 1 et 3 ans</i>	32.5%	35.4%	33.8%	0.68	N.S.
<i>Plus de 3 ans</i>	21.6%	18.0%	20.0%	1.00	N.S.
<i>Sans indication</i>	7.5%	7.3%	7.4%		
Récidive					
<i>Aucune</i>	68.7%	69.9%	69.2%	0.29	N.S.
<i>Au moins une récidive</i>	31.3%	30.1%	30.8%	0.29	N.S.

7.1.2.Récidive

De manière générale, **30.8% des probationnaires ont récidivé au moins une fois depuis le début de leur suivi. Cette prévalence est pratiquement identique si on compare le groupe OD (30.1%) et GC (31.3%)** (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 13).

Les deux variables qui ont le plus d'influence sur la prévalence de la délinquance sont l'âge (Khi carré = 19.25, p=0.001) et la présence d'antécédents judiciaires (khi carré= 29.32, p=0.001). Ainsi, les jeunes probationnaires âgés de 20 à 30 ans ont plus souvent récidivé par rapport aux probationnaires âgés de plus de 50 ans (Figure 7). Les probationnaires ayant plusieurs antécédents ont également récidivé plus souvent que ceux n'en présentant aucun.

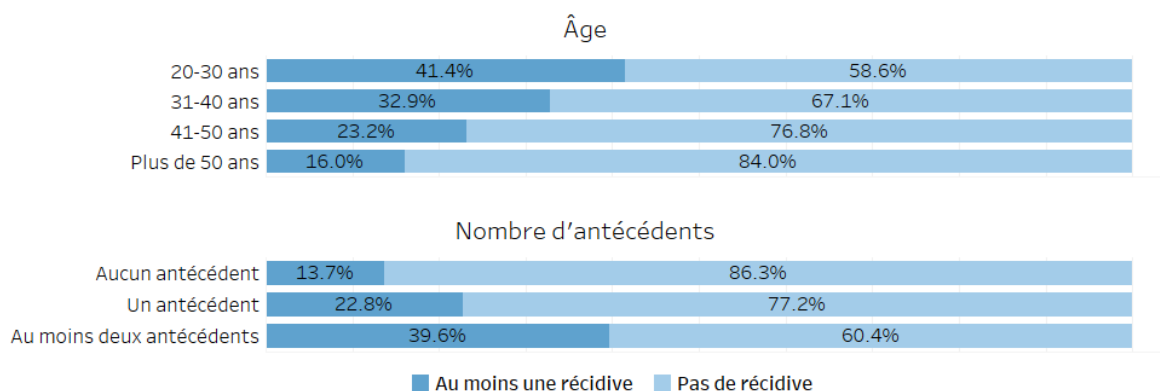


Figure 7: Prévalence de la récidive en fonction de l'âge et des antécédents judiciaires.

Concernant l'incidence (nombre total de récidives), nous observons une différence entre les deux groupes pour les probationnaires les plus prolifiques (Tableau 20). En effet, alors que **17.9% des probationnaires GC ayant récidivé l'ont fait à plus de deux reprises, seuls 9.7% des récidivistes OD sont concernés.** Là aussi toutefois cette différence est faiblement significative ($p > 0.1$, test unilatéral). Aucune différence significative n'est constatée en comparant la moyenne de récidive par probationnaires récidivistes OD (1.58) avec les GC (1.76), malgré une moyenne plus faible dans le groupe OD (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 14).

La plupart des probationnaires qui ont récidivé l'ont fait dans les 12 premiers mois (31.5% entre 0 et 6 mois et 34.2% entre 6 et 12 mois), mais en **considérant ceux qui ont récidivé entre 12 et 18 mois, on constate une légère différence entre les groupes. Alors que seuls 29% des probationnaires OD ont récidivé durant cette période, 40.5% du groupe contrôle l'ont fait.** Cette différence est en revanche faiblement significative ($p > 0.1$ avec un test unilatéral).

Tableau 20: Profil judiciaire des probationnaires récidivistes.

Caractéristiques	Groupe de probationnaires		Total	Comparaison de proportions	
	GC	OD		Z-test	sig. unilat.
Nb de probationnaires récidivistes	84	62	146		
Nombre de récidives					
1	57.1%	62.9%	59.6%	0.70	N.S.
2	25.0%	27.4%	26.0%	0.33	N.S.
3 et plus	17.9%	9.7%	14.4%	1.46	0.10
Gravité [prévalence]					
Moins grave	84.5%	82.3%	83.6%	0.36	N.S.
Même gravité	21.4%	21.0%	21.2%	0.07	N.S.
Plus grave	19.0%	9.7%	15.1%	1.64	0.10
Type récidive [prévalence]					
Spécifique	35.7%	38.7%	37.0%	0.37	N.S.
Même type	23.8%	30.6%	26.7%	0.91	N.S.
Non spécifique	64.3%	51.6%	58.9%	1.54	0.10
Moment récidive [prévalence]					
0-6 mois	28.6%	35.5%	31.5%	0.88	N.S.
6-12 mois	33.3%	35.5%	34.2%	0.27	N.S.
12-18 mois	40.5%	29.0%	35.6%	1.45	0.10
18-36 mois	35.7%	37.1%	36.3%		
Type infraction référence [prévalence]					
Violences (sauf sexuelles)	38.1%	43.6%	40.4%	0.66	N.S.
Stupéfiants (LStup)	19.1%	14.5%	17.1%	0.73	N.S.
Violences sexuelles	3.6%	6.5%	4.8%	0.77	N.S.
Vols (139 CP)	15.5%	12.9%	14.4%	0.44	N.S.
Circulation (LCR)	11.9%	14.5%	13.0%	0.46	N.S.
Escroqueries et fraudes	7.1%	4.8%	6.2%	0.59	N.S.
Autres	4.8%	3.2%	4.1%	0.47	N.S.
Antécédents [prévalence]					
Aucun antécédent	15.5%	6.5%	11.6%	1.79	0.05
Un antécédent	11.9%	4.8%	8.9%	1.58	0.10
Au moins deux antécédents	72.6%	88.7%	79.5%	2.55	0.05

Au niveau de l'incidence (nombre de récidives), il n'y a aucune différence significative entre les groupes peu importe le moment de la récidive (Figure 8). Enfin, même si dans notre échantillon nous avons des probationnaires ayant récidivé à plus de 18 mois, il est difficile d'interpréter cette prévalence. La période couverte par l'évaluation est trop courte et ne permet pas d'avoir assez d'individus concernés pour que les analyses soient robustes. Ces résultats sont indiqués dans le tableau, mais ne sont pas pris en compte pour nos analyses.

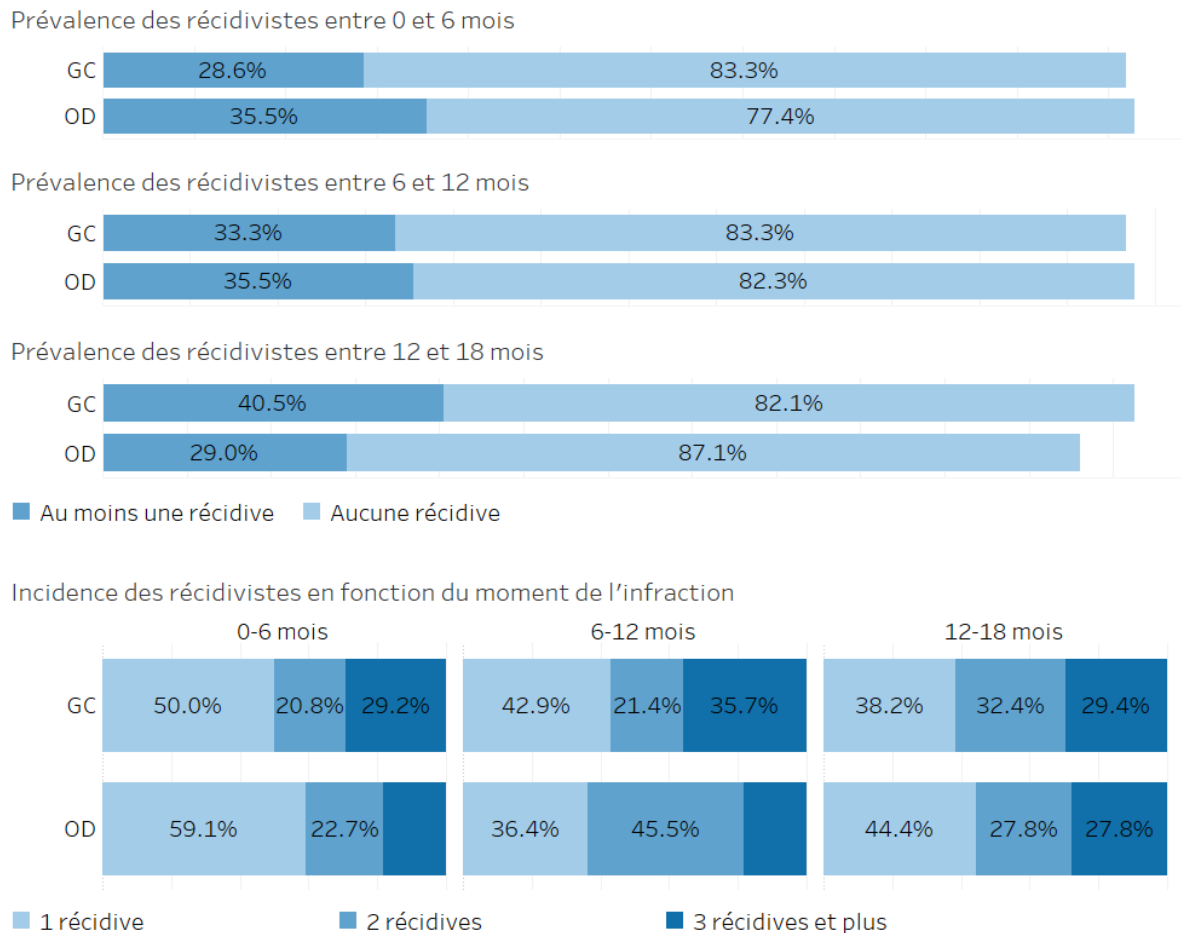


Figure 8 : En haut : Prévalence des récidivistes selon le moment de la récidive. Un probationnaire peut être compté plusieurs fois s'il récidive à différents moments, d'où les pourcentages plus élevés que 100% (GC = 84 / OD = 62). En bas : L'incidence des récidivistes en fonction du moment de la récidive (GC = 84 / OD = 62).

La proportion de récidivistes en fonction du type d'infraction de référence (Tableau 20) est relativement similaire à la population totale de l'échantillon. Les seules différences se situent au niveau des violences à caractère sexuel et des vols. À l'analyse des données récoltées, les probationnaires ayant été condamnés pour violences à caractère sexuel récidivent moins que ceux ayant été condamnés pour d'autres types d'infractions, tandis que ceux condamnés pour vols récidivent plus. L'interprétation est toutefois à nuancer, les infractions à caractère sexuel sont susceptibles d'être moins détectées, et par conséquent moins portées à la connaissance du système judiciaire, que le sont les vols typiquement. En revanche, **aucune différence n'est constatée entre les groupes OD et GC.**

Le taux d'incidence - c'est-à-dire le nombre de récidives - est également similaire entre les groupes OD et GC en ne considérant que les probationnaires récidivistes, sauf pour les vols où l'incidence est plus élevée chez les récidivistes GC que les récidivistes OD (Figure 9). Une différence est également observée pour les violences à caractère sexuel avec une tendance inverse, c'est-à-dire une incidence plus élevée chez les probationnaires OD que les GC. Comme dit précédemment, le faible effectif dans cette catégorie rend l'interprétation délicate.

Incidence pour les probationnaires récidivistes selon le type d'infractions

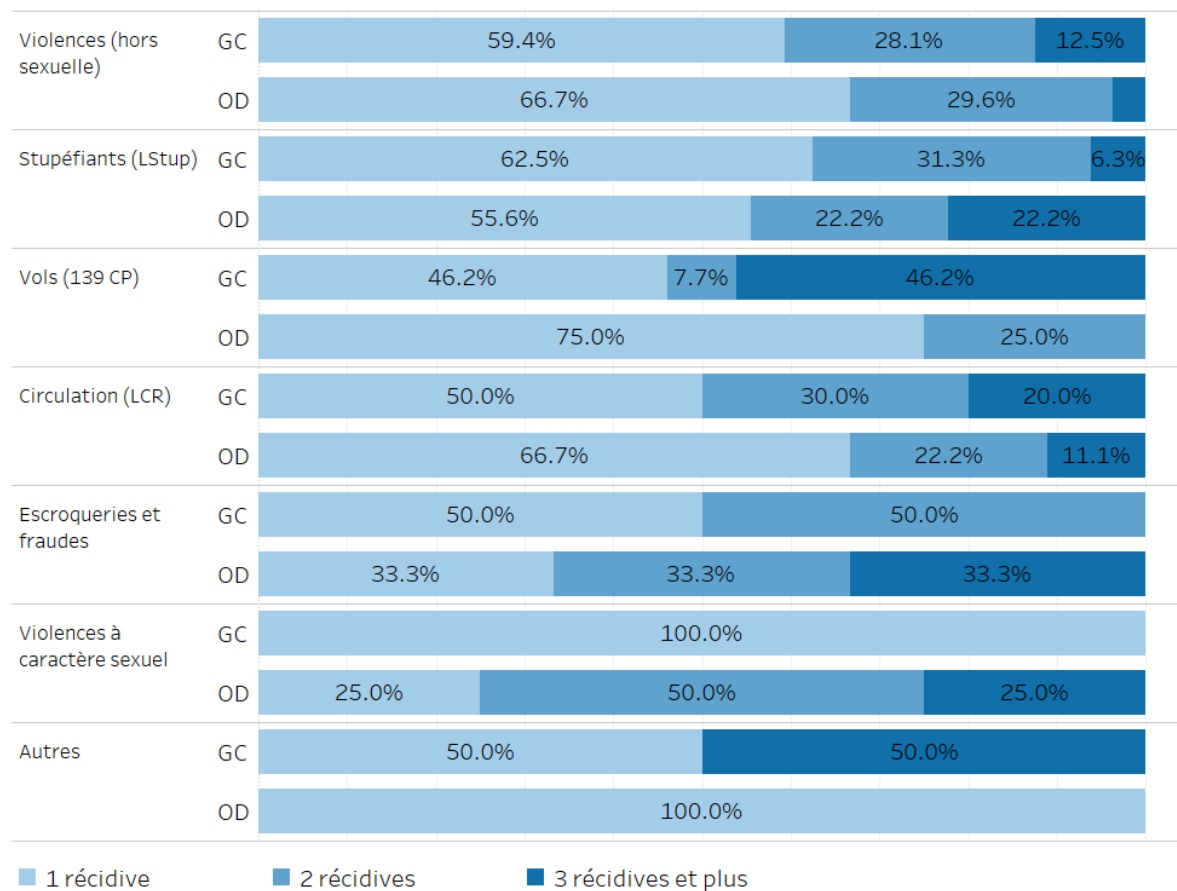


Figure 9: Nombre de récidives (incidence) des probationnaires récidivistes selon le type d'infraction du jugement de référence (GC = 84 / OD = 62).

Le seul autre résultat significatif ($F=3.79$, $p=0.054$) à relever est une différence dans l'incidence de la récidive parmi les probationnaires sans emploi au moment du début de leur mandat (Figure 10). En effet, nous observons une **proportion de récidivistes prolifiques sans emploi (plus de deux récidives) plus importante dans le groupe contrôle (25.5%) que dans le groupe OD (5.9%)**. Cette différence est contrebalancée lorsque l'on considère les probationnaires n'ayant récidivé qu'une seule fois (67.6% OD contre 53.2% GC). Cette différence est en revanche faiblement significative ($p > 0.05$).

Incidence pour les probationnaires récidivistes sans emploi

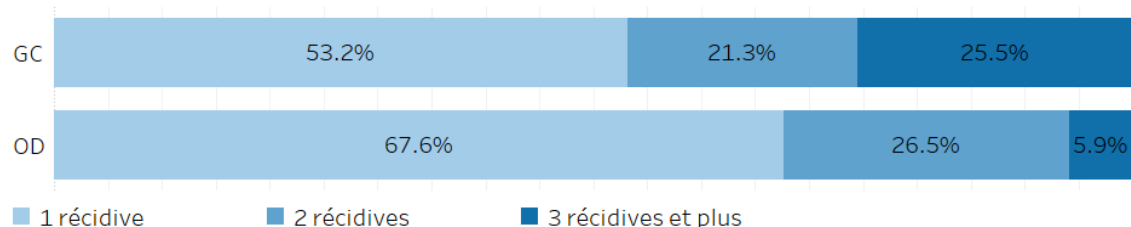


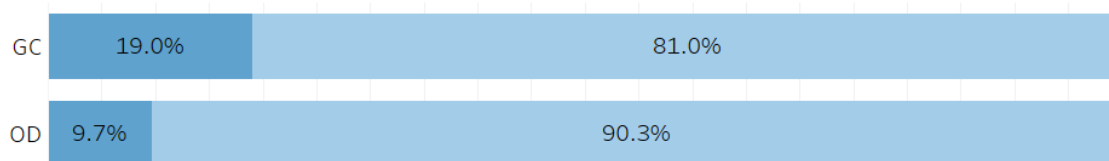
Figure 10 : Incidence (nombre de récidives) parmi les probationnaires récidivistes sans emploi (GC = 84 / OD = 62).

7.1.3. Gravité de la récidive

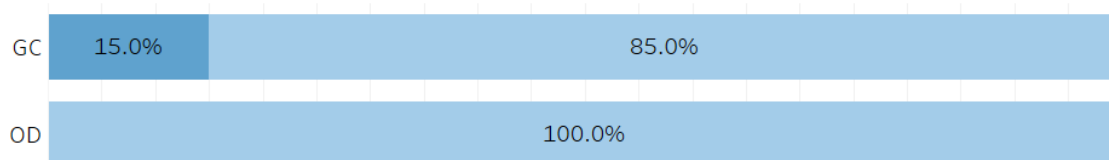
Une large majorité des probationnaires récidivistes (83.6%) ont commis une infraction moins grave que celle de leur jugement de référence (Tableau 20). Une différence entre les groupes OD et GC est observée au niveau des récidives plus graves. **Alors que 19.1% des récidivistes GC ont commis une infraction plus grave, seuls 9.7% des probationnaires OD sont dans cette**

situation (Figure 11). À noter que cette différence est, à l'instar du nombre de récidives mentionné plus haut, faiblement significative ($p < 0.1$, test unilatéral). En considérant les différentes variables de contrôle, deux variables diffèrent entre les groupes OD et GC (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 15). La première est l'âge du probationnaire ($Khi\ carré = 4.19$, $p = 0.04$). **Pour les jeunes probationnaires entre 20 et 30 ans, aucune récidive plus grave n'a été commise dans le groupe expérimental, alors que 15% des récidivistes du groupe contrôle l'ont fait.** La seconde variable d'intérêt est la durée du suivi probatoire ($Khi\ carré = 4.72$, $p = 0.03$). **Pour les probationnaires avec un suivi de 1 à 3 ans, alors que 32.1% des récidivistes GC ont commis une récidive plus grave, seuls 6.7% des récidivistes OD l'ont fait.** Cette observation confirme les effets sur le long terme de la stratégie OD.

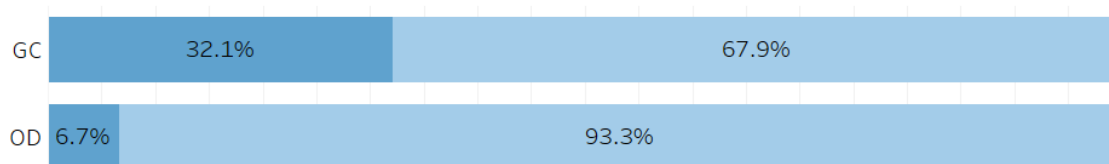
Prévalence de récidivistes ayant commis une récidive plus grave



Prévalence de récidivistes entre 20 et 30 ans ayant commis une récidive plus grave



Prévalence de récidivistes avec un suivi entre 1 et 3 ans ayant commis une récidive plus grave



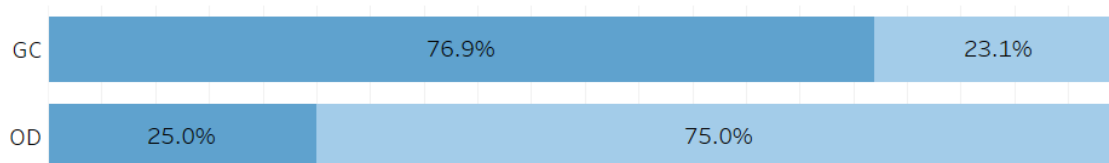
■ Au moins une récidive plus grave ■ Aucune récidive plus grave

Figure 11: Prévalence des probationnaires récidivistes ayant commis une récidive plus grave (GC = 84 / OD = 62).

7.1.4. Type de récidive

Plus de la moitié des probationnaires récidivistes se diversifient dans leur infraction (58.9%). Cette tendance est plus marquée concernant les individus du groupe contrôle (64.3%) par rapport à ceux du groupe OD (51.6%) (Tableau 20). Pour l'incidence, seule l'absence d'antécédent judiciaire semble avoir un effet faiblement significatif sur la différence entre les groupes ($Khi\ carré = 3.67$, $p = 0.055$). **Ainsi, parmi les probationnaires sans antécédent, les récidivistes GC commettent plus de récidives non spécifiques (76.9%) que les récidivistes OD (25%)** (Figure 12). Cette différence est en revanche faiblement significative ($p > 0.05$) (Annexe 16).

Prévalence de récidivistes sans antécédent ayant commis une récidive non spécifique



■ Au moins une récidive non spécifique ■ Aucune récidive non spécifique

Figure 12 : Prévalence des probationnaires récidivistes sans antécédents judiciaires ayant commis une récidive non spécifique (GC = 84 / OD = 62).

7.1.5. Antécédents judiciaires

Comme mentionné précédemment, la majorité des probationnaires, tant du groupe OD que GC, font état d'antécédents judiciaires (près de 80%). **Il est intéressant de relever que parmi les primo-délinquants, il y a une proportion significativement plus faible de récidivistes dans le groupe OD (6.5%) que dans le groupe GC (15.5%)** ($p < 0.05$, test unilatéral). Cette tendance se retrouve dans une moindre mesure pour les récidivistes avec un antécédent, avant de s'inverser pour ceux présentant au moins deux antécédents. Dans ce dernier cas, nous observons une représentation plus importante du groupe OD (88.7%) par rapport au groupe contrôle (72.6%). En prenant en compte également les probationnaires n'ayant pas récidivé, nous observons le même constat, c'est-à-dire qu'il existe une différence entre les groupes pour les probationnaires n'ayant aucun antécédent (Figure 13). Ainsi, alors que 16.3% des probationnaires GC ont récidivé au moins une fois, seuls 9.1% des probationnaires OD l'ont fait.

Taux de prévalence en fonction de la présence d'antécédents

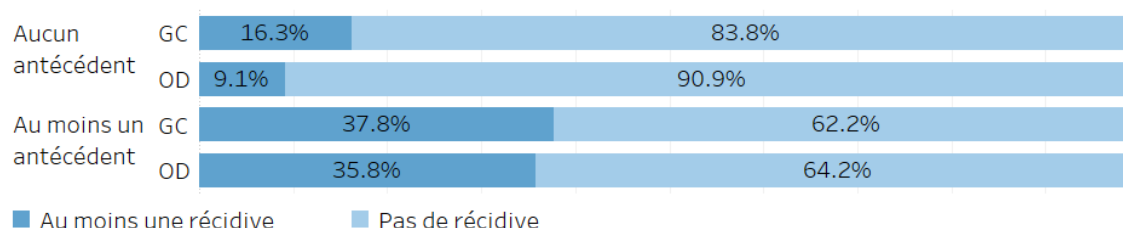


Figure 13 : Prévalence des probationnaires en fonction des antécédents judiciaires (GC = 268 / OD = 206).

Les autres comparaisons avec les différentes variables de contrôle n'ont montré aucune différence significative entre les groupes OD et GC, même en les incluant dans un modèle multivarié (c'est-à-dire qui considère plus de deux variables ensemble).

7.1.6. Synthèse liminaire

Parmi notre échantillon général, c'est-à-dire les probationnaires masculins avec un suivi d'au moins une année, le profil-type qui se dégage est celui d'un célibataire de 37 ans, suisse, vivant seul, mais susceptible d'avoir des enfants. N'ayant pas été plus loin que la scolarité obligatoire, il est sans emploi et a déjà été condamné par le passé, principalement pour des actes de violence ou infractions à la LStup. La répartition de ces caractéristiques est relativement similaire entre les groupes OD et GC, les situations de vie du groupe contrôle semblent néanmoins être légèrement plus stables. Concernant la récidive, peu de différences statistiquement significatives sont observées entre le groupe expérimental et le groupe contrôle. **Au niveau de la prévalence brute, la même proportion d'individus a récidivé dans les deux groupes. Cependant, la tendance est en faveur du groupe expérimental dans les cas où des divergences apparaissent.** La récidive semble diminuer entre 12 et 18 mois chez les probationnaires OD, ce qui laisse supposer un effet sur le long terme de la stratégie, et ce même chez les probationnaires dont le suivi est d'une année seulement. Cet effet se fait également ressentir chez les récidivistes les plus prolifiques qui sont proportionnellement plus présents dans le groupe contrôle, effet qui se renforce encore parmi les probationnaires sans emploi. Les probationnaires GC commettent également des récidives plus graves que le groupe OD, surtout chez les jeunes probationnaires qui sont suivis sur le long terme (1-3 ans), même si cette différence ne s'observe pas sur le nombre de récidives par probationnaire. Finalement, parmi les récidivistes primo-délinquants, la récidive est moins importante et moins diversifiée dans le groupe expérimental que dans le groupe contrôle, ce qui laisse supposer un effet plus important de la stratégie lorsqu'elle intervient plus tôt dans le parcours délinquant des individus. Ainsi, **ces résultats, même s'ils peinent à s'imposer statistiquement parlant, traduisent une tendance claire en faveur du groupe expérimental.** La stratégie OD semble être efficace surtout en intervenant de manière précoce dans le processus de judiciarisation et, si elle ne prévient pas nécessairement la récidive, elle tend tout de même à en diminuer le nombre et la diversification, spécialement sur le long terme.

8. Désistance secondaire

Le présent chapitre rend compte des résultats du projet-pilote à l'aune de la désistance secondaire. Il présente l'évolution intra- et intergroupe des probationnaires rencontrés à deux reprises par rapport aux trois indicateurs affiliés à cette dimension, à savoir la motivation au changement, le capital social et les opportunités, respectivement l'alliance de travail. En guise de prélude toutefois, il nous a paru essentiel de situer les personnes dont il est question, à l'appui de l'analyse de leurs lignes de vie.

8.1. Parcours de vie et portraits

Les lignes de vie restituent à grands traits le parcours des probationnaires ayant participé aux deux entretiens, de leur petite enfance au moment de notre rencontre. Elles ont toutes été co-construites avec eux, au plus près de leur propre subjectivité. Si chacune est singulière, il est possible à leur analyse transversale d'en dégager des points de convergence. Le présent chapitre restitue ainsi **cinq idéaux-types**⁷ de parcours :

- Le parcours en dents de scie, auquel sont associées sept personnes.
- Le parcours dual, qui correspond à celui de trois personnes.
- Le parcours fracturé, qui fait écho à ceux de sept personnes.
- Le parcours marginalisé, auquel sont associées six personnes.
- Le parcours d'endurance, qui rend compte de celui de quatre personnes.

Chaque idéal-type est accompagné d'une représentation visuelle simplifiée qui lui est propre, à l'exception du parcours marginalisé et celui d'endurance qui se matérialisent dans une parabole. La profondeur en négatif est toutefois plus marquée pour le parcours marginalisé, car elle est associée à une désaffiliation sociale et économique fortement liée à des problèmes de dépendance, alors qu'elle est liée dans le parcours d'endurance à une installation dans la délinquance financièrement profitable.

Chaque idéal-type est illustré de **portraits** de probationnaires, affiliés tantôt au groupe OD ou GC. Bien que très réducteurs, ces portraits permettent de mieux situer et d'incarner des situations de vie qui ont impliqué un contact avec la justice. Chaque portrait a été relu, corrigé et validé par les intéressés, qui ont ensuite consenti à leur partage.

8.1.1. Le parcours en dents de scie

Le premier tracé s'apparente à un parcours *en dents de scie*, ponctué de la petite enfance à l'âge adulte par des événements à la fois positifs et négatifs et de courtes durées. Les événements négatifs associés à ce parcours sont pour la majorité en lien direct avec des problèmes familiaux et des consommations d'alcool ou de cannabis menant à une condamnation. Quant aux événements positifs, ils se rapportent essentiellement à l'emploi et aux loisirs.

⁷ Emprunté à Max Weber, l'idéal-type est une catégorie d'analyse conçue en isolant de façon simplifiée les traits principaux et distinctifs d'un phénomène social. V. Fleury (2001).

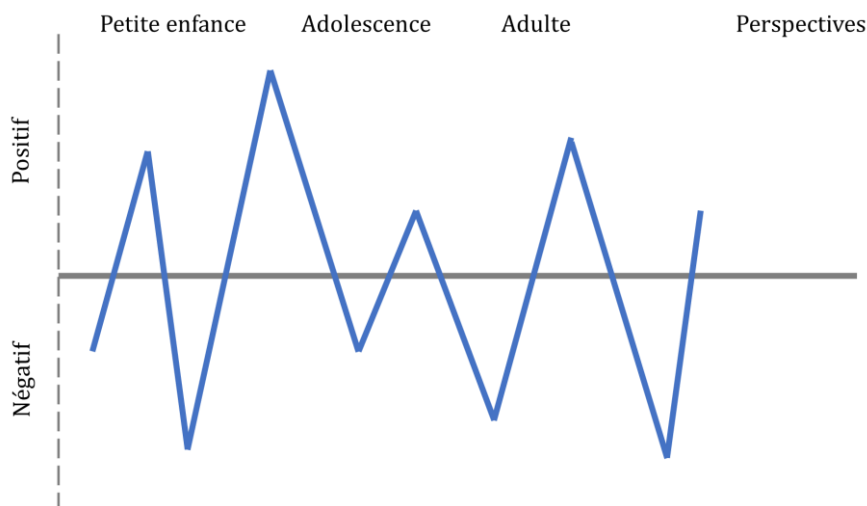


Figure 14: Parcours en dents de scie.

Sept probationnaires, Ali, Bora, Fernando, François, Ismaël, Jim et Timothée présentent un tel parcours. Alors que François préfère ne pas s'étendre sur son enfance, celle de Jim et Timothée est marquée par le divorce douloureux de leurs parents, celle d'Ali et Ismaël par des problèmes familiaux de nature financière et celle de Bora et Fernando par un déracinement. C'est à la (pré-) adolescence que débutent les premières consommations d'alcool et/ou de cannabis, sans toutefois qu'elles n'empêchent l'achèvement de leur formation. À leur entrée dans l'âge adulte, tous sont en emploi et plusieurs en couple, bientôt avec enfant(s). Cette période est suivie de pertes, un deuil très mal vécu ou des séparations, ainsi qu'une augmentation des consommations et les premiers contacts avec la justice.

Les récits d'Ali, Bora, Fernando, Ismaël et Timothée sont émaillés d'une profonde déception face à la société dans son ensemble et le système pénal en particulier. Tous peinent à se dessiner un avenir heureux. Quant à François et Jim, ils nourrissent l'espoir de demeurer abstinents et dans cette optique attachent une attention particulière à occuper leur temps libre. François aide son entourage pour de petits travaux, alors que Jim, à l'AI, projette de commencer une nouvelle formation.

Timothée (OD)

Timothée naît en 1992 dans un village romand où il grandit aux côtés de son petit frère et ses parents. À l'âge de 6 ans, ses parents divorcent et il déménage avec son frère et sa mère dans un autre village non loin de là. À 12 ans, Timothée est diagnostiqué hyperactif par son médecin et débute un traitement de Ritaline qu'il supporte très mal en raison de brûlures d'estomac et de troubles du sommeil. Il arrête cette médication et commence à fumer du cannabis avec ses camarades d'école, estimant que cette pratique lui permet de mieux se concentrer en classe. À 13 ans, Timothée consomme tous les jours, toujours entouré de ses camarades de classe. À l'issue de son école obligatoire, il débute un apprentissage d'automaticien, tout en intensifiant ses consommations. Il cultive ses propres plantes avec son frère dans le grenier familial. Dans le café où nous le rencontrons, il nous confie qu'initialement les cultures avaient seulement pour but de subvenir à leurs consommations personnelles.

Une fois son diplôme en poche, Timothée est engagé dans un garage : le travail est pénible, les horaires sont longs, les heures supplémentaires ne sont pas payées et le froid est glacial en hiver. Il s'oriente alors vers l'industrie, domaine qu'il apprécie davantage. Timothée emménage dans son propre appartement, accompagné de ses plants de cannabis. Un an plus tard, il rencontre une jeune femme avec qui il entame une relation intime. Timothée est très amoureux, ils s'installent rapidement dans ensemble dans une grande maison avec un jardin. Timothée décide à ce moment de se séparer de ses plantations : « Quand on a déménagé, j'avais arrêté de cultiver, je me suis dit maintenant c'est notre vie de couple, on arrête les conneries ».

Quelques mois plus tard, alors qu'il conduit son amie au travail, Timothée se fait contrôler par la police et écope d'un retrait de permis de six mois pour excès de vitesse et taux trop élevé de cannabis. Même s'il ne cultive plus, il fume toujours beaucoup. Malgré cette sanction, Timothée continue à conduire chaque jour. À moto, il sort de la route et endommage des barrières de sécurité. Pris de peur, il prend la fuite, mais la police le retrouve bien vite : son permis lui est définitivement retiré et l'amende est conséquente. Les ennuis se succèdent. Son couple bat de l'aile et son amie le quitte. Timothée vit très mal cette séparation et tombe en dépression. Il perd son emploi et se retrouve au chômage. Après quelques assignations auxquelles il ne se présente pas, il est exclu du chômage. Ses consommations de cannabis augmentent, mais « fumer coûte cher ». Il recommence alors à cultiver. « J'étais sans emploi, et sans chômage aussi. Je n'avais aucune rentrée d'argent. J'ai commencé à vendre un petit peu, et un peu plus. J'utilisais ça pour survivre ». Jusqu'au jour où la police débarque chez lui pour une perquisition. Timothée est incarcéré avant d'être astreint à des travaux d'intérêt général pour payer ses amendes. Il déménage et se conforme à un suivi de probation ordonné qu'il prend très au sérieux. Il trouve du soutien notamment dans la gestion de ses finances. Il est désormais bénéficiaire de l'aide sociale et décide de repasser son permis de conduire, sans quoi il lui est trop compliqué de retrouver un travail, dans un garage par exemple. L'abstinence requise n'est de loin pas facile pour Timothée qui fume quotidiennement depuis plus de 15 ans. Une alternative pour lui est de consommer désormais du CBD « 100% légal ». Timothée est déterminé et serein à l'idée de récupérer son permis de conduire et retrouver un travail.

Une année et demie après notre première rencontre, entre deux vagues de pandémie de Covid-19, Timothée nous dit être très remonté et affecté par les événements qui ont marqué sa vie dernièrement. Il explique avoir cessé de consommer du cannabis et obtenu son permis de conduire moyennant un investissement financier important. Son mandat de probation est terminé. Alors qu'il envisageait un nouveau départ, il est contrôlé par la police en rentrant de l'enterrement de sa grand-mère. Son test d'urine effectué sur le bord de la route est positif, confirmé ensuite par un dépistage sanguin. Il perd à nouveau son permis et est condamné à 18 jours de prison ferme en raison d'un taux trop élevé de THC dans le sang. Depuis, Timothée dit avoir complètement baissé les bras et ne plus espérer reconduire un véhicule à moteur un jour. « Je suis dégoûté, j'ai abandonné vu ce que ça m'a coûté en efforts, en temps et en argent. Je ne veux même plus essayer ». Il jure n'avoir fumé que du CBD et estime que la loi est défailante. Il est révolté contre le système et se résout à projeter un nouveau projet professionnel dans l'agriculture et vivre sur place afin de ne pas se compliquer la vie dans les transports en commun. Sa consommation de cannabis est à nouveau au plus haut et il n'envisage ni arrêt ni diminution. Oscillant entre colère, frustration et déception, Timothée nous partage dans le même élan vouloir partir voyager une fois toutes les restrictions sanitaires levées.

Jim (GC)

Jim voit le jour en 1994 dans un village romand. Il est fils unique de l'union de ses parents. De la première union de sa mère sont nés un demi-frère et une demi-sœur dont il n'a jamais fait la connaissance. Durant sa scolarité, Jim ne rencontre aucune difficulté particulière. Son enfance devient moins paisible à l'âge de 16 ans, lorsque les tensions entre ses parents s'accroissent. Les conflits sont tels qu'il est placé en foyer où il vit jusqu'à sa majorité. Côté formation, Jim termine son école obligatoire, mais ne trouve pas de place d'apprentissage. Il s'inscrit alors dans une école publique de perfectionnement scolaire pendant une année, durant laquelle il effectue plusieurs stages en tant que magasinier. Alors âgé de 17 ans, Jim ne parvient toujours pas à décrocher une place pour entamer un CFC. Lorsqu'il a 18 ans, bien que sans activité professionnelle ou occupationnelle, il emménage dans son propre logement. Ses consommations d'alcool et de cannabis, initialement à but festif, deviennent désormais quotidiennes pour « combler l'ennui » dit-il. Jim boit de façon excessive, seul, chez lui. Il nous explique que sous l'emprise de l'alcool, il « dérape » et violente physiquement sa mère. Il ne nous donne pas plus de détails sur son affaire pénale, nous dit seulement avoir été condamné à une peine privative de liberté d'un an ferme pour ces faits-là. Rétrospectivement et à ses yeux, son incarcération a été « un séjour salvateur » lui permettant d'être abstinent et se « restructurer mentalement ». Durant sa détention, il prend goût à la lecture et découvre la philosophie qui occupe aujourd'hui une place importante dans sa vie. Depuis sa libération et durant les trois années de son mandat probatoire, il a l'obligation régulière d'effectuer des prises d'urine et de rencontrer un psychiatre. Jim est bénéficiaire d'une rente AI en raison de troubles psychologiques qu'il ne

développe pas davantage. Il souhaite toutefois, et dans un futur proche nous dit-il au moment du premier entretien, trouver un emploi.

Environ une année après notre première rencontre, nous retrouvons Jim qui nous raconte que ce projet s'est concrétisé puisqu'il est investi dans une activité occupationnelle de jardinage obtenue via l'aide de son agent de probation. Il s'étend longuement sur ses convictions mûes dit-il par la personne « froide, ouvertement raciste, sexiste et antimondialiste » qu'il estime être. Fort de ces dernières, il a aujourd'hui pour projet de mettre de l'argent de côté pour quitter la Suisse à destination de la Russie ou de la Chine, afin d'y rencontrer une partenaire et fonder une famille.

8.1.2. Le parcours dual

Le parcours *dual* renvoie à celui des probationnaires qui ont manifesté beaucoup de honte par rapport à leur délit de cyber-pédopornographie. Son tracé restitue la dualité qui les anime, en ce que coexiste d'un côté leur volonté à maintenir les apparences et de l'autre leur crainte de céder à une activité non seulement illégale, mais également socialement très réprouvée.

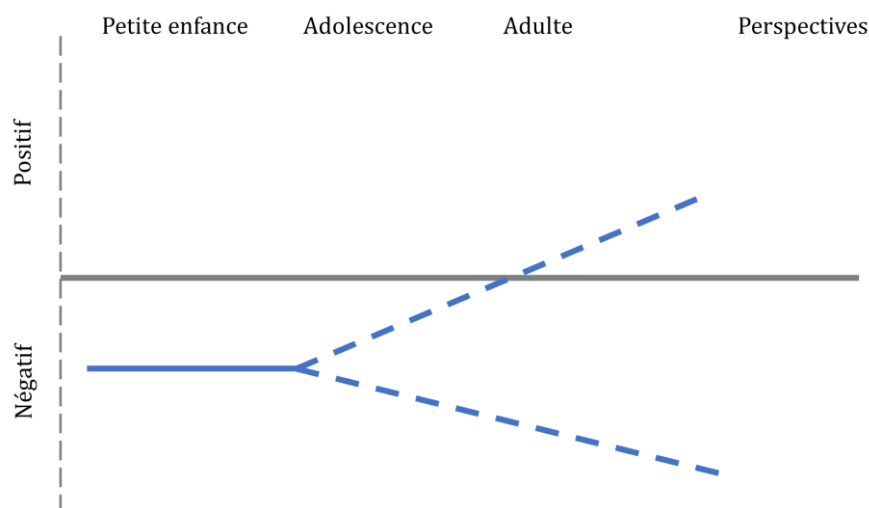


Figure 15: Parcours dual.

Le parcours de **trois probationnaires**, Kevin, Marc et Zoran, correspond à cet idéal-type. Tous trois rapportent avoir éprouvé durant leur enfance le rejet et de grandes difficultés d'appartenance. Marc a connu les placements répétés dans des familles d'accueil, alors que Kevin est mal dans son corps et souffre du regard et des moqueries de ses camarades. Pour Zoran, c'est le départ de son pays d'origine et le fait d'avoir été élevé par un seul de ses parents qui l'ont toujours fait se sentir comme « un autre ». L'adolescence est caractérisée pour tous les trois par la formation professionnelle et les premières relations affectives. Il l'est aussi par la découverte de l'internet et des logiciels informatiques qui seront bientôt les supports de leurs délits. L'âge adulte est marqué par le mariage pour Zoran et la naissance d'un enfant pour Kevin et Marc, lequel officialise dans la foulée son *coming out*. Il l'est aussi pour tous les trois par leur première arrestation, puis condamnation et astreinte à un traitement pénalement ordonné.

La peur d'être étiqueté en tant que « criminel » occupe une place prépondérante dans leurs récits. Tous éprouvent beaucoup de gêne et de solitude puisque tous trois ont préféré taire à leurs proches leurs contacts avec la justice. Dans un même temps, Kevin, Marc et Zoran se disent déterminés à vouloir « aller de l'avant » suite à un mandat probatoire qui s'est « très bien passé » et nourrissent des projets pour l'avenir.

Zoran (OD)

Zoran naît en 1987 dans un village en Serbie. Il arrive en Suisse à l'âge de trois ans, aux côtés de son frère aîné et de ses parents. Il apprend le français à l'âge de 5 ans une fois scolarisé. Après son septième anniversaire, ses parents se séparent et son père retourne vivre en Serbie accompagné de son frère. Zoran, lui, demeure en Suisse avec sa mère et se rend sporadiquement en Serbie pour y passer des vacances. Peu après, il apprend que son frère rencontre des problèmes de toxicodépendance et est profondément marqué de le voir, à 12 ans, s'injecter de l'héroïne. À la suite de sa scolarité obligatoire, il intègre une école de commerce et obtient son diplôme trois années plus tard. Naturalisé suisse dans l'intervalle, il effectue ensuite son service militaire, période qui rime par ailleurs avec la réunion sentimentale de ses parents et le retour de son père au domicile suisse. Zoran apprend progressivement à connaître ce père jusque-là absent et se résout au constat qu'il a du mal à le supporter. C'est au travers de son travail à temps plein dans le domaine de l'industrie qu'il se change les idées et trouve une forme de soulagement. Le soir, lorsqu'il rentre chez lui, il s'enferme dans sa chambre et, exprime-t-il, « traîne sur le web ». Quelques mois plus tard, il décide d'emménager dans son propre appartement où il continue de passer beaucoup de temps devant son ordinateur. Il regarde des vidéos de tous genres, mais surtout à caractère pornographique et « tombe », dit-il, sur des productions mettant en scène des enfants. Un matin, son appartement fait l'objet d'une perquisition par la police. Son ordinateur est confisqué pour en vérifier les contenus. Sans autres détails, Zoran nous dit s'en être « bien sorti », dans la mesure où ce problème survenait pour la première fois.

Au quotidien, lorsqu'il n'est pas devant son écran ou au travail, Zoran aime jouer aux fléchettes ou à la pétanque avec ses amis avec lesquels il fonde un club. Toutefois, ces occupations souligne-t-il ne suffisent pas pour combler sa solitude. Alors qu'il est en vacances en Serbie pour rendre visite à son frère, il fait la connaissance de Lisa et entame avec elle une relation « à longue distance », ponctuée de voyages réguliers en Serbie pour la retrouver. Durant cette période, il apprend que son père est atteint d'un cancer. Cette nouvelle le chamboule. Il vit aussi une nouvelle perquisition et, cette fois, une arrestation. Il lui est à nouveau reproché de visionner et détenir des images illicites. Zoran explique le visionnement de ces images par son sentiment d'ennui chronique. Il n'en parle cependant à personne. Une condamnation est prononcée avec sursis, assortie d'une assistance de probation et d'un suivi thérapeutique pendant deux ans. Zoran parvient à garder son emploi et fait en sorte que rien ne se sache.

Entre temps, l'état de santé de son père se péjore et ce dernier décide de repartir en Serbie pour passer ses derniers jours dans une maison familiale à la campagne. Zoran le rejoint alors qu'il ne lui reste que quelques semaines à vivre, pour être à ses côtés. Durant ce séjour et après trois mois de relation, il se marie avec Lisa. Son père décède quelques semaines plus tard, ses mains entrelacées dans les siennes. Malgré la relation quelque peu distante qu'il a longtemps entretenue avec lui, Zoran est profondément touché par son décès et trouve du réconfort auprès de son épouse. À l'issue de la cérémonie d'adieux, il rentre en Suisse en attendant que Lisa puisse le rejoindre au motif d'un regroupement familial.

Lors de notre dernière rencontre presque deux ans après la première, nous remarquons que Zoran a pris du poids. Il paraît heureux. Il nous confie qu'après de longs mois d'attente, « elles sont enfin arrivées ». « Elles », ce sont Lisa et sa fille née d'une précédente union. Il dit se sentir bien, entouré de sa famille qu'il espère agrandir. Il nourrit le projet d'emménager dans un appartement plus grand et se réjouit d'un prochain rendez-vous avec son banquier pour discuter des possibilités d'acquérir un bien immobilier. Il travaille maintenant depuis 12 ans dans la même entreprise, laquelle est en cours de restructuration suite à un rachat. Il lui a été proposé d'entreprendre des stages et acquérir de nouvelles compétences pour intervenir dans un autre secteur de la nouvelle structure. Zoran n'est pas inquiet pour son poste, mais préfère rester prudent face au changement. Il verra bien. Il nous explique qu'il ne passe plus autant de temps sur son ordinateur, car sa vie « est bien remplie entre son travail, sa femme, et sa belle-fille ». Il vient de terminer sa période probatoire et, selon ses mots, « tout s'est déroulé dans les règles de l'art ». Il nous raconte que son agent de probation a su le mettre à l'aise tout en contribuant à lui faire comprendre la gravité de ses délits. Ensemble, et conjointement avec sa thérapeute, ils ont travaillé sur une meilleure compréhension des raisons de ses actes afin d'éviter qu'ils se reproduisent. Il dit se sentir soulagé et se décrit comme « un homme comblé ».

Marc (GC)

Né en 1987, Marc est placé avec son frère aîné dans une famille d'accueil en France voisine à l'âge d'un mois. Il explique que ses parents, témoins de Jéhovah, étaient incapables de s'occuper d'eux. Ces derniers auront par la suite une fille, de 4 ans sa cadette, qui rejoint une autre famille d'accueil. Marc entretient de bonnes relations avec sa famille d'accueil et notamment les deux filles aînées de ses parents adoptifs, qui divorcent à son adolescence. Avec ses parents biologiques en revanche, Marc garde des contacts sporadiques et peu investis affectivement. Il décide à l'âge de 15 ans de ne plus les revoir en raison de différends qu'il ne détaille pas.

A 17 ans, Marc entame une relation avec une femme de 33 ans son aînée et s'établit à sa majorité avec elle dans le sud de la France. Leur union dure 6 ans et Marc vit très douloureusement leur rupture, qu'il explique par une absence de projets communs due à leur différence d'âge. Il retourne alors vivre auprès de sa mère adoptive à 24 ans et trouve un emploi dans un supermarché. Trois ans plus tard, il débute une nouvelle relation amoureuse initiée sur un site de rencontre. Le couple donne naissance à une petite fille en 2016 et Marc prend son rôle de père très à cœur. Il emménage en Suisse chez sa compagne et trouve rapidement un emploi, en intérim d'abord, puis fixe dans le secteur du nettoyage dans un établissement médico-social.

Passé la trentaine, Marc apprend que son frère et sa sœur biologiques attendent un enfant. Son frère était parvenu à la retrouver avec son aide lorsqu'ils étaient jeunes adultes, mais Marc ignorait tout de leur couple. Il accueille la nouvelle comme une trahison, plus encore lorsqu'il réalise que toute sa famille adoptive est au courant et ne blâme pas cette relation incestueuse. En 2020, il décide de couper les ponts avec eux aussi.

C'est durant cette période de grands bouleversements que Marc explique être tombé « par hasard » et fréquenter par « curiosité malsaine » un site internet russe de publication d'images d'enfants. S'il pensait dans un premier temps « lutter » de manière « anonymous » contre les personnes actives sur ce genre de sites, il finit par entrer en contact très régulier avec l'une d'elles. C'est dans ce cadre qu'il publie en 2019 un commentaire qu'il qualifie d'« assez malsain » sur sa fille alors âgée de 3 ans. Au moment de son arrestation en juin 2020, l'identité de son interlocuteur, un enquêteur, lui est révélée. Marc est placé en détention provisoire pendant un mois avant d'être libéré sous conditions, notamment celle de respecter un éloignement de sa fille et de son amie. Il est licencié pour abandon de poste qui coïncide avec sa détention qu'il a tue et loge dans un hôtel. Dans l'attente de son jugement, il est contraint de se présenter à la probation et d'entamer un suivi thérapeutique auprès d'un sexologue.

Une année après notre première rencontre, la situation de Marc a peu évolué. Il est toujours en attente de jugement et interdit d'approcher sa fille. Il n'a pas eu l'occasion de s'expliquer avec la mère de son enfant et pense que sa relation est compromise en raison de son acte. Marc vit mal cette situation, mais dit comprendre qu'il n'a d'autre choix que de « faire avec ». Il souligne qu'il a récemment trouvé un emploi fixe dans la plonge d'un restaurant, grâce à l'aide du chômage. Il a également quitté l'hôtel pour un appartement en sous-location. Marc relate prendre son mal en patience et se réjouir « d'en finir pour passer à autre chose ». Il garde espoir que la mère de sa fille le pardonne.

8.1.3. Le parcours fracturé

Le parcours *fracturé* se caractérise par la commission d'une infraction isolée, mais grave qui opère une rupture nette dans une trajectoire de vie jusqu'alors plutôt linéaire.

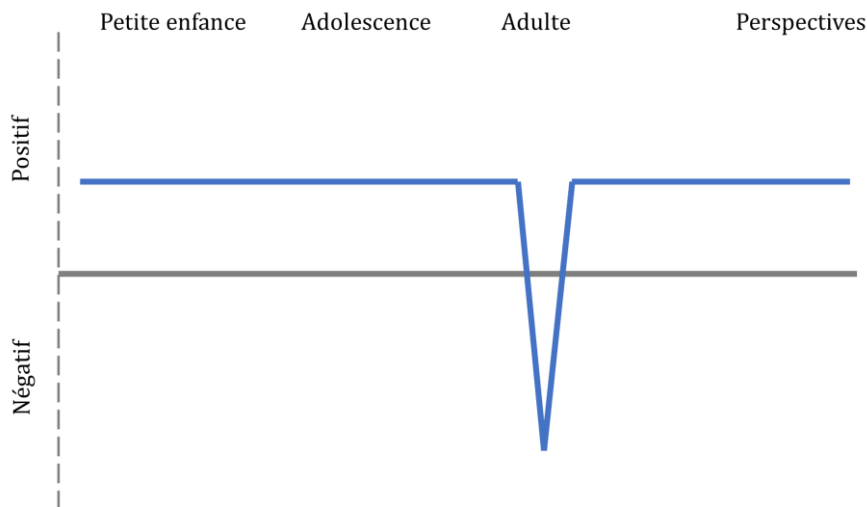


Figure 16: Parcours fracturé.

Sept probationnaires présentent un tel parcours : Cristian, Enrico, Enzo, Marcel, Sean, Selim et Vincent. Leurs récits présentent le dénominateur commun de souligner avec insistance un événement grave dont ils ont été les acteurs principaux à l'âge adulte. Tous rapportent ainsi une enfance et une adolescence dans l'ensemble bien vécue, malgré des épisodes très éprouvants pour certains, mais qui n'ont à leurs yeux eu aucune incidence sur leurs problèmes avec la justice. Tous relaient aussi une entrée dans l'âge adulte très conventionnelle, marquée par le travail, une relation affective stable et/ou la naissance d'un ou plusieurs enfant(s). C'est l'infraction et l'infliction subséquente d'une sanction privative de liberté qui marquent un arrêt net de leur vie somme toute assez ordinaire. Que l'infraction ait été mue par un sentiment de victimisation pour Cristian ou de détresse profonde pour Marcel et Sean, en réponse à un contexte professionnel particulier pour Enrico, Enzo et Selim ou encore en raison d'un accident de circulation pour Vincent, tous rapportent une descente vertigineuse, suivie d'un travail de reconstruction progressif pour tenter de renouer avec « *leur vie d'avant* ».

Leurs récits oscillent entre fatalisme et résilience. Ils sont aussi emprunts d'espoirs, mais le plus souvent mesurés et traversés de regrets.

Cristian (OD)

Cristian naît au Kosovo en 1979, de confession catholique dans ce pays de confession majoritairement musulmane. Son père travaille en Suisse depuis 1968 et revient sporadiquement rendre visite aux membres de sa famille restée au pays. Au fil des années, sa mère et ses six frères et sœurs rejoignent son père en terre helvétique. Lorsque Christian arrive en Suisse, il est âgé de 13 ans et ne parle pas un mot de français. Il décrit sa scolarité comme compliquée, mais parvient à terminer son école obligatoire avant d'entamer un apprentissage dans le domaine de la construction horlogère. À l'issue de sa formation, il trouve un emploi en tant que décolleteur. Parallèlement, il suit des cours de karaté et obtient sa ceinture noire. Il est naturalisé Suisse à l'âge de 31 ans et dit en être fier. Il s'entend particulièrement bien avec un de ses frères et s'associe à lui pour ouvrir un restaurant.

Un soir de sortie, il prend part à une altercation et sort une arme à feu pour menacer l'homme qu'il tient responsable d'avoir malmené son amie. Ce dernier se jette sur l'arme, le coup part. Après avoir tiré,

Cristian appelle l'ambulance pour venir au secours de l'homme qu'il a blessé et qui subira plusieurs semaines d'hospitalisation.

Une procédure pénale est ouverte pour tentative de meurtre. En 2014, Cristian est condamné à huit années de peine privative de liberté. Son amie le quitte avant d'être hospitalisée en institution psychiatrique pour dépression suite aux événements. Alors que Cristian est incarcéré, sa mère décède. C'est un gros coup dur pour lui de perdre coup sur coup deux de ses proches et de ne pas pouvoir assister à la cérémonie d'adieu de sa mère. Pendant son incarcération, il compte sur le soutien de sa famille et de quelques connaissances. Il reçoit chaque semaine des visites et des paquets. Après cinq ans fermes, il obtient peu à peu des élargissements de régime jusqu'à travailler à l'extérieur le jour et rentrer en prison pour la nuit. En prison, il prend le temps de lire la bible plusieurs fois et l'annote de post-it. Il trouve en la religion un réel réconfort et songe même à exercer en tant que pasteur de rue une fois libéré. Alors qu'il est toujours incarcéré, il renoue avec une ancienne petite amie et se remet en couple. Au moment de sa libération, en 2019, il emménage avec elle et son fils âgé de quatre ans.

Lorsque nous nous rencontrons pour la première fois, Cristian est libre depuis trois mois. Il nous explique qu'il n'entretient pas une bonne relation avec son agent de probation au motif que celui-ci ne connaît pas bien son dossier. Cristian est à la recherche d'un travail fixe, car il a déjà occupé deux emplois en intérim dans le domaine de l'horlogerie et de la construction depuis sa sortie de prison. Il souligne que son réseau dans la région est un avantage, mais que la connaissance de son passé judiciaire lui fait obstacle pour décrocher un emploi sur le long terme.

Une année et demie après notre première rencontre, nous retrouvons Cristian très déçu de ne pas avoir trouvé d'emploi fixe, une recherche rendue plus difficile encore par la crise sanitaire. Son projet de créer une pastorale de rue n'a pas abouti, car il a appris qu'elle requiert une formation pour laquelle il dit n'avoir ni les moyens ni le courage. Côté sentimental, il vient de rompre avec son amie et a déménagé. Pour occuper son temps libre, il travaille dans l'entretien des jardins de sa ville en tant que bénévole et effectue quelques petits travaux pour une association chrétienne. Au quotidien, Cristian doit aussi honorer de nombreux rendez-vous en lien avec son passé judiciaire, ce qui complique sa quête d'un emploi fixe à temps plein. Chaque mois, il a l'obligation de se rendre chez son médecin pour des prises de sang destinées à vérifier son abstinence à l'alcool. Il est aussi contraint de suivre un traitement psychothérapeutique et de se présenter toutes les deux semaines à la probation. Il y a toutefois fait la connaissance d'un nouvel agent référent, dont il dit qu'il est « beaucoup plus à l'écoute ». Cristian dit se reconstruire petit à petit bien qu'il manifeste des difficultés à revivre en liberté. Il explique qu'après tant d'années passées en prison, il se sent comme effacé : « C'est pas facile, c'est comme si je n'étais pas chez moi, toutes ces années où vous n'êtes pas là, même quand je suis avec ma famille, je ne sens pas que je suis là ». Ses propos témoignent alors d'un certain fatalisme, qu'il jugule en s'en remettant à Dieu et en tentant de garder un minimum d'espoir et de confiance en l'avenir. Quelques mois plus tard, au moment où nous le sollicitons pour relire son portrait, il y ajoute non sans fierté qu'il a une nouvelle fiancée, enceinte de 6 mois d'un garçon.

8.1.4. Le parcours marginalisé

Le parcours *marginalisé* rend compte de celui de personnes particulièrement isolées, voire désinsérées dans la société au moment où nous les avons rencontrées pour la première fois, le plus souvent en raison d'importantes addictions ou de graves problèmes de dépression. Tous les probationnaires associés à ce parcours présentent une atteinte générale à leur santé physique et mentale et ne sont pas (encore) en mesure d'avoir ni emploi ni relations stables. Résolument dictée par une succession d'événements négatifs dès la petite enfance, la forme de ce parcours consiste en une parabole dont la descente est continue jusqu'à « toucher le fond », avant de laisser paraître une faible remontée alimentée par des événements et des perspectives plus prometteuses.

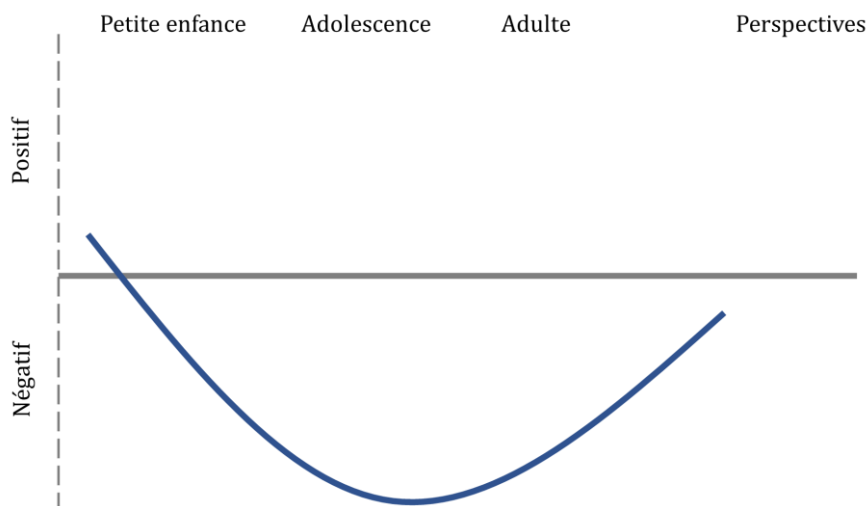


Figure 17: Parcours marginalisé.

La trajectoire de **six probationnaires** est associée au parcours marginalisé, à savoir celui d'Almir, David, Léo, Rodrigo, Stefano et Sylvain. Leur trajectoire est d'emblée marquée par une enfance douloureuse, jalonnée de séparations, de placements ou encore de grandes difficultés liées un ou plusieurs déracinements. La période de l'adolescence est aussi imprégnée d'un fort sentiment de mal-être général pour Almir et Rodrigo et de consommations rapidement problématiques pour tous les autres. Tous parviennent toutefois à achever leur formation, à l'exception de Sylvain. À l'âge adulte, les consommations sont régulières et si difficiles à tenir à distance, qu'elles scellent l'addiction et les premiers problèmes avec la justice. Les délits pour lesquels un jugement de condamnation est rendu se soldent par des incarcérations suivies de mandats de probation. Sinon la naissance d'une enfant pour Stefano, les événements difficiles se succèdent, tels que le décès de proches souteneurs ou la perte d'un emploi. L'entrée dans un centre de réhabilitation pour David, Léo et Sylvain, ainsi que le début d'un suivi psychologique pour tous marquent de brefs temps de répit.

La fin du mandat probatoire coïncide avec une motivation à renouer avec une vie plus conventionnelle. David et Stefano nourrissent des perspectives d'arrêt de la consommation. D'autres projets constructifs sont cités, tels que celui de retrouver un travail stable (David et Léo), fonder une famille (David et Stefano) ou reprendre le sport (Almir et David). Les projections sont plurielles, mais l'espoir demeure timide.

David (OD)

David est né en Suisse en 1984. Sa mère est d'origine sud-africaine et son père suisse. À l'âge de deux ans, il part vivre en Afrique du Sud accompagné de ses parents et de son frère cadet. Ses parents divorcent quatre ans plus tard, impliquant que son frère et lui déménagent avec leur mère dans la maison de leur grand-mère, laquelle se situe dans un quartier réputé « chaud ». Suite à la nouvelle union de leur mère avec un homme de nationalité israélienne et de confession juive, ils s'installent rapidement chez lui. David accepte difficilement cette nouvelle relation, il ne se sent pas en accord avec les principes religieux qu'ils qualifient de « stricts » de celui qui devient son beau-père. Sa mère se convertit au judaïsme et donne naissance à une petite fille.

À l'âge de 15 ans, David explique « se rebeller » et quitte le foyer familial. Il vit tantôt chez des connaissances, dans la rue ou sur le campus de l'Université où il poursuit des études en marketing. Cette période de grande fragilité accentue ses consommations de drogues dures initiées à l'âge de 12 ans. Il est dépendant au crack et à l'héroïne à l'âge de 16 ans. Il fait au total huit séjours en centres de désintoxication, dont l'un dure plus d'une année, mais qui ne permettent pas de le distancer du produit. Il parvient toutefois à obtenir son diplôme universitaire.

À plusieurs reprises, il décroche des emplois, mais ses revenus ne suffisent pas pour assurer ses consommations. Il vole deux employeurs, escroqueries qui le conduisent en prison où il reste enfermé deux ans. Il raconte l'incarcération comme un calvaire, celui d'être « entassé à 60 dans une cellule avec un seul repas par jour ». À sa sortie, il se retrouve à nouveau dans la rue et fréquente une copine elle aussi consommatrice. Mère d'un enfant, ils vivent tous les trois dans leur voiture. En 2006, sa compagne tombe enceinte. Leur petite fille née, le couple se fait dénoncer aux services sociaux. Les enfants leur sont retirés, le couple se sépare peu après.

David, révolté par les violences qui gangrènent le pays, relate aussi s'être fait poignarder à trois reprises. C'est à cette époque qu'il découvre que le système suisse permet à ses ressortissants l'accès au minimum vital. Sa décision est prise. En 2010, il réserve un aller simple et débarque en Suisse sans connaître un mot de français. Pour lui, le choc culturel est terrible, en raison dit-il du « manque d'ouverture d'esprit des citoyens suisses » et de la difficulté à tisser des liens avec autrui. Il s'accroche, car cet emménagement est synonyme d'une nouvelle vie, mais aucun traitement de substitution ne dure, autant que ses emplois en raison de lacunes en français. Les étiquettes de David, bénéficiaire de l'aide sociale, consommateur d'héroïne et délinquant, se maintiennent. Il multiplie les vols, les fraudes puis un brigandage. En 2013, il est condamné à six mois de détention ainsi qu'à une mesure ambulatoire. À la fin de sa peine, il séjourne dans un centre de réhabilitation où il rencontre sa copine actuelle, infirmière dans le lieu. Ils emménagent ensemble après quelques mois de relation.

Lorsque nous le rencontrons pour la première fois, il a purgé trois mois de prison pour une affaire ancienne. Il consomme toujours, mais ne commet plus de délits : l'aide de sa conjointe lui procure une stabilité qu'il a longtemps recherchée.

Lors de notre deuxième rencontre, le couple a pour projet de fonder une famille, mais David regrette que la drogue occupe dans sa vie une place toujours importante. Il espère en finir pour de bon avec la justice une fois sa période probatoire terminée, même s'il nous précise qu'il risque de se faire condamner pour des amendes de transports publics impayées. Au moment où nous le sollicitons pour relire son portrait, il nous apprend avec fierté la naissance de son fils et partage son inquiétude d'en être séparé, dépendamment de l'issue de la décision relative aux faits précités.

Stefano (GC)

Né en 1977 dans une grande ville romande, Stefano a un frère de 10 ans son aîné avec lequel il entretient une bonne relation. Lorsqu'il a six ans, ses parents divorcent, ce qui conduira son père à quitter la Suisse pour l'Italie. Il ne donnera que très peu de nouvelles ensuite. Après sa scolarité obligatoire, Stefano entame un apprentissage en tant que menuisier auquel il met fin après une année. Il se réoriente vers la profession de mécanicien et obtient son CFC en 1997. Il trouve rapidement un travail dans la branche, emploi qu'il investira pendant 13 ans.

En 2010, Stefano perd son permis de conduire en raison d'excès de vitesse à répétition. Consécutivement, il perd son emploi faute de ne plus avoir le droit de rouler. Il ne cesse cependant pas de continuer à prendre le volant, les arrestations se succèdent et le mènent à sa première incarcération qui durera quelques mois. À sa sortie de prison, Stefano se retrouve à la rue, un « gros coup dur » dit-il. Ses consommations de drogue jusqu'alors « récréatives » s'intensifient. Elles deviennent le seul moyen d'oublier la détresse et l'hostilité qui caractérisent la vie de sans-domicile fixe. Il bénéficie certes de l'aide sociale, mais ne parvient pas à subvenir à ses besoins et commence à commettre des vols. Il relève avoir pour quelque temps décroché un emploi dans un garage, malgré son absence de permis, mais une bagarre avec son patron le mènera à son licenciement.

En 2012, Stefano engage une relation sentimentale et emménage avec une femme qui souffre elle aussi de toxico-dépendance. Les vols prennent progressivement de l'ampleur, des braquages devenant nécessaires pour « se faire de l'argent » afin d'assurer leurs consommations. Le couple reste ensemble quatre années et se rompt après une énième dispute. Léa dénonce Stefano pour des infractions commises par le passé, lesquelles donnent lieu à une incarcération d'une durée de presque deux ans.

En 2018, la libération conditionnelle de Stefano est subordonnée à une obligation de quitter le territoire cantonal. Ce déménagement représente pour lui à la fois une grande contrariété, mais aussi un choc de quitter le milieu urbain où il a grandi pour s'établir dans un village rural à l'autre bout de la Suisse romande. Il parvient à surmonter sa colère et sa peine eu égard au fait qu'il bénéficie gratuitement d'un logement appartenant à sa mère.

C'est dans ce contexte que nous le rencontrons pour la première fois. Il nous explique être à la recherche de repères. Il peine toujours à accepter ce déménagement contraint, mais tente malgré tout de voir le bon côté des choses : il a espoir de se reconstruire, de mener une vie plus saine, de stopper ses consommations de produits stupéfiants, de se distancer de fréquentations dont l'influence est néfaste pour lui, autrement dit de prendre un « nouveau départ ». Telle était aussi l'intention du juge lorsqu'il a prononcé cette mesure reconnaît-il.

Lorsque nous nous revoyons 14 mois plus tard, Stefano vient à notre entretien accompagné d'une jeune femme avec laquelle il est en couple depuis 6 mois. Il semble très heureux. Il a pris un peu de poids et apparaît en meilleure forme physique. Il nous décrit sa copine comme son « ange gardien » en ce sens qu'elle a su l'aider au moment où il en avait le plus besoin. « Elle m'a sauvée du pire, je crois qu'elle est la meilleure chose qui me soit arrivée ». Selon lui, cette relation lui a permis de se défaire de sa dépendance. Il a désormais débuté un travail dans le domaine de la construction et envisage de repasser son permis de conduire. Le jeune couple rêve alors ensemble d'acquérir un van et de partir en road trip durant les mois estivaux. Contacté plusieurs mois plus tard pour relire son portrait, Stefano nous informe qu'il a obtenu son permis de conduire et qu'il est devenu père d'une petite fille.

8.1.5. Le parcours d'endurance

Le parcours *d'endurance* est caractérisé par une trajectoire délinquante. Les récits qui lui sont associés sont en effet ceux de probationnaires qui se sont installés dans la délinquance très tôt, dès leur (pré-)adolescence. Ils ont vécu de nombreuses arrestations, plusieurs jugements et condamnations pour des actes qui le plus souvent leur ont été, bien que brièvement, financièrement profitables. La forme de la courbe est une parabole descendante marquée essentiellement par des contacts répétés avec la justice, laissant place au moment de notre deuxième entretien à des perspectives plus conventionnelles.

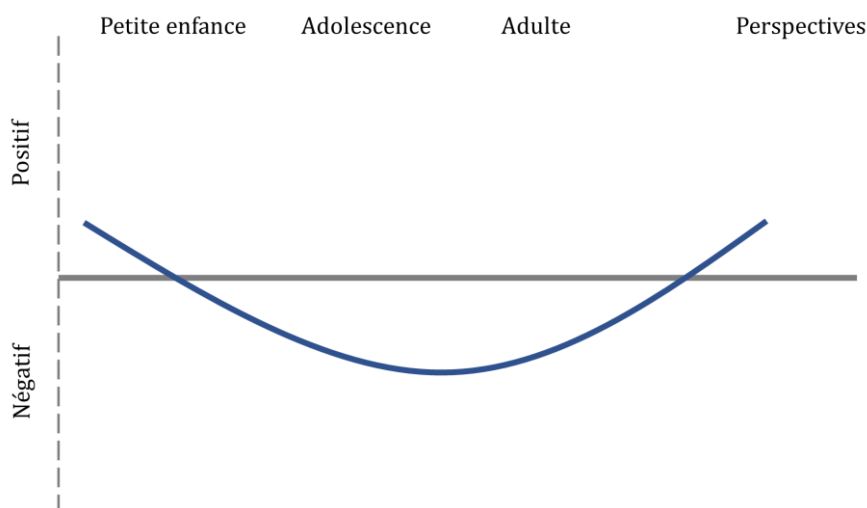


Figure 18: Parcours d'endurance.

Ce parcours est associé à **quatre probationnaires** : Arnaud, Awot, Hugo et Skander.

À propos de leur enfance, Awot et Skander soulignent la fuite du pays d'origine en guerre, Hugo son adoption à l'âge de 7 ans et Arnaud une enfance très libre durant laquelle il côtoie très jeune

les « grands du quartier » auquel il rend différents services. Jalonnée d'épisodes de consommation récréative d'alcool et de cannabis avec leurs pairs, c'est à l'adolescence que sont commis les premiers délits en bande suivis pour Arnaud, Awot et Skander d'une incarcération dans une prison pour mineurs. Seul Skander parvient à achever sa formation durant cette période, avant de se marier et de devenir très jeune père. Pour tous, l'âge adulte est marqué par de nombreuses condamnations et allers-retours entre la prison et la société libre.

Au moment de notre deuxième rencontre, tous nous ont relayés vouloir mettre un terme à leur « carrière délinquante » en commençant par effectuer un tri dans leurs fréquentations.

Awot (OD)

Awot naît en Érythrée en 1998. Alors qu'il a cinq ans environ, ses parents se séparent et son père déménage en Suisse, seul. Il le rejoint à l'âge de dix ans, se séparant de son pays d'origine et de sa mère. Dans une grande ville de Suisse romande, il est scolarisé en classe d'accueil durant trois années puis, à l'âge de 13 ans, intègre une classe « régulière ». Awot vit dans un quartier à loyer modéré où il tisse de forts liens d'amitié. Son père travaille du matin au soir et Awot d'être livré à lui-même. La plupart de ses amis sont plus âgés, approchent la majorité, plusieurs lui proposent de « travailler » pour eux. Awot accepte, et, petit à petit, réussit à gagner leur confiance. Il est arrêté pour possession de drogue à l'âge de 15 ans, placé en centre de détention pour mineurs durant plusieurs mois, puis séjourne dans un foyer une année et demie durant.

Au contact des instances judiciaires, Awot n'a jamais dénoncé ses camarades délinquants. Sa loyauté désormais prouvée, à sa sortie, les aînés lui proposent plus de responsabilités. « Ils avaient confiance en moi et ont vu ce que je pouvais leur rapporter ». Awot grimpe alors dans la « hiérarchie » et commet des délits de plus en plus en graves. En raison de sa consommation de cannabis, il devient dit-il paranoïaque et n'a plus confiance en personne. En 2016, tout juste majeur, il entre en conflit avec l'un de ses « supérieurs » suite à une perte de marchandise. Awot est agressé physiquement et décide alors de « se mettre à son compte ». « J'avais compris toutes les ficelles. Je savais que je pouvais le faire par moi-même et que je n'avais plus besoin d'eux ». Une année plus tard, il est pris en flagrant délit lors d'une transaction illégale par la police et prend la fuite. Il s'échappe lors d'une course poursuite avec la police, mais finit par être arrêté et incarcéré quelques mois plus tard, dans une prison pour adultes. Il est libéré après 18 mois de détention et retourne vivre chez son père.

Au moment de notre première rencontre, Awot relate avoir découvert la foi en prison. C'est à ses convictions religieuses qu'il associe la cessation de ses comportements délinquants, celles-ci étant incompatibles à l'acquisition « d'argent facile » et la consommation de cannabis. Il dit s'être progressivement éloigné de fréquentations impliquées dans le trafic, constatant avoir de moins en moins de points communs avec elles. Il a entamé une formation de remise à niveau avec pour projet de faire un CFC puis, à terme, une école pour devenir éducateur. À plus court terme, il souhaite passer son permis de conduire.

Lorsque nous le retrouvons pour la deuxième fois, il nous annonce qu'il vient de remplir cet objectif et poursuit une formation de logisticien. Il est impliqué dans sa communauté religieuse et sa foi apparaît gage de ligne de conduite et de cadre, celui dont il estime avoir manqué durant son enfance. Awot a aussi pour projet de passer son brevet de parapentiste, sport pour lequel il s'est récemment pris de passion et qui lui procure une sensation de liberté. Awot nous raconte également s'être lié d'amitié avec une agente de détention lors de son incarcération. Il a d'ailleurs passé deux semaines de vacances dans sa ferme en montagne. Il a apprécié s'occuper des animaux et passer du temps dans la nature. Il témoigne en ces mots : « Je me sens plus propre, comme si avant j'étais sale (...) ce que j'entretiens est propre aussi et les gens me respectent pour ça, et puis ça me donne une certaine confiance en moi ».

8.1.6 Synthèse liminaire

Si de manière générale, les trajectoires de vie ne sont plus aussi linéaires et prévisibles qu'elles l'ont été par le passé (Heinz & Krüeger, 2001), les différents parcours présentés sont tous ponctués par des marqueurs forts tels que la scolarité et la formation, la rencontre d'une

partenaire de vie, ou encore l'activité professionnelle. Elles le sont également en l'espèce avec la survenance d'événements qui ont mené à un contact avec la justice. Ces événements font régulièrement écho à des situations compliquées vécues dès le plus jeune âge. **Les parcours des personnes que nous avons rencontrées présentent en effet tous de profondes discontinuités** (Cavalli, 2007), notamment familiales, résidentielles et/ou scolaires. Un nombre important d'expériences recueillies traduisent aussi un chemin jalonné de consommations devenues problématiques. Les récits et les idéaux-type de parcours qui en ressortent n'ont aucunement vocation à être généralisables, mais permettent de mieux contextualiser la pluralité des défis qui accompagnent une prise en charge probatoire. Lorsque le passé est lourd, il impacte le présent et fait parfois obstacle au futur. Une telle intervention s'inscrit bien au-delà de la seule volonté d'un individu à renouer avec une vie plus conventionnelle, bien que la motivation au changement soit l'un des indicateurs-clés des approches orientées désistance.

8.2. Motivation au changement

La motivation au changement fait l'objet du premier axe d'intervention de la stratégie OD. De fait, elle constitue le premier indicateur qualitatif lié à la désistance secondaire, décliné sous quatre variables, respectivement (1) le sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle ; (2) l'éloignement de pairs délinquants ; (3) la nature et le degré d'espoir et (4) le développement d'une identité prosociale. Ces variables sont investiguées à l'appui des entretiens individuels réitérés à une reprise auprès des mêmes probationnaires, à une année d'écart au moins. Les analyses reposent ainsi sur deux vagues de 27 entretiens, 16 relevant du groupe OD et 11 du groupe contrôle (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 17).

8.2.1. Sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle

La mesure du sentiment de responsabilité et d'efficacité des probationnaires s'effectue à l'aide d'une échelle à trois niveaux qualifiant ce dernier d'« Absent à faiblement présent », de « Modéré » ou de « Fortement présent ».

La grande majorité des probationnaires rencontrés en premier entretien se sont très peu étendus sur ledit sentiment, tant leur attention était portée à satisfaire leurs besoins primaires, en particulier celui de se loger et de trouver une activité rémunératrice. Lorsqu'un sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle pouvait se lire en filigrane de leurs propos, il concernait essentiellement leur famille et/ou leur activité professionnelle, pour ceux qui étaient en emploi. Le statut de père était ainsi appréhendé comme une grande responsabilité pour les parents d'enfants mineurs, sinon pour deux d'entre eux qui avaient perdu contact avec leur enfant et n'avaient pas l'intention de renouer avec ce dernier (David, Kevin, OD). Deux sujets GC nourrissaient un fort sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle en lien avec leur milieu de travail (Ismaël, et Fernando) et deux autres à l'égard de leurs activités de loisirs structurés (Skander, GC et Zoran, OD).

Lors notre deuxième rencontre, soit au moins une année plus tard, il apparaît que les probationnaires sortent progressivement d'une dynamique de survie décrite lors des premiers entretiens. Ils occupent pour la plupart un logement durable, certains ont trouvé un emploi ou à tout le moins ont renoué avec une occupation, et plusieurs expriment un sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle grandissant, essentiellement à l'égard de leur famille. C'est le cas pour les dix probationnaires (6 OD, 4 GC) qui avaient déjà évoqué leurs enfants en premier entretien, mais aussi pour deux autres qui ont dans l'intervalle fondé leur propre famille (Léo, OD) ou investi le rôle de beau-père (Zoran, OD). Ainsi que l'exprime Léo (OD) :

*« Ma copine et la petite me donnent une certaine stabilité, des responsabilités surtout !
T'as juste envie d'assurer, de gérer, d'amener un salaire à la maison quoi, gérer au mieux. Je trouve que je ne m'en sors pas si mal avec ça, ouais... »*

Plus de la moitié des probationnaires mentionnent également le travail comme vecteur de responsabilité, parmi lesquels sept OD et huit GC. Il est associé à la nécessité de subvenir à leurs propres besoins et ceux de leurs proches, mais aussi à celle de répondre adéquatement aux attentes de leurs employeurs ou de leurs clients, pour ceux qui se sont lancés en tant qu'indépendants. Ils sont ainsi plusieurs à évoquer la nécessité d'« avoir la tête bien sur les épaules » (Stefano, GC) pour effectuer des tâches qui demandent « beaucoup d'attention et de responsabilités » (Arnaud, Bora, OD et Fernando, Selim, Skander, GC)

À l'analyse de l'évolution des deux groupes, nous constatons une **amélioration du sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle généralisée, sans distinction marquée entre les groupes OD et GC** (Figure 19). En effet, 57% du groupe OD et 63% du groupe contrôle ont une évolution favorable de leur sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle sachant toutefois que la proportion de probationnaires OD présentant un sentiment de responsabilité et d'efficacité absent ou faible était plus importante au T1 que celle du groupe contrôle. Enfin, pour une minorité des probationnaires OD (13%), nous observons une évolution négative de ce sentiment.

Sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle

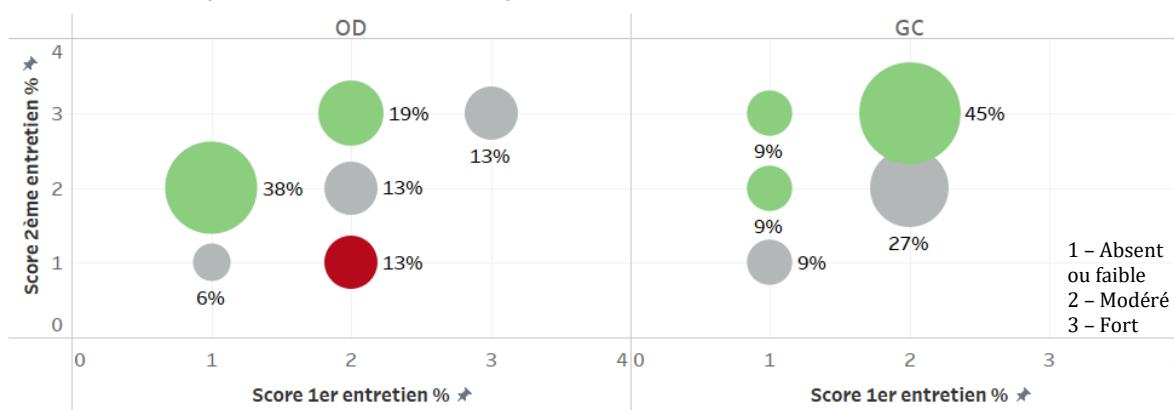


Figure 19: Évolution du sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

8.2.2. Éloignement de pairs délinquants

La mesure de cette variable s'effectue suivant une échelle à trois niveaux qualifiant l'éloignement de pairs délinquants d'« Absent à faible », de « Modéré » ou de « Fort à total ».

Lors des premiers entretiens, 19 des 27 probationnaires rencontrés (10 OD, 9 GC) ont révélé se tenir complètement éloignés de pairs délinquants. Parmi eux, 15 n'ont jamais été en contact avec des pairs délinquants par le passé et quatre (2 OD, 2 GC) nous ont rapporté s'être volontairement détachés de leurs fréquentations pré-sentencielles, afin disaient-ils de tenir à distance les « mauvaises influences ». « Couper les ponts » (Arnaud, OD) apparaissait alors comme la meilleure option étant donné qu'« avoir un bon entourage c'est très important » (Skander, GC).

Cinq probationnaires (4 OD, 1 GC) présentaient un éloignement modéré, dès lors qu'ils disaient avoir entamé un processus de « tri », mais rester en contact avec l'une ou l'autre de leurs anciennes fréquentations et les revoir de manière occasionnelle. Enfin, les trois derniers n'évoquaient pas ou un faible éloignement de leurs anciennes fréquentations (Awot, David, OD et Hugo, GC). Parmi ces huit probationnaires (éloignement modéré, faible ou absent), cinq continuaient de fréquenter des pairs toxicodépendants (3 OD, 2 GC) pour des raisons liées à leur consommation, ou simplement pour se sentir moins seul. Ils exprimaient leur volonté de s'éloigner, mais leur besoin de consommer y faisait obstacle. Pour les trois derniers, jeunes adultes

de retour dans leur quartier, il s'avérait difficile d'éviter leurs pairs issus de la même communauté d'attache.

Au moment du deuxième entretien, tous les probationnaires à l'exception d'un seul (GC), révèlent se tenir à distance de « *mauvaises influences* ». Awot et David, deux probationnaires OD pour lesquels un éloignement n'était pas envisageable une année auparavant, ne fréquentent plus les personnes qu'ils avaient précédemment évoquées comme ayant une influence négative sur leur « *développement personnel* ». En ce qui concerne ceux dont l'éloignement était jugé « modéré » lors de notre première rencontre, il est désormais réputé fort, ou strictement limité aux achats liés à leur consommation. Seul Hugo (GC), malgré un déménagement, explique n'être pas parvenu à s'éloigner de ses fréquentations qu'il disait « *néfastes* » : « (...) *un ami voulait faire un truc et il ne savait pas comment le faire alors je lui ai juste montré comment le faire et puis voilà...* ». Une situation qui lui a coûté une nouvelle incarcération, de courte durée. En revanche, **l'ensemble des probationnaires OD sont parvenus à se tenir totalement éloignés des fréquentations qu'ils jugeaient nuisibles après une année de suivi probatoire**. Se détacher de ses anciennes fréquentations « néfastes » n'est cependant pas chose aisée. Plusieurs relatent avoir dû mettre en place des stratégies d'évitement, par ex. éviter certains lieux et activités. Ils expriment aussi une lourde charge émotionnelle liée à la prise de distance. Ainsi par ex. Awot (OD) explique-t-il qu'il a dû « *accepter le rejet pour aller plus loin* » et « *faire des sacrifices* » malgré le sentiment de solitude induit par l'éloignement.

En analysant l'évolution de cette variable, nous constatons que **l'éloignement de pairs délinquants est quatre fois plus important chez les probationnaires OD (38%)** que chez les probationnaires issus du groupe contrôle (9%) (Figure 20). Cette différence se doit toutefois d'être nuancée, car la majorité des probationnaires n'étaient pas, ou déjà plus en contact avec des pairs délinquants au moment du premier entretien (63% OD et 82% GC).

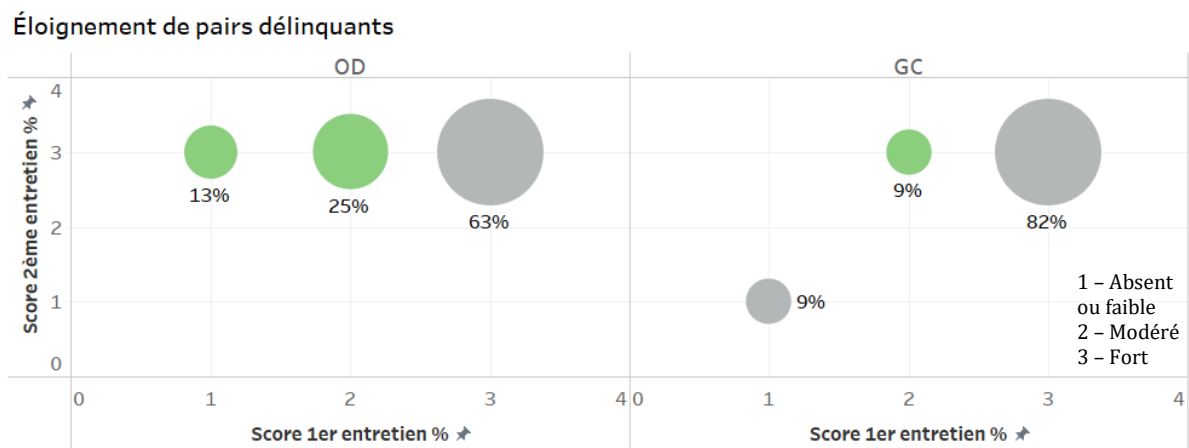


Figure 20: Évolution de l'éloignement de pairs délinquant. Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

8.2.3. Nature et degré d'espoir

La mesure de cette variable implique de s'intéresser d'une part à la nature de l'espoir et d'autre part, à son degré. Ce dernier s'opérationnalise sous une échelle à trois niveaux qui qualifie l'espoir comme étant « Absent ou faiblement présent » (1), « Modéré » (2) ou « Fort » (3).

À l'analyse des données recueillies aux premiers entretiens, il ressortait un fort degré d'espoir, tous registres confondus, chez plus d'un tiers des probationnaires (7 OD, 3 GC). Un tiers rapportait un degré d'espoir modéré (3 OD, 6 GC) et près d'un tiers ne nourrissait aucun ou qu'un faible degré

d'espoir (6 OD, 2 GC). Plusieurs registres d'espoir avaient alors été évoqués. Tout d'abord, l'espoir de « *garder la ligne* », de « *passer à autre chose* » (Arnaud, OD), d'« *aller de l'avant* » et de « *se reconstruire* » (Marcel, GC), de « *regravir les marches* » (Selim, GC) pour déboucher sur « *un après qui ne peut être que beau* » (Kevin, OD). Autant de propos qui font écho au *redemption script* relayé dans la littérature et qui traduisent le bourgeonnement d'une trame narrative et biographique à même de soutenir un engagement durable dans une vie plus conventionnelle (Maruna, 2001). Régulièrement lié à des problèmes de surendettement, l'espoir de trouver un travail occupait également une place prépondérante dans les récits. Les projets professionnels évoqués se résumaient alors souvent à une volonté de travailler afin de payer des dettes et des frais de justice très importants. Les récits recueillis exprimaient aussi beaucoup d'espoirs placés en la famille. Plus de la moitié des personnes que nous avons rencontrées corrèlent leur volonté de voir grandir leurs enfants ou fonder une famille à des lendemains prometteurs. Cinq probationnaires aux prises avec des problèmes de dépendance nourrissent leur espoir « *d'en finir* » avec leurs addictions (4 OD, 1 GC). L'espoir insufflé par la foi était également évoqué par trois probationnaires (Awot, Cristian, OD et Ismaël, GC) qui l'estimaient centrale dans leur vie. Enfin, l'espoir plus général de réaliser des projets personnels était également relayé, comme celui de récupérer son permis de conduire pour six probationnaires OD (Almir, Awot, David, François, Timothée et Vincent) et 3 probationnaires GC (Fernando, Hugo et Stefano), de prendre soin de sa santé mentale (Almir, David et Kevin, tous OD), d'entamer une nouvelle formation (Awot, OD et Jim, GC), ou encore de voyager pour quatre sujets OD (Awot, David, François et Timothée) et cinq sujets GC (Enrico, Jim, Sean, Selim et Stefano).

À l'analyse des données recueillies aux deuxièmes entretiens, nous constatons que la majorité des probationnaires sont parvenus à combler leurs espoirs professionnels (8 OD, 8 GC) et occupent un emploi comme espéré. L'espoir se lit désormais dans la pérennisation de ce dernier. Comme l'explique Selim (GC), la priorité c'est de « *sauvegarder le job* ». Arnaud (OD), Fernando (GC) et Ismaël (GC) qui ont lancé leur propre entreprise espèrent que « *ça va marcher* ». Concernant les espoirs en lien avec la famille, cette dernière est évoquée aussi comme principal moteur du retour à une vie plus stable. Tous les probationnaires qui s'estimaient entourés et soutenus par leurs proches au T1 réitèrent au T2 « *la chance d'avoir une famille* » pour garder confiance en l'avenir (Cristian, Léo et Vincent, OD et Enrico, Hugo, Selim, Skander, GC). L'espoir d'en finir avec les addictions s'est concrétisé pour Stefano (GC) et Léo (OD) qui nous relaient fièrement en avoir « *définitivement terminé avec la drogue* ». Quant à Awot (OD), Cristian (OD) et Ismaël (GC), ils évoquent encore leur foi comme porteuse d'espoirs, même si Cristian (OD) a dû abandonner dans l'intervalle son projet de devenir pasteur de rue. Enfin, plusieurs projets personnels évoqués en premier entretien ont pu se concrétiser, insufflant d'autant plus de confiance à ceux qui les ont menés à bien (1 OD et 4 GC). Inversement, trois probationnaires OD ont vu leurs espoirs faillir. Lors de notre deuxième rencontre, David (OD) et Cristian (OD) relaient leur détresse face à des projets personnels échoués. Quant à Timothée (OD), il exprime avoir « *définitivement baissé les bras* » depuis qu'il s'est vu retirer une nouvelle fois son permis de conduire. Contrairement à notre première rencontre, son discours est dénué de tout espoir.

En analysant l'évolution du degré d'espoir, nous constatons une **tendance plus favorable chez les probationnaires OD que ceux du groupe contrôle** (OD= 45% et GC= 18%), sachant que la proportion de probationnaires OD présentant un degré d'espoir absent ou faible était plus importante au T1 que dans le groupe contrôle (Figure 21). Dans ce dernier, la tendance est à la stabilité avec plus de la moitié des probationnaires GC maintenant un sentiment d'espoir modéré (55%). Finalement, une minorité de probationnaires (19% de OD et 9% de GC) présente une évolution négative de leur vision de l'avenir.

Degré d'espoir

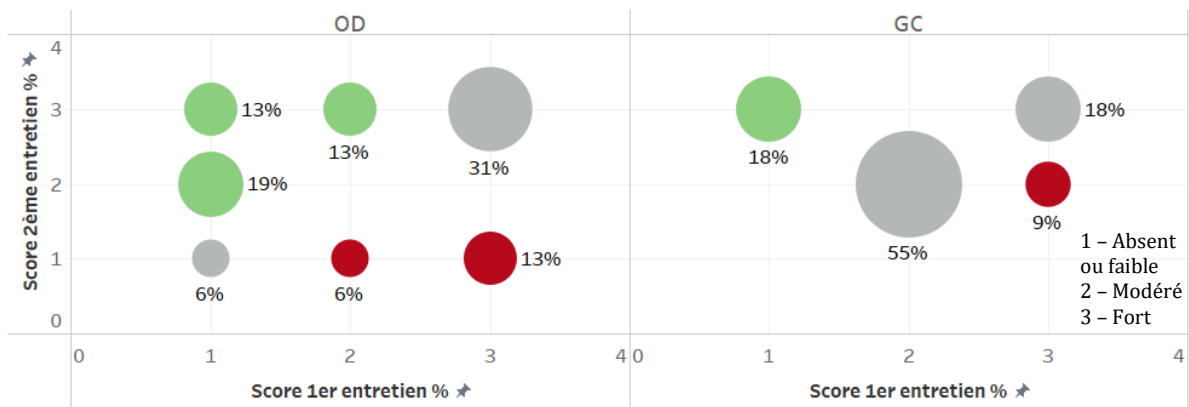


Figure 21: Évolution du degré d'espoir. Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

8.2.4. Développement d'une identité prosociale

L'identité prosociale est étroitement liée à la variable portant sur la nature et le degré d'espoir, dès lors qu'elle en constitue le prolongement. Elle correspond à la façon dont les personnes rencontrées en entretien se perçoivent et se racontent en regard des normes sociales communément admises. Elle s'examine aussi à l'aune de la façon dont les probationnaires évoquent leurs expériences passées et présentes, ainsi que leurs projections pour l'avenir, scellant cas échéant leur script de rédemption évoqué précédemment (Maruna, 2001). Cette variable se mesure à l'aide d'une échelle à trois niveaux qui qualifie l'identité subjective et narrative comme étant « Négative », « Neutre » ou « Positive ».

Le développement d'une identité prosociale apparaissait pour plus d'un tiers des probationnaires au moment du premier entretien. À l'analyse de leurs récits, 10 se racontaient en effet de façon « prosociale » (6 OD, 4 GC). Seuls cinq probationnaires employaient un narratif plus sombre (3 OD, 2 GC). Tous disaient éprouver de grandes difficultés à cheminer vers un retour à une vie meilleure : l'un en raison de sa santé mentale qui le marginalise (1 OD), deux en raison de leurs problèmes de consommation de produits stupéfiants (1 OD, 1 GC) et les deux derniers en raison de leur posture face aux actes pour lesquels ils avaient été condamnés, ne les reconnaissant pas (1 OD, 1 GC). Enfin, les probationnaires avec une identité subjective et narrative qualifiée de « neutre » représentaient un peu moins de la moitié des probationnaires (7 OD, 5 GC). L'analyse de leurs propos ne traduisait que partiellement le développement d'une identité prosociale. À ce stade, il n'y avait pas de différence notable entre les deux groupes concernant la perception de soi.

Au moment du deuxième entretien, nous constatons une trame narrative positive pour un nombre plus important de probationnaires. En effet, 15 d'entre eux se racontent de façon « prosociale » (8 OD, 7 GC). La situation de trois probationnaires qui nourrissaient en T1 une perception négative d'eux-mêmes n'a pas évolué. Elle a été bridée pour l'un, affilié au groupe OD, en raison d'une sérieuse dépression et pour les deux autres (1 GC, 1 OD), par leur colère à l'égard du système qui déteint sur leur rapport au monde et à eux-mêmes.

En analysant l'évolution de l'identité prosociale, nous n'observons **pas de différence marquée entre les deux groupes** (Figure 22). En effet, 38% des probationnaires OD et 36 % des GC ont une évolution favorable de leur identité prosociale, 50% des probationnaires OD et 54% des probationnaires GC présentent une identité sociale stable, et enfin, 12% des probationnaires OD et 9% des probationnaires GC ont une évolution négative de leur identité prosociale.

Identité prosociale

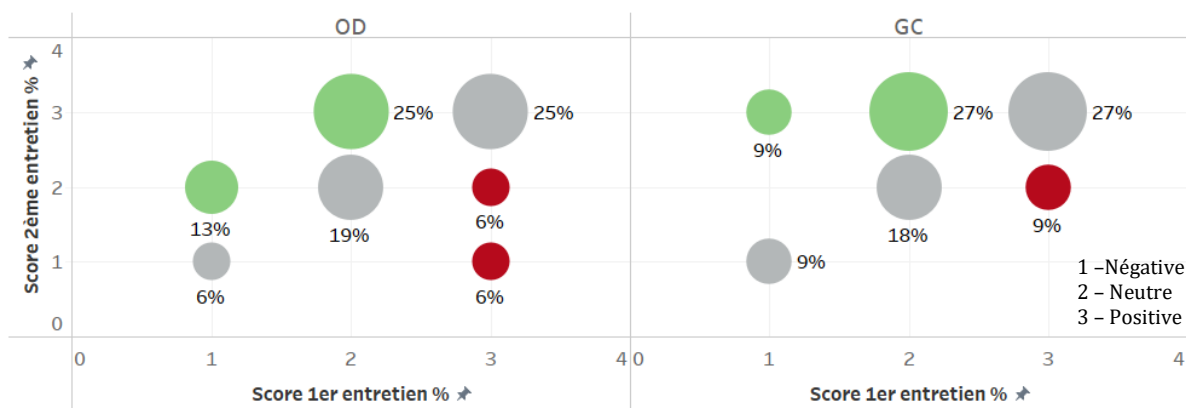


Figure 22: Évolution de l'identité prosociale. Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

8.2.5. Synthèse liminaire

L'examen des variables de ce premier indicateur met en évidence la présence au sein des deux groupes d'un cheminement vers une vie plus conventionnelle espérée durable. Quel que soit leur affiliation OD ou GC, la majorité des probationnaires présente une évolution positive de leur sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle, en particulier à l'égard de leur famille. Globalement, leurs propos attestent d'une volonté d'éloignement de fréquentations jugées délicates, chez certains déjà concrétisée. S'ils expriment être confrontés à des difficultés d'insertion socio-professionnelle, ils nourrissent quand même des espoirs pour l'avenir. Enfin, plus de la moitié des récits recueillis traduit le (début du) développement d'une identité prosociale. En résumé, **peu de différences sont observées entre les groupes OD et GC sur l'évolution des aspects personnels** (responsabilité, efficacité, identité), **mais les probationnaires OD présentent une plus grande ouverture au changement sur les aspects liés aux relations interpersonnelles** (éloignement de pairs délinquants et degré d'espoir nourrit par les perspectives familiales).

8.3. Capital social et opportunités

Le capital et les opportunités prosociales constituent le deuxième indicateur qualitatif lié à la désistance secondaire. Il est décliné sous quatre variables, respectivement (1) la stabilité et la qualité des relations familiales et affectives ; (2) la stabilité et la satisfaction au travail ; (3) l'inscription du probationnaire dans sa communauté d'attache et (4) la générativité, entendue comme sa propension à porter attention et s'impliquer auprès d'autrui. À l'instar du premier axe d'intervention, ces variables sont investiguées à l'appui des entretiens semi-directifs réitérés à une reprise auprès des mêmes probationnaires, à une année d'écart au moins. Les analyses s'appuient ainsi sur deux vagues de 27 entretiens, 16 relevant du groupe OD et 11 du groupe contrôle (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 18).

8.3.1. Stabilité et qualité des relations familiales et affectives

Cette variable se décline en trois catégories de relations, à savoir les relations familiales, de couple et amicales⁸. Chacune se mesure à l'aide d'une échelle à trois niveaux, les qualifiant d'« Inexistantes à compliquées », de « Suffisantes à satisfaisantes » et de « Bonnes à très bonnes ».

Les **relations familiales** concernent à la fois la parenté ascendante et descendante. Les parents et les enfants des probationnaires occupaient une place centrale dans la première vague d'entretiens. Sur l'ensemble du corpus, plus de la moitié des probationnaires OD rapportaient avoir des relations familiales suffisantes à satisfaisantes (9 OD), contre environ un quart des probationnaires pour le groupe contrôle (3 GC). Cinq probationnaires OD et cinq GC disaient entretenir de (très) bonnes relations avec leur famille, la considérant comme leur principale ressource. Deux probationnaires OD et trois GC les estimaient en revanche compliquées, dont Marc (GC) qui rapportait avoir « *coupé les ponts définitivement* » avec ses proches. De manière générale, les probationnaires du groupe expérimental rapportaient une situation familiale plus satisfaisante que le groupe contrôle.

Au moment du deuxième entretien, 19 probationnaires (11 OD, 8 GC) décrivent la relation à leur famille comme étant inchangée depuis notre première rencontre, dont trois qui n'en ont toujours aucune (1 OD, 2 GC). Sept (5 OD, 2 GC) décrivent un rapprochement, qu'ils attribuent notamment à la pandémie ou au fait d'avoir « *passé un cap* » en prenant la décision d'entamer un réel « *changement* » dans leur vie (Awot, OD). Un probationnaire GC en revanche a vu sa relation avec sa famille se péjorer.

À l'analyse de l'évolution des deux groupes, nous constatons une **tendance au développement des relations familiales légèrement plus favorable pour les probationnaires OD** (Figure 23). En effet, 31% d'entre eux rapportent entretenir de meilleures relations avec leur famille au moment du deuxième entretien, contre 18% pour le groupe contrôle.

Qualité des relations familiales



Figure 23: Évolution de la qualité des relations familiales : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

⁸ Cette dernière dimension irrigue également les analyses ressortant de la variable 2 de la *Motivation au changement*, qui considère l'éloignement de pairs délinquants.

Si les probationnaires interviewés semblent avoir globalement trouvé un équilibre dans leurs relations familiales, leurs **relations de couple** apparaissent plus difficiles. Au moment du premier entretien, plus de la moitié des probationnaires (9 OD, 7 GC) rapportaient des relations de couple inexistantes ou compliquées, parmi lesquels trois en raison de faits en lien direct avec leur (ex)partenaire. Sept probationnaires (4 OD, 3 GC) qualifiaient leur relation de bonne à très bonne et quatre évoquaient une vie de couple satisfaisante, mais sans plus (3 OD, 1 GC).

Au moment du deuxième entretien, deux tiers des probationnaires (12 OD, 6 GC) évoquent une situation identique à celle décrite lors de notre première rencontre. La situation s'est améliorée pour cinq probationnaires (1 OD, 4 GC), dont trois (Selim, Stefano et Jim, tous GC), viennent de se mettre en couple avec une nouvelle partenaire et un (Léo, OD) avec son ancienne compagne. Enfin, quatre probationnaires (3 OD, 1 GC) ont vu leur relation de couple se détériorer, au point d'en mettre un terme pour trois d'entre eux (Arnaud, Cristian et Enzo, tous OD). Si les ruptures sont décrites comme un moment difficile, elles ne sont pas pour autant considérées comme un échec, mais plutôt comme un moyen d'« *aller de l'avant* » selon les termes de Cristian et pour Arnaud et Enzo une opportunité de « *s'investir dans autre chose* », en particulier le travail.

En analysant l'évolution de la stabilité et de la qualité de la relation de couple, nous constatons une **tendance plus favorable chez les probationnaires GC** (Figure 24). En effet, 36% d'entre eux ont vécu une amélioration de leur vie sentimentale alors que le groupe OD n'en compte que 6%. De plus, 69% des probationnaires OD vivent une relation de couple inexistante à compliquée au moment du deuxième entretien, parmi lesquels 19% ont vu leur situation de couple se péjorer jusqu'à la rupture. Cette évolution négative dans le groupe OD semble toutefois devoir être relativisée, dans la mesure où les personnes concernées l'interprètent comme une occasion de se renouveler.

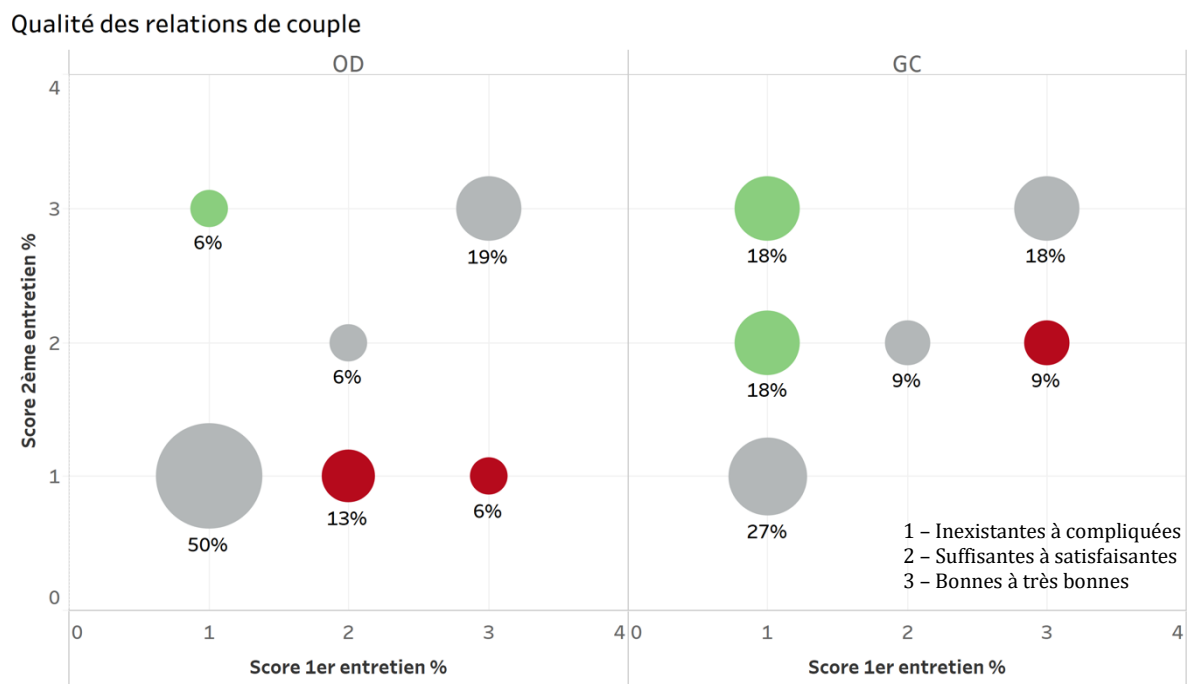


Figure 24: Évolution de la stabilité et qualité des relations de couple : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

Concernant la stabilité et la qualité des **relations amicales**, tous les probationnaires ont exprimé lors de notre première rencontre, soit quelques mois seulement après leur retour en société libre, devoir fournir un effort particulier pour (re)tisser ces liens ou se résigner à constater leur

absence. Seuls deux probationnaires (1 OD, 1 GC) jugeaient leurs relations amicales (très) bonnes et deux tiers (11 OD, 7 GC) les qualifiaient de suffisantes. Enfin, près d'un quart (4 OD, 3 GC) des probationnaires rapportaient des relations amicales compliquées, voire inexistantes, mues notamment par la volonté de s'éloigner de « fréquentations néfastes » (Jim, GC).

Au moment du deuxième entretien, 16 probationnaires (8 OD, 8 GC) estiment leur situation amicale inchangée. Parmi eux, quatre probationnaires (2 OD, 2 GC) les qualifient de toujours aussi compliquées ou « superficielles ». Huit probationnaires, dont 7 OD, rapportent en revanche une nette amélioration de leurs relations amicales en l'espace d'une année, alors que trois autres nous confient une péjoration de ces dernières, soit par « manque de temps » (Bora, OD) ou d'intérêt pour les entretenir (Fernando et Jim, GC).

En analysant l'évolution des relations amicales, nous constatons une **tendance plus favorable au groupe OD comparativement au groupe GC** (Figure 25). En effet, 44% d'entre eux décrivent de meilleures relations au moment du deuxième entretien, alors que cette évolution positive ne concerne que 9% des individus du groupe contrôle.

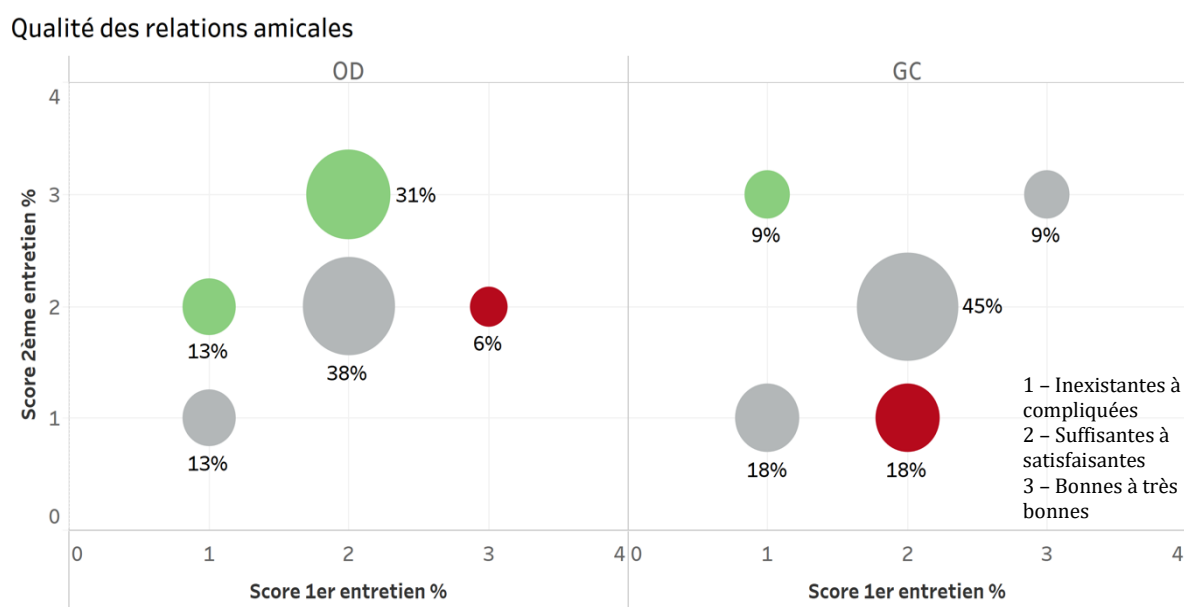


Figure 25: Évolution de la stabilité et qualité des relations amicales : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

8.3.2. Stabilité et satisfaction au travail

Cette variable met en lumière la stabilité de l'emploi des probationnaires au moment du premier entretien, puis l'évolution de cette dernière. L'appréciation de la stabilité de l'emploi s'effectue suivant une échelle à trois niveaux, à savoir : « Instabilité », « Stabilité partielle » et « Stabilité ». Les probationnaires qui rapportaient au premier entretien ne pas avoir connu d'interruption dans leur carrière autre que celle en lien avec leur statut judiciaire ont vu leur situation qualifiée de *stable*. La situation de ceux qui relayaient avoir connu une trajectoire professionnelle fluctuante, jalonnée de périodes sans emploi était qualifiée de *partiellement stable*. Enfin, la situation était qualifiée d'*instable* pour ceux qui connaissaient des problèmes d'insertion professionnelle de longue date. Parmi les 27 probationnaires ayant participé aux deux entretiens, cinq sont au bénéfice d'une rente AI (Almir, François, Rodrigo, Sylvain, OD et Jim, GC) et deux sont retraités (Enrico et Sean, GC). Ils ne sont donc pas inclus dans l'analyse.

Au moment du premier entretien, près d'un tiers de la population étudiée (6 OD, 3 GC) rapportait vivre une situation générale de travail instable. Il apparaissait que pour la majorité, l'instabilité au travail était intrinsèquement liée à des difficultés en termes de santé physique et mentale, parfois couplées à de problèmes de consommation. Tous les probationnaires rencontrés qui vivaient déjà une instabilité professionnelle avant même d'avoir été condamnés relayaient que leur incarcération avait décuplé leur difficulté à renouer avec le monde du travail. Quant à la stabilité de l'emploi, elle concernait cinq probationnaires : 3 GC exerçant en qualité d'indépendant à temps plein ou partiel à côté de leur emploi, et 2 OD au bénéfice du même emploi depuis de nombreuses années, ce dernier ayant été suspendu lors de leur incarcération, puis repris. Enfin, quatre probationnaires OD et deux GC révélaient vivre une situation intermédiaire en qualifiant leur stabilité de l'emploi de partielle.

Lors du deuxième entretien, neuf probationnaires (7 OD, 2 GC) ont pu stabiliser leur situation professionnelle, soit en trouvant un emploi (4 OD, 2 GC), ou un nouveau amenant vers plus de stabilité (3 OD). Quatre probationnaires (2 OD, 2 GC) peinent en revanche toujours à s'insérer professionnellement et à se défaire de leur image d'ex-délinquants. Pour les autres (3 OD, 4 GC), leur situation n'a pas évolué dans l'intervalle des deux entretiens.

À l'analyse intergroupe de l'évolution de la stabilité de l'emploi, on constate une **tendance plus favorable au groupe OD** (Figure 26). En effet, près de la moitié d'entre eux (45%) présentent une meilleure stabilité dans leur emploi au moment du deuxième entretien, alors que cette évolution positive ne concerne que 18% des individus du groupe contrôle.

Stabilité de l'emploi

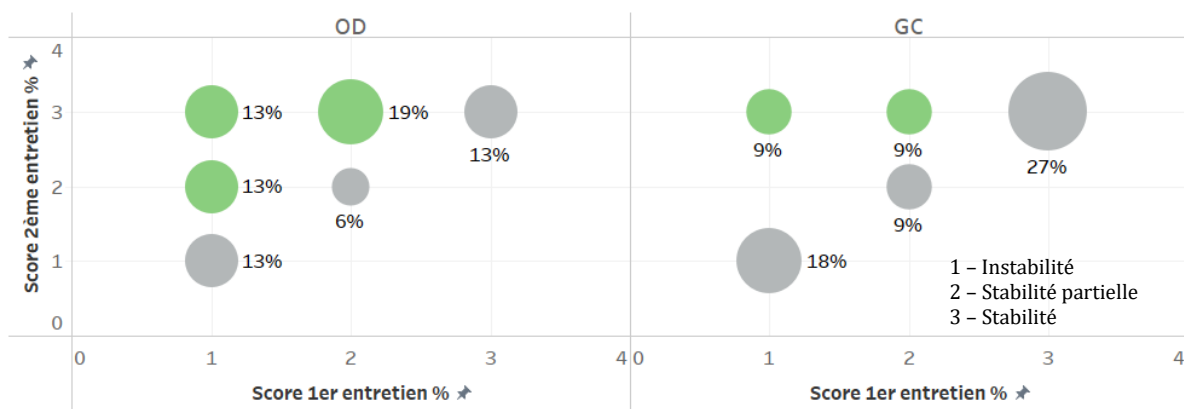


Figure 26: Évolution de la stabilité de l'emploi : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =12, GC= 8, Nsp=7).

Nous avons apprécié la satisfaction au travail des 9 probationnaires exerçant une activité professionnelle lors des deux entretiens (5 OD, 4 GC), à l'appui d'une échelle à trois niveaux allant de l'« Insatisfaction », la « Satisfaction partielle », à la « Satisfaction » au travail.

Au moment du premier entretien, les cinq probationnaires OD révélaient n'être que partiellement satisfaits de leur emploi. Quant aux probationnaires GC, l'un d'entre eux s'estimait partiellement satisfait, alors que les trois autres, tous exerçant à titre d'indépendant, révélaient l'être entièrement (Marcel, Ismaël et Skander).

Au moment du deuxième entretien, deux probationnaires OD expriment une évolution positive de leur rapport à leur activité professionnelle. Deux GC confirment leur satisfaction à l'égard de leur emploi, l'un relaie sa déception et le dernier une meilleure appréciation. Le faible nombre de probationnaires concernés par cette variable ne permet cependant pas d'évaluer de manière satisfaisante son évolution, et encore moins d'effectuer une comparaison entre les deux groupes.

8.3.3. Inscription dans une communauté d'attache prosociale

L'inscription dans une communauté d'attache prosociale désigne l'affiliation d'un individu à un groupe dont les membres partagent des intérêts communs, des biens ou encore un espace délimité suscitant des liens, des interactions et/ou des activités à vocation prosociale (Weaver, 2012 ; 2016). La mesure de cette variable s'apprécie selon si elle est ou non présente.

Au moment du premier entretien, huit probationnaires seulement (6 OD, 2 GC) rendaient compte d'une inscription dans une communauté prosociale, en l'espèce de nature sportive, religieuse, culturelle, artistique ou encore liée à un groupe de pairs OD constitué dans le cadre des activités Capital social du projet-pilote. Tous rapportaient y trouver du soutien et du réconfort. Trois probationnaires (Arnaud et Awot, OD, et Hugo, GC) exprimaient un fort sentiment d'appartenance à l'égard de leur quartier, mais qui pour partie était à l'origine de leurs problèmes avec la justice. Tous les autres probationnaires ne témoignaient d'aucune affiliation à une quelconque communauté prosociale. Des projets étaient certes évoqués, notamment en lien avec des activités de loisirs structurées et du bénévolat, mais demeuraient encore au stade de projections.

Au moment du deuxième entretien, un seul probationnaire témoigne d'une évolution de son affiliation à son quartier de résidence dans un sens prosocial. Il s'agit d'Arnaud, affilié au groupe OD, qui partage désormais avec les jeunes de son quartier réputé « difficile » son expérience de vie dans le cadre d'actions de prévention de la violence et de la toxico-dépendance. Pour tous les autres, la situation est demeurée échangée, voire s'est péjorée en raison des restrictions liées à la pandémie. Tel est le cas pour Skander (GC) et Zoran (OD) qui n'ont pas réinvesti leur club de sport une fois la situation sanitaire améliorée.

En analysant l'évolution de l'inscription dans une communauté d'attache prosociale des probationnaires, nous n'observons **pas de différence entre les deux groupes** (Figure 27). Certes les probationnaires OD sont plus nombreux à refléter une telle inscription (37% OD contre 9% GC), mais dans les deux groupes trop peu d'évolutions, positives ou négatives, sont observées.

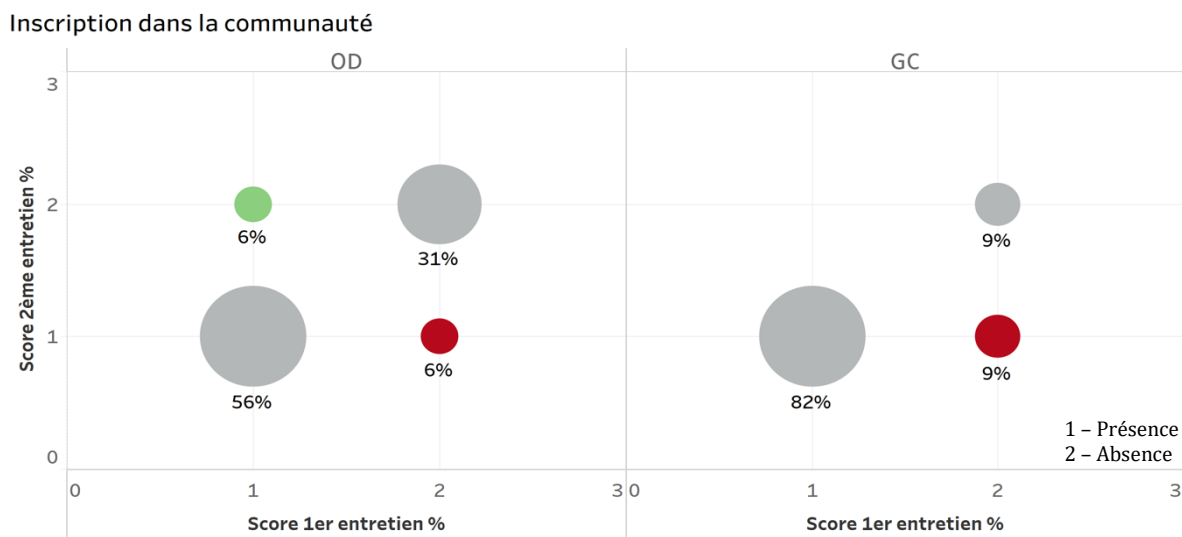


Figure 27: Évolution de l'inscription dans la communauté d'attache des probationnaires : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD = 16, GC = 11).

8.3.4. Générativité

La générativité réfère au désir d'un individu de s'intéresser à et de s'occuper d'autrui, pour contribuer au bien-être des générations futures (Barry, 2006). Cette variable se mesure également selon si elle est ou non présente.

Au moment du premier entretien, seuls sept probationnaires rapportaient être impliqués à l'égard d'autrui (4 OD, 3 GC), les mêmes au demeurant que ceux inscrits dans une communauté d'attache prosociale. L'un en particulier, Enzo (OD), était très impliqué dans les activités CS du projet-pilote et exprimait avec enthousiasme son souhait d'apporter son soutien aux « *camarades dans le besoin* ». Il a notamment organisé, conjointement avec les professionnels de la probation, des ateliers sur la thématique de l'emploi. Les autres exprimaient un fort intérêt à l'égard de leurs proches, les membres de leur groupe de sport, respectivement leur communauté religieuse. Il importe de souligner qu'au sens où l'entend la désistance *tertiaire*, la générativité n'est pas unilatérale, elle se nourrit aussi de l'attention portée par la société à l'égard des intéressés eux-mêmes. Or, aucun probationnaire de notre corpus ne relatait d'attention de la sorte autre que celle de leurs familles ou de proches connaissances. Au contraire, tous rapportaient vivre plus souvent des épisodes de mise à distance, voire de rejet en lien avec leur passé, et dans ces conditions préférer se résoudre au repli.

Au moment du deuxième entretien, 20 probationnaires expriment se sentir impliqués à l'égard d'autrui (12 OD, 8 GC). Ceux qui l'étaient déjà au moment du premier entretien rapportent l'être demeurés lors du deuxième. Leur générativité s'exprime en particulier auprès des (beaux-)enfants, notamment dans le cadre de l'aide aux devoirs, de parents vieillissants ou encore de leurs voisins. Deux probationnaires OD (Arnaud et Vincent) l'expriment auprès de jeunes de leur quartier, notamment à l'occasion de discussions sur la prévention des conduites à risque. Jim (GC) la manifeste à l'égard d'un ami dépendant à l'alcool auquel il rend visite régulièrement et Rodrigo (OD) à l'égard de son logeur qui lui a permis d'éviter la rue. Enfin, la situation d'Enzo se révèle particulière. Très impliqué dans l'animation des activités CS et du petit groupe de participants qui les fréquentaient régulièrement, Enzo nous explique lors du deuxième entretien avoir postulé à un poste de CoAn du projet-pilote, inspiré nous dit-il par Allan Weaver, un ancien détenu écossais travaillant désormais en tant qu'agent de probation⁹. Sa candidature n'aurait toutefois pas été retenue en raison de son passé judiciaire. Son incompréhension est aussi grande que sa déception, lui dont le vécu à ses yeux aurait pu apporter une contribution majeure à ces activités et ses pairs. S'il demeure très impliqué dans le club de sport de sa région, attestant de son implication à l'égard d'autrui, il a très mal accueilli la non-entrée en matière sur sa candidature et s'est depuis lors détourné des activités CS.

À l'analyse de l'évolution de la générativité, il apparaît que près de la moitié des probationnaires OD et GC ont une générativité grandissante au fil du temps (Figure 28). **L'évolution des deux groupes suit donc une tendance globalement très positive, mais sans distinction.**

⁹ L'histoire d'Allan Weaver est racontée dans son ouvrage autobiographique intitulé *So You Think You Know Me ?* paru en 2008 aux éditions Waterside Press. Elle est aussi au centre du documentaire *The Road from Crime*, réalisé en 2012 par une équipe de chercheurs spécialisés en désistance des Universités de Glasgow, Sheffield et Belfast notamment, accessible sous : <https://www.iriss.org.uk/resources/videos/road-crime> (dernière consultation, le 24.02.2023).

Implication à l'égard d'autrui

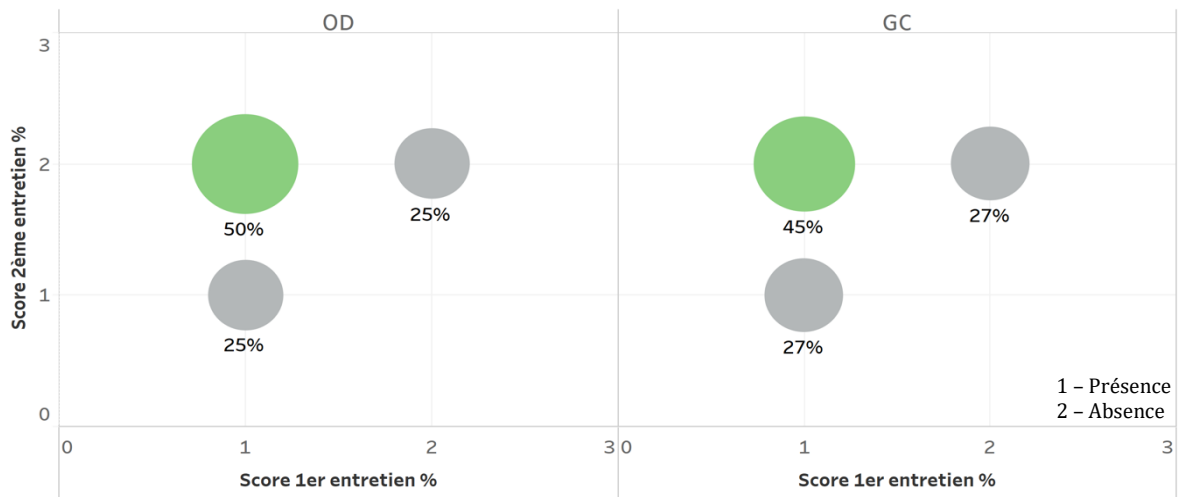


Figure 28: Évolution de la générativité des probationnaires : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).

8.3.1. Analyse des sociogrammes

L'analyse des sociogrammes permet d'approfondir l'évolution du capital social et des opportunités des deux groupes de probationnaires, dans l'intervalle de temps qui ont séparé la passation des deux entretiens auxquels ils ont participé. Elle a impliqué une pondération des moyennes obtenues pour chaque catégorie de personnes-ressources y figurant (chapitre 4.1.3.2). À noter que deux probationnaires avaient indiqué un nombre très élevé de personnes-ressources (notamment 45 dans la catégorie « famille » pour l'un). Ces valeurs extrêmes (*outliers*) ont été écartées, car elles avaient une trop forte influence sur la moyenne calculée. Cependant, leur retrait ne modifie pas l'interprétation des analyses (pour les distributions détaillées, voir Annexe 19).

Suivant la Figure 29, il apparaît que la moyenne de personnes-ressources affiliées à la catégorie « Famille » est au moment du premier entretien près de deux fois supérieure dans le groupe OD comparativement au groupe contrôle. De plus, cette moyenne a évolué plus favorablement pour les probationnaires OD dans l'année qui a suivi le premier entretien.

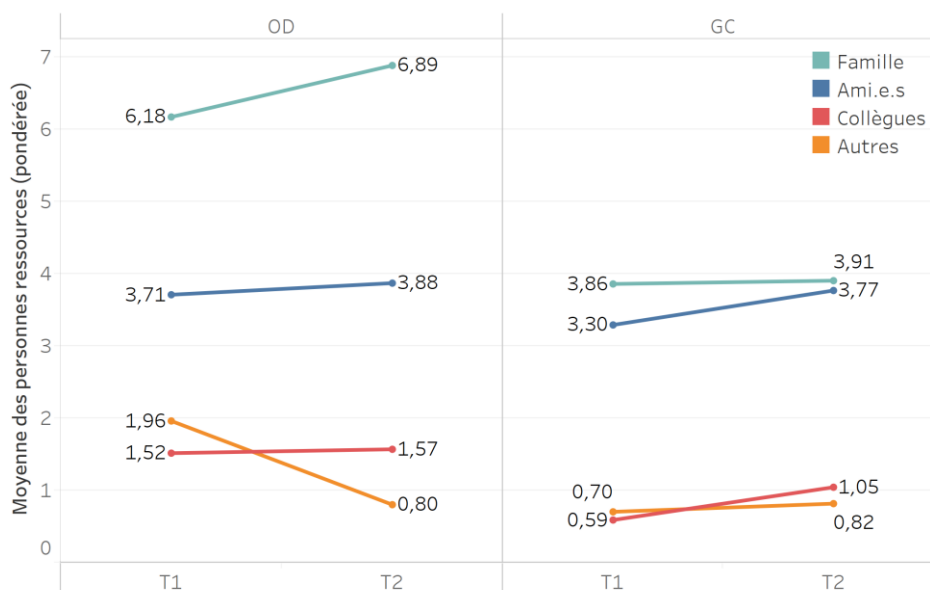


Figure 29: Évolution des moyennes pondérées des personnes-ressources par catégories et par groupe. (OD =14, GC =10, Nsp=1, Outliers=2).

Concernant la moyenne pondérée des personnes-ressources de la catégorie « Collègues », seul le groupe GC connaît une évolution favorable, qui s'explique probablement par leur stabilité professionnelle observée auparavant. L'évolution de la catégorie « Ami.e.s » est en revanche très faible pour les deux groupes.

Enfin, 17 probationnaires (9 OD, 8 GC) ont renseigné la catégorie « Autres » en y mentionnant une ou plusieurs ressources. Sept probationnaires (3 OD, 4 GC) indiquent un professionnel de la santé physique et/ou mentale (médecin généraliste, psychiatre et psychologue). Cinq probationnaires (3 OD, 2 GC) leur agent de probation ou un assistant social et un probationnaire OD, son avocat. Quatre probationnaires, tous OD, citent des personnes qu'ils fréquentent dans le cadre d'activités structurées (pétanque, fléchettes, club de vélomoteur, paroisse). Deux probationnaires (1 OD, 1 GC) inscrivent leur nouvelle compagne dans cette catégorie, plutôt que celle affiliée à la famille et aux amis, au motif d'une relation tout juste naissante. Un probationnaire OD évoque son logeur à l'égard duquel il se dit très reconnaissant. Pour le surplus et bien que l'invitation à renseigner le sociogramme se bornait à des personnes physiques, cinq probationnaires ont tenu à y inscrire des ressources immatérielles. Deux probationnaires GC y indiquent ainsi la philosophie et la spiritualité et un probationnaire OD et deux GC la nature et le règne animal. Au final, cette catégorie comprenait une moyenne pondérée supérieure pour le groupe OD au moment du premier entretien, mais qui a ensuite drastiquement chuté. Elle est restée stable en revanche pour le groupe contrôle. Les effets de la pandémie, la fin d'une thérapie ou tout simplement un recentrage sur la famille sont parmi les éléments qui peuvent expliquer cette baisse de moyenne des personnes-ressources affiliées à cette catégorie.

8.3.2. Synthèse liminaire

Qu'elles soient familiales, amicales ou professionnelles, les relations sont régulièrement évoquées lors des entretiens comme un tremplin pour se réapproprier une vie plus conventionnelle, tant elles apportent aide, soutien et valorisation. L'examen des variables de ce deuxième indicateur permet d'observer une **évolution plus favorable pour le groupe OD s'agissant de la stabilité et de la qualité de leurs relations familiales et amicales**. La situation est inverse en revanche concernant les relations de couple, qui connaissent une évolution plus favorable au groupe GC, mais qui peut aussi s'expliquer par un réajustement des priorités chez les probationnaires OD impactant leur relation sentimentale. **S'agissant du travail, une évolution plus favorable est également observée chez les probationnaires OD quant à sa stabilité**. Indépendamment du groupe, force est de constater que son accès et sa stabilité sont largement tributaires de l'ouverture du marché du travail à leur égard. Il est ainsi révélateur que les témoignages les plus positifs sur cet indicateur soient ceux des personnes qui exercent à titre indépendant. Quant à **l'inscription des probationnaires dans leur communauté d'attache, elle apparaît encore timide** dans les deux groupes, touchés indifféremment par la période de restrictions sanitaires liées à la pandémie et qui a pu lui faire obstacle. En revanche, on observe un **investissement croissant dans les deux cohortes à l'égard d'autrui**, attestant d'une générativité grandissante de leur part. Leurs efforts se heurtent toutefois régulièrement à un manque de reconnaissance sociale, susceptible à terme de les freiner dans leur élan vers une vie meilleure.

8.4. Alliance de travail

L'alliance de travail se mesure principalement à l'appui des résultats aux questionnaires WAI, restitués en fin de ce chapitre. Nous avons toutefois aussi exploré cet indicateur à travers les entretiens menés auprès des probationnaires, en recueillant leurs points de vue sur les trois variables y relatives, à savoir (1) la qualité et l'étendue des liens interpersonnels avec leur agent de probation ; (2) leur compréhension, la pertinence et l'efficacité qu'ils allouent aux tâches et

activités liées à l'intervention ; enfin (3) leur compréhension et la pertinence qu'ils attribuent aux objectifs fixés à leur suivi¹⁰.

Les analyses réalisées reposent essentiellement sur la deuxième vague d'entretiens, qui coïncide avec un suivi par la probation d'au moins une année et dès lors l'expérience de plusieurs rencontres, susceptibles de matérialiser une alliance de travail. Il s'en dégage un **tableau très peu différencié entre les deux groupes sur toutes les variables qui lui sont associées**, qui peut s'expliquer par des conditions structurelles inadaptées à la réalisation d'une robuste alliance. Tout au plus est-il possible de noter une confiance plus importante accordée aux agents OD.

Il est à noter en préambule que sur les 27 sujets rencontrés à deux reprises, 22 sont des primo-probationnaires, dont 13 OD. Sur les cinq qui ont déjà vécu une ou plusieurs expérience(s) en probation, trois sont issus du groupe OD et deux du groupe contrôle. Leurs propos peuvent dès lors être aussi irrigués de ces autres expériences. Enfin, **les probationnaires OD ne rapportent pas plus de rencontres avec leur agent de probation que ceux du groupe contrôle**. Tous évoquent des rencontres à fréquence d'une fois toutes les trois à quatre semaines.

8.4.1. Qualité et étendue des liens interpersonnels probationnaires-agents de probation

La grande majorité des probationnaires interviewés expriment un avis positif s'agissant des liens noués avec leur agent.

14 probationnaires OD et cinq GC décrivent une relation de confiance et constructive avec leur agent. Leurs propos témoignent globalement d'une intervention centrée sur la personne qui les met « à l'aise » et d'une posture de leur agent qu'ils qualifient de « disponible » et « à l'écoute », laquelle est jugée centrale pour établir « une connexion ». Plusieurs probationnaires soulignent ainsi combien leur agent leur semble impliqué dans « une volonté » de les « aider à aller de l'avant ». Tous soulignent l'importance ne pas se sentir considérés comme « des numéros » et que leur rapport ne se limite pas au seul contrôle des conditions assignées à leur mandat probatoire. Un probationnaire OD fait le constat d'« une bienveillance qui est extraordinaire » venant de « professionnels, qui essaient de faire au mieux ». Il déplore toutefois les changements fréquents d'agents de probation depuis sa sortie de prison, en l'espèce trois agents différents en l'espace de quelques mois de suivi seulement. Il nous explique notamment à quel point ces changements peuvent être « bouleversants, surtout qu'au début, on s'accroche à tout être humain ».

Un probationnaire OD et quatre GC partagent un sentiment mitigé à l'égard de cette relation, qu'ils expliquent essentiellement par la difficulté que leur agent aurait à leurs yeux à s'intéresser à leur situation et prendre leur avis en considération.

Sur l'ensemble des témoignages recueillis, **trois probationnaires (1 OD et 2 GC) traduisent une perception (très) négative de leur relation à leur agent**. Deux expriment ne jamais être parvenus à s'exprimer ouvertement en sa présence et l'un relaie le sentiment d'être « constamment jugé et catégorisé ». Tous trois déplorent un manque de compétences relationnelles et organisationnelles de leur agent et jugent leur intervention trop « mécanique ».

8.4.2. Point de vue des probationnaires sur les tâches et activités en lien avec l'intervention

Le degré de compréhension des probationnaires sur les tâches et activités proposées dans le cadre de leur suivi varie sensiblement selon les participants, tant elles sont intimement liées à leurs attentes et projections personnelles. À l'analyse des entretiens, il ressort que les probationnaires rencontrés acceptent globalement les tâches et obligations relatives à leur suivi, mais formulent un certain nombre d'expectatives quant à l'accompagnement et l'aide y associés, parfois déçues.

¹⁰ Dès lors qu'il touche aux relations probationnaires-agents de probation, ce chapitre est totalement anonymisé.

19 probationnaires (12 OD et 7 GC) expriment avoir compris les contours des tâches et activités de leur agent et les estiment pertinentes et efficaces en termes d'aide administrative et de guidance vers d'autres organismes, tels les services sociaux, les offices régionaux de placement ou encore l'assurance-invalidité. Un probationnaire OD par ex. se dit soulagé que son agent l'« *aide un peu avec la paperasse qu'[il] ne maîtrise pas* » et qu'avec son appui, une curatelle a été mise en place pour l'aider à gérer ses affaires à l'issue de son mandat probatoire. Deux probationnaires de chaque groupe d'appartenance se disent reconnaissants du soutien de leur agent pour effectuer des démarches administratives auprès d'une régie immobilière, et deux autres en vue d'améliorer leur dossier de candidature pour un emploi. Dans un autre registre, un probationnaire GC voit en l'intervention de son agent une aide inestimable pour l'aider à mieux saisir le jargon judiciaire, alors qu'un probationnaire OD souligne aussi l'aide logistique offerte par son agent pour accomplir certaines formalités : « *Je sais que si j'ai besoin, elle est là, je peux l'appeler et passer imprimer des choses* ».

En revanche, **huit (4 OD et 4 GC) des 27 personnes rencontrées estiment peu, voire pas pertinentes et efficaces l'intervention de leur agent**. Leur déception prend racine dans leurs attentes à son égard : ils déplorent un déficit de soutien en termes de solutions concrètes pour trouver un emploi ou un logement, de même qu'une aide très limitée au désendettement. Un des probationnaires GC évoque ainsi le fait qu'il s'attendait à être aiguillé vers des employeurs « *qui ont plus de facilités à prendre des anciens prisonniers* » et l'autre relaie son impression de « *répéter un peu toujours la même chose sans résultat* ». Un des probationnaires OD regrette avec véhémence « *qu'à la prob, ils ne m'ont jamais aidé à trouver du travail, ils ne m'ont jamais aidé pour mes dettes, jamais. Rien.* ». Pour le deuxième, la probation « *ne peut pas vraiment m'aider plus que ça* », avant de poursuivre que son suivi probatoire « *c'est juste pour la forme, mais ça ne sert à rien* ». Il finira d'ailleurs par cesser de se présenter à ses rendez-vous avant la fin de son mandat en nous expliquant qu'en l'absence « *de trucs concrets* » proposés aux probationnaires, il a décidé de ne plus s'y rendre et de se limiter à répondre aux appels de son agent. Ces espoirs déçus peuvent précipiter l'échec de toute tentative d'alliance de travail.

8.4.3. Point de vue des probationnaires sur les objectifs assignés à l'intervention

Tout suivi probatoire repose sur la conciliation pour les agents de probation de deux missions : d'une part le contrôle et la surveillance et d'autre part l'aide et le soutien à la réinsertion sociale. Pour les concilier, des objectifs clairs se doivent d'être assignés à l'intervention, plus encore lorsqu'elle est orientée désistance.

Or, sur les 27 probationnaires rencontrés, six seulement, dont cinq OD témoignent d'une connaissance claire des buts fixés à leur suivi. Ces derniers rendent compte dans la foulée d'une intervention essentiellement diligentée par une aide individualisée et relaient une vision constructive de leur collaboration avec leur agent.

En revanche, **pour 21 probationnaires (11 OD et 10 GC), les objectifs fixés à leur suivi ne sont pas clairs**, à des degrés divers :

- Six probationnaires, dont trois OD, estiment que les objectifs sont tacitement liés à la surveillance et au contrôle des conditions assignées à leur mandat. Sans avoir une idée claire des buts assignés à l'intervention, tous considèrent leur suivi essentiellement versé dans le contrôle, à tel point qu'il engendre de grandes crispations.
- Cinq probationnaires, dont deux OD, sont d'avis qu'il n'y a jamais eu de buts clairement formulés dans le cadre de leur suivi de probation. Un probationnaire OD explique ainsi qu'« (...) *il n'y avait pas d'objectif, qu'on devait faire ci ou ça d'une fois à l'autre. Elle, elle en avait peut-être, mais elle m'en n'a jamais fait part* ». Pour l'un des probationnaires GC, son agent n'avait pas d'ambition quant à son suivi, à ses yeux « *elle voulait juste se débarrasser* ».

d'un cas, elle m'a demandé pas une fois, mais trois fois pourquoi je ne repartirais pas en France comme j'ai deux nationalités... mais je suis Suisse moi ! ».

- En ce qui concerne les 10 probationnaires restants, dont 6 OD, aucun n'a été en mesure de se positionner sur cette question.

Malgré le peu d'éléments encourageants tirés des entretiens en lien avec les objectifs assignés à l'intervention, **quatre probationnaires, tous OD, témoignent d'un véritable travail de co-construction pour les fixer**. Leurs témoignages rendent compte d'un exercice de concertation et d'ajustement qui semble alors déteindre de façon positive sur l'engagement du tandem ici considéré. Le premier apprécie que ses « *plans et objectifs* » soient constitués de pair avec son agent : « *J'ai l'impression que c'est hyper positif comme action* ». Pour le deuxième qui rapporte une bonne collaboration avec son agent, il est légitime que ce travail s'effectue « *ensemble* », mais alors l'implication de l'un ne peut se faire que sous condition suspensive de celle de l'autre. Le troisième nous explique faire part de ses objectifs personnels à son agent puis convenir ensemble d'un programme avec des échéances :

« On fait un programme avec des objectifs à atteindre peut-être sur six mois et comme ça je me lance un peu, on discute et je sais où je dois m'orienter. Parfois j'arrive, certains objectifs je fais plus, d'autres un peu moins et voilà. On décide ensemble, mais elle se base surtout sur mes demandes en discutant (...), comme par exemple mieux m'entendre avec mes enfants ».

Enfin le quatrième rend compte à partir de son expérience d'une dimension qui échappe au tandem. Suivi par le même agent de probation depuis plus de 6 ans, il décrit une belle collaboration et traduit une compréhension très claire des objectifs qui lui sont associés. À ses yeux toutefois, son agent dispose d'une marge de manœuvre et de ressources si limitées, qu'il lui est difficile de valider certains objectifs au plus près de ses besoins. Il rapporte ainsi que « *Madame X, elle est bien, elle croit en les gens, mais c'est en haut que ça coince. Elle n'a pas les bonnes cartes en main et elle a capté ça, qu'ils n'ont pas les cartes en main pour aider les gens, qu'elle sert à rien en gros. Je ne sais pas si c'est au niveau du temps ou du budget...* ». Un point de vue qui les fait se réunir dans la même impuissance.

8.4.4. Work Alliance Inventory (WAI)

Comme indiqué en préambule du chapitre, l'alliance de travail est également mesurée à travers un outil de collecte quantitatif sous la forme d'une paire de questionnaires à destination des agents de probation et des probationnaires. Au total, 457 questionnaires ont été analysés (163 agents et 114 probationnaires OD, respectivement 115 agents et 65 probationnaires GC). Le score moyen d'alliance de travail calculé pour chacun d'entre eux se situe entre 1 (faible alliance de travail) et 7 (forte alliance de travail).

Les résultats sont articulés ci-après dans l'ordre suivant : (1) l'analyse descriptive du profil des probationnaires ; (2) la comparaison des scores moyens WAI et (3) les effets d'interaction des variables dans un modèle multivarié (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 20).

8.4.4.1. Analyse descriptive

L'analyse descriptive de l'échantillon des probationnaires montre une composition similaire entre les groupes OD et GC (Tableau 21), correspondant aux proportions observées lors de l'analyse de la récidive (chapitre 7.1.1). Les seules différences significatives se situent au niveau de l'âge, où une plus grande proportion de probationnaires de moins de 30 ans se trouvent dans le groupe GC (36.9%) par rapport au groupe OD (17.5%), et au niveau du canton du Jura qui ne présente aucun probationnaire GC. Comme déjà mentionnée auparavant, la situation particulière de ce canton qui n'a pas eu de groupe contrôle depuis le début du projet explique aisément cette différence.

Tableau 21: Caractéristiques sociodémographiques des probationnaires ayant répondu au questionnaire WAI.

Caractéristiques	Groupe d'agents		Total	Comparaison de proportions	
	GC	OD		Z-test	sig. bilat.
Nombre de probationnaires	65	114	179		
Âge					
20-30 ans	36.9%	17.5%	24.6%	2.78	.01
31-40 ans	30.8%	32.5%	31.8%	0.23	N.S.
41-50 ans	15.4%	21.9%	19.6%	1.11	N.S.
Plus de 50 ans	16.9%	23.7%	21.2%	1.10	N.S.
Sans indication		5.3%	3.4%		
Nationalité					
Suisse	67.7%	61.4%	34.1%	0.85	N.S.
Étranger	32.3%	35.1%	63.7%	0.38	N.S.
Sans indication		4.4%	2.8%		
Situation professionnelle					
En emploi	50.8%	47.4%	48.6%	0.44	N.S.
Sans emploi	49.2%	49.1%	49.2%	0.01	N.S.
Sans indication		4.4%	2.8%		
Canton					
Fribourg	15.4%	9.7%	11.7%	1.09	N.S.
Genève	21.5%	20.2%	20.7%	0.21	N.S.
Jura	0.0%	14.9%	9.5%	4.47	.001
Neuchâtel	10.8%	11.4%	11.2%	0.13	N.S.
Tessin	4.6%	7.9%	6.7%	0.90	N.S.
Valais	13.9%	6.1%	8.9%	1.59	N.S.
Vaud	33.9%	29.8%	31.3%	0.55	N.S.
Formation					
Pas de scolarité	0.0%	5.3%	3.4%	2.52	.05
Scolarité obligatoire	38.5%	36.0%	36.9%	0.33	N.S.
Formation professionnelle	55.4%	43.9%	48.0%	1.49	N.S.
Formation de type universitaire	6.2%	10.5%	8.9%	1.06	N.S.
Sans indication		5.3%	3.4%		
État civil					
Célibataire	53.9%	52.6%	53.1%	0.16	N.S.
En couple (marié ou concubin)	21.5%	14.9%	17.3%	1.09	N.S.
Divorcé ou séparé	23.1%	28.1%	26.3%	0.74	N.S.
Autre (ex. veuf)	1.5%	0.9%	1.1%	0.37	N.S.
Sans indication		4.4%	2.8%		

8.4.4.2. Comparaison de moyennes

Les moyennes des deux groupes ont été comparées entre elles à l'aide du test t de Student pour les variables dichotomiques, de l'ANOVA à 1 facteur pour les variables catégoriques et de la corrélation de Pearson pour les variables numériques. Seuls les résultats présentant une différence significative sont présentés.

La comparaison entre les groupes OD et GC montre qu'il n'existe aucune différence significative tant pour les agents que pour les probationnaires (Figure 30). Dans les deux cas, la moyenne observée est relativement haute (5.9 pour les agents et 6 pour les probationnaires) et traduit une forte alliance de travail perçue par les deux parties, quel que soit leur groupe d'appartenance. Cette absence de différence se maintient, même en tenant compte des variables de contrôle pour les agents (années d'expérience, âge, genre, domaine de formation, cantons) et les probationnaires (âge, formation, état civil, nationalité, situation professionnelle, cantons).

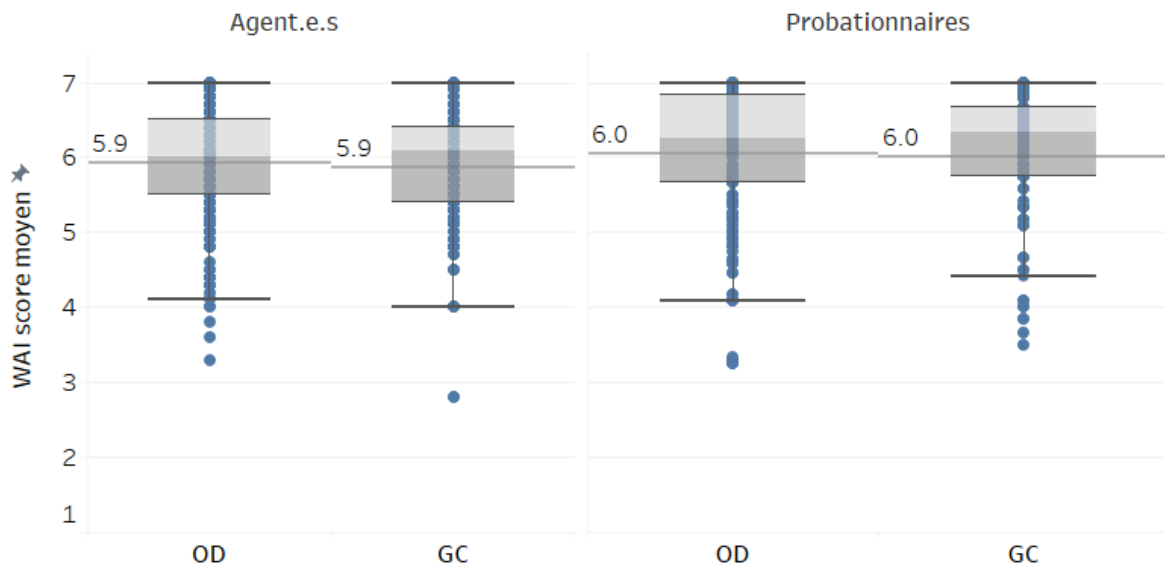


Figure 30: Distribution des scores WAI moyens en fonction du groupe et du type de questionnaires (agent/probationnaire). La moyenne est indiquée par un trait gris.

Il existe un lien entre les scores des agents et de leurs probationnaires respectifs. Nous observons une faible corrélation positive entre les scores des deux parties (R Pearson = 0.369, sig. <0.001). En d'autres termes, **plus l'alliance de travail est jugée élevée par l'agent, plus est l'est également par le probationnaire suivi** (Figure 31). Ici encore, il n'y a pas de différence significative entre le groupe OD et GC. L'écart moyen entre les scores des questionnaires agent-probationnaire est de 0.075 pour le groupe GC et de -0.119 pour le groupe OD (Figure 32).

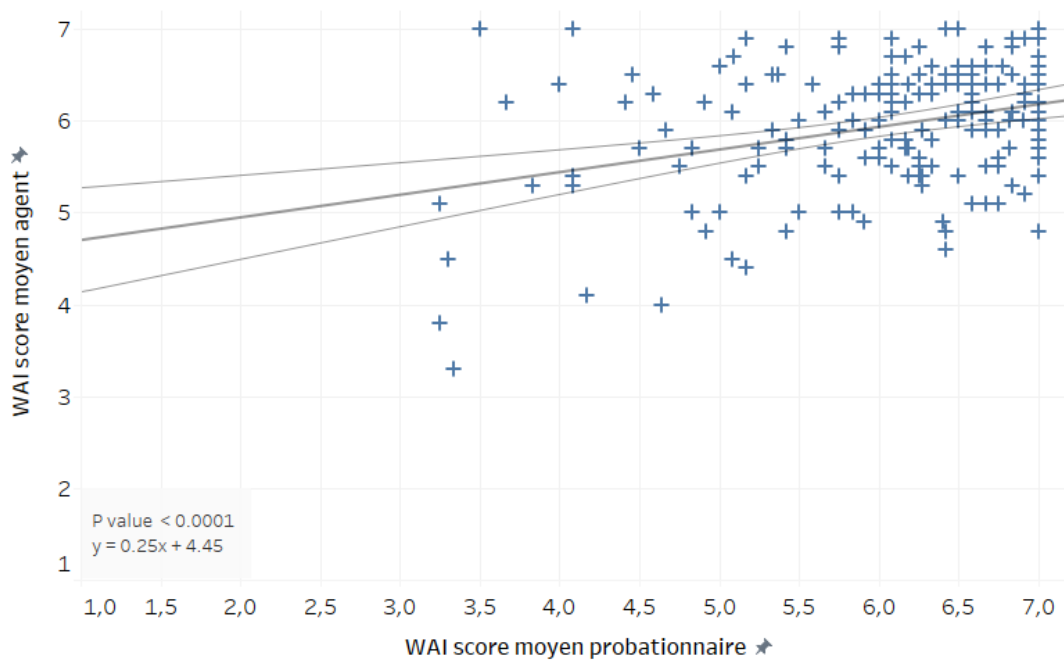


Figure 31: Score WAI des agents en fonction du score WAI des probationnaires. La courbe de tendance et les intervalles de confiance sont représentés.

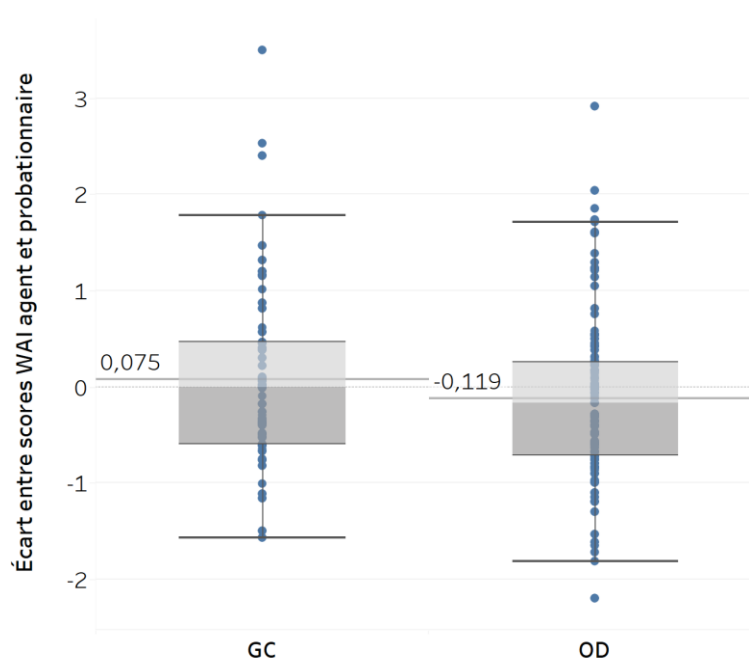


Figure 32: Distribution des écarts inter-scores WAI en fonction du groupe. Un écart positif signifie que l'agent a obtenu un score supérieur au probationnaire et un écart négatif signifie que le probationnaire a obtenu un score supérieur à l'agent.

Au-delà de la comparaison entre les groupes OD et GC, il existe un lien entre l'alliance de travail et le profil professionnel des agents (Figure 33). Ce profil est notamment mesuré au travers de leurs attitudes, elles-mêmes déclinées entre la perception de leur rôle et celle de leur stratégie d'intervention (chapitre 5.1). Nous observons une faible corrélation positive entre le score WAI des agents et leur score de perception de leur rôle (R Pearson = 0.168, sig. 0.05). Ce qui signifie que **plus un agent perçoit son rôle comme orienté vers la réhabilitation, plus l'alliance de travail est perçue comme bonne**. En revanche, il n'existe pas de lien significatif entre la perception de la stratégie – c'est-à-dire comment l'agent met en œuvre son rôle - et le score WAI.

Ainsi, un agent de probation qui perçoit son rôle comme, avant tout, dédié à la réinsertion et à l'accompagnement, est susceptible d'accorder plus d'importance aux liens qu'il tisse avec le probationnaire dont il assume le suivi, même s'il n'arrive pas forcément à le concrétiser dans sa pratique d'intervention.

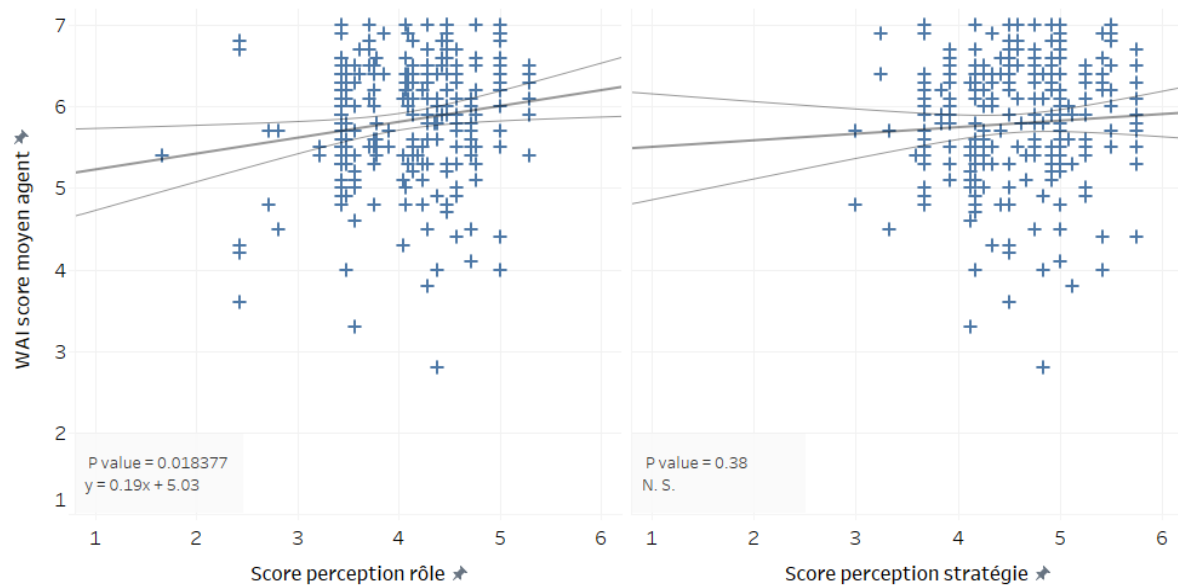


Figure 33: Score WAI des agents en fonction de la perception du rôle et de la stratégie (un score de 1 indique une orientation vers le contrôle et la surveillance, tandis qu'un score de 6 indique une orientation vers la réhabilitation et le soin). La courbe de tendance et les intervalles de confiance sont représentés.

Nous observons finalement une faible corrélation négative entre le score WAI des agents et l'âge des probationnaires (R Pearson = -0.158, sig. 0.037). Ce qui signifie que **plus le probationnaire est jeune, plus l'alliance de travail perçue est élevée** (Figure 34). Deux hypothèses pourraient expliquer ce constat. La jeunesse des probationnaires permet peut-être une souplesse d'esprit plus grande et une meilleure réceptivité quant à la construction d'une alliance de travail saine avec leur agent. Tandis que de leur côté, les agents de probation sont peut-être plus motivés et susceptibles de fournir des efforts auprès d'un jeune probationnaire dont ils estiment qu'il présente plus d'opportunités de retrouver une vie conventionnelle qu'un probationnaire plus âgé.

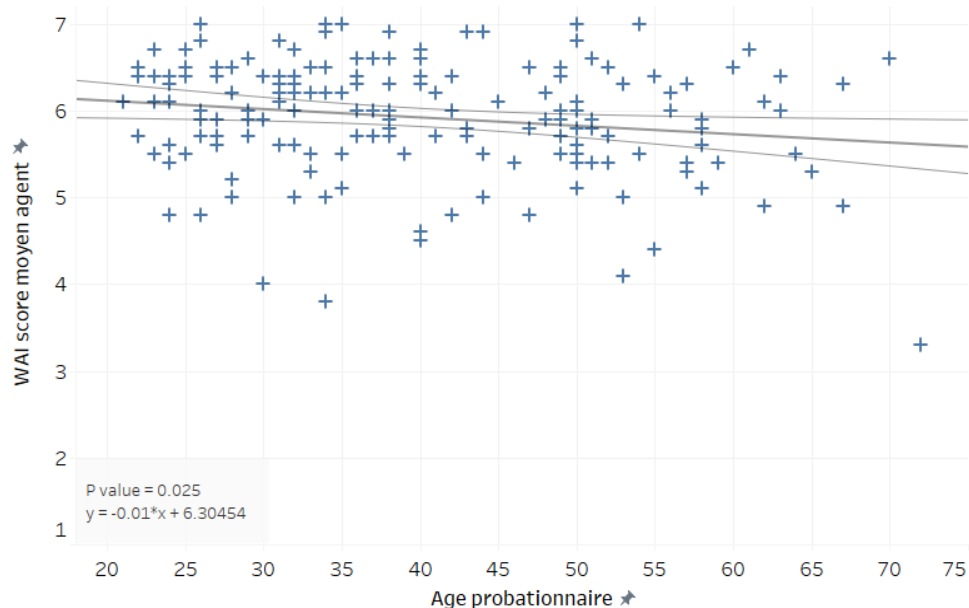


Figure 34: Score WAI des agents en fonction de l'âge des probationnaires. La courbe de tendance et les intervalles de confiance sont représentés.

8.4.4.3. Modèle linéaire multivarié

Deux autres variables ont encore un effet significatif sur l'alliance de travail perçue par les probationnaires lorsqu'elles sont considérées dans un modèle multivarié, en l'occurrence une MANOVA ($F=3.56$, $p<0.001$). Il s'agit du domaine de formation de l'agent et de la formation du probationnaire. Ainsi, **l'alliance de travail perçue par le probationnaire est plus forte lorsque l'agent de probation qui le suit est issu d'une formation en travail social, plutôt qu'en criminologie ou en droit** (Figure 35, gauche). La qualité et l'importance de la relation entre l'agent et le probationnaire seraient potentiellement favorisées par des formations relevant du travail social, qui sont peut-être par nature plus axées sur les interactions humaines.

La seconde variable concerne la formation du probationnaire. L'alliance de travail est perçue comme moins forte par les probationnaires qui ont suivi une formation de type universitaire (Figure 35, droite). À nuancer toutefois par le faible nombre de probationnaires dans cette situation ($n=15$), mais qui est également susceptible d'expliquer cet effet. La rareté de ces situations rend peut-être plus compliqué un suivi adapté à ces caractéristiques, les agents étant plus souvent impliqués auprès de probationnaires n'ayant pas été plus loin que la scolarité obligatoire. Il n'existe de plus aucun effet d'interaction entre le domaine de formation de l'agent et la formation du probationnaire. Les effets de ces variables sont relativement modestes sur l'alliance de travail perçue par le probationnaire avec 15.4% de la variance expliquée seulement (R^2 ajusté=0.154).

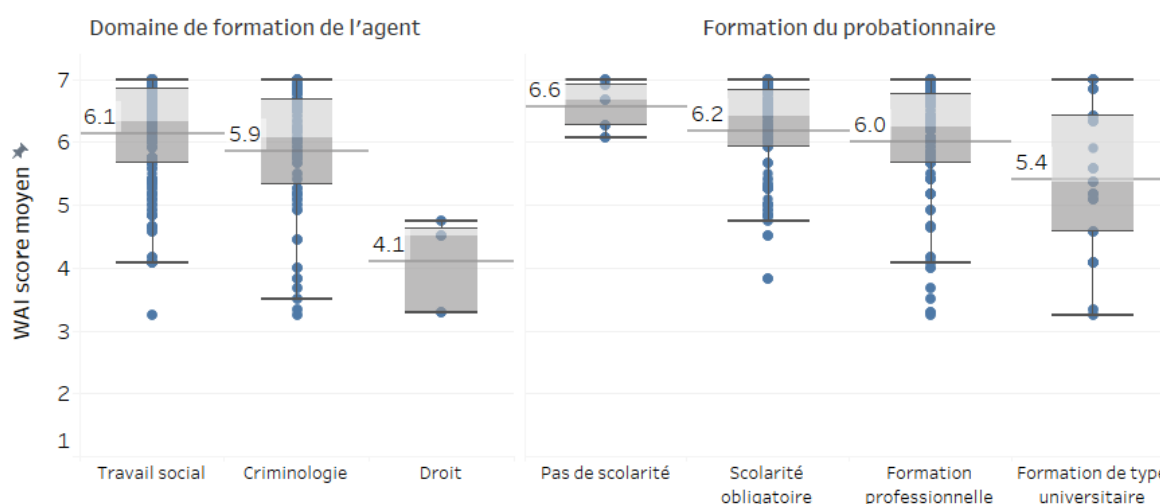


Figure 35: Distribution des scores WAI moyens des probationnaires en fonction du domaine de formation de l'agent (gauche) et de la formation du probationnaire (droite). La moyenne est indiquée par un trait gris.

8.4.5. Synthèse liminaire

À l'analyse des propos affiliés à l'alliance de travail recueillis auprès des probationnaires rencontrés en entretien, il apparaît qu'une majorité de leurs considérations portent moins sur cette dialectique et beaucoup plus sur leurs attentes formulées à l'égard de « l'institution probation ». Les attentes des probationnaires apparaissent très fortes et se voient dès lors souvent déçues. Cette dissonance entre leurs projections et ce à quoi la probation est vouée et/ou en mesure de réaliser est susceptible de connoter négativement la relation agent-probation. Au-delà, **les tensions semblent se cristalliser autour des objectifs assignés à l'intervention** : soit ces objectifs sont nébuleux et le suivi alors en pâtit directement, soit ils sont jugés trop défensifs et/ou contrôlants et donnent les effets inverses de ceux escomptés, soit encore ils sont estimés inatteignables par manque de moyens pour les concrétiser, décourageant d'autant les intéressés. Finalement, seuls quatre témoignages reflètent une robuste collaboration dans la définition d'objectifs clairs et réalistes assignés à l'intervention et un accompagnement jugé adéquat pour les atteindre. Ces témoignages concernent uniquement des suivis OD, ce qui peut s'expliquer par

une posture des agents formés à la stratégie plus encline à capitaliser sur les forces et les ressources des probationnaires et la création d'un lien, mais aussi (et peut-être surtout) en raison du domaine de formation des agents, plus nombreux dans le groupe OD à être issus du travail social. Il ne s'agit toutefois que du quart de la population affiliée au groupe OD que nous avons rencontré.

En revanche, au niveau de la mesure quantitative de l'alliance de travail à l'aide des questionnaires WAI, **une forte alliance est rapportée, tant du côté des agents que des probationnaires, sans distinction entre le groupe OD et GC.** Un résultat aussi consensuel se doit d'être nuancé par des éventuels biais de désirabilité sociale. En effet, les probationnaires, qui peuvent encore être sous mandat probatoire, sont susceptibles de juger plus favorablement le lien avec leur agent, motivé soit par la crainte que leurs réponses ne soient portées à leur connaissance (malgré les dispositions mises en place pour garantir l'anonymat des répondants), soit par l'espoir qu'elles puissent leur être bénéfiques dans leur suivi. Du côté des agents de probation, un tel biais est également possible. Ces derniers sont peut-être plus enclins à faire passer le questionnaire dans des situations qui leur paraissent favorables que dans des situations jugées difficiles. Le contraste entre les résultats issus des entretiens et des questionnaires semble confirmer au moins partiellement ce biais. Les autres résultats mettent en avant **l'importance du rôle perçu par l'agent de probation, son domaine de formation (travail social) et l'âge des probationnaires** dans l'évaluation de l'alliance de travail. Même si le lien est relativement faible, ces variables ont un impact sur la qualité de cette alliance, indépendamment du groupe.

9. Processus

9.1. Profil sociodémographique et professionnel des agents de probation

Trois passations du questionnaire ont eu lieu en avril 2020, 2021 et 2022. Il a été rempli sous format électronique via la plateforme en ligne Limesurvey par 83 agents (57 agents GC, 21 agents OD, et 5 CoAn), pour un total de 175 questionnaires remplis.

Les résultats sont articulés ci-après dans l'ordre suivant : (1) l'analyse descriptive du profil des agents de probation ; (2) la comparaison des scores moyens des mesures de l'attitude (rôle et stratégie) et (3) les effets d'interaction des variables dans un modèle multivarié (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 21).

9.1.1. Analyse descriptive

Dans le cadre de l'analyse du profil sociodémographique et professionnel des agents de probation, un test statistique, le Z-test, est utilisé afin de comparer les proportions de deux échantillons indépendants, ceci dans le but de déterminer si la différence entre les deux proportions est statistiquement significative, ou si elle découle de variations aléatoires. La mention «N.S.» dans les tableaux indique que la différence entre les deux proportions n'est pas significative, et que nous ne pouvons rejeter l'hypothèse selon laquelle elles seraient égales.

L'analyse descriptive du Tableau 22 permet d'observer une relative homogénéité dans la distribution des agents par âge, alors que près de trois quarts d'entre eux sont des femmes (72.3%). La grande majorité des agents ont pratiqué une autre expérience professionnelle avant la probation (86.8%) et la plupart d'entre eux sont au bénéfice d'une formation dans le domaine du travail social (43.4%) ou de la criminologie (39.8%).

Tableau 22: Profil sociodémographique et professionnel des agents de probation et CoAn.

Caractéristiques	Groupe d'agents		Total	Comparaison de proportions	
	GC	OD		Z-test	sig. bilat.
Nombre d'agents	57	26	83		
Sexe					
<i>Femme</i>	71.9%	73.1%	72.3%	0.11	N.S.
<i>Homme</i>	29.8%	26.9%	28.9%	0.27	N.S.
Âge					
<i>25-34 ans</i>	43.9%	38.5%	42.2%	0.47	N.S.
<i>35-49 ans</i>	38.6%	38.5%	38.6%	0.01	N.S.
<i>50-65 ans</i>	17.5%	23.1%	19.3%	0.57	N.S.
Années d'expérience en probation					
<i>Jeune diplômé(e) (0-1 an)</i>	38.6%	26.9%	34.9%	1.08	N.S.
<i>Junior (2-4 ans)</i>	31.6%	30.8%	31.3%	0.07	N.S.
<i>Confirmé(e) (5-9 ans)</i>	17.5%	11.5%	15.7%	0.75	N.S.
<i>Senior (10 ans et plus)</i>	14.0%	30.8%	19.3%	1.65	0.1
Expérience professionnelle avant probation					
<i>Oui</i>	86.0%	88.5%	86.8%	0.32	N.S.
<i>Non</i>	15.8%	11.5%	14.5%	0.54	N.S.
Canton de travail					
<i>Fribourg</i>	22.8%	7.7%	18.1%	1.98	0.05
<i>Genève</i>	17.5%	23.1%	19.3%	0.57	N.S.
<i>Jura</i>	0.0%	15.4%	4.8%	2.17	0.05
<i>Neuchâtel</i>	19.3%	7.7%	15.7%	1.57	N.S.
<i>Tessin</i>	22.8%	15.4%	20.5%	0.83	N.S.
<i>Valais</i>	3.5%	11.5%	6.0%	1.19	N.S.
<i>Vaud</i>	14.0%	19.2%	15.7%	0.58	N.S.
Discipline					
<i>Travail social</i>	35.1%	61.5%	43.4%	2.31	0.05
<i>Criminologie</i>	43.9%	30.8%	39.8%	1.17	N.S.
<i>Droit</i>	8.8%	3.9%	7.2%	0.93	N.S.
<i>Autres</i>	12.3%	3.9%	9.6%	1.46	N.S.

La comparaison de proportions entre le groupe expérimental et le groupe contrôle indique qu'il existe peu de différences significatives concernant leur profil sociodémographique et professionnel, à l'exception de deux principales. La première a trait au nombre d'années d'expérience en probation. On constate en effet une plus forte proportion d'agents *Seniors (10 ans d'expérience ou plus)* dans le groupe OD (30.8%) que dans le GC (14%). Ainsi **des agents en moyenne plus expérimentés ont été recrutés afin de faire partie du groupe expérimental.**

La seconde différence concerne le domaine de formation où **la proportion des agents issus du domaine du travail social est plus élevée dans le groupe OD (61.5%)** que dans le groupe GC (35.1%). Cette différence est une conséquence directe de la différence de proportion pour l'expérience, l'âge jouant un rôle également. En effet, 81.25% des agents de plus 50 ans ont reçu une formation issue du domaine du travail social, tout comme 69.23% des agents *Confirmés* et la

moitié des *Seniors* (Figure 36 et Figure 37). Le travail social comme formation est beaucoup moins présent chez les plus jeunes agents, plus souvent issus d'une filière en criminologie. Ceci peut s'expliquer par le développement ces dernières décennies des formations en ce domaine en Suisse, alors que traditionnellement la formation des agents de probation relevait du travail social. Le recrutement de diplômés en criminologie s'explique aussi probablement par l'attention que cette discipline porte à la détection, la prévention et la gestion des risques criminels, dans un contexte sociétal où le calcul des risques et l'anticipation de leur occurrence sont omniprésents.

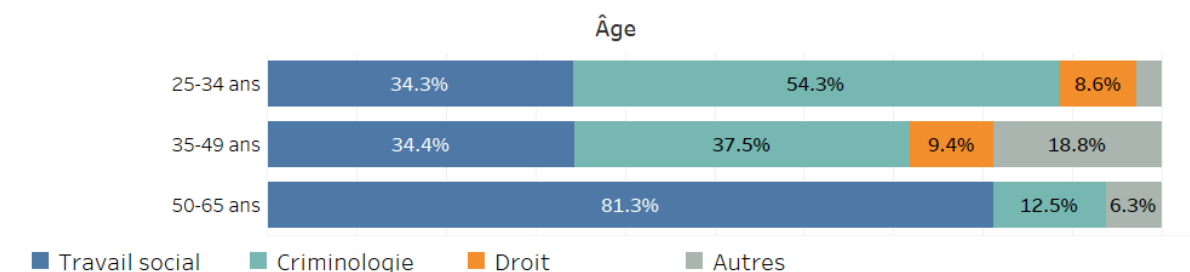


Figure 36: Domaine de formation des agents de probation en fonction de l'âge.

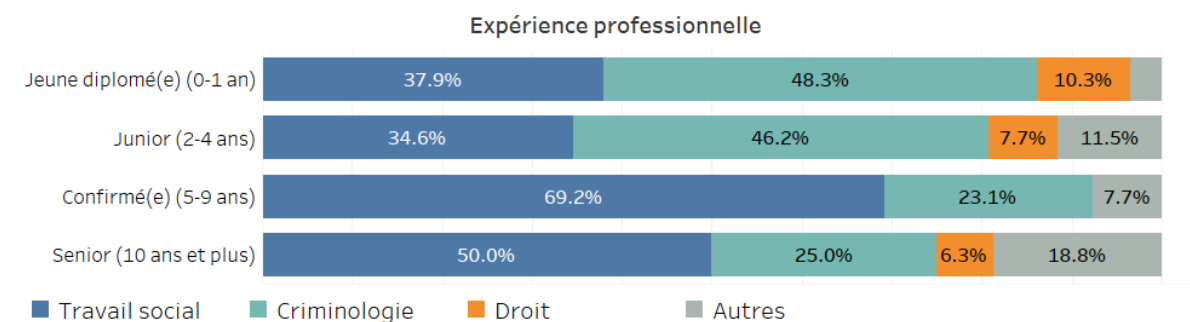


Figure 37: Domaine de formation des agents de probation en fonction des années d'expérience en probation.

Finalement, des différences significatives complémentaires existent également au niveau des cantons, où la proportion des agents OD est surreprésentée au Jura (où aucun agent GC ne figure), et à l'inverse sous-représentée à Fribourg (7.7% d'agents OD contre 22.8% d'agents GC). Ces différences ont moins d'impact et peuvent s'expliquer par des raisons institutionnelles, d'une part par un tournus peut-être plus important des agents GC à Fribourg que dans les autres cantons, et d'autre part par le faible nombre d'agents au Jura.

9.1.2. Comparaison de moyennes

De manière générale, le score moyen pour la perception que les agents ont de leur rôle s'élève à 3.9 (écart-type 0.8), tandis que celle qu'ils portent à leur stratégie d'intervention est de 4.4 (écart-type 0.7). Les deux variables suivent une distribution normale (Figure 38). Pour rappel, un score de 1 indique une perception de leur rôle ou de leur stratégie orienté(e) vers le contrôle et la surveillance, tandis qu'un score de 6 indique une perception de leur rôle ou de leur stratégie orienté(e) vers l'accompagnement et la réinsertion. Ainsi, les agents, tous groupes confondus, perçoivent leur stratégie d'intervention propre plus orientée vers cette dernière catégorie que leur rôle.

Ces deux variables ont évolué positivement pour atteindre une moyenne de 4.1 pour la perception du rôle en 2022, et 4.6 pour leur façon d'intervenir. La comparaison entre le groupe expérimental et le groupe contrôle met en avant des moyennes légèrement plus élevées pour le groupe OD, tant sur la perception du rôle que sur leur stratégie d'intervention propre.

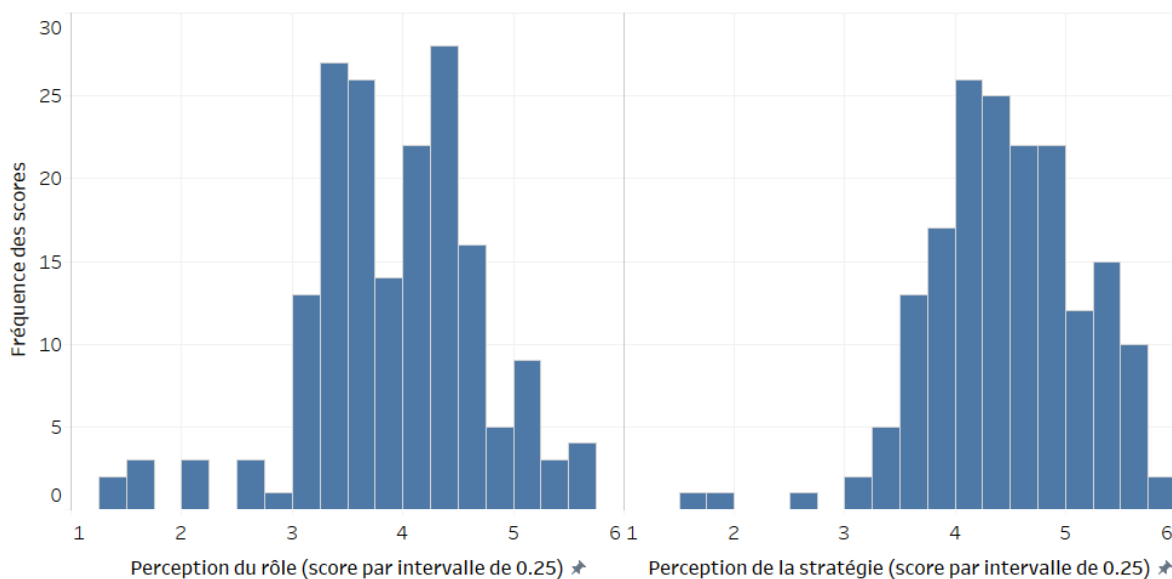


Figure 38: Fréquences des scores pour les variables de la perception du rôle et de la stratégie.

Concernant la perception de leur rôle, il existe une différence statistiquement significative entre les groupes OD et GC, déterminée par le test t de Student ($t=-2.76$, $p=0.006$). **Les agents OD perçoivent leur rôle plus orienté vers la réinsertion et l'accompagnement que les agents GC.** Dans les deux groupes, les scores sont restés stables en 2020 et 2021, mais ils augmentent de manière similaire en 2022 (Figure 39).

Un constat similaire est observé concernant la perception de leur façon d'intervenir, avec une différence à nouveau significative entre les groupes OD et GC ($t=-3.47$, $p=0.001$). **Les agents OD perçoivent leur stratégie d'intervention propre plus orientée vers la réinsertion et l'accompagnement que les agents GC.**

Au niveau de l'évolution, les scores sont stables les deux premières années dans les deux groupes, mais seuls les agents GC voient leur score évoluer en 2022 pour rejoindre le niveau déjà élevé du groupe expérimental vers la réinsertion. L'absence d'évolution pour le groupe OD est susceptible de trouver une explication dans leurs propos recueillis lors des focus groups (chapitre 9.3.2.1). En effet, à la suite de la mise en place du PP, ils ne perçoivent pas de changement majeur dans leur pratique quotidienne, mais plutôt une formalisation plus importante des concepts entourant la désistance. Ce qui expliquerait pourquoi les agents OD évoluent vers une perception de leur rôle plus orientée vers la réinsertion et l'accompagnement en 2022, alors que celle sur leur pratique d'intervention reste inchangée (à un niveau déjà élevé).

S'il est tout à fait attendu d'observer une évolution dans le groupe expérimental, il est en revanche plus surprenant que le groupe contrôle voie les scores de ses agents évoluer entre les deux premières années et 2022, et ce tant pour la perception du rôle que de leur stratégie propre, tendant les deux vers la réinsertion et l'accompagnement. **Un biais de contamination pourrait avoir eu lieu entre les deux groupes avec la reprise du PP suite à la pandémie.**

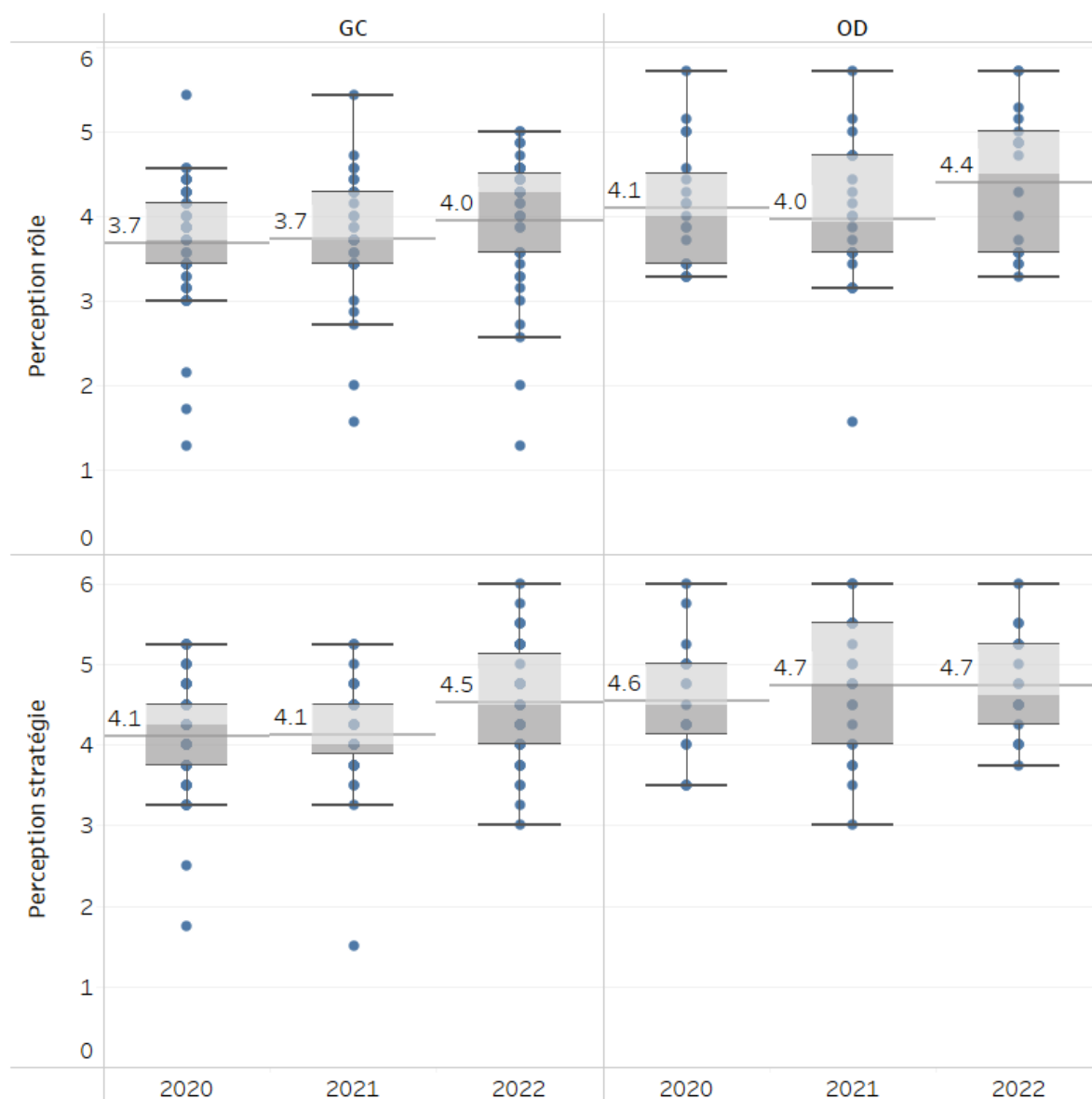


Figure 39: Boxplots des variables de la perception du rôle et de la stratégie en fonction du groupe d'appartenance des agents et des années (la moyenne est indiquée sur le graphique).

Indépendamment du groupe, deux autres variables semblent avoir un effet sur les attitudes des agents.

La première est liée à l'expérience professionnelle. **Les agents ayant eu une expérience professionnelle avant la probation voient leur rôle plus orienté vers la réinsertion et l'accompagnement que les agents dont la probation est leur première expérience dans le monde du travail** (différence significative : $t=-2.39$, $p=0.018$). À noter que l'âge n'a pas d'effet significatif sur les scores, c'est donc bel et bien l'expérience professionnelle issue d'autres domaines qui semble être un facteur important dans la différence observée (Figure 40, gauche). Cette différence n'est cependant pas constatée pour la perception de la façon d'intervenir.

La seconde variable concerne le domaine de formation. Tant pour la perception du rôle que celle de la stratégie d'intervention des agents, il existe une différence statistiquement significative entre les catégories, déterminée par une ANOVA à 1 facteur (Rôle : $F(3, 172)=8.09$, $p=0.000$ / Stratégie : $F(3, 172)=6.68$, $p=0.000$).

Les scores moyens des agents issus du droit (rôle : 3.24 / stratégie : 3.79) et de la criminologie (rôle : 3.69 / stratégie : 4.27) sont statistiquement plus faibles que ceux issus du travail social (rôle : 4.17 / stratégie 4.62) (Figure 40, droite). **Ainsi, les agents issus d'une formation dans le domaine du travail social ont une perception de leur rôle et de leur façon d'intervenir plus orienté(e) vers la réinsertion et l'accompagnement que les agents issus de formations en criminologie ou en droit.** Cette observation est cependant à considérer avec précaution en raison de l'effectif faible des agents issus d'une formation en droit dans l'échantillon (n=12).

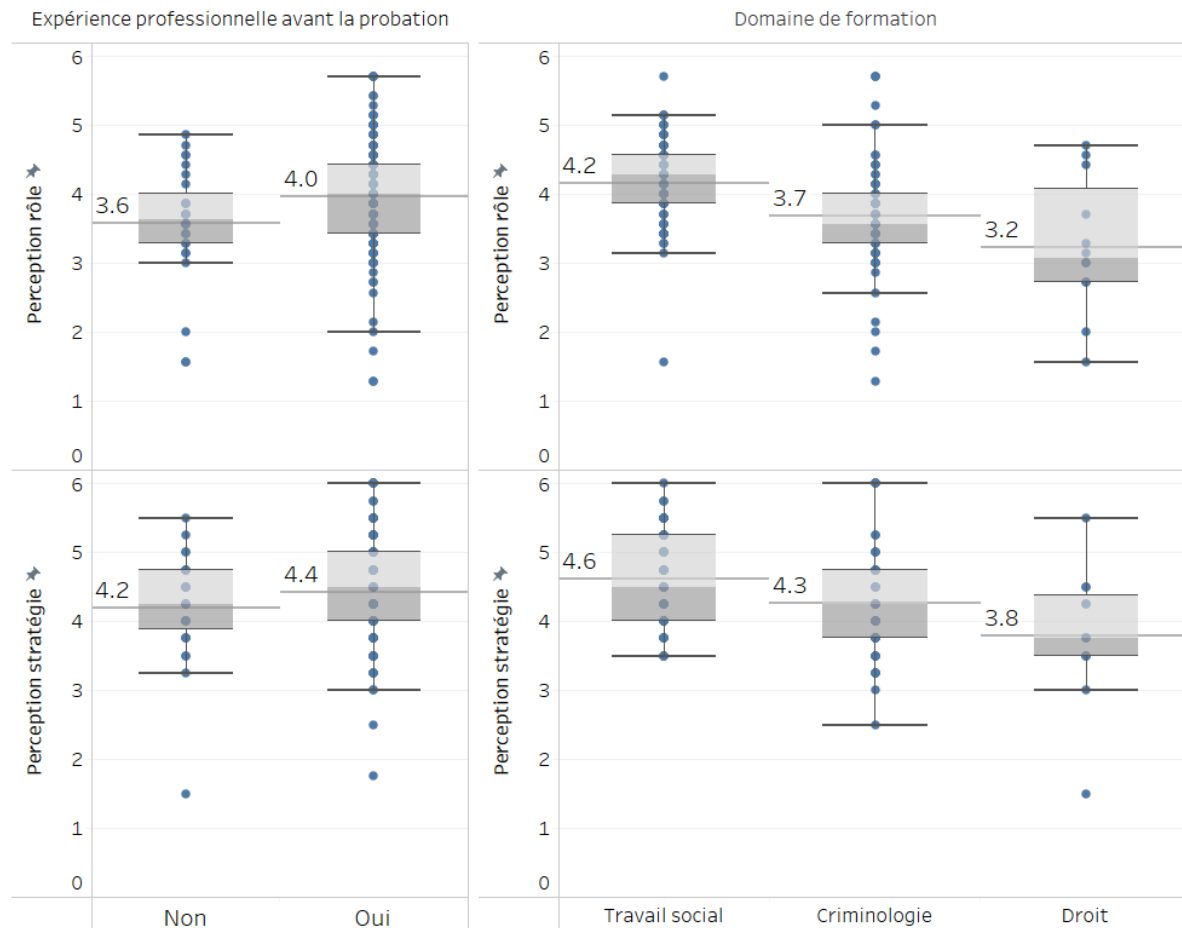


Figure 40: Boxplots des variables de la perception du rôle et de la stratégie en fonction de l'expérience pré-probation (gauche) et du domaine de formation de l'agent (droite) (la moyenne est indiquée sur le graphique).

Concernant les autres variables de contrôle ¹¹, nous n'observons aucune différence statistiquement significative avec les scores des variables de la perception du rôle et de la stratégie des agents.

9.1.3. Modèle linéaire multivarié

Pour déterminer un éventuel effet d'interaction entre l'appartenance au groupe OD, l'expérience professionnelle avant probation et le domaine de formation sur la perception du rôle et de la stratégie, une MANOVA a été réalisée. Les résultats confirment partiellement les effets observés avec les tests précédents, à savoir un effet significatif de l'expérience pré-probation ($p=0.001$) et du domaine de formation ($p=0.004$) sur la perception du rôle. En revanche, ils n'ont pas d'effet significatif sur la perception de la stratégie des agents. **De même, l'appartenance au groupe OD ou GC n'a aucun effet significatif pris pour lui-même.**

¹¹ Sexe, âge, expérience en probation et canton de travail

Néanmoins, un effet d'interaction significatif est observé entre le groupe et le domaine de formation pour la variable de la perception du rôle ($p=0.029$). En effet, pour **les agents issus d'une formation en criminologie, la perception du rôle est plus orientée vers la réinsertion et l'accompagnement dans le groupe OD par rapport au GC**. Cet effet n'est pas constaté pour les autres domaines de formation (Figure 41, gauche). Comme mentionné précédemment, les agents formés en criminologie sont en moyenne plus jeunes et moins expérimentés que ceux issus du travail social. La participation au projet pilote a pu ainsi avoir un effet d'apprentissage des concepts liés à la désistance plus important et plus rapide que dans le groupe contrôle.

La seconde interaction observée se situe entre l'expérience pré-probation et le domaine de formation ($p=0.029$). En effet, pour **les agents issus du droit, la perception du rôle est plus orientée vers la surveillance et le contrôle lorsqu'il s'agit de leur première expérience professionnelle** (Figure 41, droite). Cependant, cette interprétation est à nuancer dès lors que l'effectif des agents issus d'une formation juridique est peu nombreux dans notre échantillon ($n=12$).

Les effets de l'expérience pré-probation et le domaine de formation sont plus importants sur la perception du rôle avec 21.4% de la variance expliquée (R^2 ajusté=0.214) que sur la stratégie avec 15.9% de la variance expliquée (R^2 ajusté=0.1592). Ainsi, les agents qui ont vécu une expérience professionnelle avant la probation ou dont la formation relève du domaine du travail social perçoivent leur rôle plus orienté vers l'accompagnement et la réinsertion sociale que les agents pour lesquels il s'agit de leur première expérience ou dont la formation relève du domaine de la criminologie ou du droit. Concernant la stratégie, seule l'appartenance au groupe OD semble avoir un effet, cependant non significatif, indépendamment de la formation suivie.

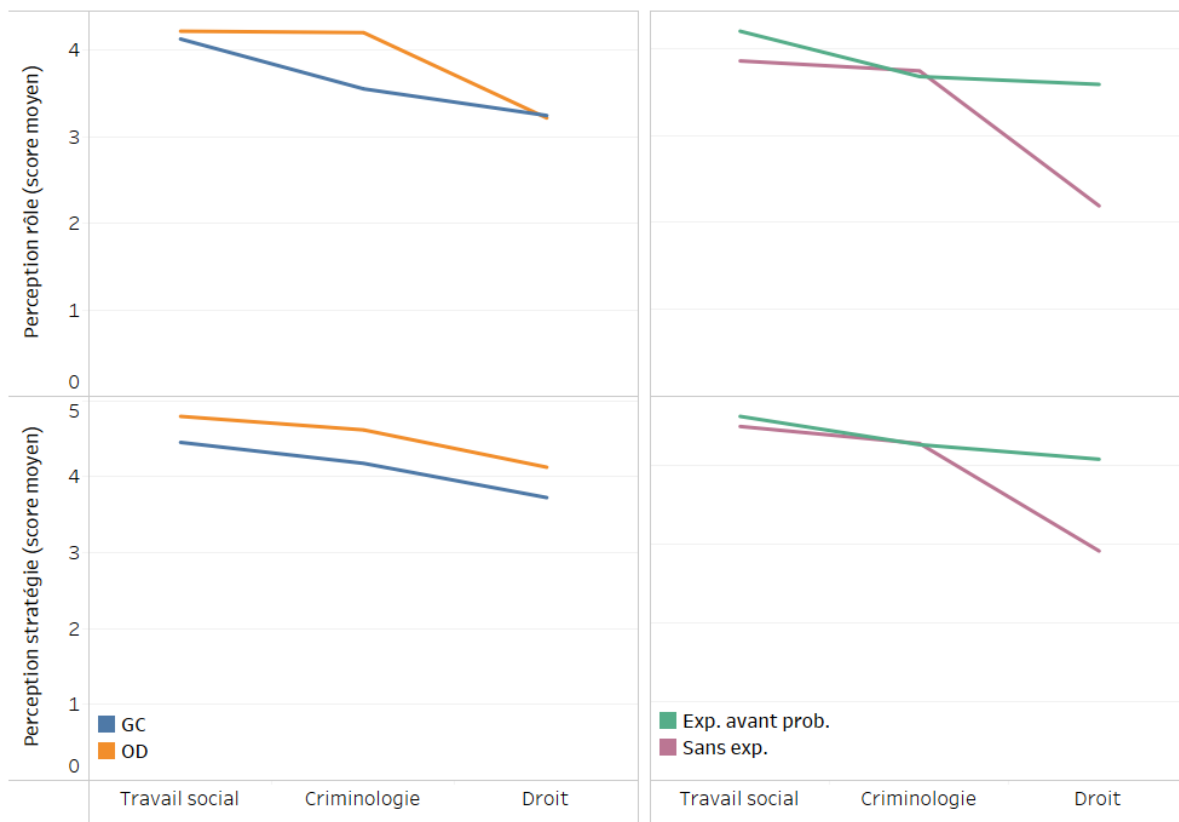


Figure 41 : Scores moyens pour les variables Perception du rôle et Stratégie en fonction du groupe d'appartenance, de l'expérience pré-probation et du domaine de formation.

9.1.4.Synthèse liminaire

L'analyse du profil sociodémographique et professionnel des agents de probation montre que les deux groupes sont relativement similaires en termes de composition, ce qui est souhaitable pour isoler au maximum l'effet de la stratégie OD et de la mise en œuvre du PP. La différence la plus saillante est **la proportion d'agents avec une formation relevant du travail social plus importante dans le groupe OD**. Ceci est une conséquence de la présence d'agents en moyenne plus âgés et expérimentés dans le groupe OD. Traditionnellement, le champ professionnel de la probation en Suisse relevait quasi exclusivement de formations affiliées à l'intervention sociale, il n'est donc pas surprenant de les voir surreprésentées parmi les agents plus âgés et expérimentés. Depuis, ce champ s'est progressivement ouvert à de nouvelles disciplines, en particulier la criminologie.

La conséquence de cette surreprésentation des travailleurs sociaux dans le groupe OD a également un impact sur leur attitude professionnelle plus important que l'appartenance au groupe expérimental. Leur représentation du rôle d'agent et leur stratégie d'intervention propre sont plus orientées vers l'accompagnement et la réinsertion que les autres agents. Néanmoins, il existe tout de même un effet d'interaction de l'appartenance au groupe OD pour les agents issus de formations traditionnellement moins orientées vers la réinsertion et l'accompagnement (criminologie et droit). La perception de leur rôle est plus orientée vers l'accompagnement et la réinsertion que chez les agents GC, et suggère ainsi un effet d'apprentissage par le PP.

Au niveau de l'évolution de ces perceptions, les résultats montrent une évolution similaire entre les agents OD et GC. Dans les deux cas, la perception du rôle tend encore plus vers l'accompagnement et la réinsertion en 2022, après une stabilité en 2020 et 2021. Idem pour la perception de la stratégie, à ceci près que seuls les agents GC ont vu une évolution dans cette direction. Le fait que cette évolution positive soit également présente chez les agents du groupe contrôle peut découler de deux hypothèses. La première est le biais de contamination qui est difficilement évitable dans les services de probation où les agents des deux groupes échangent inmanquablement entre eux sur leurs expériences. La seconde est à mettre en perspective avec la reprise du PP en situation plus ordinaire, permettant fin T1 2021 la reprise de l'ensemble des activités associées au PP, y.c. les formations et autres moments de rencontres en présentiel, tant entre agents que probationnaires. À ce stade, il n'est pas possible de définir laquelle de ces hypothèses est susceptible d'avoir produit cet effet, d'autant qu'il est également possible et probable que les deux s'appliquent en l'espèce. **Le biais de contamination ne peut donc pas être écarté.**

9.2. Degré d'adhésion et de résistance des professionnels

Trois passations du questionnaire ont eu lieu en avril 2020, 2021 et 2022. Il a été adressé sous format électronique via la plateforme en ligne Limesurvey aux 22 agents de probation OD et 6 CoAn, pour un total de 60 questionnaires remplis (21 en 2020, 20 en 2021 et 19 en 2022)¹².

Les résultats sont articulés ci-après dans l'ordre des dimensions abordées dans le questionnaire, à savoir : (1) la compréhension que les agents ont de la stratégie orientée désistance ; (2) la mise en pratique et les ressources afférentes au PP ; (3) les formations dispensées et (4) les aspects de communication et ceux en lien avec l'évaluation le concernant (pour les tableaux détaillés, voir Annexe 22).

¹² Tous les intervenants n'ont pas répondu à l'ensemble des passations à cause des remplacements opérés au fil des années.

9.2.1. Compréhension de l'approche

Toutes années confondues, sur les 28 intervenants OD ayant répondu au questionnaire, un large consensus se dégage sur le concept de désistance qu'ils sont amenés à définir en une phrase. Les répondants s'accordent sur un **processus** qui place la **personne au centre** de l'intervention et mise sur ses **ressources** pour une « *sortie durable d'un comportement délinquant* », notamment au travers d'un **changement identitaire**. En 2020, environ deux tiers des agents OD (66.6%) ont indiqué être familiers avec cette approche. Deux ans plus tard, moins de la moitié (47.4%) le sont. Le *turn-over* et le recrutement d'agents plus jeunes et moins expérimentés sont des facteurs susceptibles d'expliquer cette baisse. En revanche, la quasi-totalité d'entre eux sont convaincus par la valeur ajoutée d'une telle approche au sein de leurs services respectifs (95% plutôt d'accord à tout à fait d'accord) et près des trois quarts affirment l'avoir appliqué dans leur pratique avant de participer au projet (73.3%) (Figure 42).

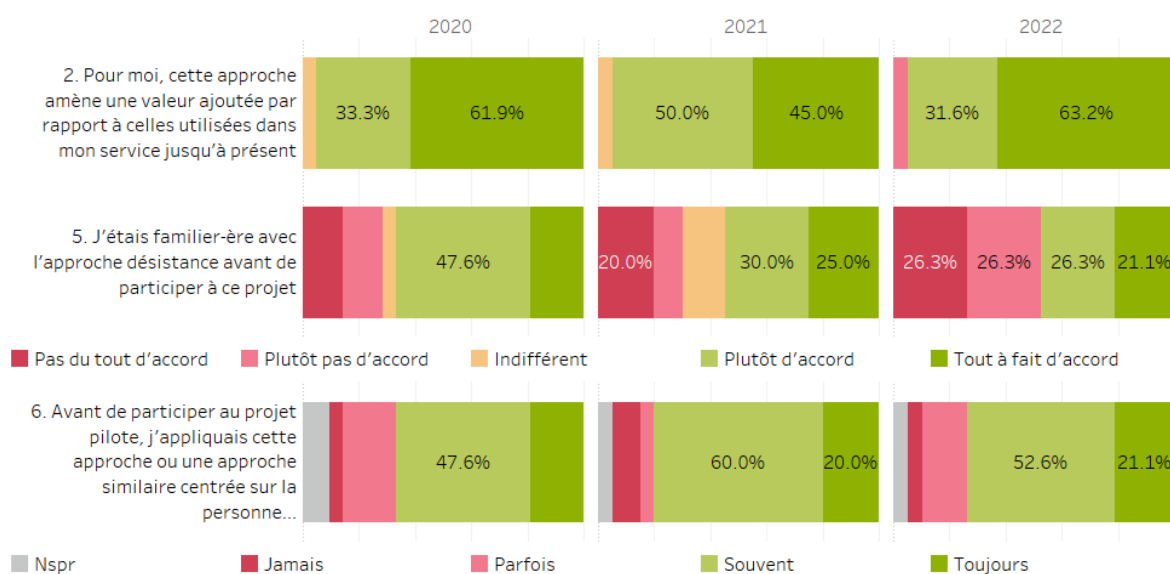


Figure 42: Questions ordinales en lien avec la compréhension de la stratégie orientée désistance (n=60). Nspr = Ne souhaite pas répondre.

Les principaux points forts relevés par les agents OD concernant la stratégie orientée désistance ont peu évolué sur les trois ans. De manière générale, ils font état d'une approche qui¹³ :

1. valorise **l'accompagnement et le soutien**, et non le contrôle unique des obligations (75%),
2. favorise la **créativité** et octroie plus de **liberté** dans les suivis (60.7%), ainsi que **l'individualisation** de la prise en charge (60.7%), et
3. renforce positivement les **réussites des personnes** placées sous mandat (53.6%), revigore les suivis en milieu ouvert et réhabilite le travail social (53.6%).

Concernant les points faibles de la stratégie orientée désistance, les agents OD sont principalement soucieux d'une approche qui :

1. **début trop tard** et dès lors devrait déjà à leurs yeux être déployée en prison/semi-détention (82.1%), tout en souffrant d'un **manque de ressources** à disposition pour mettre en œuvre les idées, activités et soutiens orientés désistance (82.1%),
2. ne dispose **pas d'un CoAn dans chaque canton** (50%), et
3. **manque d'outils pratiques et de formations** dédiées pour opérationnaliser les 10 principes directeurs (39.3%). À noter que ce dernier élément n'est plus cité en 2022.

¹³ Plusieurs réponses possibles.

Contrairement aux points forts qui se rapportent directement à la stratégie OD, les points faibles relevés par les agents OD font plutôt référence à la mise en place du PP. Ces points faibles peuvent être regroupés en deux catégories distinctes, dépendamment des entités. Les deux principaux, qui réfèrent au *timing* de l'intervention et aux ressources à disposition, dépendent surtout de la gestion de la probation au sein de chaque canton, tandis que les deux suivants, qui se rapportent au nombre de CoAn ainsi qu'aux outils et formations, relèvent directement de la mise en œuvre du PP par sa direction. À noter que sur ces deux derniers points, des efforts particuliers ont été réalisés, notamment par le renforcement des CoAn, qui passent de 2 à 4 personnes entre 2021 et 2022, et l'intensification des formations durant la même période. Les lacunes perçues dans ces dernières ne sont d'ailleurs plus citées en 2022 par les intervenants.

9.2.2. Mise en pratique et ressources

Concernant la mise en pratique du PP, la grande majorité des agents OD se sentent actifs dans le projet (91.7%, voir Figure 43) et considèrent leur participation comme une chance (96.4%). Seul un agent rapporte l'appréhender également comme une contrainte et un autre ressentir à son égard une certaine frustration de ne pas pouvoir s'y impliquer plus.

Plus des trois quarts des agents OD ont perçu des changements dans leur pratique (78.3%). Ils se sentent plus valorisés dans leurs activités et constatent une meilleure relation de travail avec les probationnaires. Ils perçoivent davantage la désistance comme un processus, dont la rechute peut faire partie, et moins comme une obligation de résultat. L'utilisation de l'entretien motivationnel est perçue par les agents comme un changement dans leur pratique, de même que le développement des activités Capital Social.

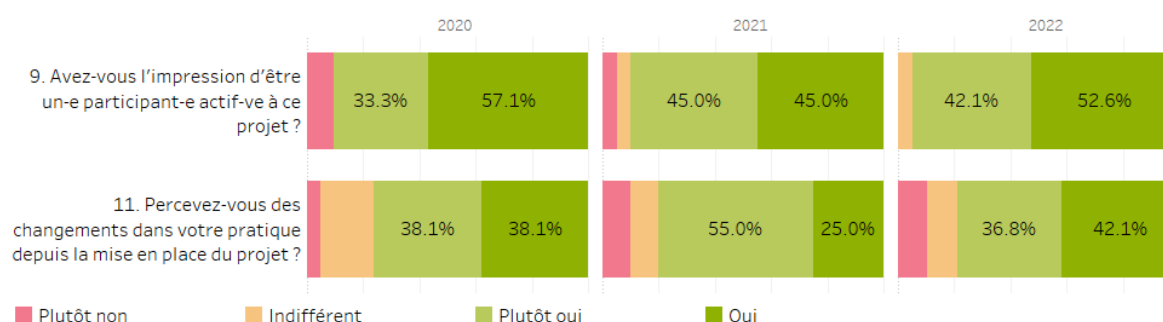


Figure 43: Questions ordinales en lien avec la mise en place du projet OD (n=60).

Concrètement, les comportements adoptés par les agents s'inscrivent dans la lignée de la stratégie orientée désistance (entre 91.7 et 81.7% selon le type de comportement, voir Figure 44) et se sont renforcés avec le temps. Si une minorité des intervenants n'étaient pas en accord avec les comportements exposés en 2020 et 2021, plus aucun d'entre eux n'oppose de désaccord en 2022, **l'évolution se polarisant plus fortement sur l'attention portée aux succès des probationnaires** plutôt qu'à leur rechute, ainsi que sur **l'importance allouée à la participation aux activités de la communauté**. Seul le **soutien aux probationnaires dans la recherche de logement et de travail semble en revanche être plus négligé** par les agents OD. Plus de la moitié d'entre eux sont soit indifférents (20%), soit ne soutiennent pas cet objectif (33.3%). Cette tendance a doublé sur les trois ans, passant de 23.8% de répondants défavorables en 2020 à 47.4% en 2022, ce qui concorde d'ailleurs avec les (très vives) doléances formulées par plusieurs probationnaires à cet égard (chapitre 8.4.2).

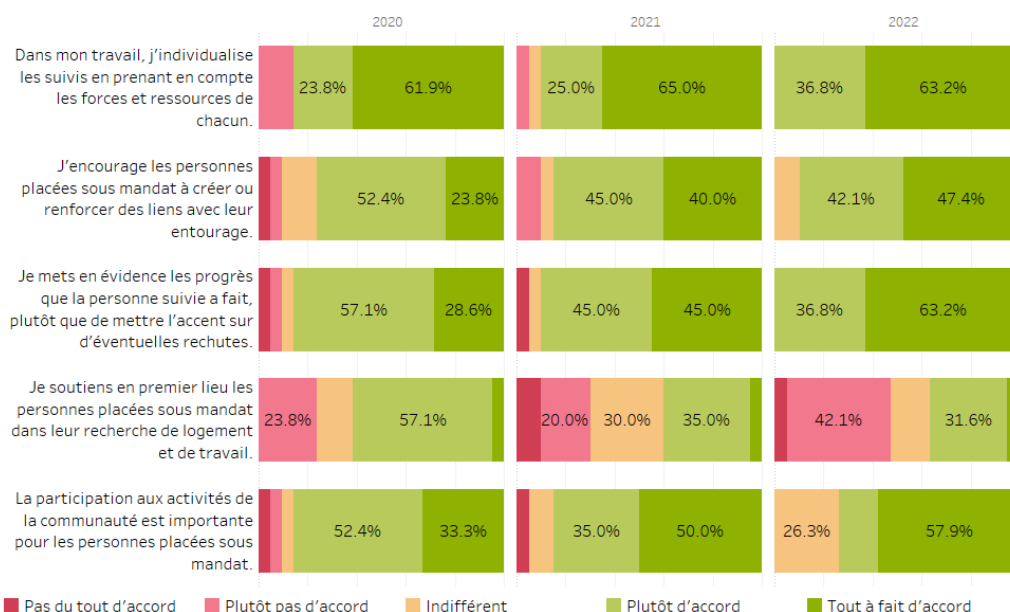


Figure 44: Mise en place des comportements en adéquation avec la stratégie orientée désistance (n=60).

Les facteurs incitant les agents à déployer la stratégie OD ont peu évolué sur les trois années. De manière générale, ces derniers mettent en avant :

1. le caractère **centré sur l'humain** de l'approche (92.9%),
2. l'acquisition de **nouvelles connaissances** (67.9%),
3. la possibilité de **réfléchir à ses pratiques** et les ajuster (64.3%), et
4. le caractère **innovant** de l'approche (53.6%).

Tandis que le premier facteur est un des éléments fondamentaux de la stratégie orientée désistance, les deux suivants relèvent d'aspects individuels (connaissances et réflexions).

Les obstacles principaux identifiés par les agents OD lors du déploiement de la stratégie orientée désistance sont :

1. le manque de **temps** (82.1%),
2. le **nombre de suivis** trop important à gérer en parallèle (75%),
3. les **contraintes institutionnelles** liées au fonctionnement des entités de probation (57.1%), et
4. le peu de **moyens financiers** alloués aux suivis (50%) et le **manque d'opportunités au sein de la société civile** en soutien aux personnes sous mandat (50%).

Ces obstacles relèvent exclusivement de ressources organisationnelles assignées à la mise en œuvre du PP et font écho aux points faibles de la stratégie identifiés par les agents OD.

9.2.3. Formations

De manière générale sur les trois années, les agents OD estiment que les **formations proposées dans le cadre du PP leur ont été utiles** (95.24%), et les deux tiers qu'ils appliquent régulièrement des éléments dispensés en formation (66.7%, voir Figure 45).

Environ un tiers des agents cependant rapportent éprouver des difficultés en la matière (33.3%). Ces difficultés relèvent surtout de l'application concrète de l'entretien motivationnel, du nombre de dossiers à suivre et du manque de temps. Deux répondants de cantons différents les associent également à une résistance de leur hiérarchie envers l'approche orientée désistance. Les

nouveaux agents entrés en cours de route dans le projet les lient au fait qu'ils n'ont pas pu bénéficier de la formation initiale pour acquérir les bases.

Près des deux tiers des agents ressentent également le **besoin de suivre des formations supplémentaires** (63.4%), principalement pour consolider la pratique de l'entretien motivationnel et le déploiement des 10 principes directeurs du projet. **Ce besoin s'est accentué avec les années**, passant de 47.6% des agents en 2020 à 68.5% en 2022, malgré l'intensification des formations proposées. La nécessité de disposer de modules de formation orientés désistance spécifiques à certaines problématiques (notamment en lien avec la santé mentale et les violences conjugales) est également citée, ainsi que des formations plus transversales, telle que l'animation d'équipe.

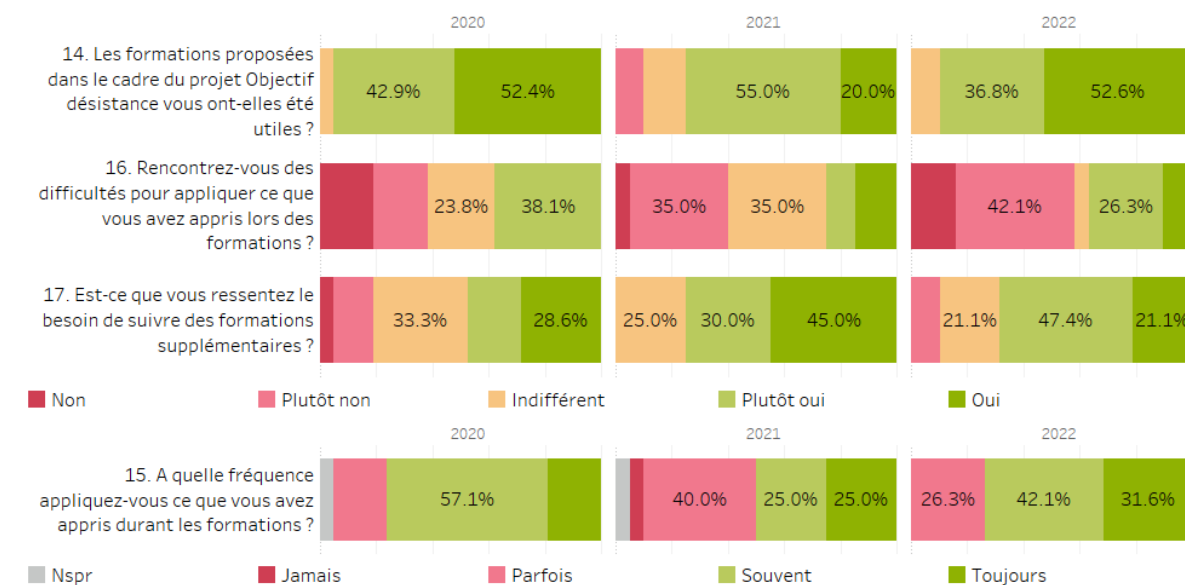


Figure 45: Questions ordinales en lien avec les formations (n=60). Nspr = Ne souhaite pas répondre.

9.2.4. Communication et évaluation

Bien que sur les trois ans, la majorité des agents OD rapportent se sentir soutenus par leur hiérarchie dans la mise en œuvre du projet (65%, voir Figure 46), une **évolution négative est observée avec 90% des agents qui se sentaient soutenus en 2020 pour descendre à 52.7% en 2022**. De plus, seul un peu plus de la moitié exprime ne pas ressentir de pression de la part de leur direction (56.7%) et un peu moins d'un quart en endurent explicitement (21.7%). Ces pressions se traduisent par un sentiment diffus d'injonction à la performance, sans pour autant bénéficier des moyens nécessaires pour y répondre. Enfin, un des répondants relaie percevoir un désintérêt de sa hiérarchie.

De manière générale, les agents OD **estiment avoir été bien informés**, tant sur la mise en place du projet (81.7%), que sur la procédure d'évaluation menée par l'UNIL (86.7%). Les aspects sur lesquels la communication n'était pas claire relèvent principalement des modalités liées au *dies a quo* de l'évaluation, à la sélection des dossiers et à la différenciation des deux groupes.

Un peu moins d'un cinquième des agents estiment que l'évaluation de l'UNIL impacte leur travail (18.4%), en particulier s'agissant du temps qu'elle requiert pour participer à la collecte et à la remise des données requises. Cette proportion s'est accentuée sur les trois ans, passant de 9.5% en 2020 à 26.3% en 2022. Cela peut s'expliquer notamment par l'intensification de la collecte des données suite au retard engendré par la pandémie. Un répondant souligne toutefois que la participation à l'évaluation le convie à une réflexion qu'il qualifie d'enrichissante sur sa pratique et son cadre de travail.



Figure 46: Questions ordinales en lien avec la communication et l'évaluation (n=60).

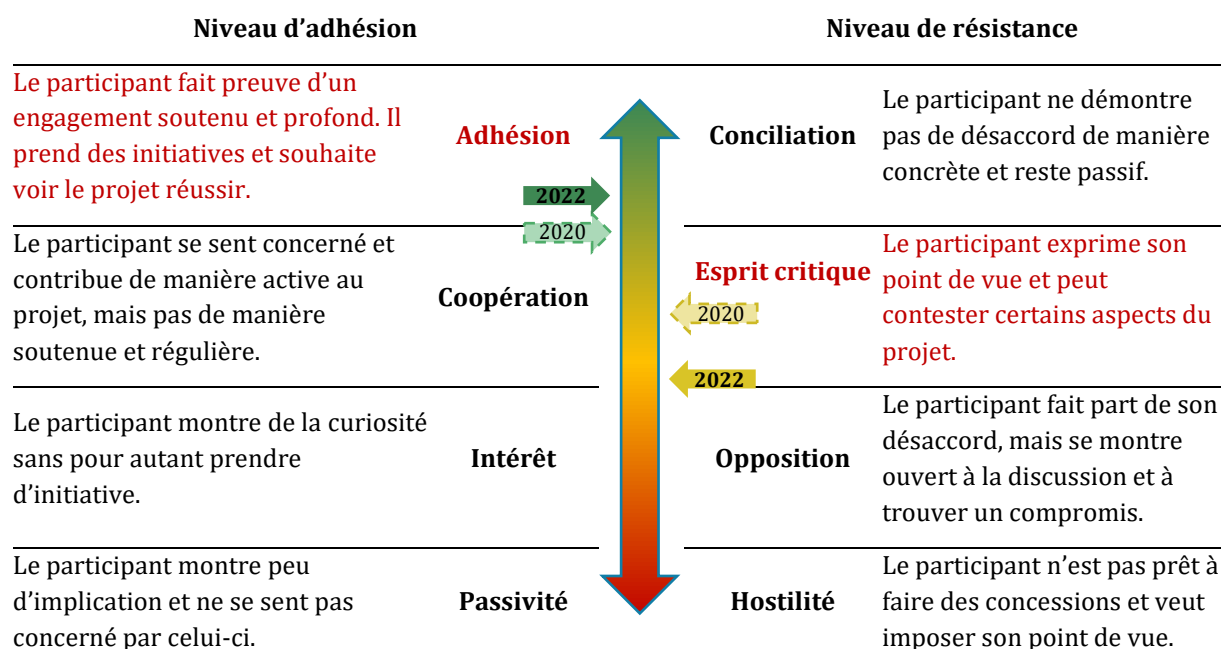
9.2.5.Synthèse liminaire

Par rapport à la stratégie orientée désistance, les **agents OD montrent une forte adhésion à ses concepts et principes depuis le début du projet et qui s'est renforcée au fil des trois ans de l'évaluation**. Ils voient en cette approche l'occasion de placer l'humain au centre d'un processus qui favorise l'accompagnement et le soutien en vue d'une sortie durable de la délinquance. Selon eux, cette approche non seulement leur permet d'améliorer leurs relations avec les probationnaires, mais (re)valorise aussi leur travail par la liberté et la créativité qu'elle suscite.

En revanche, les **agents OD sont plus critiques concernant la mise en œuvre de cette stratégie au sein du projet pilote**, qui pêche de leur point de vue principalement au niveau des ressources allouées au projet. Il s'agit principalement de *ressources organisationnelles*, directement liées au fonctionnement interne à chaque service de probation. Les déficits à ce niveau concernent de leur point de vue en particulier le temps alloué à chaque suivi, le nombre de dossiers par agent et les moyens financiers éligibles pour assurer les activités OD. Quant aux *ressources liées à l'acquisition de compétences* en désistance, une amélioration est constatée, car les agents n'expriment plus de lacunes en matière de formation en 2022, même si parallèlement un besoin de formations complémentaires s'est renforcé. Une **dégradation des relations entre les agents OD et leur hiérarchie est aussi constatée durant ces trois années**, les agents se sentant de moins en moins soutenus.

En définitive, nous pouvons qualifier le degré d'adhésion des agents OD au PP au niveau d'une **adhésion complète concernant la stratégie OD**. Néanmoins **sur sa mise en œuvre, un degré de résistance** se fait sentir depuis le début du projet, contenu au niveau de l'esprit critique, mais qui est susceptible de tendre vers une opposition. (Tableau 23).

Tableau 23: Appréciation du degré d'adhésion et de résistance des agents OD au projet pilote.



9.3. Fonctionnement du point de vue des professionnels

L'approche désistance a été globalement bien accueillie par les intervenants dès le lancement du PP. Son déploiement a toutefois été confronté à de nombreux défis durant ses années d'expérimentation. Certains ont été jugulés alors que d'autres, de nature structurelle essentiellement, demeurent. Le présent chapitre a pour vocation de rendre compte de son fonctionnement, à partir du point de vue des intervenants, agents OD et CoAn, impliqués en première ligne dans sa mise en œuvre et qui ont participé aux quatre cycles d'entretiens collectifs.

9.3.1. Mise en contexte

Mené à l'automne 2019, le **premier cycle de FG** se caractérise par une grande ambivalence. Les échanges traduisent un intérêt certain pour l'approche orientée désistance, mais beaucoup de questions concernant les formations et les activités CS sont encore en suspens. Le démarrage du projet est qualifié de « *lent* » et les professionnels peinent à identifier ce qui est attendu d'eux. Ils apparaissent sur le qui-vive, à la fois enthousiastes à l'idée de participer à un tel projet et pétris d'incertitudes quant à son déroulement.

Le **deuxième cycle de FG**, réalisé à distance à l'automne 2020, est foncièrement marqué par le contexte pandémique. L'irruption en début d'année du Covid-19 a suspendu toute relation en présentiel. Les professionnels, tous en télétravail, se démènent pour garder le lien, tout en conciliant leurs préoccupations personnelles et familiales en cette période trouble. Les suivis à distance sont orientés vers le vécu de la situation sanitaire et moins en regard de la motivation à renouer avec une vie plus conventionnelle. Les restrictions sanitaires ont aussi sensiblement freiné les activités CS et leur étendue. Des innovations sont lancées, certaines couronnées de succès (par ex. le maintien des liens via Whastapp), d'autres avortées, telles que des rencontres périodiques via une plateforme numérique dédiée. Une stratégie de repli sur des suivis plus individuels a été convenue, pour apporter essentiellement « *soutien moral et écoute active* » aux probationnaires les plus isolés et démunis. La situation est décriée au motif qu'elle brise l'élan de liberté insufflé par le PP, mais aussi louée, car elle permet des suivis hors de l'ordinaire, centrés sur le soutien et la compassion. Une certaine lassitude se fait toutefois sentir, couplée à un sentiment d'impuissance. Convoquant tout en chacun à prendre ses distances, la pandémie fait

drastiquement obstacle aux relations à soi, son agent et sa communauté, qui sont au cœur de l'approche OD. Dans un même temps, le PP est appréhendé comme plus nécessaire que jamais, puisqu'il privilégie une prise en charge destinée à renforcer des ressources que le Covid-19 impacte lourdement.

Une synthèse des propositions formulées par les participants aux deux premiers cycles de FG a été relayée dans le rapport intermédiaire de l'évaluation du projet-pilote (Grossrieder, Barhoumi, Jendly, 2021). Parmi ces propositions figurait celle de consolider l'orientation « 100% désistance » des formations et supervisions et de mieux les articuler dans le temps. Des rencontres plus ponctuelles entre agents OD des différentes entités étaient aussi souhaitées. Les participants aux FG suggéraient aussi la présence à terme d'un CoAn par canton pour renforcer l'axe 3 du PP relatif au capital social, ainsi qu'une implication plus importante des probationnaires dans le choix et l'animation de ses activités. **Ces propositions ont été retenues et mises en œuvre par la suite.**

Mené à l'automne 2021, le **troisième cycle de FG**, rend compte d'échanges traversés de regrets et d'exaspérations, mais aussi d'espoirs et d'émulations. Au rang des doléances, c'est le manque d'appui de plusieurs hiérarchies qui cristallisent les déceptions. Il est déploré un manque d'acculturation à l'approche orientée désistance de certains cadres (intermédiaires) et un déficit criant d'investissements structurels, notamment en termes de temps dévolu aux suivis. S'agissant spécifiquement des activités liées au PP, il ressort un goût d'inachevé quant à la formation sur l'entretien motivationnel et de vives critiques à l'égard des réunions intercantionales « Comex ». Il est relayé aussi une impression de survalorisation par les porteurs du projet des activités CS, au détriment de l'attention portée aux suivis individuels. Enfin, les professionnels déplorent un déficit d'attention portée à leurs retours d'expériences pour en tirer des leçons et ajuster le déploiement du PP. Les avis sont en revanche très positifs à l'égard des ateliers désistance qui sont vus comme permettant d'opérationnaliser les savoirs théoriques dans la pratique.

Plusieurs initiatives sont aussi soulignées comme porteuses de renouveau, parmi lesquelles l'élaboration par des probationnaires d'une Charte de participation aux activités Capital social et les cérémonies de fin de mandat qui avaient pourtant fait l'objet de perplexités en début de projet. Le renfort en CoAn est aussi très apprécié, mais surtout l'ensemble des professionnels s'accorde pour dire que les relations entre agents OD de tous les cantons et avec les CoAn se sont renforcées, de même que leur communication. En bref, on observe à ce stade une sorte de décalage entre les acteurs « opérationnels » de l'approche et ceux plus « stratégiques » du projet pilote. Les premiers, désormais plus en maîtrise de l'approche et forts de leur travail ensemble, reprochant aux seconds leur manque de connaissances en désistance, d'intérêt et de soutien.

Le bilan et les perspectives soulevées par les professionnels lors du **quatrième et dernier cycle de FG** réitèrent leur conviction sur l'approche, mais également un optimisme modéré quant à son avenir. L'approche est en effet unanimement reconnue comme valorisante et constructive. Fondée sur les ressources des probationnaires, la relation et l'inclusion, elle est dite « *faire beaucoup de sens* ». Toutefois, le manque d'aménagements l'entourant, en ressources et en temps notamment, ainsi que la timidité du soutien institutionnel et hiérarchique dont elle bénéficie, sont considérés comme des obstacles importants à son plein déploiement et son inscription dans la durée. Des craintes quant à la réception du Manuel¹⁴ sont aussi exprimées. Les professionnels redoutant qu'il soit mal compris par leurs hiérarchies en regard de son caractère très expérientiel et « *non standardisé* ». Plusieurs participants en FG appellent ainsi de leur vœu que le Manuel soit « *bien défendu* » et constitue au futur « *une assise pour les nouveaux arrivants dans le métier* ».

¹⁴ Manuel de désistance réalisé dans le cadre du PP et qui rend compte de l'expérience acquise dans la mise en œuvre des principes de désistance au sein de la probation latine (Commission latine de probation, 2022)

Pour le surplus, l'analyse transversale des FG est ordonnée ci-après sous les principales rubriques qui ont présidé à leur modération, auxquelles sont intégrées celles qui ont spontanément émergé des propos échangés. Pour des raisons de lisibilité, nous avons ici aussi choisi de ne pas les irriguer de trop nombreux verbatims¹⁵.

9.3.2. Sens alloué au projet-pilote et à l'approche orientée désistance

À l'analyse de leurs échanges, trois qualificatifs ressortent du sens que les agents OD et CoAn attribuent au projet-pilote et à l'approche qu'il sous-tend. Il leur est ainsi reconnu une portée (1) valorisante, (2) réunificatrice et (3) décloisonnante.

9.3.2.1. Portée valorisante

Le PP est unanimement reconnu comme formalisant « *une certaine structure pour l'intervention* » en réactivant des pratiques d'accompagnement qui pour certains participants font écho au « *patronage* » ou au « *travail social* ». Nombre de propos relaient que ces pratiques ont été quelque peu délaissées ces récentes années avec l'avènement d'approches fondées sur des connaissances criminologiques et actuarielles. Le PP est ainsi qualifié de « *complément* » ou d'« *à contre-courant* » des pratiques existantes, voire de « *courageux* » au motif qu'il « *replace l'humain au centre* ». À leurs yeux, l'approche orientée désistance leur permet de tenir à distance une intervention figée, rétrospective et centrée uniquement sur le délit et les conditions probatoires. Elle les engage au contraire dans une **intervention plus dynamique, mobilisante et prospective, centrée sur les ressources**. Dans tous les cas, les participants insistent sur le fait que le PP revalorise les pratiques des suivis individualisés en milieu ouvert et leur donne « *un nouveau souffle* » pour les réinvestir, en particulier dans les cantons qui ont « *fusionné la probation et l'exécution des peines* ».

9.3.2.2. Portée réunificatrice

Le PP est fortement affilié chez les participants aux FG à une idée de « *participer à un projet commun* ». Le fait que tous les cantons latins y collaborent est grandement célébré lors du premier FG, sous une multitude de formules : « *on a tous le même objectif* », « *on tire tous à la même corde* ». Cette dynamique est vue comme un grand facteur de motivation. Le PP donne « *un gros élan* », que l'un des participants estime être « *une première en 20 ans d'exercice !* » et créer « *beaucoup plus de synergies qu'auparavant* ». Cet enthousiasme se verra toutefois plus mesuré au fil des mois, en raison de ce que certains perçoivent comme une implication inégale des cantons et de leurs cadres (intermédiaires) à son égard. Il n'empêche, chez les intervenants de première ligne, cette ambition au travail ensemble est dite avoir été atteinte lors du quatrième FG. Selon eux, le projet a favorisé le **co-construction progressive d'une communauté de pratiques**, à travers notamment les rencontres entre agents OD, les formations, les activités CS, les supervisions et l'émulation qui en est résultée. Ils partagent un fort sentiment d'être parvenus à créer collectivement un corpus de connaissances, d'expériences et de savoir-faire dont ils se réjouissent qu'elles soient mises en valeur dans le Manuel. Ainsi un participant s'exclame-t-il en ces termes : « *tout ce projet c'est quelque chose qui vraiment était même pas imaginable. (...) avoir construit quelque chose comme ça ensemble, c'est vraiment quelque chose, pour moi, d'incroyable* ».

9.3.2.3. Portée décloisonnante

Pour les participants aux FG, le PP consacre l'importance du rôle que la société peut aussi jouer dans l'accueil et l'accompagnement des personnes judiciairisées. De façon unanime, le PP est vu comme intrinsèquement lié à la société civile. « *Sans la société, il n'y a pas de réintégration possible* » relève l'un d'eux, avant qu'un autre poursuive « *la désistance va au-delà de la justice, ça doit toucher la société* ». En ce sens, le PP est vu comme étant susceptible de rapprocher les

¹⁵ Les verbatims sont complètement anonymisés, sans référence à quelconque variable sociodémographique et/ou affiliation institutionnelle, dans le respect de nos engagements de confidentialité.

collectivités de ces questions et de les y impliquer. Il se présente comme une opportunité de **renforcer l'impact du travail de la probation sur la société et inversement**, de sorte à « boucler la boucle » comme le souligne l'un d'eux. Dans le même ordre d'idées, il est aussi prêt à l'approche le pouvoir d'influer sur les stéréotypes entretenus dans la société sur les personnes judiciairisées. Ainsi que l'exprime l'un des participants : « *Une société qui se respecte, une société qui évolue, c'est une société qui accepte les personnes qui ont trébuché et qui leur permet de se racheter. (...) Qu'est-ce qu'on veut faire de nos probationnaires, de nos anciens détenus et de ces personnes qui ont trébuché ? Je trouve que l'objectif désistance s'inscrit dans une société évoluée, pas une société de barbares !* ».

9.3.3. Forces allouées au projet-pilote et à l'approche désistance

De nombreux échanges en FG ont porté sur les forces du PP et de l'approche qu'il préconise. Ils sont ici synthétisés en rapport respectivement (1) aux interventions ; (2) aux formations suivies ; (3) au rôle des CoAn et des activités CS, enfin (4) à l'intérêt qu'ils ont suscité auprès d'autres entités et acteurs.

9.3.3.1. Des interventions revigorantes

S'agissant de leurs interventions, le dispositif OD est perçu comme ayant :

- **revitalisé les pratiques et les spécificités du milieu ouvert**, appréhendées comme ayant été délaissées ces dernières années. La désistance est tour à tour perçue comme « *une manière de réhabiliter le travail social* » ou encore « *une manière de valoriser la probation* ».

- **renforcé l'individualisation des prises en charge avec les probationnaires**. L'approche désistance, rapportent-ils, offre l'opportunité d'entrer en relation à partir du référentiel des probationnaires. Les participants aux FG se disent ainsi désormais plus attentifs à leur rythme et à la façon dont ils expriment leurs défis et situent leurs ressources. Cette posture de travail *avec les probationnaires* et non pas *sur* constitue aux dires de certains « *un changement de positionnement pour se rapprocher un peu plus de la réalité de la personne* ».

- **favorisé la « créativité » et l'« inventivité » et légitimé « plus de liberté » et de « travail dans les marges »**. Avec l'approche désistance, « *je me donne plus de droits de choisir* » nous lance un des participants. Les professionnels évoquent par ex. qu'il leur est désormais possible de conduire des entretiens dans un cadre moins formel, suscitant plus facilement l'envie des probationnaires de se confier, ou encore d'aménager des décisions judiciaires jugées parfois « *trop éloignées des réalités* ». Certains participants craignent toutefois que cette nouvelle marge de manœuvre comporte un revers de la médaille. Ils se questionnent sur les conséquences dans ce cadre d'un éventuel échec : « *si les choses tournent mal, qui est le responsable ?* » interpelle l'un d'eux. Dans un même temps, plusieurs agents apprécient pouvoir désormais évoquer le PP auprès de leurs directions pour justifier de nouvelles pratiques, y.c. celles qui consistent à positiver les échecs.

9.3.3.2. Des formations appréciées

Si elles ont pris du temps à être mises en place et ont fait l'objet de retours critiques lors des deux premiers cycles de FG, les formations sont perçues au terme du PP globalement très positivement. Il ressort ainsi de l'analyse transversale des FG qu'elles ont :

- **incité à la pratique réflexive**, qui consiste à demeurer vigilant sur ses attitudes et sa posture, sa relation avec les justiciables et les autorités.

- **promu une aide mutuelle, un langage et des réflexes communs**. Les formations, ateliers, supervisions et séminaires réunissant tous les agents OD et CoAn ont permis selon leurs termes de « *partager les mêmes inquiétudes et préoccupations* », de « *se rassurer* », de « *s'échanger des*

conseils » et de « *s'entraider* ». Les ateliers désistance ont été particulièrement appréciés en tant qu'ils ont permis de « *renouveler la motivation et le sens donné à leur intervention* » et d'acquérir de nouveaux outils pour gérer « *des situations difficiles, autrefois considérées comme sans espoir* ». Selon les professionnels, l'ensemble de ces activités ont mené progressivement à l'établissement d'un référentiel commun, favorisant la « *confiance mutuelle* » et « *un sentiment d'appartenance* ».

- **suppléé pour partie à un manque de formation spécifique dans le champ de la probation**, un manque décrié à répétition reprises dans les trois premiers cycles de FG.

- **permis l'acquisition de nouvelles connaissances** qui donnent à reconsidérer de « *vieux réflexes* ». Les participants estiment que l'ensemble des formations leur ont permis d'assimiler de solides éléments de langage sur l'intervention en milieu ouvert et surtout d'acquérir les bases théoriques de la désistance pour mieux asseoir et formaliser leurs pratiques. Elles ont aussi participé à déconstruire certains préjugés sur les délinquants et de former à leur tour de nouveaux arrivants dans le métier à partir d'un corpus de connaissances plus robustes.

9.3.3.3. Des activités Capital social pour, par et avec les probationnaires

Alors que le premier cycle de FG traduisait une incompréhension générale par rapport au rôle des CoAn et aux activités Capital social, ce volet du projet-pilote a progressivement gagné en importance et reconnaissance.

Les contours du rôle des CoAn sont désormais bien compris et reconnus par l'ensemble des agents et leur répartition du territoire concordataire plus équitable et clairement établie. Les CoAn sont cités comme « *un vrai appui* » et un « *grand soutien* » par les agents de probation OD, qui disent s'appuyer parfois sur ce qui est travaillé à l'occasion des activités Capital social dans le cadre de leurs suivis individuels. Surtout, les CoAn sont appréhendés comme les **garants de la cohérence transverse de l'approche désistance entre les cantons**.

De leur côté, s'ils regrettaient en premier cycle de FG une implication très inégale de leurs collègues agents de probation OD pour leur relayer des probationnaires, les CoAn soulignent dès le troisième cycle de FG une bien meilleure collaboration, qu'il corrèle à une meilleure interconnaissance et compréhension de leur rôle.

Publicisées dans une Newsletter mensuelle, les activités CS couvrent une large palette d'initiatives (chapitre 9.4). Aux yeux des participants, elles présentent un intérêt désormais incontestable, eu égard au fait qu'elles :

- constituent un **espace de liberté et de créativité, sans contrepartie**. Privilégiant une participation volontaire, les activités CS rompent en effet avec les nombreuses injonctions qui jalonnent un parcours probatoire.

- apportent un **soutien très précieux** aux probationnaires les plus isolés.

- **impliquent fortement les probationnaires** dans le choix et l'animation des activités, au plus près de leurs besoins et de leurs ressources. Une telle approche favorise leur générativité voire pour certains va même jusqu'à les inciter à devenir des « pairs aidants ».

- offrent une **plateforme d'émulation entre les intervenants et entre les intervenants et les probationnaires**, qui peuvent notamment partager sur un même pied d'égalité leurs idées d'activités. Plusieurs participants aux FG considérant qu'il s'agit là d'« *un véritable changement paradigmatique* ».

9.3.3.4. Vers une pollinisation interinstitutionnelle ?

Dès le deuxième FG, plusieurs participants se sont étendus sur l'intérêt que suscite l'approche OD auprès d'autres acteurs et institutions et dans quelle mesure ils peuvent aussi investir parfois un rôle « d'ambassadeur » de l'approche pour les y sensibiliser.

Ainsi l'un d'entre eux relaie qu'il faut « *prendre nos bâtons de pèlerins et en parler autour de nous. Il faut communiquer un maximum et expliquer* ». Tous se réjouissent que l'approche désistance draine un **engouement au-delà des seules entités de probation**, par ex. auprès du Ministère public et de la Magistrature de certains cantons, auprès de certaines directions d'établissement pénitentiaire, mais aussi auprès de structures sociales et de protection de la jeunesse, de l'ORP et d'associations de bénévoles. Ils y voient l'opportunité de mener à l'avenir un travail plus cohérent et dans la continuité. « *Aujourd'hui, je peux expliquer assez clairement même aux autorités [judiciaires et pénitentiaires] ce qu'est le sens de la rechute* ». Plusieurs expriment ainsi le souhait de renforcer cet intérêt et espèrent que la Commission latine de probation dissémine largement les leçons tirées du PP une fois arrivé à son terme.

9.3.4. Faiblesses attribuées au projet-pilote et à l'approche désistance

Les formations et les activités CS, le *dies a quo* du déploiement de l'approche et la gouvernance du PP faisaient partie des principales faiblesses du dispositif OD relevées par les participants aux deux premiers cycles de FG. Celles formulées à l'égard des formations et activités CS ont été levées lors des deux derniers FG mais des critiques demeurent s'agissant (1) du moment de l'initiation des interventions fondées sur l'approche OD et (2) de la gouvernance du PP entendue au sens large.

9.3.4.1. Une approche à initier en prison

Une grande majorité des participants aux focus groups considère que **l'approche orientée désistance devrait déjà être lancée en prison**¹⁶. Le fait que l'approche ne soit pas engagée au moment de l'incarcération leur paraît d'autant plus contradictoire qu'ils apprennent en formation combien les transitions doivent être soignées, et plus spécifiquement celle entre le dedans et le dehors.

9.3.4.2. Une gouvernance trop timide

Ce sont les questions de gouvernance qui cristallisent au terme de ce projet-pilote le plus de contrariétés parmi les intervenants de première ligne. Les participants aux FG ont ainsi exprimé un certain nombre de regrets tant à l'égard de leur hiérarchie cantonale que de la Direction du projet :

- Une première salve de doléances porte sur **l'engagement et l'intérêt inégaux de leurs hiérarchies** à l'égard respectivement du PP et de l'approche orientée désistance. Trois appréhensions différentes du PP et de l'approche sont soulignées. La première se rapporte aux cantons dont la hiérarchie a prévu des aménagements pour la mise en œuvre du PP et démontre de l'intérêt pour l'approche, notamment en demandant ponctuellement aux agents OD des retours d'expérience. La deuxième concerne les cantons en lesquels la mise en œuvre du PP a fait l'objet d'aménagements, mais a surtout été ressentie comme une pression supplémentaire de la part d'une hiérarchie dite « *orientée résultat* » et dont l'intérêt pour l'approche est « *somme toute très relatif* ». La troisième enfin concerne les cantons dont la hiérarchie n'a pas concédé beaucoup d'aménagements et dont l'intérêt

¹⁶ Il convient de noter à ce propos le lancement en été 2022 du projet-pilote « *Prise en charge et travail social axés sur les ressources en détention provisoire* » des cantons de Zurich et de Berne, financé également pour partie par l'OFJ, qui promeut précisément une approche centrée sur le renforcement des forces et des ressources dès la détention avant jugement. V. Prison-info 1/2022, p. 50s.

pour l'approche est qualifié de « *plutôt mesuré* », voire « *pour ainsi dire inexistant* ». Les échanges en FG traduisent donc des **différences importantes quant aux registres de réception, d'interprétation et d'appropriation de l'approche OD par leurs directions**. Les participants affiliés aux entités qu'ils estiment moins investies craignent ainsi que l'approche soit très vite reléguée à l'issue de l'expérimentation.

- Les regrets portent également sur la **gestion du déploiement du projet-pilote**. Les participants aux deux premiers cycles de FG ont décrit un déficit de présence sur le terrain des porteurs du projet, ainsi qu'un manque de lignes directrices claires s'agissant de sa mise en œuvre, en particulier à son lancement. Ils soulignent que la présence sur le terrain a alors été revue et s'est fait mieux sentir ultérieurement, mais réitèrent au terme du PP une impression très mitigée quant au partage et à la circulation des informations et à la prise en compte de leurs propositions. Ils estiment en particulier ne pas avoir été suffisamment entendus par rapport aux séances intercantionales Comex. Ils partagent surtout leur impression d'une direction de projet qui n'aurait pas été en mesure de gagner l'adhésion de toutes les entités impliquées. Ils en veulent pour preuve l'implication à leurs yeux très inégale des cantons. Au-delà, le quatrième cycle de FG relaie les inquiétudes des participants quant au futur de l'approche désistance en Suisse latine et leur souhait de les voir rapidement éclaircies. Ils désirent connaître « au plus vite » la stratégie de la CLP en la matière et souhaiteraient dans ce cadre se voir consultés. À leurs yeux, il eut été impératif de planifier la suite du PP dès le terme de son expérimentation et non pas de considérer l'année 2023 comme une année de transition.

9.3.5.Obstacles au déploiement du projet-pilote

Deux principaux obstacles ressortent des analyses des quatre cycles de FG, liés respectivement (1) aux conditions structurelles et systémiques entourant le déploiement du PP et (2) à la nature expérimentale de l'évaluation.

9.3.5.1.Des difficultés structurelles

Les participants aux FG ont beaucoup insisté sur le fait que l'approche désistance repose sur la nécessité d'instaurer avec le probationnaire une alliance de travail qui implique du temps - d'écoute, de réflexion, de recherche ensemble de solutions - et des ressources financières. Or, ces prérequis, estiment-ils, ne sont pas remplis. De façon unanime, ils évoquent :

- Un **manque de temps chronique** et des interventions systématiquement mises à mal par des urgences et imprévus qui « *prennent toujours le dessus* ». À cet égard aussi, un manque de préparation à la gestion de crises, telle que celle du Covid-19, dont ils estiment qu'elles se répéteront à l'avenir.
- Des **contraintes administratives qu'ils estiment exponentielles** ces dernières années, notamment en termes de rédaction de rapports et de reddition des comptes, et qui réduisent fortement le temps et l'attention nécessaires pour établir une relation.
- Des « **portefeuilles** » (**en référence au nombre de suivis**) **si volumineux** qu'il est mathématiquement quasi impossible d'allouer l'attention requise aux suivis orientés désistance.
- Des **turnovers mal gérés** dus notamment à des congés maladie ou maternité, départs et autres aléas inhérents aux compositions des équipes et qui ont pour conséquence de se répercuter sur la charge de travail des agents restants, mettant à mal l'orientation désistance.

- Dans certains cantons, des **ressources financières qui ne permettent pas aux probationnaires de participer aux entretiens et activités**. Plusieurs agents rendent compte par ex. de la situation ubuesque dans laquelle se trouvent certains probationnaires en situation de précarité qui doivent emprunter les transports publics : soit se présenter aux activités sans payer leur transport et risquer une nouvelle sanction (qualifiée de « *double sacrifice* » ; « *double peine* »), soit y renoncer ce qui semble en contradiction totale avec l'idée du projet OD puisqu'alors seules les personnes disposant des moyens suffisants pourraient y participer. Des disparités importantes de financements entre les cantons sont évoquées. Dans certains cantons, les moyens à disposition se limitent uniquement à couvrir les cas d'urgence (par ex. une chambre pour éviter de dormir en rue), alors que dans d'autres il est possible d'aller jusqu'à envisager le co-financement d'une formation.
- Le **travail en silo des autorités impliquées**. Il est évoqué en particulier des **règles de conduite imposées par les autorités judiciaires** qui « *contrecarrent* » l'approche désistance. En l'absence d'une formation et meilleure compréhension de la philosophie OD par les autorités judiciaires, il s'avère difficile de pallier ce problème.
- Enfin, **l'absence du modèle de « suivi en continu »**, de la détention avant jugement (ou à tout le moins de l'exécution de la sanction privative de liberté) au suivi en milieu ouvert.

Ces éléments ont été répétés tout au long des quatre cycles de FG et jugés très handicapants par leurs participants. Certains relaient leur impression de « *bricoler la désistance* » en sus de leurs activités au quotidien qui impliquent de « *courir à droite et à gauche* », « *passer d'une tâche à l'autre* », « *passer plus de temps à faire de l'administratif qu'à discuter, aller à la rencontre, mener ses entretiens* ». En l'absence de **sérieux aménagements**, l'approche orientée désistance est difficilement traduisible sur le terrain aux yeux de certains.

9.3.5.2. Des exigences liées à l'évaluation jugées contre-productives

Les FG ont également été le lieu de nombreuses interrogations et incompréhensions relativement à la nature expérimentale de l'évaluation du PP. De nombreux propos relaient ainsi **un clivage dommageable entre ceux qui participent et ceux qui ne participent pas au projet OD**. Les agents dénoncent un traitement différentiel entre ceux qui « *bénéficient* » du dispositif OD et ceux qui en sont « *exclus* » et les CoAn évoquent leur frustration quant à l'interdiction qui leur est faite de communiquer largement sur leurs activités auprès de l'ensemble des probationnaires. Tous évoquent des enjeux éthiques. Ils regrettent le sentiment de « *traitement de faveur* » que cela peut engendrer aussi chez les agents GC, puisque ces derniers ne sont pas éligibles aux formations. Pour nombre de participants aux FG, cette situation a créé « *des inégalités* » qui ont impacté le déploiement de l'approche.

De plus, la distinction entre les deux groupes est jugée par beaucoup artificielle¹⁷. De nombreuses **situations de contaminations** sont évoquées, par ex. entre agents situés sur le même étage qui s'alimentent mutuellement peu importe leur groupe d'appartenance et une propension affichée de « *tenir informés* » ceux qui ne font pas partie du « *pool OD* » pour éviter les tensions. De l'avis de la majorité des participants aux FG, les prises en charge à distance durant la pandémie ont renforcé plus encore le caractère artificiel de la séparation entre les deux groupes. Des observations qui semblent confirmer les résultats au WAI très similaires pour les deux groupes (chapitre 8.4).

Enfin, la plupart des intervenants évoquent aussi frontalement une pression politique : nombre d'entre eux craignent que **si l'expérimentation ne donne pas de résultats convaincants, elle**

¹⁷ Raison pour laquelle un indicateur sur le profil professionnel des agents est collecté, voir chapitre 5.1.

scelle alors définitivement le statu quo ante. Dans ce contexte, certains estiment que le lancement du PP était prématuré, et que les formations et la mise en pratique auraient dû être mises à l'épreuve avant le lancement de l'évaluation.

9.3.6. Projections quant aux suites à donner à Objectif désistance

À l'issue de l'expérimentation du PP, les agents OD et CoAn formulent tous le vœu d'**une pérennisation d'Objectif désistance, mais plusieurs sous conditions.** Ces dernières ont trait à (1) ses conditions-cadre ; (2) l'implication de leurs hiérarchies et (3) la communication entourant l'approche OD.

9.3.6.1. Aménager les conditions-cadre

Les agents ont globalement le sentiment que le PP a été introduit sans grande considération de leur charge de travail antérieure à son lancement et qu'il est ainsi venu s'ajouter à leurs tâches déjà lourdes. Partant, sa pérennisation ne peut se faire qu'en leur en **donnant les moyens.** À ce titre, ils formulent les propositions suivantes :

- Une **refonte de certaines conditions structurelles**, qui irait dans le sens d'une diminution du nombre de mandats par personne et des impératifs administratifs, équivalent aussi à une meilleure reconnaissance du temps nécessaire aux suivis. Comme l'exprime un des participants :

« La direction et les hiérarchies oublient vite que la désistance, et bien, ça prend du temps. Le temps de connaître les probationnaires et de créer des liens, le temps d'échanger avec les collègues, aussi des autres cantons, le temps de se remettre en question et de se former. Moi ça m'énerve quand je les entends dire qu'il faut économiser sur le temps, que ce n'est pas une question de temps, mais d'attitude ».

- La **généralisation de l'approche orientée désistance à l'ensemble des intervenants et probationnaires**, en portant attention aux différentes formations initiales dont les agents sont issus. L'évaluation requérant la constitution d'un groupe contrôle a de façon générale été mal vécue par les agents OD. Il est à leurs yeux inconcevable de poursuivre avec des suivis qui investiraient l'approche et d'autres non. Au-delà, l'approche orientée désistance à laquelle serait formée tous les anciens et nouveaux agents favoriserait à leurs yeux une meilleure cohérence des référentiels et des pratiques dans l'ensemble des entités latines de probation.
- L'organisation d'une **formation continue, de courte durée, mais répétée** à destination de l'ensemble des intervenants, pour raviver à intervalles réguliers les bases théoriques sur la désistance et le suivi des outils fondés sur les forces et ressources des personnes. Le contenu de cette formation devrait selon eux étroitement les impliquer, eu égard de leur expérience du PP.
- La constitution d'un **fonds spécifiquement dédié aux activités désistance pour tous les cantons**, alors sur un même pied d'égalité, et qui pourrait par ex. être renfloué par des activités CS rémunératrices, des subventions, voire des financements de fondations ou d'autres opportunités philanthropiques.

9.3.6.2. Ériger l'orientation désistance en objectif stratégique

Les personnes impliquées en première ligne dans le déploiement du PP ont largement regretté **un manque de leadership et de proactivité**, tant de la part des porteurs du projet, que de leurs hiérarchies. Forts de cette expérience, si le projet venait à être pérennisé, ils formulent les propositions suivantes à leur égard :

- L'élaboration par la CLP d'une **vision stratégique claire pour la probation en Suisse latine** et des conditions-cadre minimales pour la pérennisation des interventions orientées désistance.
- Un **appui ferme des directions** pour l'approche orientée désistance, dont il est attendu qu'elles s'y intéressent et se l'approprient. En l'état, rapportent plusieurs participants, l'appréhension qu'en auraient certaines directions serait trop réductrice.
- La **reconnaissance par les directions de l'émergence d'une communauté de pratiques orientées désistance**. La pérennisation de l'approche désistance dans les interventions est selon les participants aux FG largement tributaire du maintien de leur « *sentiment d'appartenance à la communauté de pratiques OD* ». Pour la nourrir et la faire perdurer, ils estiment nécessaire que soient institutionnalisées deux rencontres désistance au moins par année entre agents et CoAn.
- La **participation des CoAn** à la définition des profils et à l'engagement des futurs CoAn. Les CoAn en activité s'estimant être les mieux placés pour se prononcer sur les compétences et habiletés requises pour coordonner le réseau et les activités CS.

9.3.6.3. Défendre et visibiliser l'approche orientée désistance

Tous les participants aux FG espèrent que **les connaissances acquises dans le cadre du projet-pilote soient largement partagées**. Ils formulent la crainte que leur investissement ne soit pas reconnu, que les savoirs et expériences tirés de ces quatre dernières années restent tues, enfin que la richesse du Manuel auquel certains ont participé, à défaut d'être disséminé, expliqué et visibilisé ne soit jamais perçue. Pour y pallier, ils formulent les deux propositions suivantes :

- La **création d'une plateforme interactive**, par ex. via un site internet, qui permette à quiconque d'accéder au contenu du Manuel, de déposer ses questions, d'échanger sur le projet et ses suites. Une telle plateforme ayant à leurs yeux l'avantage de s'adresser tant aux professionnels et à leurs partenaires, qu'aux destinataires des pratiques, et plus largement à la société dans son ensemble.
- Leur **sollicitation pour témoigner de leur expérience** dans le cadre de tout événement qui impliquerait d'en diffuser les résultats. Plus généralement, une demande très forte ressort des propos des intervenants d'effectuer un travail de médiation auprès de l'ensemble des acteurs périphériques à la probation et de la société civile dans son ensemble, sur ce que sont les missions de la probation et les défis qu'ils partagent avec les personnes judiciairisées dans une perspective de sortie de délinquance. Ainsi que l'exprime l'un d'eux lors du quatrième cycle de FG :

« Ce projet on y croit, il est capital. Mais il faut aussi que les personnes sachent ce que c'est la probation, et l'importance du lien. On est au bout de la chaîne pénale, on fait des choses que les gens ne comprennent pas forcément. Parfois des gens se demandent comment on peut aller faire des activités en forêt avec des personnes qui viennent de sortir de prison, car ils ont cette vision punitive qui persiste. On doit expliquer à la société ce que l'on fait ».

9.3.7. Synthèse liminaire

Au terme de ces trois années d'évaluation du PP, une grande majorité des agents OD formulent des **projections très fortes pour la généralisation de l'approche orientée désistance**, mue par une volonté affichée d'exercer leur métier au plus près des forces et des ressources des personnes judiciairisées. Le déploiement du PP a certes connu un départ lent et compliqué, puis

une suspension douloureuse en raison du Covid, il a ensuite progressivement gagné en puissance. Cette évolution a été largement nourrie de l'investissement des intervenants de première ligne. À l'analyse de leurs propos, il semble que le PP ait effectivement placé les humains au centre. S'il a été jalonné d'épisodes de grandes frustrations, il l'a aussi été de nombreuses rencontres mobilisantes, d'échanges stimulants et de réussites collectives.

9.4. Fonctionnement des activités Capital social du point de vue des probationnaires

Noyau dur de l'axe 3 de la stratégie orientée désistance, les activités CS ont connu un lancement difficile, puis des réajustements majeurs durant la période du Covid-19, avant d'atteindre un rythme régulier. Le présent chapitre décrit brièvement les activités réalisées sur une période de 25 mois, avant de s'intéresser au sens que leur attribuent les probationnaires.

9.4.1. Mise en contexte

À l'analyse des *Newsletter* rédigées par les CoAn, **219 activités impliquant 110 probationnaires** ont été menées entre les mois de **juillet 2020 et juillet 2022**¹⁸. Ces derniers représentent 39% de l'ensemble des probationnaires OD (n=280)¹⁹. Une moyenne de 9 activités environ par mois sur l'ensemble des cantons parties au projet-pilote est observée. Organisées et animées par un CoAn, ces activités ont pour objectif de réunir un petit nombre de probationnaires sur base volontaire, de sorte à renforcer leur capital et leurs opportunités sociales, de même que leur générativité. Dans leur forme la plus libre, elles consistent en des rencontres et discussions autour d'un café. Plus élaborées, elles impliquent des activités créatives et artistiques, physiques, culturelles, culinaires ou encore des escapades dans la nature. Enfin, elles couvrent également les cérémonies de fin de mandat, qui sont suivies d'un moment convivial.

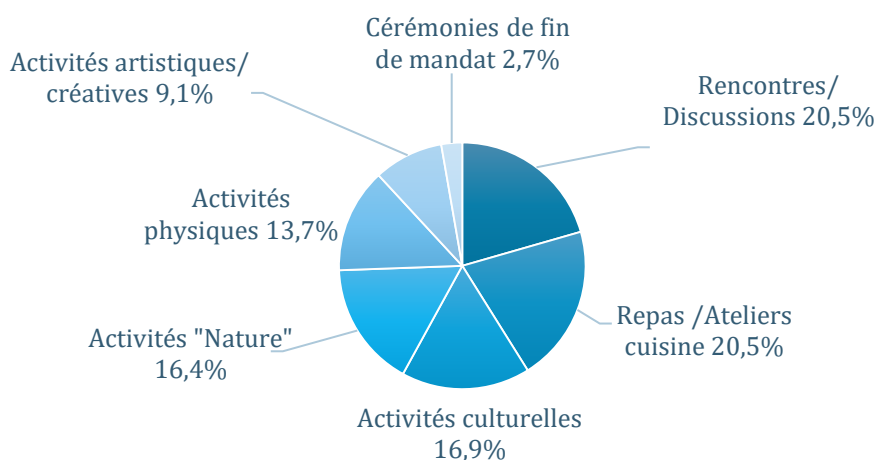


Figure 47: Nombre d'activités Capital social par catégories d'activités (n= 219).

Les activités dites non structurées (rencontres, discussions, repas, etc.) représentent au total 41% des activités CS (Figure 47). Leur format peu contraignant est particulièrement apprécié en ce qu'il permet de maintenir facilement les liens entre les probationnaires et avec les CoAn. En raison de la précarité et de l'isolement de certains probationnaires, leur proposer de partager un repas durant une activité accroît de plus leur motivation à s'y rendre. Les activités plus structurées (culturelle, artistique, nature et physique) représentent prises ensemble 56.1% des activités CS. Leur attrait dépend des centres d'intérêt de chacun ou de l'état de santé des participants. Enfin, le

¹⁸ Sont comprises ici toutes les activités animées par un CoAn, y compris trois d'entre elles qui ont été organisées conjointement par 2 CoAn pour des groupes de probationnaires de deux cantons différents. Le mois de juillet 2020 coïncide avec les premières activités et celui de juillet 2022 avec la fin de nos observations. D'autres activités ont été menées par la suite, mais ne sont pas ici recensées.

¹⁹ Selon données transmises par les CoAn en septembre 2022.

faible nombre de cérémonies de fin de mandat (2.7%) s'explique notamment par le fait qu'une cérémonie ne peut avoir lieu qu'une seule fois pour un probationnaire, à la fin de son suivi et à sa demande.

Tel que l'illustre la Figure 48, les **activités en groupe du CS ont connu une augmentation constante durant la période observée**, et ce malgré le contexte pandémique qui a marqué l'année 2020 et le début de 2021. Seules certaines périodes, telles que celles suivant les fêtes de fin d'année ou coïncidant avec les vacances d'été ont connu temporairement une baisse d'activités.

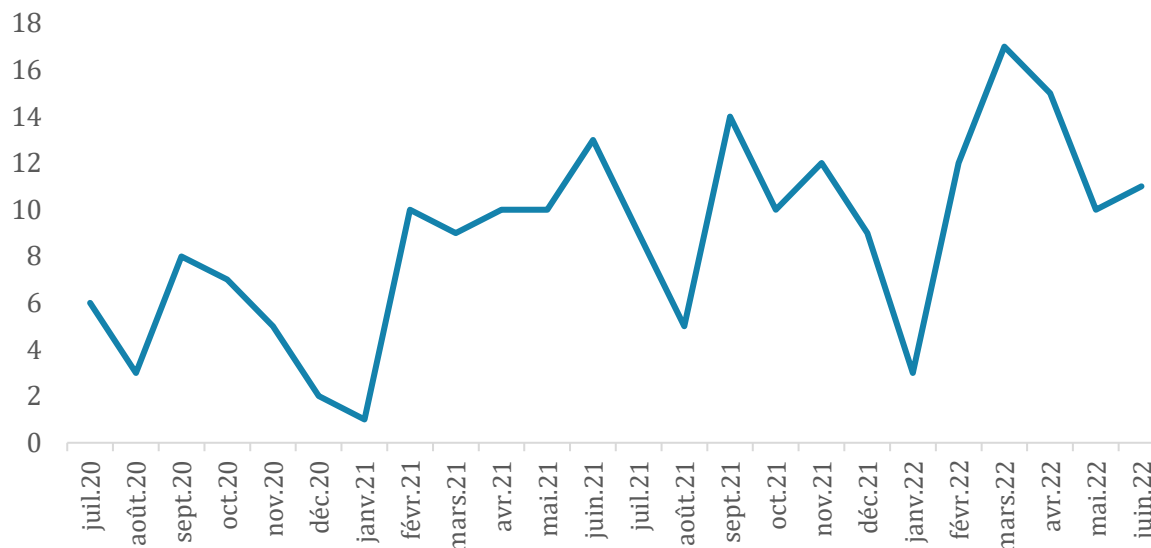


Figure 48: Évolution du nombre d'activités du capital social par mois (n=219).

Les activités CS se sont aussi concrétisées sous la forme de rencontres individuelles, soit pour se conformer aux exigences sanitaires en temps de Covid, soit sur invitation d'un CoAn, dans l'idée de renseigner les nouveaux arrivants en probation sur les activités de groupe. Au total, **99 rencontres individuelles CoAn-probationnaire** sont dénombrées entre juillet 2020 et juillet 2022 (Figure 49). Leur nombre tend à diminuer à partir de l'été 2022, probablement dû à l'augmentation parallèle du nombre d'activités CS. Les probationnaires se fidélisant, il n'est dès lors plus nécessaire pour les CoAn de les rencontrer seul.

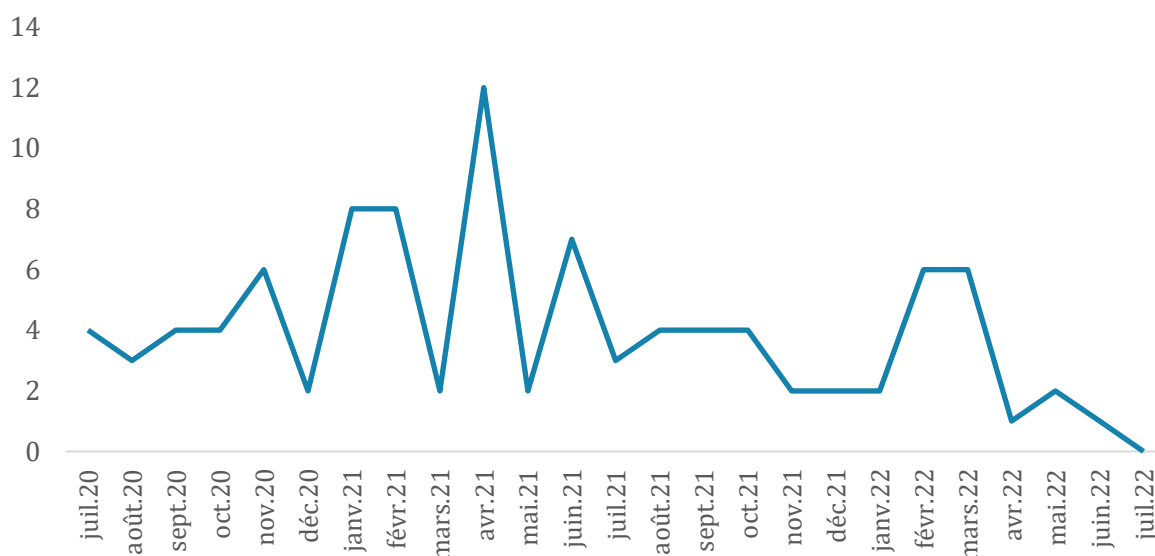


Figure 49: Évolution du nombre de rencontres individuelles avec des probationnaires par mois (n=99).

La plupart de ces rencontres se sont tenues durant la période de restrictions sanitaires qui faisaient obstacle aux réunions collectives. Les analyses qui suivent ne portent toutefois que sur les activités de groupe.

9.4.1.1. Participation et fréquentation

Parmi les 280 personnes que représente la population de probationnaires OD sur l'ensemble des cantons, **un peu moins de la moitié (39.3%) ont participé à au moins une activité** sur les deux années prises en considération et près d'un quart (23.6%) a participé à au moins trois activités (Figure 50).

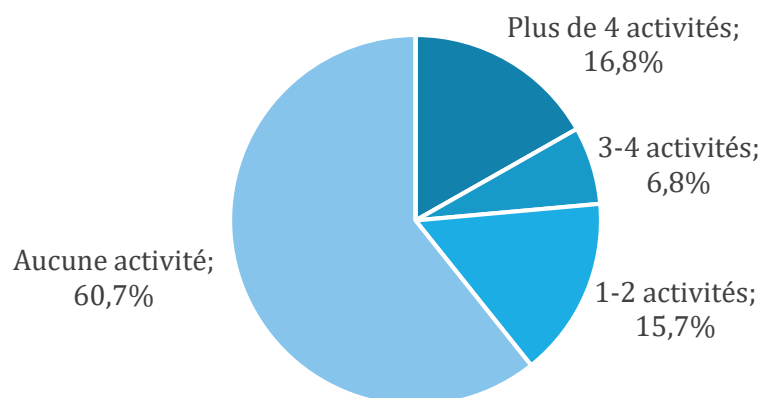


Figure 50: Nombre de probationnaires OD selon leur participation aux activités CS.

Alors que les activités recensées peuvent réunir jusqu'à 9 probationnaires, les CoAn rapportent plus d'une trentaine de désistements de dernière minute pour la période soumise à analyse, menant pour certaines activités à une seule participation. Ce phénomène tend à influencer à la baisse la moyenne du nombre de participants par activité qui s'élève à **2.8 participants** (Figure 51). La répartition par canton²⁰ montre une certaine homogénéité, à l'exception des cantons 4 et 7 qui ne dépassent pas plus de 2 probationnaires en moyenne par activité, et du canton 5 qui, à l'inverse, se rapproche de 4 probationnaires en moyenne par activité.

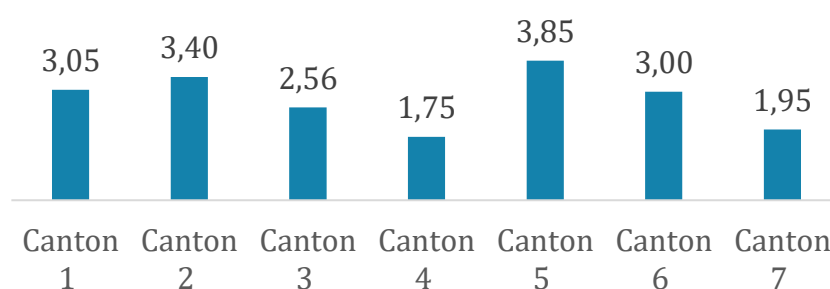


Figure 51: Nombre moyen de probations OD aux activités Capital social par canton.

Les résultats complémentaires issus du questionnaire Limesurvey destiné aux intervenants OD (chapitre 5.2) permettent d'affiner l'analyse. Sur les 16 agents OD ayant répondu au questionnaire en 2022, un quart d'entre eux (25%) n'avait jamais participé à une activité CS (Figure 52). Les raisons évoquées étaient principalement liées au manque de temps à disposition et à la priorisation des autres tâches de travail, renforcé dans le cas d'un répondant par un refus de la hiérarchie.

²⁰ Les cantons sont ici anonymisés, dans le respect de nos engagements de confidentialité.

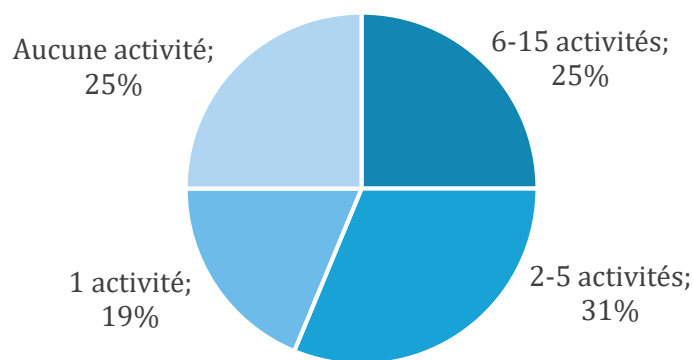


Figure 52: Nombre d'agents OD selon leur participation aux activités CS (n=16).

En revanche, l'ensemble des agents OD ont déclaré référencer des probationnaires pour les activités CS (Figure 53). Plus d'un tiers des agents ont référencé plus de 10 probationnaires (38%). La moitié d'entre eux (n=8) indiquent cependant ne pas référencer systématiquement les probationnaires pour ces activités, au motif que certaines d'entre elles ne correspondent pas au profil de certains probationnaires.

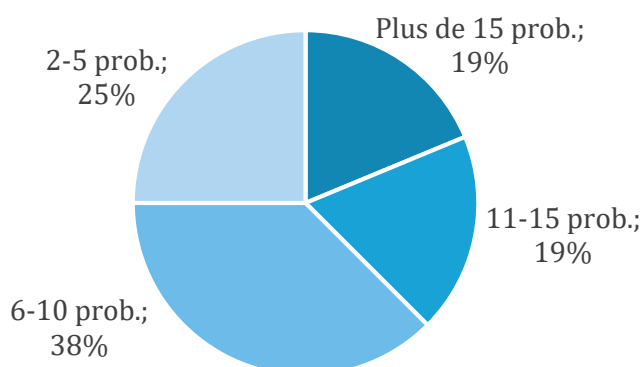


Figure 53 : Nombre d'agents OD selon le nombre de référencements aux activités CS (n=16).

9.4.1.2. Des activités fédératrices

Les activités CS ont drainé dans leur sillage une participation d'acteurs autres que les principaux intéressés, parmi lesquels des intervenants de la probation et des membres de la société civile, y compris les proches de probationnaires.

Dans tous les cantons, à l'exception du canton 2, des **membres du personnel de probation**, agents de probation et chefs de service, se sont investis dans ces activités (Figure 54). Leur implication a été particulièrement importante dans le canton 5 pour lequel près de la moitié des activités impliquaient la participation d'au moins un membre du personnel de probation.

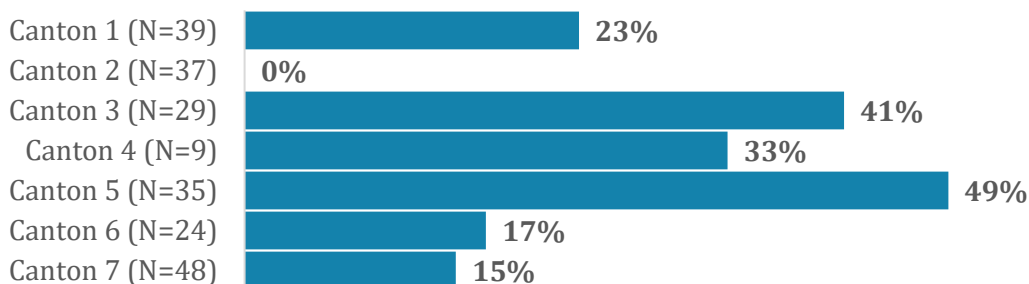


Figure 54. Proportion d'activités impliquant du personnel d'une entité de probation par canton (N total = 219, incluant 3 activités organisées conjointement par 2 cantons).

Vouées à renforcer le capital et les opportunités sociales des probationnaires, les activités du même nom ont naturellement impliqué des **membres de la société civile** (Figure 55). Si ces activités ont été plus compliquées à mettre en œuvre dans certains cantons, dans d'autres elles ont été beaucoup plus fréquentes et parfois même se sont inscrites dans la durée, par ex. à travers des projets de médiation culturelle, des accompagnements de pairs-aidants (personnes autrefois judiciairisées), ou encore des parrains/marraines de probation bénévoles. Plus de 60% des activités CS menées dans le canton 3 par ex., l'ont été avec l'engagement de membres de la société civile. Quant aux cantons 5, 6 et 7, ils présentent une régularité désormais bien établie de parrainage bénévole.

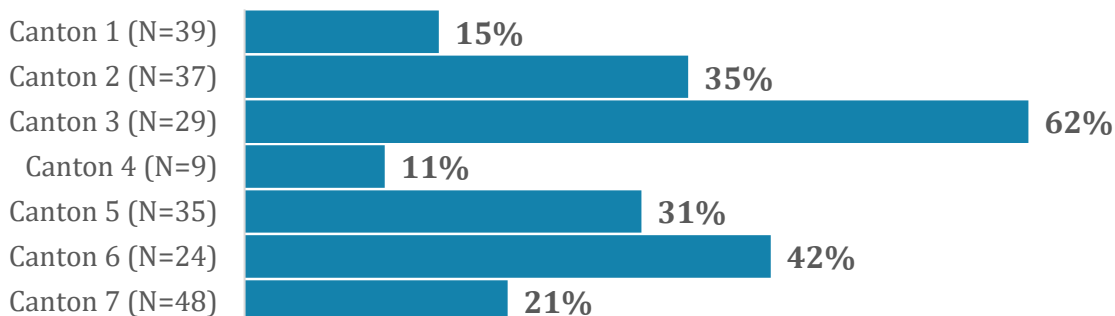


Figure 55: Proportion d'activités impliquant un membre de la société civile par canton (N total = 219, incluant 3 activités organisées conjointement par 2 cantons).

Plusieurs activités ont impliqué des **membres de la famille ou amis de probationnaires** (Figure 56). Tel est le cas en particulier dans deux cantons et plus spécifiquement le canton 5 où les conjoints, enfants et parents sont régulièrement invités à s'y joindre.

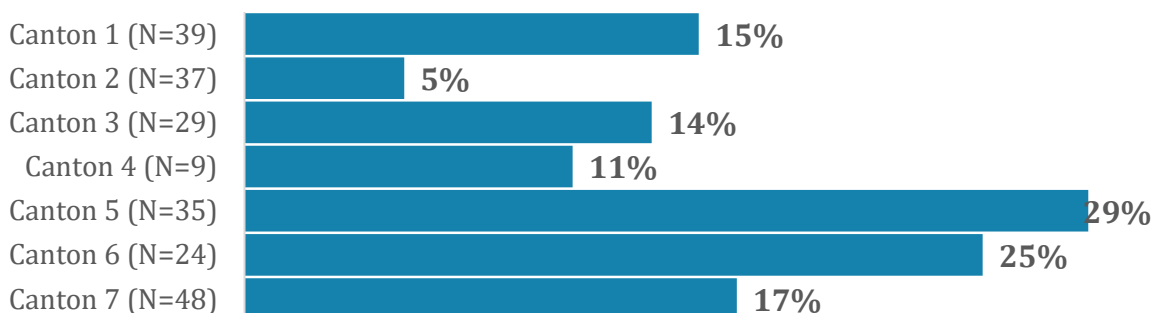


Figure 56: Proportion d'activités impliquant un proche de probationnaire par canton (N total = 219, incluant 3 activités organisées conjointement par 2 cantons).

Enfin, les activités CS ont également donné naissance à des **initiatives spontanées de probationnaires**, ainsi qu'à l'**institutionnalisation de partenariats** (Figure 57).

Dans le canton 2, les probationnaires qui se côtoyaient dans le cadre des activités CS ont de leur plein gré poursuivi leurs échanges et organisé des rencontres sans la présence d'un CoAn. Une telle initiative témoigne non seulement de liens naissants d'amitié, mais aussi d'une attention et d'une ouverture à autrui. En plus du développement de leur générativité, leurs démarches peuvent mener à l'émergence d'une communauté d'attache prosociale et solidaire.

Au-delà, les CoAn sont parvenus à développer **37 partenariats avec diverses associations et fondations, institutions publiques et entreprises**. Des actions communes ont déjà pu être menées avec 32 d'entre elles et des projets sont en cours de développement avec les 5 dernières.

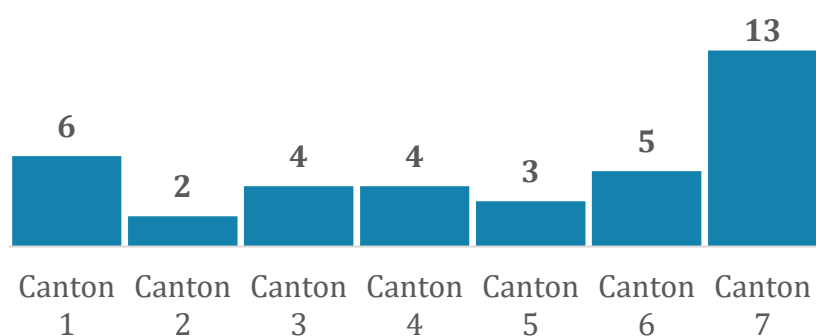


Figure 57: Nombre de partenariat avec le projet OD par canton.

9.4.2. Sens alloué aux activités Capital social

Les données collectées à travers les 11 observations, les 34 micro-sondages et les deux FG impliquant des probationnaires offrent un éclairage sur la façon dont ces derniers vivent et conçoivent les activités CS. Il en ressort une **perception générale très positive** à leur égard, mais également chez plusieurs une **grande satisfaction personnelle de faire partie d'un projet collectif**. L'analyse croisée de ces données est ordonnée ci-après suivant les principales dimensions explorées, auxquelles sont intégrées celles qui ont spontanément émergé des observations et propos échangés. Pour des raisons de lisibilité, nous avons ici aussi choisi de ne pas les irriguer de trop nombreux verbatims²¹.

9.4.2.1. Déroulement des activités

Chaque activité fait l'objet d'une heure et d'un lieu de rendez-vous auxquels sont invités à se présenter les probationnaires. Si le lieu de l'activité est trop éloigné de celui de leur domicile, les CoAn les y emmènent avec leur véhicule privé. Parmi les onze activités observées, sept ont impliqué la présence d'un bénévole ou d'un membre de la société civile et quatre un ou plusieurs membres d'une entité de probation. Une attention particulière est portée à l'ouverture de chaque activité, le CoAn prenant systématiquement des nouvelles des participants et manifestant son enthousiasme à les accueillir. L'activité est alors lancée et nourrie d'échanges collectifs et/ou en tandem, suivant sa teneur. Chaque activité observée a été associée à une collation ou un repas en commun, grandement apprécié sur le moment, mais également à son issue, les probationnaires repartant régulièrement avec quelques provisions à consommer chez eux. Toutes les activités enfin ont été ponctuées d'un rituel de clôture invitant à un retour d'expérience et la formulation de suggestions pour les suivantes.

²¹ Les prénoms associés aux verbatims sont fictifs.

9.4.2.2. Des motivations centrées sur la rencontre

La principale motivation à participer aux activités CS évoquée par les répondants au micro-sondage a trait aux **opportunités de rencontres et de nouvelles expériences** qu'ils leur attribuent. Il est vrai que parmi les 34 répondants, 20 ont révélé participer à d'autres activités que celles proposées dans le cadre du PP et la plupart seul. Il n'est ainsi pas étonnant de constater que deux tiers des répondants affirment y prendre part, car elles leur permettent de « voir du monde » et de partager un moment de convivialité. Là où certains disent apprécier la « bonne ambiance » qui y règne (n=15), d'autres relèvent qu'elles leur permettent de « se sentir engagés dans une communauté » (n=4), voire de se sentir « à nouveau humain » (n=4). Tous relaient y prendre « beaucoup de plaisir » et ceux qui se disent isolés socialement retrouver une « possibilité de socialiser ». La relation aux CoAn figure comme une motivation supplémentaire à participer aux activités pour sept d'entre eux qui estiment tout particulièrement « l'attitude très positive et bienveillante » de ces derniers. Huit répondants affirment également participer aux activités afin de partager leurs expériences en lien avec la justice et « y trouver du réconfort auprès de personnes qui sont passées par là elles aussi ». Deux d'entre eux affirment à ce propos être présents dans le but d'« aider les personnes qui traversent une mauvaise passe ». De langue maternelle étrangère, un répondant y trouve une opportunité de perfectionner son français. Seuls trois probationnaires sont plus évasifs quant à leurs motivations à participer aux activités, en affirmant s'y rendre « pour passer le temps ». Cinq probationnaires affirment y prendre part aussi dans un but plus stratégique, celui que leur agent relève leur motivation à renouer avec une vie plus conventionnelle.

Les propos échangés entre les participants en FG confirment l'importance que revêtent ces activités pour **juguler la solitude, sortir de chez soi, rompre avec son quotidien et renouer avec des pensées positives**, ainsi que l'exprime Eduardo :

« On vient et on partage, tout le temps. Quand on rentre à la maison, c'est différent. On n'est pas juste déprimé. Quand on vient, on discute des choses ici et ça remonte le moral de voir des gens ».

Ils relaient participer aux activités CS pour **faire de nouvelles connaissances, voire nouer des amitiés**. A leurs yeux, elles leur permettent de partager avec « leurs semblables », qui connaissent les mêmes incertitudes et de s'encourager mutuellement. « On a tous des points communs, on est tous suivis (...) Nous c'est plutôt pour l'après qu'on s'aide, ou comment se donner des petits trucs » nous explique Samuel, soulignant qu'il est tout aussi important de se sentir soutenu que d'être un soutien pour les autres. Parce qu'elles incitent à oser de nouvelles expériences « que l'on ne fait pas forcément seul » et à se projeter dans l'avenir, ces activités sont source d'espoirs.

Le format de ces activités est également mobilisateur. Là où Bob insiste sur leur **caractère non-jugeant**, « on sait ici qu'on ne va pas être regardé comme ça, d'un mauvais œil », Jordan souligne l'importance de demeurer **libre d'y participer** :

« Nous, on a beaucoup de choses imposées, et ça, c'est pas imposé, ça nous fait plaisir. On nous tape souvent, moi, y'a pas que le judiciaire, après y'a les poursuites, y'a les dettes, c'est un tout. Y'a les rendez-vous, si on n'y va pas, on se fait taper dessus, si on fait pas ça... bah là aujourd'hui y'en a un qui vient pas, c'est pas grave, il viendra la fois d'après. Donc, ce n'est pas imposé. C'est pour ça aussi que ça nous fait du bien, d'être libre de venir ».

Enfin, si la nature de l'activité se révèle subsidiaire par rapport au fait de « se voir et d'être ensemble », leur **variété** est également citée comme source d'enrichissements et de grande motivation à y participer.

9.4.2.3. Des activités apaisantes et créatrices de liens

Les participants aux FG associent les activités CS à un **moment suspendu, authentique et d'entraide mutuelle**.

Tous estiment que les activités leur procurent « *un rare moment de détente* », partagé à plusieurs, qui « *fait du bien* ». Émilien rapporte qu'« (...) *on se marre bien, c'est notre groupe, c'est nos trucs, c'est nos histoires* ». Tous relèvent aussi qu'elles leur permettent de « *s'évader* », « *de respirer un peu* » et de « *revenir à la normale* », même momentanément. En étant présent aux activités, explique Marco, « *on n'est pas à la maison à recevoir des lettres et des lettres (...) là on se voit trois heures et on oublie tout ça* ». Synonymes de « *relâchement de la pression* », ces activités procurent un certain « *apaisement* », ainsi que l'exprime Nicolas :

« Pour vous dire, moi quand je pars d'ici, je me dis, je me suis vidé de quelque chose. On a toujours des tensions, on a de toute façon un mail ou alors un rendez-vous. En tout cas, on y pense tout le temps. Quand je viens là, j'ai vu des personnes comme moi, ils ont les mêmes problèmes que moi et on a bien rigolé, et je repars, cool, pour un petit moment ».

L'ensemble des participants aux FG ont aussi insisté sur leur satisfaction personnelle « *d'accomplir quelque chose dans la journée* » en participant à ces activités et d'y « *avoir reçu et donné* ». Un fort **sentiment de care** imprègne leurs points de vue sur ces activités : « (...) *ça fait du bien que quelqu'un s'intéresse à nous* » confie Marco « *et qu'il y a des structures pour nous aider* » ajoute Samuel, avant que Nicolas poursuive « *je trouve super, qu'on a nous aussi la joie, le cœur, l'envie de faire des activités avec ceux qu'on a vus en prison et qui sont dehors maintenant* ». À ce propos, tous les participants aux FG ont spontanément souligné l'importance de se voir réunis avec des personnes partageant un vécu comparable, qui permet aussi de mettre sa situation en perspective et parfois même de la relativiser, comme le souligne Samuel :

« Quand on voit d'autres gens qui ont traversé à peu près les mêmes épreuves que nous, au niveau administratif, judiciaire, etc., on se dit quand même qu'on n'est pas seul et ça donne des encouragements à titre personnel. On peut comprendre la souffrance de l'autre et l'autre peut comprendre la nôtre finalement. Et ça, ça aide beaucoup ».

L'**entraide entre pairs** occupe une place très importante dans les échanges en FG. Cette configuration est porteuse d'élan, comme l'exprime Samuel qui trouve en les activités avec « *son groupe* » l'envie « *de rebondir par rapport à des problématiques judiciaires qu'on a tous vécues* ». Pour Nicolas et Émilien, cette configuration facilite « *les liens et la compréhension les uns envers les autres* » et participe aussi à l'authenticité des interactions. Bob souligne ainsi « *quand on fait une sortie là, entre nous, dans le groupe, t'as pas besoin de faire semblant, tout le monde sait où tu es* ». Dans certains cantons, ces rencontres répétées et entourées des mêmes personnes ont permis le développement d'un fort sentiment d'appartenance et même d'une autonomisation des activités, sans l'intervention d'un CoAn, comme l'exprime Marco : « *Des fois on va jouer sans [nom du CoAn], des fois on fait de la pétanque, des fois on va boire des cafés, on essaie de faire des trucs (...) l'autre fois j'ai vu Stéphane et je lui ai fait ses impôts. C'est sympa, c'est notre petite bulle à nous* ».

L'**investissement des CoAn** est également régulièrement cité. Ils sont dits « *toujours à disposition* », « *très ouverts* » et fiables. Leurs activités sont « *bien organisées* », « *intéressantes* » et « *motivantes* ». Surtout, les probationnaires notent la propension des CoAn à les « *prendre au sérieux* ». Le fait en particulier qu'ils tiennent compte de leurs propositions les touche et les valorise.

Les réponses données aux questions ouvertes du micro-sondage confirment le caractère inclusif des activités CS. Elles mettent en exergue la sympathie et la bienveillance entre les participants (n=8), l'absence de préjugé, l'esprit d'ouverture et le respect mutuel (n=8), enfin la faculté des CoAn à « *mettre les gens à l'aise* » et susciter la confiance (n=5). Trois des répondants soulignent qu'ils s'entendent si bien avec les autres participants que ces derniers sont devenus des amis qu'ils

voient également en dehors des activités CS. La majorité des répondants au micro-sondage affirme également se sentir « *mieux dans leur peau* » (n=24) après la participation à une activité CS, précisant qu'elles ont un impact positif sur leur mental et/ou leur physique. Ils relaient une pluralité de sentiments très positifs à leur issue, parmi lesquels la joie (n=7), la satisfaction et l'accomplissement (n=3), la paix et la détente (n=2) ou encore la reconnaissance (n=2). 4 répondants ont aussi évoqué un sentiment de fatigue (physique ou psychologique), dû à l'activité elle-même, mais aussi à la dynamique de groupe, qui demande une certaine attention et implication.

9.4.2.4. Des activités à pérenniser

12 des 34 participants au micro-sondage ont renseigné la question de savoir quelles améliorations pourraient être portées aux activités CS. Tout en soulignant l'importance de leur caractère non-contraignant, ils déplorent leur faible nombre de participants et formulent deux propositions pour y pallier : organiser plus régulièrement des activités intercantionales et institutionnaliser dans tous les cantons la possibilité déjà offerte dans certains d'y inclure leurs proches. Plusieurs formulent aussi le vœu que leur soit mis à disposition un local pour les activités CS et tous espèrent leur pérennisation.

Les participants aux FG ont eux aussi regretté les désistements de dernière minute des personnes qui s'inscrivent aux activités, s'offusquant plutôt d'un manque de respect à l'égard des CoAn. Ils formulent aussi tous le souhait de la poursuite des activités CS, les seules à leurs yeux qui leur offrent un « *espace de liberté* ».

9.4.5. Synthèse liminaire

Les points de vue des probationnaires sur les activités CS sont particulièrement élogieux. **Tous les probationnaires sollicités relèvent la qualité de leur organisation et de leur animation et expriment une profonde estime pour les CoAn.** Initialement conçues pour les probationnaires de façon unilatérale, ces activités reposent désormais sur la concertation et l'implication de ces derniers, les valorisant d'autant. À travers elles et au contact également d'autres professionnels et membres de la société civile qui les ont rejointes, leurs participants ont **gagné en confiance et en générativité.** Une dynamique qui facilite la création de liens et à terme l'inscription dans une communauté d'attache prosociale. Placés dans une situation d'innovation, les CoAn ont quant à eux progressivement gagné en agilité et en (re)connaissances. Ils sont aussi parvenus à nouer de **nouveaux partenariats**, fédérant de nouvelles opportunités pour les personnes placées sous mandat. Ce faisant, leur rôle s'apparente désormais aussi à celui d'un « *community developer* », fédérateur de communautés plus attentives aux défis auxquels sont confrontées les personnes judiciairisées et demain peut-être plus inclusives à leur égard.

IV. Bilan et projections

10. Bilan

Le présent chapitre synthétise les principaux résultats de l'évaluation. Les synthèses sont articulées ci-après dans l'ordre suivant : (1) évaluation de la désistance primaire ; (2) évaluation de la désistance secondaire ; (3) évaluation du processus ; (4) synthèse globale et (5) matrices SWOT.

10.1. Désistance primaire

À l'appui des analyses statistiques concernant la désistance primaire, peu de différences statistiquement significatives sont constatées entre le groupe OD et le groupe GC s'agissant de l'**absence de récidive**. Cependant, une tendance en faveur des probationnaires OD est perceptible, notamment concernant les récidivistes prolifiques (plus de deux récidives), dont la présence est plus importante dans le groupe contrôle. De plus, la proportion de récidivistes diminue chez les probationnaires OD entre 12 et 18 mois. Il y a également une proportion plus importante de probationnaires GC dont la gravité de la récidive augmente comparativement au groupe OD, particulièrement chez les jeunes probationnaires suivis sur le long terme (1 à 3 ans). Enfin, une récidive moins importante et moins diversifiée est aussi observée chez les probationnaires OD sans emploi et sans antécédent judiciaire, par rapport à ceux du groupe GC.

Ainsi, **ces résultats, même s'ils peinent à s'imposer statistiquement parlant, traduisent une tendance claire en faveur du groupe expérimental**. La stratégie OD semble être efficace surtout en intervenant de manière précoce dans le processus de judiciarisation et, si elle ne prévient pas nécessairement la récidive, elle tend tout de même à en diminuer le nombre et la diversification, spécialement sur le long terme. En effet, des signes d'un **désengagement progressif à 18 mois** de la conduite délinquante peuvent être constatés en faveur des probationnaires OD, notamment pour les primo-délinquants. Ces résultats doivent cependant être **confirmés** par un suivi à plus long terme pour s'assurer de leur robustesse.

10.2. Désistance secondaire

À l'appui de l'analyse des trois indicateurs affiliés à la désistance secondaire, quelques différences sont constatées entre le groupe OD et le groupe GC.

S'agissant de la **motivation au changement**, les probationnaires OD attestent d'une plus grande ouverture au changement sur les aspects liés aux relations interpersonnelles, telles que l'éloignement des pairs délinquants et le degré d'espoir nourri par les perspectives familiales. Peu de différences sont en revanche observables entre les deux groupes concernant l'évolution du rapport à soi, tels que le sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle ou encore le développement d'une identité prosociale.

Concernant le **capital social et les opportunités**, le groupe OD manifeste une tendance plus favorable pour la stabilité de l'emploi, ainsi que la stabilité et la qualité des relations familiales comme amicales. La tendance s'inverse en revanche concernant les relations de couple, pour lesquelles le groupe GC présente une tendance plus favorable. En ce qui concerne l'inscription dans une communauté d'attache prosociale et la générativité des probationnaires, l'évolution est globalement positive, mais aucune différence n'est observée entre les deux groupes.

En questionnant l'**alliance de travail lors des entretiens** et à condition de rencontres égales, il ressort que la majorité des probationnaires, tous groupes confondus, déplorent un manque de

clarté concernant les objectifs fixés à l'intervention. En revanche, la quasi-totalité des probationnaires OD décrivent une relation de confiance et constructive avec leur agent, contre un peu moins de la moitié des probationnaires GC.

L'analyse de **l'alliance de travail au travers des questionnaires WAI ne montre pas de différence significative** entre les groupes OD et GC. Tant chez les probationnaires que chez les agents de probation, les scores sont élevés et traduisent une forte alliance de travail perçue. Un biais de désirabilité sociale est susceptible d'avoir influencé les réponses vers ces extrêmes. Les autres résultats mettent en avant l'importance du rôle perçu par l'agent de probation et l'âge des probationnaires dans l'évaluation de l'alliance de travail. Ce qui signifie que plus un agent perçoit son rôle comme orienté vers la réhabilitation, plus l'alliance de travail est perçue comme bonne. Cette alliance de travail est également considérée plus positivement chez les jeunes probationnaires par rapport aux plus âgés. Même si le lien est relativement faible, ces deux variables ont un impact sur la qualité de l'alliance de travail, indépendamment du groupe.

Ainsi, ces résultats, à l'instar de la désistance primaire, traduisent **une tendance certes timide, mais néanmoins présente en faveur du groupe expérimental**. Le groupe OD présente une **plus grande ouverture au changement sur les aspects liés aux relations interpersonnelles**, et une inclinaison plus favorable aussi à la stabilité et la qualité de ces dernières. À l'analyse des propos des probationnaires recueillis en entretien, la confiance témoignée aux agents est également plus marquée dans le groupe OD. Une observation qui peut néanmoins aussi être interprétée en regard de l'influence de la formation de base des agents, particulièrement ceux qui ont suivi une formation relevant du travail social.

10.3. Processus

L'analyse du **profil sociodémographique et professionnel des agents de probation** montre que les groupes OD et GC sont relativement similaires en matière de composition, ce qui est souhaitable pour isoler au maximum l'effet de la stratégie OD et de la mise en œuvre du PP. La différence la plus saillante est la proportion d'agents au bénéfice d'une formation relevant du travail social, plus importante dans le groupe OD. En revanche, il est **probable qu'un effet de contamination se soit produit envers le groupe contrôle**, même si de manière générale les attitudes des agents OD (sur leur rôle et stratégie) restent plus orientées vers l'accompagnement et la réinsertion que celles des agents GC.

Concernant la stratégie orientée désistance, les agents OD démontrent une forte adhésion à ses concepts et principes et les projections sont fortes quant à sa généralisation. Ils plébiscitent cette approche au motif qu'elle place l'humain au centre d'un processus qui favorise la réappropriation d'une vie conventionnelle et (re)valorise leur travail de suivi en milieu ouvert.

Les agents OD sont en revanche **plus critiques, à la limite de l'opposition, concernant la mise en œuvre du PP** et sa gouvernance. Ils évoquent des conditions-cadre inappropriées, en particulier en termes de nombre de suivis et de temps qui nécessiterait de leur être alloué. Ils regrettent en outre un manque d'appropriation, voire d'acculturation de leurs hiérarchies, comme des porteurs du projet, à l'approche orientée désistance.

10.4. Synthèse globale

Résultats de l'évaluation Stratégie OD - Mise en œuvre du PP

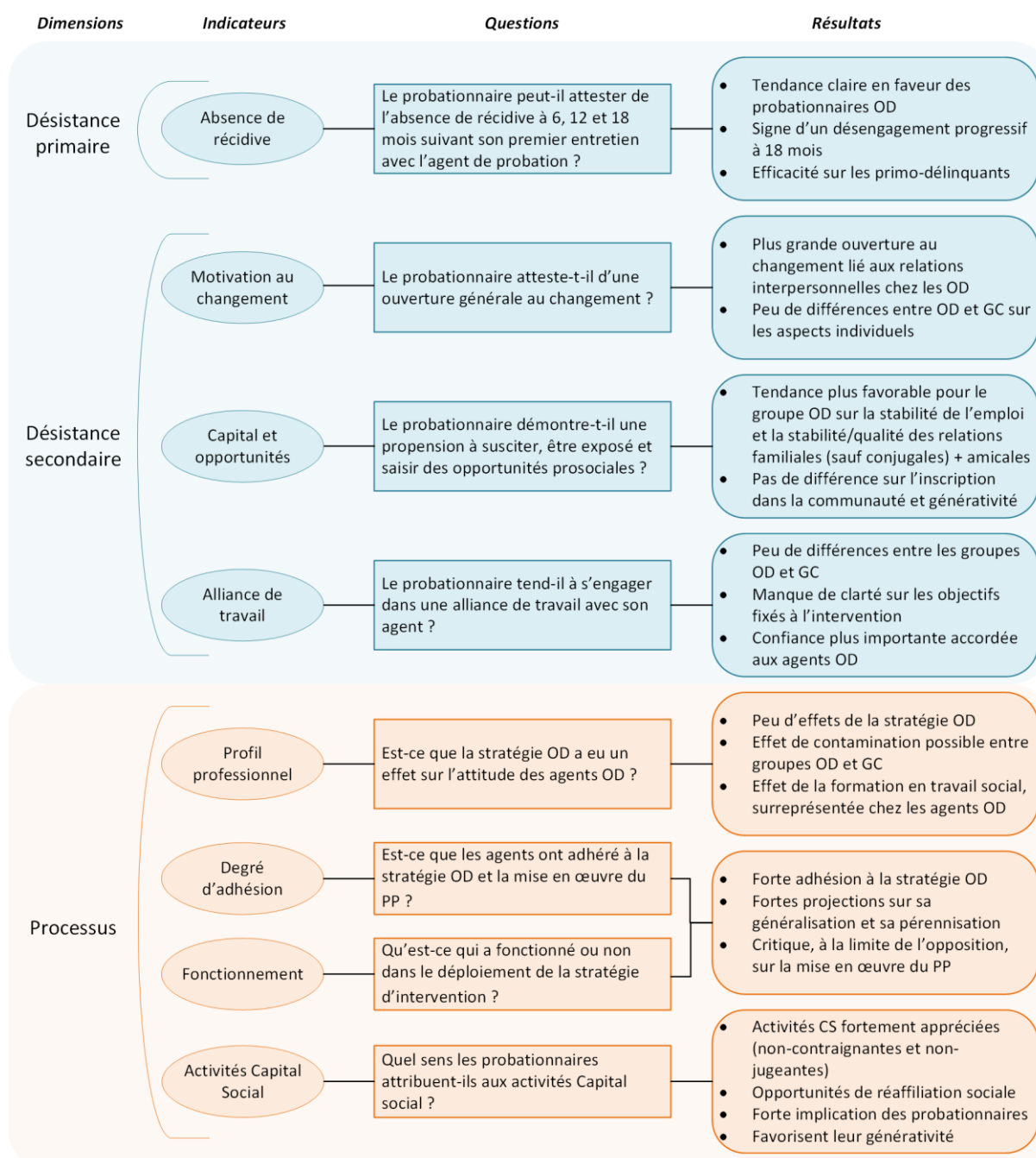


Figure 58: Récapitulatif des résultats de l'évaluation du projet pilote Objectif désistance.

10.5. Matrices SWOT

Les matrices SWOT ci-après rendent compte des forces et faiblesses, respectivement des opportunités et menaces, s'agissant tant de la stratégie OD (*produits*) que de la mise en œuvre du PP (*processus*). Les hauts des tableaux renvoient à leurs éléments endogènes, alors que les bas de tableaux relaient les éléments exogènes les entourant.

10.5.1. Évaluation de la stratégie orientée désistance – Bilan SWOT

En faveur de la stratégie	En défaveur de la stratégie
Strengths - Forces	Weaknesses - Faiblesses
<p><i>Désistement progressif de la délinquance à 18 mois, notamment pour les primo-délinquants</i></p> <p><i>Valorisation des suivis en milieu ouvert</i></p> <p><i>Valorisation du rôle des agents de probation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formalisation, structuration et légitimation des missions d'aide et d'accompagnement, centrées sur les forces et besoins des probationnaires - Intervention plus dynamique, mobilisante et prospective, centrée sur les ressources - Sens donné au travail qui favorise la réflexivité, l'aide mutuelle et l'intelligence collective <p><i>Alliance de travail :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Individualisation des prises en charge, liberté et créativité les entourant - Relation de confiance <p><i>Capital social et opportunités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractère participatif des activités Capital social et favorisant la générativité - Caractère non-contraignant et non-jugeant des dites activités, apaisantes et créatrices de liens - Attention particulière portée aux probationnaires les plus isolés <p><i>Formations :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition de nouvelles connaissances - Rencontres et partages d'expériences 	<p><i>Conditions-cadre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Volume des « portefeuilles » des agents - Manque de temps chronique - Charges administratives - Ressources financières moindres dans certains cantons <p><i>Alliance de travail :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de clarté et de spécificité dans les objectifs assignés <p><i>Capital social et opportunités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Implication inégale des agents de probation et des directions à l'égard des activités Capital social - Assiduité aléatoire de certains probationnaires
Opportunities - Opportunités	Threats - Menaces
<p><i>Extension de l'approche désistance :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Approche à initier en prison déjà - Sensibilisation des autorités judiciaires à l'approche - Intervenants OD (CoAn et agents) érigés en « ambassadeurs » de l'approche <p><i>Rapprochement avec la société civile :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement de nouveaux partenariats (y. c. via associations et universités) - CoAn érigés en « fédérateurs de communautés » favorisant l'interconnaissance (partenaires, société civile, personnes judiciairisées) et attentifs aux enjeux liés à la réinsertion de personnes judiciairisées <p><i>Formations :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation continue de courte durée à développer pour mise à jour ponctuelle des connaissances en sortie de délinquance 	<p><i>Conditions-cadre :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail en silo des autorités judiciaires (p. ex. des règles de conduite non pertinentes) - Absence du modèle de « suivi en continu » <p><i>Précarité (extrême) et isolement de certains probationnaires</i></p> <p><i>Silotage de la stratégie :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Restriction à la seule dimension individualiste (motivation au changement) au détriment des autres axes d'interventions (importance de la co-construction du changement) - Absence de reconnaissance sociale des efforts fournis par les probationnaires (désistance tertiaire) <p><i>Gestion de crise</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence de processus en cas de crise - Impact physique et psychique sur les probationnaires et agents - Mise à mal des fondements d'une approche fondée sur l'instauration de liens (rencontres, activités CS, etc.)

10.5.2. Évaluation de la mise en œuvre du projet pilote – Bilan SWOT

En faveur de la stratégie	En défaveur de la stratégie
Strengths - Forces	Weaknesses - Faiblesses
<p><i>Adhésion au projet :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Coopération et motivation des intervenants de première ligne - Intérêt et implication des intervenants dans les formations - Qualité des propositions des intervenants <p><i>Émergence d'une communauté de pratiques à partir et à hauteur des expériences des intervenants</i></p>	<p><i>Gouvernance cantonale :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement et intérêt inégaux des hiérarchies pour l'approche, degré d'implication et soutien variés - Investissements financiers inégaux <p><i>Gouvernance intercantonale (Direction de projet) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de vision stratégique à long terme - Manque d'attention portée aux propositions formulées par les intervenants - Déficit de feedbacks réguliers ou biais de pertinence des informations circulées <p><i>Activités Capital social :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manque d'uniformisation quant au remboursement des transports - Absence de directives minimales d'encadrement <p><i>Biais de contamination possible entre les groupes OD et GC</i></p>
Opportunities - Opportunités	Threats - Menaces
<p><i>Mise en place d'un dispositif de suivi de l'approche :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance stratégique et opérationnelle - Institutionnalisation et pérennisation - Monitoring de l'évolution de l'approche et de ses résultats - Diffusion des pratiques orientées désistance <p><i>Valorisation du champ de la probation</i></p> <p><i>Intérêts des partenaires</i></p>	<p><i>Contexte sociétal, économique et (pression) politique</i></p> <p><i>Profil professionnel des agents de probation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence d'identité bien délimitée des agents - Tensions liées à la mixité des formations des agents, notamment entre formations de base socio-éducative, respectivement criminologique <p><i>Mauvaise articulation avec d'autres projets en cours (PLESORR)</i></p> <p><i>En lien avec l'évaluation du projet :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Clivage entre groupes OD et GC - Biais de contamination et de désirabilité sociale - Craintes des répercussions des résultats de l'évaluation

11. Projections

Sur foi des résultats de l'évaluation, trois sets de recommandations peuvent être formulés selon qu'ils visent (1) la structure chargée de garantir la cohérence du déploiement de l'approche si elle venait être pérennisée ; (2) les activités à soutenir et consolider et (3) les conditions-cadre minimales à réunir.

11.1. Créer un dispositif intercantonal de coordination et de suivi

- Définir une planification stratégique orientée désistance pour la probation en Suisse latine en fixant les objectifs et les mesures associées pour les atteindre, y.c. leurs indicateurs de réussite ;
- Instaurer une gouvernance opérationnelle intercantonale comprenant un directeur opérationnel et impliquant les CoAn ;
- Coordonner et suivre l'évolution du déploiement de l'approche désistance dans les entités de probation du Concordat latin, notamment via des rencontres intercantionales à intervalles réguliers ;
- Documenter et monitorer les suivis (étude longitudinale de la désistance post 18 mois), notamment via le développement d'une plateforme commune ;
- Capitaliser sur l'expérience et l'adhésion des professionnels pour disséminer les leçons tirées du projet-pilote et visibiliser l'approche orientée désistance ;
- Systématiser la formation de base sur les théories de la désistance, ainsi que les formations continues.

11.2. Consolider les activités Capital social

- Allouer une enveloppe budgétaire propre pour l'animation des activités et le soutien aux probationnaires souhaitant y participer (frais de transport) ;
- Mutualiser les ressources pour organiser plus régulièrement des activités intercantionales ;
- Approfondir la réflexion autour des projets par « pairs experts », impliquant directement les probationnaires eux-mêmes ;
- Veiller à une implication égale de tous les agents pour référer les probationnaires en déficit de réseau ;
- Poursuivre le développement de partenariats au sein de la société civile, y compris avec des acteurs plus éloignés de la probation (tels que milieux artistiques, sportifs ou encore académiques) ;
- Formaliser ces partenariats et en rendre compte sous la forme d'une cartographie des acteurs, dynamique et évolutive.

11.3. Garantir les conditions-cadre minimales

- Initier l'approche désistance en prison déjà afin de faciliter les transitions ;
- Asseoir la reconnaissance et le soutien par les directions de services d'une communauté de pratiques orientées désistance ;
- Veiller à un ratio équilibré du nombre de suivi par agent ;
- Alléger les formalités administratives des entretiens d'entrée en probation de sorte à ne pas entraver d'emblée l'alliance de travail ;
- Assigner à l'intervention des objectifs clairs-spécifiques et réalistes-atteignables *co-construits* avec les populations placées sous mandat ;
- Attacher une importance particulière aux primo-délinquants, pour lesquels l'approche centrée sur les forces et les ressources donnent des résultats convaincants.

Conclusion

Cette évaluation avait pour objectif de tester deux principales hypothèses, relevant pour l'une de la désistance primaire (H1) et l'autre de la désistance secondaire (H2) :

Hypothèse 1 : *Le probationnaire soumis à Objectif désistance démontre un désengagement progressif de sa conduite délinquante.*

Hypothèse 2 : *Le probationnaire soumis à Objectif désistance démontre une réappropriation durable d'une identité conventionnelle.*

Les résultats de l'évaluation ne permettent pas une confirmation totale de ces hypothèses. Cependant, les tendances qui ressortent des différents indicateurs convergent presque toutes vers la même conclusion : les différences entre les groupes expérimental (OD) et contrôle (GC) sont peu nombreuses, mais lorsqu'elles existent, c'est presque exclusivement en faveur du groupe OD.

Ainsi, les probationnaires soumis à Objectif désistance démontrent des signes de désengagement progressif de leur conduite délinquante, ainsi que des signes d'une réappropriation durable d'une identité conventionnelle, plus importants que les autres probationnaires.

Concernant les limites de cette évaluation, **deux facteurs majeurs ont eu un impact.**

- Le premier est bien sûr la **survenance de la pandémie de COVID-19 (facteur exogène)** après la première année du PP qui a considérablement bouleversé notre quotidien et par extension le déploiement du projet. Tous les acteurs impliqués (agents, probationnaires, CoAn, direction du PP, équipe d'évaluation, etc.) ont dû redoubler d'efforts et de créativité pour s'adapter et permettre au PP de continuer malgré les obstacles rencontrés.
- Le second facteur concerne la **mise en œuvre du PP (facteur endogène)**, qui indépendamment de la période de pandémie, a souffert d'un départ difficile, notamment dû à des négligences en matière de gouvernance stratégique et d'un déficit d'attention portée aux conditions-cadre pour accueillir le PP.

Les efforts réalisés pour pallier ces difficultés ont porté leur fruit lors de la dernière année et demie du PP qui a connu un second souffle, tant au niveau de la planification stratégique que de l'intensification des formations et des activités Capital social. **Si ces changements laissent augurer une pérennisation prometteuse du PP, ils interviennent malheureusement trop tard pour avoir un effet significatif sur l'évaluation.** Sur les trois ans que couvre la période d'évaluation, les deux premières années n'ont pas permis une distinction claire du groupe expérimental (OD) et du groupe contrôle (GC).

Dans ces conditions, **la possibilité d'un effet tiers ne peut pas être écartée.** Pour plusieurs indicateurs, il a été relevé l'influence importante de la formation de base des agents, particulièrement ceux qui ont suivi une formation en travail social. Ces derniers étant surreprésentés dans le groupe OD, l'hypothèse selon laquelle les effets constatés seraient liés au profil des agents, plutôt qu'à la stratégie orientée désistance, ne peut être éludée. Néanmoins, il est à relever que les aspects fondamentaux de la stratégie orientée désistance partagent plusieurs points communs avec ceux du travail social. Ainsi, cet effet tiers, s'il s'avère présent, ne retirerait pas nécessairement l'effet bénéfique de la stratégie OD sur les probationnaires.

En définitive, malgré des tendances favorables à l'approche orientée désistance et des résultats qui soutiennent au moins partiellement son efficacité, un **suivi sur le long terme serait nécessaire** pour en attester plus robustement.

Références

- Alvarez F. (2006). Changement organisationnel et production de discours managérial. *Entreprises et histoire*, 42(1), 84-104.
- Anadón M. (2006). La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches qualitatives*, 26(1), 5-31.
- Arborio A. M., Fournier P. (2015). *L'observation directe* (4^e éd.). Paris : Armand Colin.
- Autissier D., Vandangeon Derumez I. (2007). Pas de changement sans adhésion des managers. *L'Expansion Management Review*, 126(3), 116-129.
- Baribeau C. (2009). Analyse des données des entretiens de groupe. *Recherches qualitatives*, 28(1), 133-148.
- Barry M. (2006). *Youth Offending in Transition : The Search for Social Recognition*. Abingdon, UK: Routledge.
- Belli R. F., Stafford F.P., Alwin D. F. (2009). *Calendar and Time Diary Methods in Life Course Research*. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Bertaux D. (2010). *Le récit de vie* (3^e éd.). Paris : Armand Colin.
- Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte.
- Birkinshaw J., Mol M. (2006). How Management Innovation Happens. *MIT Sloan Management Review*, 47(4), 81-88.
- Blanchet A., Gotman A. (2010). *L'entretien. L'enquête et ses méthodes* (2^e éd.). Paris : Armand Colin.
- Bordin E. (1979). The Generalizability of the Psychoanalytic Concept of the Working Alliance. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 16, 252-260.
- Boulan H. (2015). *Le questionnaire d'enquête. Les clés d'une étude marketing ou d'opinion réussie*. (3^e éd.). Paris : Dunod
- Chi M. T. (1997). Quantifying Qualitative Analyses of Verbal Data: A Practical Guide. *The Journal of the Learning Sciences*, 6(3), 271-315.
- Cavalli S. (2007). Modèle de parcours de vie et individualisation. *Gérontologie et société*, 30(123), 55-69.
- Commission latine de probation (2018). *Objectif désistance. Un projet pilote pour la probation latine*.
- Commission latine de probation (2022). *Projet Pilote Objectif Désistance. Rapport 2021*.
- De Singly F. (2012). *Le questionnaire. L'enquête et ses méthodes*. (3^e éd.). Paris : Nathan.
- Denzin N., Lincoln Y. S. (2011). *Handbook of Qualitative Research* (4th éd.). London: Sage.
- Dubouloz S. (2014). Innovation organisationnelle et pratiques de mobilisation des RH. *Revue française de gestion*, 238(1), 59-85.
- Farrall S. (2016). Understanding Desistance in an Assisted Context: Key Findings from Tracking Progress on Probation. In J. Shapland, S. Farrall S., A. Bottoms (eds.), *Global Perspectives on Desistance: Reviewing what we Know and Looking to the Future*. Oxon & New York: Routledge, 187-203.
- Fleury L. (2001). *Max Weber*. Paris : PUF.
- Flick U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fulton B., Stichman A., Travis L., Latessa E. (1997). Moderating Probation and Parole Officer Attitudes to Achieve Desired Outcomes. *Sage journals*, 77 (3), 295-312.
- Glaser D. (1969). *The Effectiveness of a Prison and Parole System*. New York: Bobbs-Merrill Company.

- Grant S., McNeill F. (2015). What Matters in Practice? Understanding 'Quality' in the Routine Supervision of Offenders in Scotland. *British Journal of Social Work*, 45(7), 1985-2002.
- Grossrieder L., Barhoumi S., Jendly M. (2021). *Évaluation du projet-pilote Objectif Désistance. Rapport intermédiaire*. Lausanne : Ecole des sciences criminelles.
- Hatcher R. L., Gillaspay J. A. (2006). Development and Validation of a Revised Short Version of the Working Alliance Inventory. *Psychotherapy Research*, 16(1), 12-25.
- Healy D. (2014). Becoming a Desister: Exploring the Role of Agency, Coping and Imagination in the Construction of a New Self. *British Journal of Criminology*, 54(5), 873-891.
- Heinz W.R., Krueger H. (2001). Life Course: Innovations and Challenges for Social Research. *Current Sociology*, 49(2), 29-53.
- Hogan B., Carrasco J. A., Wellman B. (2007). Visualising Personal Networks: Working with Participant-aided Sociograms. *Field Methods*, 19(2), 116-144.
- Horvath A. O. (1981). *An Exploratory Study of the Working Alliance: its Measurement and Relationship to Therapy Outcome* [PhD Thesis]. University of British Columbia, Canada.
- Kazemian L. (2007). Desistance from Crime. Theoretical, Empirical, Methodological and Policy Considerations. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 23(1), 5-27.
- Kirkwood S. (2016). Desistance in Action: An Interactional Approach to Criminal Justice Practice and Desistance from Offending. *Theoretical Criminology*, 20(2), 220-237.
- Maders H.-P. (2002). *Manager une équipe projet : Leadership, grilles de lecture, cas concrets* (3e éd.). Paris : Editions d'Organisation.
- Maruna S. (2001). *Making Good: How Ex-Convicts Reform and Rebuild their Lives*. Washington DC: American Psychological Association Books.
- Maruna S., LeBel T. P. (2012). Approche sociopsychologique des sorties de délinquance. In M. Mohammed (dir.), *Les sorties de délinquance. Théories, méthodes, enquêtes*. Paris : La Découverte, 44-60.
- McAlinden A.-M., Farmer M., Maruna S. (2017). Desistance from Sexual Offending: Do the Mainstream Theories Apply? *Criminology and Criminal Justice*, 17(3), 266-283.
- McNeill F. (2006). A Desistance Paradigm for Offender Management. *Criminology and Criminal Justice*, 6(1), 39-62.
- McNeill F., Farrall S., Lightowler C., Maruna S. (2012a). *How and Why People Stop Offending: Discovering Desistance*. Scotland: Institute for Research and Innovation in Social Services. [<https://www.iriss.org.uk/sites/default/files/iriss-insight-15.pdf>].
- McNeill F., Farrall S., Lightowler C., Maruna S. (2012b). Reexamining "Evidence-Based Practice" in Community Corrections: Beyond "A Confined View" of What Works. *Justice Research and Policy* 14(1), 35-60.
- McNeill F., Farrall S., Lightowler, C., & Maruna S. (2014). *Desistance as a Framework for Supervision*. In G. Bruinsma, D. Weisburd (eds.), *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*. New York: Springer, 958-967.
- Moreno J. L. (1934). *Who Shall Survive? A New Approach to the Problem of Human Interrelations*. Washington D. C.: Nervous and Mental Disease Publishing Co.
- Munder T., Wilmers F., Leonhart R., Wolfgang Linster H., Barth, J. (2009). Working Alliance Inventory-Short Revised (WAI-SR): Psychometric Properties in Outpatients and Inpatients. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 27(2), 231-239.
- Office fédéral de la statistique (2009). *Analyses de la récidive. Terminologie et définitions*. Neuchâtel: OFS.
- Paap D., Dijkstra P. (2017). Working Alliance Inventory-Short Form Revised. *Journal of Physiotherapy*, 63(2), 63-128.
- Paillé P., Mucchielli A. (2010). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (2e éd.). Paris : Armand Colin.
- Pawson R., Tilley N. (1997). *Realistic Evaluation*. London: Sage.

- Presser L. (2010). Collecting and Analyzing the Stories of Offenders. *Journal of Criminal Justice Education*, 21(4), 431-446.
- Quivy R., Campenhoudt L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales* (3e éd.). Montréal : Dunod.
- Rosenbaum D. (2002). Evaluating Multi-Agency Anti-Crime Partnerships: Theory, Design, And Measurement Issues. In N. Tilley (ed), *Evaluation for Crime Prevention: Crime Prevention Studies*, vol. 14, 171-225.
- Ryan L., Mulholland J., Agoston A. (2014). Talking Ties: Reflecting on Network Visualisation and Qualitative Interviewing. *Sociological Research Online*, 19(2) 16 [http://www.socresonline.org.uk/19/2/16.html].
- Ryan L. (2016). Looking for Weak Ties: Using a Mixed Methods Approach to Capture Elusive Connections. *The Sociological Review*, 64(4), 951-969.
- Sampson R. J., Laub J. H. (2012). Théorie du parcours de vie et étude à long terme des parcours délinquants. In M. Mohammed (dir.), *Les sorties de délinquance. Théories, méthodes, enquêtes*. Paris: La Découverte, 20-43.
- Steiner B., Lawrence F., Makarios D., Brickley T. (2011). The Influence of Parole Officers' Attitude on Supervision Practices. *Justice Quarterly*, 28(6), 903-927.
- Stoll A. (2020). *Mobiliser les trajectoires émotionnelles pour raconter la désistance : récits de vie en transition, de l'établissement carcéral à la société libre*. Thèse de doctorat en criminologie, Lausanne : UNIL.
- Tracey T. J., Kokotovic A. M. (1989). Factor Structure of the Working Alliance Inventory. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1(3), 207-210.
- Tubaro P., Casilli A. A., Mounier L. (2014). Eliciting Personal Network Data in Web Surveys Through Participant-Generated Sociograms. *Field Methods*, 26(2), 107-125.
- Van Roeyen S., Anderson S., Vanderplasschen W., Colman C., Vander Laenen F. (2017). Desistance in Drug-Using Offenders: A Narrative Review, *European Journal of Criminology*, 14(5), 606-625.
- Weaver B. (2012). The Relational Context of Desistance: Some Implications and Opportunities for Social Policy, *Social Policy and Administration*, 46(4), 395-412.
- Weaver B. (2016). *Offending and Desistance: The Importance of Social Relations*. London: Routledge.
- Wonnacott T. H., Wonnacott R. J. (1991). *Statistique. Économie-Gestion-Sciences-Médecine*. Paris : Economica.
- Zannad H. (2009). L'individu et l'organisation projet : Quelles difficultés pour quelles réponses ? *Revue française de gestion*, 35(196), 49-66.

Annexes

Annexes A : Compléments méthodologiques liés à la désistance primaire

Annexe 1: Opérationnalisation des variables sociodémographiques.

Variable	Modalités
<i>Statut de séjour</i>	Suisse Livret G Livret N Livret B Livret F Livret S Livret C Livret L Autre
<i>État civil</i>	Célibataire Séparé(e) Marié(e) Veuf-ve Concubin(e) Autre Divorcé(e)
<i>Composition du ménage</i>	Seul(e) Autres membres de la famille Avec mon/mes enfant(s) Mes ami(e)s ou connaissances Avec mon/ma partenaire
<i>Langues parlées</i>	Français Espagnol Allemand Arabe Anglais Russe Italien Autre(s) Portugais
<i>Niveau de formation</i>	Pas de scolarité Scolarité obligatoire Formation professionnelle (ex : apprentissage, école des métiers) Formation de type universitaire (ex : HES, école polytechnique fédérale) Autre

Annexe 2: Processus de collecte et de transmission des dossiers par canton.

Fribourg

- Lorsqu'un nouveau dossier était ouvert, chaque agent de probation a transmis une fiche individuelle de données sociodémographiques et un extrait du casier judiciaire anonymisé à l'équipe d'évaluation.
- À intervalle régulier (environ 6 mois), l'équipe d'évaluation transmettait une liste d'identifiants au délégué CLP qui va vérifier dans VOSTRA la présence de nouveaux éléments.
- Le cas échéant, un extrait anonymisé avec l'identifiant était envoyé à l'équipe d'évaluation.

Genève

- Lorsqu'un nouveau dossier était ouvert, l'agent a fait remplir au probationnaire une fiche d'accueil existante et adaptée pour les besoins de l'évaluation.
- À intervalle régulier, l'équipe d'évaluation se rendait au SPI, consultait manuellement chaque dossier informatisé (fiche d'accueil et l'extrait du casier judiciaire) et inscrivait les données dans un fichier Excel anonymisé.
- À la fin de la récolte des dossiers, l'équipe d'évaluation s'est rendue une dernière fois au SPI pour consulter les extraits de casier préalablement rassemblés par le service en question afin de mettre à jour la base de données Probid.

Jura

- Lorsqu'un nouveau dossier était ouvert, chaque agent de probation remplissait un fichier Excel préparé par l'équipe d'évaluation avec les données souhaitées (dont le numéro de dossier) et l'envoyait à l'équipe d'évaluation.
- À intervalle régulier (environ 6 mois), l'équipe d'évaluation transmettait une liste de numéros de dossier au référent OD qui coordonnait la consultation dans VOSTRA.
- Le cas échéant, un extrait anonymisé avec le numéro de dossier était envoyé à l'équipe d'évaluation.

Neuchâtel

- Lorsqu'un nouveau dossier était ouvert, chaque agent de probation collectait les données (dont le numéro de dossier) selon un formulaire fourni par l'équipe d'évaluation et l'envoyait à celle-ci.
- À intervalle régulier (environ 6 mois), l'équipe d'évaluation transmettait aux agents de probation le/les numéro(s) de dossier dont ils étaient responsables pour qu'ils puissent consulter VOSTRA.
- Le cas échéant, un extrait anonymisé avec le numéro de dossier était envoyé à l'équipe d'évaluation.

Tessin

- Lorsqu'un nouveau dossier était ouvert, chaque agent de probation remplissait un fichier Excel centralisé avec les données souhaitées (dont le numéro de dossier). Le fichier complet était envoyé à intervalle régulier à l'équipe d'évaluation.
- À intervalle régulier (environ 6 mois), l'équipe d'évaluation transmettait une liste de numéros de dossier au référent OD qui coordonnait la consultation dans VOSTRA.
- Le cas échéant, un extrait anonymisé avec le numéro de dossier était envoyé à l'équipe d'évaluation.

Valais

- Lorsqu'un nouveau dossier était ouvert, la référente OD transmettait le PAP anonymisé à l'équipe d'évaluation.
- À intervalle régulier (environ 6 mois), l'équipe d'évaluation transmettait une liste de numéro ADOS à la référente OD qui allait vérifier dans VOSTRA la présence de nouveaux éléments.
- Le cas échéant, un extrait anonymisé avec le numéro ADOS était envoyé à l'équipe d'évaluation.

Vaud

- Lorsqu'un nouveau dossier était ouvert, l'agent remplissait un fichier Excel centralisé déjà en place au sein de la Fondation vaudoise de probation.
- À intervalle régulier (tous les mois), l'équipe d'évaluation se rendait *in situ* et récupérait les données sur les nouveaux dossiers et les inscrivait dans un fichier Excel anonymisé en leur attribuant un numéro UNIL, puis consultait chaque dossier physique individuellement pour compléter les informations du volet pénal (infraction(s) du jugement de référence, sanction prononcée, antécédents judiciaires).
- Dans un premier temps, les casiers judiciaires n'étaient pas consultables par les agents de probation qui devaient passer par le Ministère public. Depuis, l'autorisation a été obtenue et à deux reprises, l'équipe d'évaluation s'est rendue à la FVP pour consulter les extraits de casier préalablement rassemblés par le service en question afin de mettre à jour la base de données Probid.

Formule :

$$Z = \frac{|p1 - p2|}{\sqrt{\frac{p1 \times (1 - p1)}{n1} + \frac{p2 \times (1 - p2)}{n2}}}$$

p1 = proportion de l'échantillon 1

p2 = proportion de l'échantillon 2

n1 = nombre total de l'échantillon 1

n2 = nombre total de l'échantillon 2

Interprétation du test Z bilatéral

si $Z < 1.65$. la différence de proportions n'est pas significative

si $1.65 \leq Z < 1.96$. la différence de proportions est significative à 0.10

si $1.96 \leq Z < 2.58$. la différence de proportions est significative à 0.05

si $2.58 \leq Z < 3.27$. la différence de proportions est significative à 0.01

si $3.27 \leq Z$. la différence de proportions est significative à 0.001

Interprétation du test Z unilatéral

si $Z < 1.29$. la différence de proportions n'est pas significative

si $1.29 \leq Z < 1.65$. la différence de proportions est significative à 0.10

si $1.65 \leq Z < 2.33$. la différence de proportions est significative à 0.05

si $2.33 \leq Z < 3.08$. la différence de proportions est significative à 0.01

si $3.08 \leq Z$. la différence de proportions est significative à 0.001

Annexes B : Compléments méthodologiques liés à la désistance secondaire

Annexe 4: Formulaire de recrutement.

À qui de droit

Votre avis nous intéresse : recherche de volontaires pour discuter de la probation

Madame, Monsieur,

Depuis le début de cette année, les entités de probation de Suisse latine mettent à l'épreuve une nouvelle méthode d'accompagnement des personnes placées sous mandat probatoire, destinée à mieux les soutenir dans leurs démarches de sortie du système judiciaire.

Nous sommes une jeune équipe de chercheurs amenés à évaluer les bénéfices et les inconvénients, les obstacles et les impasses de cette nouvelle méthode, dite « orientée désistance ». Dans ce cadre, nous pensons qu'il est capital de recueillir les points de vue des principaux intéressés, *c'est-à-dire vous*, sur la probation et ses activités.

Vous avez récemment débuté une période probatoire et de ce fait, nous souhaiterions vivement vous rencontrer. L'idée est que vous puissiez partager avec nous votre expérience sous mandat, en toute liberté et totale garantie de confidentialité. Votre participation consisterait à prendre part à deux entretiens d'une heure environ, le premier en début de période probatoire et le deuxième en toute fin.

Soyez assuré(e) que tous nos échanges resteront confidentiels et seront traités de façon anonyme. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée ou communiquée aux autorités. Dans le même esprit, votre participation est entièrement volontaire et vous êtes libre de vous retirer en tout temps, sans justification.

Si vous êtes intéressé(e) à participer à ce projet, merci de remplir les informations de contact ci-dessous pour que nous puissions vous atteindre.

Nous espérons de tout cœur que vous participerez à ce projet et dans l'espoir de faire bientôt votre connaissance, vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

Manon Jendly
Professeure

Lionel Grossrieder
Responsable de recherche

Soumeya Barhoumi
Chargée de recherche

Contacts :

Nom (fictif si préféré) : _____

Numéro de téléphone et/ou email pour vous joindre : _____

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre de la recherche : Évaluation du projet *Objectif Désistance*

Chercheure : Soumeya Barhoumi, chargée de recherche, École des sciences criminelles, Université de Lausanne.

Sous la supervision de : Manon Jendly, Professeure associée, École des sciences criminelles, Université de Lausanne et Lionel Grossrieder, responsable d'évaluation, École des sciences criminelles, Université de Lausanne

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Objectif Désistance est un projet d'intervention auprès de personnes placées sous mandat probatoire, fondé sur les données les plus récentes en matière de sortie de délinquance. Il vise à les aider à se réinsérer dans la société et à s'engager durablement dans une vie conventionnelle. La présente recherche a pour objectif d'évaluer les effets de ce projet, notamment à partir du point de vue des principaux intéressés.

2. Participation à la recherche

Votre participation à cette recherche consiste à prendre part à deux entretiens d'une heure environ. Le premier entretien est prévu au début de votre suivi probatoire et le deuxième à sa fin.

3. Confidentialité

L'entretien est enregistré sur support audio afin de faciliter son analyse. Tous les renseignements partagés demeureront confidentiels et seront traités de façon anonyme. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. L'enregistrement des échanges sera détruit à l'issue de la recherche.

4. Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans devoir justifier votre décision. Le cas échéant, les renseignements personnels vous concernant seront d'emblée détruits.

B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but et la nature de cette étude.

Après réflexion, je consens librement à prendre part à cette recherche.

Signature _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Je déclare avoir expliqué le but et la nature de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à cette recherche, vous pouvez m'envoyer un courriel à l'adresse suivante : soumeya.barhoumi@unil.ch.

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé est remis au participant.

Annexe 6: Profil des probationnaires participants aux deux entretiens semi-directifs.

Probationnaires OD

Prénom fictif	Âge	Nationalité(s)	Lieu de résidence	Configuration familiale	Formation	Primo-probationnaire	Temps depuis la sortie de détention
Zoran	33	Suisse, Serbie	Urbain	En couple sans enfant	Formation professionnelle	Oui	Ne sait pas
Awot	21	Érythrée	Urbain	Célibataire, sans enfant	Scolarité obligatoire	Oui	7 mois
Timothée	28	Suisse	Rural	Célibataire, sans enfant	Formation professionnelle	Oui	4 mois
Cristian	40	Suisse, Kosovo	Rural	Célibataire, sans enfant	Formation professionnelle	Oui	3 mois
Almir	35	Kosovo	Urbain	Célibataire, avec enfant	Formation professionnelle	Oui	Ne sait pas
François	53	Suisse	Rural	Célibataire avec enfant	Formation professionnelle	Oui	6 mois
Vincent	29	Suisse	Urbain	En couple, sans enfant	Scolarité obligatoire	Oui	4 mois
Arnaud	24	Suisse	Urbain	Célibataire, sans enfant	Scolarité obligatoire	Oui	1 mois
David	36	Suisse, Afrique du sud	Urbain	En couple, avec enfant	Formation de type universitaire	Non	2 mois
Kevin	46	Canada	Urbain	En couple sans enfant	Formation de type universitaire	Oui	4 mois
Enzo	47	Suisse	Urbain	Célibataire, avec enfant	Formation de type universitaire	Oui	15 mois
Ali	39	Soudan	Urbain	Célibataire, sans enfant	Formation professionnelle	Oui	5 mois
Sylvain	52	Suisse, Guadeloupe	Urbain	Célibataire, avec enfant	Scolarité obligatoire	Non	Ne sait pas
Bora	41	Turquie	Urbain	Célibataire, avec enfant	Scolarité obligatoire	Oui	2 mois
Léo	35	Suisse	Rural	Célibataire, avec enfant	Formation professionnelle	Non	3 mois
Rodrigo	55	Portugal	Urbain	Célibataire, avec enfant	Formation de type universitaire	Oui	3 mois

Probationnaires GC

Prénom fictif	Âge	Nationalité(s)	Lieu de résidence	Configuration familiale	Formation	Primo-probationnaire	Temps depuis la sortie de détention
Skander	32	Kosovo	Rural	En couple, avec enfant	Formation professionnelle	Oui	Ne sait pas
Marcel	≈50	Suisse	Rural	En couple, avec enfant	Formation professionnelle	Oui	Ne sait pas
Sélim	≈40	Suisse, Turquie	Rural	Célibataire, avec enfant	Formation de type universitaire	Oui	4 mois
Stefano	42	Suisse, Italie	Rural	En couple, avec enfant	Formation professionnelle	Non	2 mois
Marc	33	France	Urbain	Célibataire, avec enfant	Scolarité obligatoire	Oui	2 mois
Jim	26	Suisse	Rural	Célibataire, sans enfant	Scolarité obligatoire	Oui	1 mois
Hugo	23	Suisse, France	Urbain	Célibataire, avec enfant	Scolarité obligatoire	Non	1 mois
Fernando	36	Portugal	Rural	Célibataire, avec enfant	Formation professionnelle	Oui	3 mois
Sean	60	Suisse	Urbain	En couple, avec enfant	Formation de type universitaire	Oui	5 mois
Enrico	61	Suisse, Italie	Urbain	Célibataire, avec enfant	Formation professionnelle	Oui	9 mois
Ismaël	58	Italie, Maroc	Urbain	En couple, avec enfant	Formation professionnelle	Oui	1 an

Version probationnaire

	Jamais	Rarement	Occasion- nellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1. Grâce à l'aide de mon agent(e) de probation, je perçois plus clairement comment je pourrais être capable de changer.	1	2	3	4	5	6	7
2. Le travail accompli dans le cadre de ma probation m'a permis d'adopter un nouveau regard sur mes problèmes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Je crois que mon agent(e) de probation me respecte.	1	2	3	4	5	6	7
4. Je suis convaincu(e) que ce que nous avons fait en probation va m'aider à accomplir les changements que je désire.	1	2	3	4	5	6	7
5. J'ai le sentiment que mon agent(e) de probation m'écoute vraiment.	1	2	3	4	5	6	7
6. Nous avons travaillé sur des objectifs convenus ensemble.	1	2	3	4	5	6	7
7. Mon agent(e) de probation me respecte, même quand je fais des choses qu'il/elle n'approuve pas.	1	2	3	4	5	6	7
8. Nous sommes d'accord sur ce qu'il y a d'important pour moi à travailler.	1	2	3	4	5	6	7
9. Mon agent(e) de probation et moi nous respectons l'un(e) l'autre.	1	2	3	4	5	6	7
10. Mon agent(e) de probation et moi avons collaboré à établir des objectifs dans le cadre de ma probation.	1	2	3	4	5	6	7
11. Mon agent(e) de probation et moi nous sommes mis d'accord sur le type de changements qui me serait bénéfique.	1	2	3	4	5	6	7
12. J'estime que la façon dont nous avons travaillé sur mon problème est satisfaisante.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasion- nellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

Version agent de probation

1. _____ et moi sommes d'accord sur les étapes à suivre pour améliorer sa situation.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

2. Je suis sincèrement concerné(e) par la réinsertion de _____.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

3. Nous avons travaillé sur des objectifs convenus ensemble.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

4. Nous sommes tous les deux convaincus de l'utilité de ce que nous avons fait ensemble en probation.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

5. Je respecte _____ en tant que personne.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

6. Nous nous sommes mis d'accord sur le type de changements qui seraient bénéfiques à _____.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

7. _____ et moi nous respectons l'un l'autre.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

8. _____ et moi avons une perception commune de ses objectifs.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

9. Je respecte _____, même quand il fait des choses que je n'approuve pas.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

10. Nous sommes d'accord sur ce qui est important pour _____ à travailler.	1	2	3	4	5	6	7
	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours

Dimension de la perception du rôle d'agent(e) de probation

1. En tant qu'agent(e) de probation, mon rôle principal est :

<i>D'aider à la réinsertion</i>	1	2	3	4	5	6	<i>De faire exécuter les conditions du mandat probatoire</i>
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	--

2. Votre préoccupation principale en tant qu'agent(e) de probation est de :

<i>Surveiller le respect par le probationnaire des règles du mandat probatoire</i>	1	2	3	4	5	6	<i>Réinsérer le probationnaire</i>
--	---	---	---	---	---	---	------------------------------------

3. Qu'est-ce qui définit le mieux votre rôle en tant qu'agent(e) de probation ?

<i>Un officier de police</i>	1	2	3	4	5	6	<i>Un travailleur social</i>
------------------------------	---	---	---	---	---	---	------------------------------

4. Votre rôle le plus approprié avec les probationnaires est celui d'un :

<i>Défenseur</i>	1	2	3	4	5	6	<i>Superviseur</i>
------------------	---	---	---	---	---	---	--------------------

5. La partie la plus importante du travail d'agent(e) de probation est :

<i>Le conseil, la guidance</i>	1	2	3	4	5	6	<i>L'application des règles</i>
--------------------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------------------

6. Votre fonction principale en tant qu'agent(e) de probation est :

<i>D'appliquer les conditions assignées au mandat probatoire</i>	1	2	3	4	5	6	<i>D'assurer la prise en charge</i>
--	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------

7. Votre fonction en tant qu'agent(e) de probation se rapproche le plus de celle :

<i>De l'application de la loi</i>	1	2	3	4	5	6	<i>Du travail social</i>
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	--------------------------

Dimension de la perception de l'agent(e) de probation sur sa stratégie d'intervention

1. L'aspect le plus important de mon travail est :

<i>L'accompagnement, le soutien</i>	1	2	3	4	5	6	<i>La surveillance</i>
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---	------------------------

2. L'aspect le plus important de mon travail est :

<i>Le contrôle/ la surveillance</i>	1	2	3	4	5	6	<i>Le conseil/ guidance</i>
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---	-----------------------------

3. La meilleure façon d'encourager le changement de comportement est :

<i>Le renforcement positif</i>	1	2	3	4	5	6	<i>La sanction</i>
--------------------------------	---	---	---	---	---	---	--------------------

4. Nos activités avec les probationnaires devraient permettre de :

<i>Maîtriser leurs comportements</i>	1	2	3	4	5	6	<i>Modifier leurs comportements</i>
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------

Annexes C : Compléments méthodologiques liés au processus

Annexe 9: Questionnaire sur l'adhésion et la résistance des agents OD au projet pilote et à l'approche désistance.

Compréhension de l'approche

1. En une seule phrase, quelle est votre définition de l'approche Désistance ?
2. Pour vous, cette approche amène-t-elle une valeur ajoutée par rapport à celles utilisées dans votre service jusqu'à présent ?
Tout à fait d'accord - Plutôt d'accord - Indifférent - Plutôt pas d'accord - Pas d'accord du tout
3. Selon vous, quels sont les points forts du projet Objectif désistance ? (3 réponses max.)
 - Revigore les suivis en milieu ouvert et réhabilite le travail social
 - Valorise le volet probation dans les cantons qui l'ont fusionné avec l'exécution des sanctions
 - Favorise la créativité et plus de liberté dans les suivis
 - Favorise l'individualisation de la prise en charge
 - Renforce positivement les réussites des personnes placées sous mandat
 - Valorise l'accompagnement et le soutien, et non le contrôle unique des obligations
 - Suscite de nouvelles synergies entre intervenants
 - Renforce les collaborations entre les différentes entités cantonales
 - Suscite la réflexion individuelle et collective sur les pratiques et le sens donné à son travail
 - Fait baisser la pression dans un contexte plutôt rivé sur les risques
 - Autre :
4. Selon vous, quels sont les points faibles du projet Objectif désistance ? (3 réponses max.)
 - Débute trop tard et devrait déjà être déployé en prison/semi-détention
 - Entre trop souvent en contradiction avec des règles de conduite imposées par le tribunal et/ou des objectifs fixés dans le PAP
 - Trop théorique : manque d'outils pratiques et de formations dédiées pour opérationnaliser les 10 principes directeurs
 - Trop périlleux : ne porte pas assez attention aux risques de rechute
 - Augmente la pression dans un contexte de travail déjà très exigeant
 - Le fait qu'il n'y ait pas un animateur-coordonateur sur chaque site
 - Crée des inégalités entre intervenants OD et non OD et de fait, les populations en suivi
 - Le manque de ressources à disposition pour mettre en œuvre idées, activités, soutiens orientés désistance
 - Rajoute des tracas administratifs (hors processus d'évaluation)
 - L'évaluation qui lui est liée et qui rajoute beaucoup de pression et de travail
 - Autre :
5. Étiez-vous familier-ère avec l'approche désistance avant de participer à ce projet ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
6. Dans quelle mesure appliquiez-vous cette approche ou une approche similaire centrée sur la personne avant de participer au projet pilote ?
Toujours – Souvent - Parfois/seulement pour certains suivis - Jamais - Ne souhaite pas répondre

Mise en pratique et ressources

7. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants ?

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Indifférent	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Dans mon travail, j'individualise les suivis en prenant en compte les forces et ressources de chacun.					
Je soutiens en premier lieu les personnes placées sous mandat dans leur recherche de logement et de travail.					
Je mets en évidence les progrès que la personne suivie a fait, plutôt que de mettre l'accent sur d'éventuelles rechutes.					
J'encourage les personnes placées sous mandat à créer ou renforcer des liens avec leur entourage.					
La participation aux activités de la communauté est importante pour les personnes placées sous mandat.					

8. Quels sont les facteurs qui participent à vous inciter à déployer l'approche désistance ?

- Le caractère innovant de l'approche
- Le caractère centré sur l'humain de l'approche
- L'acquisition de nouvelles connaissances
- Le fait que l'ensemble des cantons participent à un projet commun
- Le fait que je fasse partie intégrante au projet en qualité d' « agent(e) OD »
- Le fait que le projet pilote dont cette approche relève fasse l'objet d'une évaluation
- La possibilité de réfléchir à ses pratiques et les ajuster
- Autre :

9. Quels sont les obstacles auxquels vous estimez être confronté(e) pour déployer l'approche désistance ?

- Manque de temps
- Nombre trop important de suivis
- Peu de moyens financiers alloués aux suivis
- Manque de connaissances
- Le fait que certains de mes collègues ne fassent pas partie du projet
- Le fait que le projet-pilote dont cette approche relève fasse l'objet d'une évaluation
- Le manque d'opportunités au sein de la société civile en soutien aux personnes sous mandat probatoire
- Les contraintes institutionnelles liées au fonctionnement des entités de probation
- Ne souhaite pas répondre
- Autre :

10. Avez-vous l'impression d'être un-e participant-e actif-ve à ce projet ?

Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non

11. Je ressens ma participation au projet comme:

- Un traitement de faveur
- Une chance
- Une difficulté
- Une contrainte
- Pas d'avis
- Autre :

12. Percevez-vous des changements dans votre pratique depuis la mise en place du projet ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
Si oui, lesquels ?

Formations

13. De manière générale, les formations proposées dans le cadre du projet Objectif désistance vous ont-elles été utiles ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
14. À quelle fréquence appliquez-vous ce que vous avez appris durant les formations ?
Toujours - Souvent - Parfois/seulement pour certains suivis - Jamais - Ne souhaite pas répondre
Si jamais, pourquoi ?
15. Rencontrez-vous des difficultés pour appliquer ce que vous avez appris lors des formations ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
Si oui, quelles difficultés rencontrez-vous ?
16. Est-ce que vous ressentez le besoin de suivre des formations supplémentaires ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
Si oui, quelles autres formations auriez-vous besoin de suivre ?

Communication et évaluation

17. Les informations nécessaires à la mise en place du projet vous ont-elles été bien communiquées ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
18. Vous sentez-vous soutenu(e) par votre direction dans la mise en œuvre du projet ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
19. Ressentez-vous une forme de pression de la part de votre direction dans la mise en œuvre de ce projet ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
Si oui, quel genre de pression ressentez-vous ?
20. La manière dont l'évaluation menée par l'Université de Lausanne se déroule est-elle claire pour vous ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
Si non, qu'est-ce qui n'est pas clair pour vous ?
21. Diriez-vous que l'évaluation menée par l'Université de Lausanne impacte votre travail ?
Oui - Plutôt oui - Indifférent - Plutôt non - Non
Si oui, dans quelle mesure cela impacte votre travail ?
22. Souhaitez-vous ajouter un commentaire ?

Compléments 2022 : Activités Capital social

23. Référez-vous systématiquement les nouveaux probationnaires pour une activité CS ?

Oui – Non - Ne s'applique pas (CoAn)

Si non, pourquoi ?

- Mon emploi du temps ne me le permet pas
- Ma hiérarchie ne l'autorise pas
- Mes autres tâches au travail ont la priorité
- Manque de motivation
- Ce n'est pas mon rôle
- Le profil du probationnaire ne correspond pas pour les activités
- Autre

24. Combien de probationnaires avez-vous référés à une activité du capital social à ce jour ?

25. Avez-vous déjà participé à une activité Capital Social ?

Oui – Non - Ne s'applique pas (CoAn)

Si oui, combien ?

Si non, pourquoi ?

- Mon emploi du temps ne me le permet pas
- Ma hiérarchie ne l'autorise pas
- Mes autres tâches au travail ont la priorité
- Manque de motivation
- Ce n'est pas mon rôle
- Le profil du probationnaire ne correspond pas pour les activités
- Autre

Annexe 10: Composition des focus groups des professionnels.

Cycle 1 (2019) 18 agents OD et 2 CoAn, durée moyenne des entretiens = 100 minutes = 1h40

	Date	Nombre d'agents de probation	Nombre de CoAn	Spécificité
FG1	15.10.2019	6	0	-
FG2	28.10.2019	6	0	-
FG3	07.11.2019	6	2	1 CoAn suppléant au congé maternité

Cycle 2 (2020) : 14 agents OD et 2 CoAn, durée moyenne des entretiens = 77 minutes = 1h20

	Date	Nombre d'agents de probation	Nombre de CoAn	Spécificité
FG1	13.11.2020	5	1	Via Webex
FG2	04.12.2020	5	0	Via Webex
FG3	14.12.2020	4	1	Via Webex

Cycle 3 (2021): 13 agents OD et 4 CoAn, durée moyenne des entretiens = 70 minutes = 1h10

	Date	Nombre d'agents de probation	Nombre de CoAn	Spécificité
FG1	30.09.2021	5	0	-
FG2	07.10.2021	4	2	-
FG3	09.11.2021	4	2	-

Cycle 4 (2022) : 13 agents OD et 4 CoAn, durée moyenne des entretiens = 72 minutes = 1h12

	Date	Nombre d'agents de probation	Nombre de CoAn	Spécificité
FG1	18.08.2022	3	2	Via ZOOM
FG2	06.09.2022	5	2	
FG3	07.09.2022	5	0	

Annexe 11: Résumé des probationnaires ayant répondu aux micro-sondages (n=34).

ID	Nb activités	Âge	Configuration familiale	Durée du mandat	Autre activité
1	-	-	-	-	Non
2	3	49	En couple avec enfant	-	Non
3	6	32	Seul sans enfant	18 mois	Non
4	-	62	Seul sans enfant	-	Non
5	4	34	En couple sans enfant	Plus de 5 ans	Sport
6	5	38	Seul sans enfant	2 ans	Sport
7	3	-	En couple avec enfant	1 an	Musique
8	3	48	En couple sans enfant	1 an	Sport, Atelier écriture et cours de langue
9	4	27	En couple sans enfant	1 an	Piscine
10	-	43	En couple sans enfant	3 ans	Bénévolat
11	3	54	Seul sans enfant	-	Ergothérapie
12	Plus de 6	36	Seul sans enfant	Plus de 5 ans	Non
13	Plus de 6	60	Seul sans enfant	1 an	Non
14	3	42	Seul sans enfant	3 ans	Non
15	-	48	Seul avec enfant	1 an	Musique
16	4	27	Seul avec enfant	1 an	Chant
17	1	23	Seul sans enfant	18 mois	Musique
18	4	57	Seul avec enfant	1 an	Cartes, marche
19	4	46	Seul avec enfant	3 ans	Non
20	1	50	Seul sans enfant	1 an	Sport
21	Plus de 6	59	Seul avec enfant	Plus de 5 ans	Non
22	-	62	Seul sans enfant	-	Non
23	4	59	En couple sans enfant	1 an	Sport d'hiver
24	6	50	Seul sans enfant	1 an	Non
25	Plus de 6	53	Seul sans enfant	Plus de 5 ans	Marche
26	Plus de 6	60	Seul sans enfant	-	Bricolage
27	3	-	En couple avec enfant	1 an	Nature
28	Plus de 6	29	Seul sans enfant	3 ans	Foot
29	Plus de 6	45	Seul avec enfant	1 an	Non
30	1	35	En couple avec enfant	2 ans	Sortie en famille
31	Plus de 6	54	Seul avec enfant	Plus de 5 ans	Non
32	Plus de 6	-	Seul avec enfant	-	Non
33	4	69	Seul avec enfant	-	Musique
34	Plus de 6	38	Seul avec enfant	1 an	Médiation culturelle

Annexe 12: Focus groups des probationnaires.

Focus group 1

ID	Nb activités	Âge	Configuration familiale	Durée du mandat	Autre activité
1	4	59	En couple sans enfant	1 an	Sport d'hiver et rallye
2	6	50	Seul sans enfant	1 an	-
3	10	53	Seul sans enfant	Plus de 5 ans	Marche
4	10	60	Seul sans enfant	-	Bricolage, sortie entre amis

Focus group 2

ID	Nb activités	Âge	Configuration familiale	Durée du mandat	Autre activité
1	10 environ	43	En couple sans enfant	3 ans	Pétanque, colis du cœur
2	Plus de 5	29	Seul sans enfant	3 ans	Football
3	Plus de 5	45	Seul avec enfant (fils majeur)	1 an	-

Annexes D : Compléments liés à l'analyse de la désistance primaire

Annexe 13 : Prévalence générale de la récidive. Test Khi carré. Tableaux détaillés des résultats significatifs.

Groupe d'appartenance OD vs GC.

Tableau croisé

			Prévalence récidive		Total
			0	1	
Groupe	GC	Effectif	184 ^a	84 ^a	268
	OD	Effectif	144 ^a	62 ^a	206
Total		Effectif	328	146	474

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau .05.

Tests du khi-carré

	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.085 ^a	1	0.771		
Correction pour continuité ^b	0.036	1	0.849		
Rapport de vraisemblance	0.085	1	0.771		
Test exact de Fisher				0.841	0.425
Association linéaire par linéaire	0.085	1	0.771		
N d'observations valides	474				

a. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 63.45.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

Âge du probationnaire.

Tableau croisé

			Prévalence récidive		Total
			0	1	
Âge	20-30 ans	Effectif	89 ^a	63 ^b	152
		% dans Prévalence récidive	27.1%	43.2%	32.1%
	31-40 ans	Effectif	98 ^a	48 ^a	146
		% dans Prévalence récidive	29.9%	32.9%	30.8%
	41-50 ans	Effectif	73 ^a	22 ^a	95
		% dans Prévalence récidive	22.3%	15.1%	20.0%
	Plus de 50 ans	Effectif	68 ^a	13 ^b	81
		% dans Prévalence récidive	20.7%	8.9%	17.1%
Total		Effectif	328	146	474
		% dans Prévalence récidive	100.0%	100.0%	100.0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau .05.

Tests du khi-carré

	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	19.252 ^a	3	0.000
Rapport de vraisemblance	20.040	3	0.000
Association linéaire par linéaire	19.157	1	0.000
N d'observations valides	474		

a. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 24.95.

Antécédents du probationnaire.

Tableau croisé

			Prévalence récidive		Total
			0	1	
Nombre d'antécédents	Aucun antécédent	Effectif	107 _a	17 _b	124
		% dans Prévalence récidive	32.6%	11.6%	26.2%
	Un antécédent	Effectif	44 _a	13 _a	57
		% dans Prévalence récidive	13.4%	8.9%	12.0%
	Au moins deux antécédents	Effectif	177 _a	116 _b	293
		% dans Prévalence récidive	54.0%	79.5%	61.8%
Total		Effectif	328	146	474
		% dans Prévalence récidive	100.0%	100.0%	100.0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de Prévalence récidive catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau .05.

Tests du khi-carré

	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	29.323 ^a	2	0.000
Rapport de vraisemblance	31.678	2	0.000
Association linéaire par linéaire	28.923	1	0.000
N d'observations valides	474		

a. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 17.56.

Groupe d'appartenance OD vs GC.

Statistiques de groupe

Groupe		N	Moyenne	Écart type	Moyenne d'erreur standard
recidive_incidence	GC	84	1.76	1.137	0.124
	OD	62	1.58	1.001	0.127

Test des échantillons indépendants

	Test t pour égalité des moyennes							
	t	df	Signification		Différence moyenne	Erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
			p unilat.	p bilat.			Inférieur	Supérieur
Hypothèse de variances égales	1.001	144	0.159	0.318	0.181	0.181	-0.177	0.539
Hypothèse de variances inégales	1.021	139.5	0.155	0.309	0.181	0.178	-0.170	0.532

Groupe vs Emploi

Statistiques descriptives

Variable dépendante: Incidence récidive

Emploi		Moyenne	Écart type	N
Non	GC	1.96	1.318	47
	OD	1.44	0.824	34
	Total	1.74	1.160	81
Oui	GC	1.50	0.811	36
	OD	1.71	1.102	21
	Total	1.58	0.925	57
Total	GC	1.76	1.143	83
	OD	1.55	0.939	55
	Total	1.67	1.068	138

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: Incidence récidive

Source	Somme des carrés de Type III	df	Carré moyen	F	Sig.
Modèle corrigé	6.743 ^a	3	2.248	2.014	0.115
Constante	346.833	1	346.833	310.702	0.000
emploi	0.270	1	0.270	0.241	0.624
groupe	0.723	1	0.723	0.648	0.422
emploi * groupe	4.233	1	4.233	3.792	0.054
Erreur	149.583	134	1.116		
Total	543.000	138			
Total corrigé	156.326	137			

a. R-deux = .043 (R-deux ajusté = .022)

Groupe vs Type d'infractions

Statistiques descriptives

Variable dépendante: Incidence récidive				
Type d'infractions		Moyenne	Écart type	N
Infraction à caractère sexuel	GC	1.00	0.000	3
	OD	2.00	0.816	4
	Total	1.57	0.787	7
Vol (139 CP)	GC	2.54	1.664	13
	OD	1.25	0.463	8
	Total	2.05	1.465	21
Violences (hors sexuelle)	GC	1.69	1.148	32
	OD	1.37	0.565	27
	Total	1.54	0.934	59
LStup	GC	1.44	0.629	16
	OD	2.00	1.500	9
	Total	1.64	1.036	25
Escroqueries et fraudes	GC	1.50	0.548	6
	OD	2.67	2.082	3
	Total	1.89	1.269	9
LCR	GC	1.80	1.033	10
	OD	1.67	1.323	9
	Total	1.74	1.147	19
Autres	GC	2.00	1.155	4
	OD	1.00	0.000	2
	Total	1.67	1.033	6
Total	GC	1.76	1.137	84
	OD	1.58	1.001	62
	Total	1.68	1.081	146

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: Incidence récidive					
Source	Somme des carrés de Type III	df	Carré moyen	F	Sig.
Modèle corrigé	21.901 ^a	13	1.685	1.507	0.123
Constante	229.891	1	229.891	205.585	0.000
type_infraction	4.011	6	0.668	0.598	0.732
groupe	0.000	1	0.000	0.000	0.995
type_infraction * groupe	16.446	6	2.741	2.451	0.028
Erreur	147.606	132	1.118		
Total	584.000	146			
Total corrigé	169.507	145			

a. R-deux = .129 (R-deux ajusté = .043)

Groupe d'appartenance

Tableau croisé Groupe * gravite_more_prevalence

			gravite_more_prevalence		Total
			0	1	
Groupe	GC	Effectif	252 _a	16 _a	268
		% dans Groupe	94.0%	6.0%	100.0%
	OD	Effectif	200 _a	6 _a	206
		% dans Groupe	97.1%	2.9%	100.0%
Total		Effectif	452	22	474
		% dans Groupe	95.4%	4.6%	100.0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de gravite_more_prevalence catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau .05.

Tests du khi-carré

	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	2.460 ^a	1	0.117		
Correction pour continuité ^b	1.818	1	0.178		
Rapport de vraisemblance	2.579	1	0.108		
Test exact de Fisher				0.129	0.087
Association linéaire par linéaire	2.455	1	0.117		
N d'observations valides	474				

a. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 9.56.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

Groupe vs Âge du probationnaire

Tableau croisé

Age				gravite_more_prevalence		Total	
				0	1		
20-30 ans	Groupe	GC	Effectif	85 _a	6 _b	91	
			% dans Groupe	93.4%	6.6%	100.0%	
		OD	Effectif	61 _a	0 _b	61	
			% dans Groupe	100.0%	0.0%	100.0%	
	Total			Effectif	146	6	152
				% dans Groupe	96.1%	3.9%	100.0%
31-40 ans	Groupe	GC	Effectif	69 _a	7 _a	76	
			% dans Groupe	90.8%	9.2%	100.0%	
		OD	Effectif	65 _a	5 _a	70	
			% dans Groupe	92.9%	7.1%	100.0%	
	Total			Effectif	134	12	146
				% dans Groupe	91.8%	8.2%	100.0%
41-50 ans	Groupe	GC	Effectif	50 _a	3 _a	53	
			% dans Groupe	94.3%	5.7%	100.0%	
		OD	Effectif	41 _a	1 _a	42	
			% dans Groupe	97.6%	2.4%	100.0%	
	Total			Effectif	91	4	95
				% dans Groupe	95.8%	4.2%	100.0%
Plus de 50 ans	Groupe	GC	Effectif	48		48	
			% dans Groupe	100.0%		100.0%	
		OD	Effectif	33		33	
			% dans Groupe	100.0%		100.0%	
	Total			Effectif	81		81
				% dans Groupe	100.0%		100.0%
Total	Groupe	GC	Effectif	252 _a	16 _a	268	
			% dans Groupe	94.0%	6.0%	100.0%	
		OD	Effectif	200 _a	6 _a	206	
			% dans Groupe	97.1%	2.9%	100.0%	
	Total			Effectif	452	22	474
				% dans Groupe	95.4%	4.6%	100.0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de gravite_more_prevalence catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau .05.

Tests du khi-carré

Âge		Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
20-30 ans	Khi-deux de Pearson	4.187 ^c	1	0.041		
	Correction pour continuité ^b	2.629	1	0.105		
	Rapport de vraisemblance	6.321	1	0.012		
	Test exact de Fisher				0.082	0.043
	Association linéaire par linéaire	4.160	1	0.041		
	N d'observations valides	152				
31-40 ans	Khi-deux de Pearson	.207 ^d	1	0.650		
	Correction pour continuité ^b	0.023	1	0.879		
	Rapport de vraisemblance	0.208	1	0.649		
	Test exact de Fisher				0.767	0.441
	Association linéaire par linéaire	0.205	1	0.651		
	N d'observations valides	146				
41-50 ans	Khi-deux de Pearson	.625 ^e	1	0.429		
	Correction pour continuité ^b	0.076	1	0.782		
	Rapport de vraisemblance	0.662	1	0.416		
	Test exact de Fisher				0.627	0.401
	Association linéaire par linéaire	0.618	1	0.432		
	N d'observations valides	95				
Plus de 50 ans	Khi-deux de Pearson	. ^f				
	N d'observations valides	81				
Total	Khi-deux de Pearson	2.460 ^a	1	0.117		
	Correction pour continuité ^b	1.818	1	0.178		
	Rapport de vraisemblance	2.579	1	0.108		
	Test exact de Fisher				0.129	0.087
	Association linéaire par linéaire	2.455	1	0.117		
	N d'observations valides	474				

a. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 9.56.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

c. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.41.

d. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 5.75.

e. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.77.

f. Aucune statistique n'a été calculée, car gravite_more_prevalence est une constante.

Groupe vs durée du mandat

Tableau croisé

Durée du mandat				gravite_more_prevalence		Total
				0	1	
1 an	Groupe	GC	Effectif	99 _a	7 _a	106
			% dans Groupe	93.4%	6.6%	100.0%
		OD	Effectif	78 _a	4 _a	82
			% dans Groupe	95.1%	4.9%	100.0%
	Total	Effectif	177	11	188	
		% dans Groupe	94.1%	5.9%	100.0%	
Entre 1 et 3 ans	Groupe	GC	Effectif	76 _a	8 _b	84
			% dans Groupe	90.5%	9.5%	100.0%
		OD	Effectif	71 _a	1 _b	72
			% dans Groupe	98.6%	1.4%	100.0%
	Total	Effectif	147	9	156	
		% dans Groupe	94.2%	5.8%	100.0%	
Plus de 3 ans	Groupe	GC	Effectif	57 _a	1 _a	58
			% dans Groupe	98.3%	1.7%	100.0%
		OD	Effectif	36 _a	1 _a	37
			% dans Groupe	97.3%	2.7%	100.0%
	Total	Effectif	93	2	95	
		% dans Groupe	97.9%	2.1%	100.0%	
Total	Groupe	GC	Effectif	232 _a	16 _a	248
			% dans Groupe	93.5%	6.5%	100.0%
		OD	Effectif	185 _a	6 _a	191
			% dans Groupe	96.9%	3.1%	100.0%
	Total	Effectif	417	22	439	
		% dans Groupe	95.0%	5.0%	100.0%	

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de gravite_more_prevalence catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau .05.

Tests du khi-carré

Durée du mandat		Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
1 an	Khi-deux de Pearson	.250 ^c	1	0.617		
	Correction pour continuité ^b	0.035	1	0.852		
	Rapport de vraisemblance	0.254	1	0.614		
	Test exact de Fisher				0.759	0.431
	Association linéaire par linéaire	0.249	1	0.618		
	N d'observations valides	188				
Entre 1 et 3 ans	Khi-deux de Pearson	4.719 ^d	1	0.030		
	Correction pour continuité ^b	3.342	1	0.068		
	Rapport de vraisemblance	5.444	1	0.020		
	Test exact de Fisher				0.039	0.029
	Association linéaire par linéaire	4.689	1	0.030		
	N d'observations valides	156				
Plus de 3 ans	Khi-deux de Pearson	.105 ^e	1	0.746		
	Correction pour continuité ^b	0.000	1	1.000		
	Rapport de vraisemblance	0.102	1	0.749		
	Test exact de Fisher				1.000	0.630
	Association linéaire par linéaire	0.104	1	0.747		
	N d'observations valides	95				
Total	Khi-deux de Pearson	2.484 ^a	1	0.115		
	Correction pour continuité ^b	1.837	1	0.175		
	Rapport de vraisemblance	2.603	1	0.107		
	Test exact de Fisher				0.128	0.086
	Association linéaire par linéaire	2.478	1	0.115		
	N d'observations valides	439				

a. 0 cellule (.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 9.57.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

c. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4.80.

d. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4.15.

e. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .78.

Groupe vs nombre d'antécédents

Tableau croisé

Nombre d'antécédents				type_unspecific_prevalence		Total
				0	1	
Aucun antécédent	Groupe	GC	Effectif	70 _a	10 _a	80
			% dans Groupe	87.5%	12.5%	100.0%
	OD	Effectif	43 _a	1 _a	44	
		% dans Groupe	97.7%	2.3%	100.0%	
	Total	Effectif	113	11	124	
		% dans Groupe	91.1%	8.9%	100.0%	
Un antécédent	Groupe	GC	Effectif	27 _a	6 _a	33
			% dans Groupe	81.8%	18.2%	100.0%
	OD	Effectif	22 _a	2 _a	24	
		% dans Groupe	91.7%	8.3%	100.0%	
	Total	Effectif	49	8	57	
		% dans Groupe	86.0%	14.0%	100.0%	
Au moins deux antécédents	Groupe	GC	Effectif	117 _a	38 _a	155
			% dans Groupe	75.5%	24.5%	100.0%
	OD	Effectif	109 _a	29 _a	138	
		% dans Groupe	79.0%	21.0%	100.0%	
	Total	Effectif	226	67	293	
		% dans Groupe	77.1%	22.9%	100.0%	
Total	Groupe	GC	Effectif	214 _a	54 _a	268
			% dans Groupe	79.9%	20.1%	100.0%
	OD	Effectif	174 _a	32 _a	206	
		% dans Groupe	84.5%	15.5%	100.0%	
	Total	Effectif	388	86	474	
		% dans Groupe	81.9%	18.1%	100.0%	

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de type_unspecific_prevalence catégories dont les proportions de colonnes ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau .05.

Tests du khi-carré

Nombre d'antécédents		Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
Aucun antécédent	Khi-deux de Pearson	3.673 ^c	1	0.055		
	Correction pour continuité ^b	2.517	1	0.113		
	Rapport de vraisemblance	4.458	1	0.035		
	Test exact de Fisher				0.095	0.049
	Association linéaire par linéaire	3.643	1	0.056		
	N d'observations valides	124				
Un antécédent	Khi-deux de Pearson	1.117 ^d	1	0.291		
	Correction pour continuité ^b	0.450	1	0.502		
	Rapport de vraisemblance	1.177	1	0.278		
	Test exact de Fisher				0.446	0.255
	Association linéaire par linéaire	1.097	1	0.295		
	N d'observations valides	57				
Au moins deux antécédents	Khi-deux de Pearson	.508 ^e	1	0.476		
	Correction pour continuité ^b	0.328	1	0.567		
	Rapport de vraisemblance	0.509	1	0.476		
	Test exact de Fisher				0.490	0.284
	Association linéaire par linéaire	0.506	1	0.477		
	N d'observations valides	293				
Total	Khi-deux de Pearson	1.670 ^a	1	0.196		
	Correction pour continuité ^b	1.374	1	0.241		
	Rapport de vraisemblance	1.689	1	0.194		
	Test exact de Fisher				0.229	0.120
	Association linéaire par linéaire	1.667	1	0.197		
	N d'observations valides	474				

a. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 37.38.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2

c. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3.90.

d. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3.37.

e. 0 cellule (0.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 31.56.

Annexes E : Compléments liés à l'analyse de la désistance secondaire

Annexe 17: Tableaux des effectifs pour chaque variable de l'indicateur Motivation au changement

Évolution du sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle

Sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Absent ou faible	7	2	3	1
Modéré	7	8	8	4
Fort	2	6	0	6

Évolution de l'éloignement de pairs délinquants

Éloignement de pairs délinquants	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Absent ou faible	2	0	1	1
Modéré	4	0	1	0
Fort à total	10	16	9	10

Évolution du degré d'espoir

Degré d'espoir	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Absent ou faiblement présent	6	5	2	0
Modéré	3	3	6	7
Fort	7	8	3	4

Évolution de l'identité prosociale

Identité prosociale	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Négative	3	2	2	1
Neutre	7	6	5	3
Positive	6	8	4	7

Annexe 18: Tableaux des effectifs pour chaque variable de l'indicateur Capital social et opportunités.

Évolution de la stabilité et qualité des relations amicales

Stabilité et qualité des relations d'amitié des probationnaires	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Inexistantes à compliquées	4	2	3	4
Suffisantes à satisfaisantes	11	9	7	5
Bonnes à très bonnes	1	5	1	2

Évolution de la stabilité et qualité des relations familiales

Stabilité et qualité des relations familiales des probationnaires	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Inexistantes à compliquées	2	1	3	6
Suffisantes à satisfaisantes	9	6	3	3
Bonnes à très bonnes	5	9	5	2

Évolution de la stabilité et qualité des relations de couple

Stabilité et qualité des relations de couple des probationnaires	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Inexistantes à compliquées	9	11	7	3
Suffisantes à satisfaisantes	3	1	1	4
Bonnes à très bonnes	4	4	3	4

Évolution de la stabilité de l'emploi

Stabilité de l'emploi	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Instabilité	6	2	3	2
Stabilité partielle	4	3	2	1
Stabilité	2	7	3	5
Nsp (AI, retraités)	4	4	3	3

Évolution de la satisfaction au travail des probationnaires

Satisfaction au travail des probationnaires en emploi	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Insatisfaction au travail	0	0	0	0
Satisfaction partielle	5	3	1	1
Satisfaction au travail	0	2	3	3
Nsp (sans travail à T1 ou T2)	11	11	7	7

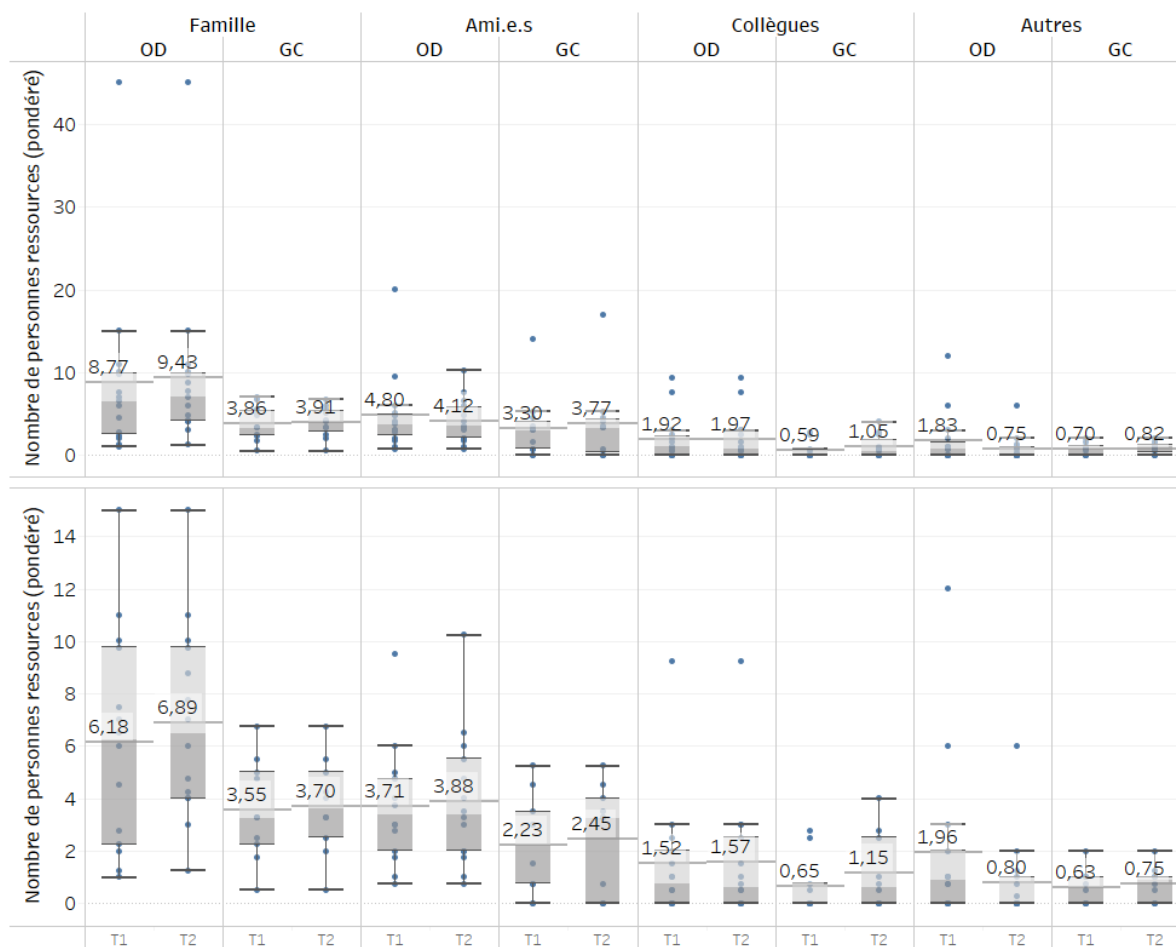
Évolution de l'inscription dans une communauté d'attache prosociale

Inscription du probationnaire dans sa communauté d'attache	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Présence	6	6	2	1
Absence	10	10	9	10

Évolution de la générativité

Implication à l'égard d'autrui	Groupe OD (n=16)		Groupe GC (n=11)	
	T1	T2	T1	T2
Présence	4	12	3	8
Absence	12	4	8	3

Annexe 19: Boxplots du nombre de personnes-ressource pondéré en fonction de T1 et T2. En haut, les distributions complètes. En bas, les distributions sans les outliers.



Annexe 20: Alliance de travail. Tableaux détaillés

Appartenance au groupe (OD vs GC) : Test t de Student pour échantillons indépendants

		N	Moyenne	Écart type	Erreur standard
Score WAI agent	GC	115	5.92	0.70	0.06
	OD	164	5.91	0.76	0.06
Score WAI prob.	GC	64	6.00	0.95	0.12
	OD	117	6.04	0.88	0.08

Variables	Test t pour égalité des moyennes				Std. standard	IC de la différence à 95 %	
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne		Inférieur	Supérieur
Score WAI agent	0.18	277.00	0.85	0.02	0.09	-0.16	0.19
Score WAI prob.	-0.32	179.00	0.75	-0.04	0.14	-0.32	0.23

Domaine de formation de l'agent : ANOVA à 1 facteur

Descriptives

		N	Moy.	Écart type	Erreur standard	IC à 95 % pour la moyenne		Min.	Max.
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Score WAI agent	Travail social	183	5.9	0.8	0.1	5.8	6.0	2.8	7.0
	Criminologie	54	5.9	0.8	0.1	5.7	6.1	3.3	7.0
	Droit	4	5.3	0.5	0.3	4.4	6.1	4.5	5.7
	Autre	31	6.1	0.5	0.1	5.9	6.3	4.5	6.9
	Total	272	5.9	0.7	0.0	5.8	6.0	2.8	7.0
Score WAI prob.	Travail social	104	6.1	0.8	0.1	6.0	6.3	3.3	7.0
	Criminologie	50	5.8	1.0	0.1	5.5	6.1	3.3	7.0
	Droit	3	4.2	0.8	0.4	2.3	6.1	3.3	4.8
	Autre	19	6.3	0.5	0.1	6.1	6.5	5.3	7.0
	Total	176	6.0	0.9	0.1	5.9	6.2	3.3	7.0

ANOVA

		Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Score WAI agent	Entre groupes	2.48	3.00	0.83	1.53	0.21
	Intra-groupes	144.59	268.00	0.54		
	Total	147.06	271.00			
Score WAI prob.	Entre groupes	14.66	3.00	4.89	6.55	0.00
	Intra-groupes	128.39	172.00	0.75		
	Total	143.05	175.00			

Formation du probant : ANOVA à 1 facteur

Descriptives

		N	Moy.	Écart type	Erreur standard	IC à 95 % pour la moyenne		Min.	Max.
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Score WAI agent	Pas de scolarité	6	6.0	0.4	0.2	5.5	6.4	5.3	6.5
	Scolarité obligatoire	66	6.0	0.5	0.1	5.8	6.1	4.8	7.0
	Formation professionnelle	86	6.0	0.7	0.1	5.8	6.1	4.0	7.0
	Formation type universitaire	17	5.9	1.1	0.3	5.3	6.5	3.3	7.0
	Total	175	6.0	0.7	0.1	5.9	6.1	3.3	7.0
Score WAI prob.	Pas de scolarité	6	6.7	0.4	0.2	6.2	7.1	6.1	7.0
	Scolarité obligatoire	70	6.1	0.8	0.1	6.0	6.3	3.8	7.0
	Formation professionnelle	94	6.1	0.9	0.1	5.9	6.3	3.3	7.0
	Formation type universitaire	19	5.6	1.2	0.3	5.0	6.1	3.3	7.0
	Total	189	6.1	0.9	0.1	6.0	6.2	3.3	7.0

ANOVA

		Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Score WAI agent	Entre groupes	0.05	3.00	0.02	0.04	0.99
	Intra-groupes	78.28	171.00	0.46		
	Total	78.34	174.00			
Score WAI prob.	Entre groupes	7.51	3.00	2.50	3.28	0.02
	Intra-groupes	141.26	185.00	0.76		
	Total	148.78	188.00			

Scores WAI, perceptions du rôle et de la stratégie de l'agent et âge du probationnaire : Corrélation de Pearson

Statistiques descriptives

	Moyenne	Écart type	N
Score WAI agent	5.9048	0.73313	283
Score WAI probationnaire	6.0678	0.89002	195
Score rôle agent	4.0560	0.60134	272
Score stratégie agent	4.5795	0.59412	272
Âge du probationnaire	39.82	12.240	188

Corrélations

		Score WAI agent	Score WAI probationnaire	Score rôle agent	Score stratégie agent	Âge probationnaire
Score WAI agent	Corrélation de Pearson	--				
	N	283				
Score WAI probationnaire	Corrélation de Pearson	.369**	--			
	Sig. (bilatérale)	0.000				
	N	181	195			
Score rôle agent	Corrélation de Pearson	.168**	0.090	--		
	Sig. (bilatérale)	0.005	0.235			
	N	272	176	272		
Score stratégie agent	Corrélation de Pearson	0.077	0.075	.797**	--	
	Sig. (bilatérale)	0.207	0.323	0.000		
	N	272	176	272	272	
Âge probationnaire	Corrélation de Pearson	-.158*	-0.041	-0.103	-0.086	--
	Sig. (bilatérale)	0.037	0.572	0.181	0.267	
	N	174	188	169	169	188

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Intervalles de confiance

	Corrélation de Pearson	Sig. (bilatérale)	95% intervalles de confiance (bilatéral) ^a	
			Inférieur	Supérieur
Score WAI agent - Score WAI probationnaire	0.369	0.000	0.236	0.489
Score WAI agent - Score rôle agent	0.168	0.005	0.051	0.282
Score WAI agent - Score stratégie agent	0.077	0.207	-0.043	0.194
Score WAI agent - Âge probationnaire	-0.158	0.037	-0.300	-0.009
Score WAI probationnaire - Score rôle agent	0.090	0.235	-0.059	0.235
Score WAI probationnaire - Score stratégie agent	0.075	0.323	-0.074	0.220
Score WAI probationnaire - Âge probationnaire	-0.041	0.572	-0.183	0.102
Score rôle agent - Score stratégie agent	0.797	0.000	0.749	0.836
Score rôle agent - Âge probationnaire	-0.103	0.181	-0.251	0.048
Score stratégie agent - Âge probationnaire	-0.086	0.267	-0.234	0.066

a. L'estimation est basée sur la transformation r-à-z de Fisher.

Annexes F : Compléments liés à l'analyse du processus

Annexe 21: Profil professionnel. Tableaux détaillés.

Appartenance au groupe (OD vs GC) : Test t de Student pour échantillons indépendants

		N	Moyenne	Écart type	Erreur standard
Perception du rôle	GC	118	3.78	0.767	0.070
	OD	58	4.129	0.820	0.107
Perception de la stratégie	GC	118	4.260	0.715	0.065
	OD	58	4.659	0.718	0.094

Variables	Test t pour égalité des moyennes						
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	IC de la différence à 95 %	
						Inférieur	Supérieur
Perception du rôle*	-2.766	174	0.006	-0.348	0.126	-0.597	-0.099
Perception de la stratégie**	-3.470	174	0.001	-0.399	0.114	-0.626	-0.172

*D de Cohen = 0.79

**D de Cohen = 0.72

Expérience avant probation (Oui vs Non) : Test t de Student pour échantillons indépendants

		N	Moyenne	Écart type	Erreur standard
Perception du rôle	Non	27	3.5608	0.81771	0.15737
	Oui	149	3.9564	0.78478	0.06429
Perception de la stratégie	Non	27	4.2222	0.76690	0.14759
	Oui	149	4.4228	0.73228	0.05999

Variables	Test t pour égalité des moyennes						
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	IC de la différence à 95 %	
						Inférieur	Supérieur
Perception du rôle*	-2.394	174	0.018	-0.395	0.165	-0.721	-0.069
Perception de la stratégie	-1.300	174	0.195	-0.200	0.154	-0.505	0.103

*D de Cohen = 0.79

Domaine de formation : ANOVA à 1 facteur

Descriptives

		N	Moy.	Écart type	Erreur standard	IC à 95 % pour la moyenne		Min.	Max.
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Perception du rôle	Criminologie	78	4.17	0.59	0.07	4.03	4.30	1.57	5.71
	Travail social	69	3.69	0.81	0.10	3.50	3.89	1.29	5.71
	Droit	12	3.24	0.98	0.28	2.61	3.86	1.57	4.71
	Autre	17	3.94	0.99	0.24	3.43	4.45	1.29	5.43
	Total	176	3.90	0.80	0.06	3.78	4.01	1.29	5.71
Perception de la stratégie	Criminologie	78	4.63	0.61	0.07	4.49	4.76	3.50	5.75
	Travail social	69	4.27	0.70	0.08	4.10	4.44	2.50	6.00
	Droit	12	3.79	0.98	0.28	3.17	4.41	1.50	5.50
	Autre	17	4.24	0.90	0.22	3.77	4.70	1.75	5.25
	Total	176	4.39	0.74	0.06	4.28	4.50	1.50	6.00

ANOVA

		Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Perception du rôle	Entre groupes	13.867	3	4.622	8.093	0.000
	Intra-groupes	98.244	172	0.571		
	Total	112.111	175			
Perception de la stratégie	Entre groupes	9.975	3	3.325	6.681	0.000
	Intra-groupes	85.599	172	0.498		
	Total	95.574	175			

Année : ANOVA à 1 facteur

Descriptives

		N	Moyenne	Écart type	Erreur standard	IC à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Perception du rôle	2020	66	3.79	0.74	0.09	3.61	3.97	1.29	5.71
	2021	52	3.81	0.81	0.11	3.59	4.04	1.57	5.71
	2022	58	4.09	0.83	0.11	3.87	4.31	1.29	5.71
	Total	176	3.90	0.80	0.06	3.78	4.01	1.29	5.71
Perception de la stratégie	2020	66	4.24	0.72	0.09	4.07	4.42	1.75	6.00
	2021	52	4.36	0.79	0.11	4.14	4.57	1.50	6.00
	2022	58	4.59	0.68	0.09	4.42	4.77	3.00	6.00
	Total	176	4.39	0.74	0.06	4.28	4.50	1.50	6.00

ANOVA

		Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Perception du rôle	Entre groupes	3.325	2	1.662	2.644	0.074
	Intra-groupes	108.786	173	0.629		
	Total	112.111	175			
Perception de la stratégie	Entre groupes	3.931	2	1.965	3.710	0.026
	Intra-groupes	91.643	173	0.530		
	Total	95.574	175			

Modèle linéaire généralisé MANOVA (Groupe, Formation, Expérience avant probation, Année)

Facteurs intersujets

		Libellé de valeur	N
Groupe	0	GC	118
	1	OD	58
Expérience avant probation	0	Non	27
	1	Oui	149
Discipline de formation	0	Travail social	78
	1	Criminologie	69
	2	Droit	12
	3	Autres	17

Tests des effets intersujets

Source		Somme des carrés de Type III	df	Carré moyen	F	Sig.
Modèle corrigé	Rôle	31.007 ^a	14	2.215	4.397	0.000
	Stratégie	21.622 ^b	14	1.544	3.362	0.000
Constante	Rôle	2.589	1	2.589	5.139	0.025
	Stratégie	3.455	1	3.455	7.522	0.007
Année	Rôle	2.652	1	2.652	5.265	0.023
	Stratégie	3.541	1	3.541	7.708	0.006
Groupe	Rôle	0.450	1	0.450	0.893	0.346
	Stratégie	0.628	1	0.628	1.366	0.244
Expérience avant probation	Rôle	5.506	1	5.506	10.931	0.001
	Stratégie	0.779	1	0.779	1.695	0.195
Discipline	Rôle	7.121	3	2.374	4.712	0.004
	Stratégie	2.800	3	0.933	2.032	0.112
Groupe * Expérience avant probation	Rôle	0.973	1	0.973	1.932	0.166
	Stratégie	0.179	1	0.179	0.390	0.533
Groupe * Discipline	Rôle	4.668	3	1.556	3.089	0.029
	Stratégie	1.573	3	0.524	1.141	0.334
Expérience avant probation * Discipline	Rôle	4.676	3	1.559	3.094	0.029
	Stratégie	2.183	3	0.728	1.584	0.195
Groupe * Expérience avant probation * Discipline	Rôle	0.115	1	0.115	0.228	0.634
	Stratégie	0.342	1	0.342	0.745	0.390
Erreur	Rôle	81.104	161	0.504		
	Stratégie	73.952	161	0.459		
Total	Rôle	2783.168	176			
	Stratégie	3490.625	176			
Total corrigé	Rôle	112.111	175			
	Stratégie	95.574	175			

a. R-deux = .277 (R-deux ajusté = .214)

b. R-deux = .226 (R-deux ajusté = .159)

Points forts du projet Objectif désistance selon les agents OD et CoAn. Plusieurs réponses possibles.

Points forts	2020 (n=21)	2021 (n=20)	2022 (n=19)	Total (n=28)
<i>Valorise l'accompagnement et le soutien, et non le contrôle unique des obligations</i>	57.1%	45.0%	63.2%	75.0%
<i>Favorise l'individualisation de la prise en charge</i>	38.1%	50.0%	52.6%	60.7%
<i>Favorise la créativité et plus de liberté dans les suivis</i>	47.6%	40.0%	47.4%	60.7%
<i>Renforce positivement les réussites des personnes placées sous mandat</i>	38.1%	60.0%	36.8%	53.6%
<i>Revigore les suivis en milieu ouvert et réhabilite le travail social</i>	23.8%	20.0%	47.4%	53.6%
<i>Suscite la réflexion individuelle et collective sur les pratiques et le sens donné à son travail</i>	33.3%	30.0%	21.1%	46.4%
<i>Renforce les collaborations entre les différentes entités cantonales</i>	19.0%	20.0%	15.8%	28.6%
<i>Suscite de nouvelles synergies entre intervenants</i>	19.0%	15.0%	10.5%	25.0%
<i>Fait baisser la pression dans un contexte plutôt rivié sur les risques</i>	14.3%	5.0%	0.0%	10.7%
<i>Valorise le volet probation dans les cantons qui l'ont fusionné avec l'exécution des sanctions</i>	9.5%	0.0%	5.3%	10.7%

Points faibles du projet Objectif désistance selon les agents OD et CoAn. Plusieurs réponses possibles.

Points faibles	2020 (n=20)	2021 (n=19)	2022 (n=19)	Total (n=28)
<i>Le manque de ressources à disposition pour mettre en œuvre idées, activités, soutiens orientés désistance</i>	50.0%	63.2%	73.7%	82.1%
<i>Débute trop tard et devrait déjà être déployé en prison/semi-détention</i>	65.0%	47.4%	73.7%	82.1%
<i>Le fait qu'il n'y ait pas un animateur-coordonateur sur chaque site</i>	40.0%	31.6%	36.8%	50.0%
<i>Trop théorique : manque d'outils pratiques et de formations dédiées pour opérationnaliser les 10 principes directeurs</i>	25.0%	42.1%	0.0%	39.3%
<i>Augmente la pression dans un contexte de travail déjà très exigeant</i>	15.0%	26.3%	5.3%	28.6%
<i>Crée des inégalités entre intervenants OD et non OD et de fait, les populations en suivi</i>	20.0%	10.5%	21.1%	25.0%
<i>Entre trop souvent en contradiction avec des règles de conduite imposées par le tribunal et/ou des objectifs fixés dans le PAP</i>	0.0%	10.5%	10.5%	10.7%
<i>L'évaluation qui lui est liée et qui rajoute beaucoup de pression et de travail</i>	10.0%	5.3%	0.0%	7.1%
<i>Rajoute des tracas administratifs (hors processus d'évaluation)</i>	10.0%	0.0%	0.0%	7.1%
<i>Trop périlleux : ne porte pas assez attention aux risques de rechute</i>	10.0%	0.0%	0.0%	7.1%

Facteurs facilitateurs incitant à déployer l'approche désistance selon les agents OD et CoAn. Plusieurs réponses possibles.

Facteurs facilitateurs	2020 (n=21)	2021 (n=20)	2022 (n=19)	Total (n=28)
<i>Le caractère centré sur l'humain de l'approche</i>	95.2%	80.0%	84.2%	92.9%
<i>L'acquisition de nouvelles connaissances</i>	57.1%	55.0%	36.8%	67.9%
<i>La possibilité de réfléchir à ses pratiques et les ajuster</i>	N/A*	65.0%	68.4%	64.3%
<i>Le caractère innovant de l'approche</i>	23.8%	35.0%	36.8%	53.6%
<i>Le fait que l'ensemble des cantons participent à un projet commun</i>	47.6%	15.0%	36.8%	50.0%
<i>Le fait que je fasse partie intégrante au projet en qualité d' « agent(e) OD »</i>	28.6%	15.0%	15.8%	32.1%
<i>Le fait que le projet pilote dont cette approche relève fasse l'objet d'une évaluation</i>	23.8%	10.0%	10.5%	25.0%

**modalité de réponse ajoutée à partir de 2021*

Obstacles auxquels estiment être confrontés les agents OD et CoAn pour déployer l'approche désistance selon les agents OD. Plusieurs réponses possibles.

Obstacles	2020 (n=17)	2021 (n=20)	2022 (n=19)	Total (n=28)
<i>Manque de temps</i>	88.2%	50.0%	68.4%	82.1%
<i>Nombre trop important de suivis</i>	70.6%	45.0%	47.4%	75.0%
<i>Les contraintes institutionnelles liées au fonctionnement des entités de probation</i>	N/A*	50.0%	52.6%	57.1%
<i>Peu de moyens financiers alloués aux suivis</i>	41.2%	35.0%	57.9%	50.0%
<i>Le manque d'opportunités au sein de la société civile en soutien aux personnes sous mandat probatoire</i>	N/A*	45.0%	47.4%	50.0%
<i>Le fait que certains de mes collègues ne fassent pas partie du projet</i>	17.6%	5.0%	15.8%	17.9%
<i>Manque de connaissances</i>	11.8%	10.0%	0.0%	14.3%
<i>Le fait que le projet-pilote dont cette approche relève fasse l'objet d'une évaluation</i>	5.9%	0.0%	0.0%	3.6%
<i>Ne souhaite pas répondre</i>	0.0%	0.0%	5.3%	3.6%

**modalité de réponse ajoutée à partir de 2021*

Ressentis des agents OD et CoAn quant à leur participation au projet OD. Plusieurs réponses possibles.

Les agents OD ressentent leur participation comme...	2020 (n=21)	2021 (n=20)	2022 (n=19)	Total (n=28)
<i>Une chance</i>	95.2%	85.0%	100.0%	96.4%
<i>Un traitement de faveur</i>	4.8%	10.0%	5.3%	14.3%
<i>Une difficulté</i>	9.5%	10.0%	15.8%	14.3%
<i>Une contrainte</i>	4.8%	0.0%	5.3%	7.1%
<i>Pas d'avis</i>	0.0%	5.0%	0.0%	3.6%

Index

Index des tableaux

Tableau 1: Variables de contrôle sociodémographiques et judiciaires.....	9
Tableau 2: Opérationnalisation du type d'infraction.....	10
Tableau 3: Variables dépendantes liées à la présence ou l'absence de récidive.....	10
Tableau 4: Seuils statistiques considérés.....	13
Tableau 5: Variables considérées en fonction des trois indicateurs qualitatifs liés à la désistance secondaire.....	13
Tableau 6: Nombre de formulaires reçus, entretiens réalisés et quota de probationnaires à recruter selon le canton. La proportion est basée sur le nombre de mandats ouverts au 31 décembre 2016 (dernières données à disposition).....	15
Tableau 7: Répartition de l'échantillon des entretiens OD et GC.....	16
Tableau 8: Caractéristiques des probationnaires ayant participé aux deux entretiens.....	16
Tableau 9: Nœuds affiliés aux variables de l'indicateur 1 soumises à évaluation.....	19
Tableau 10: Nœuds affiliés aux variables de l'indicateur 2 soumises à évaluation.....	19
Tableau 11: Exemple de question du WAI version probationnaire (voir Annexe 7 pour l'ensemble des questions).....	23
Tableau 12: Nombre de questionnaires WAI considérés par groupe. Le taux d'attrition représente la proportion de probationnaires n'ayant pas répondu au questionnaire remis.....	23
Tableau 13: Exemple de question mesurant l'attitude des agents de probation.....	25
Tableau 14: Variables sociodémographiques associées au profil professionnel des agents de probation.....	26
Tableau 15: Nombre de questionnaires sur l'attitude des agents par groupe et par année.....	26
Tableau 16: Niveaux d'adhésion et de résistance selon Maders (2002).....	27
Tableau 17: Seuils statistiques considérés.....	36
Tableau 18: Profil sociodémographique des probationnaires.....	37
Tableau 19: Profil judiciaire des probationnaires.....	38
Tableau 20: Profil judiciaire des probationnaires récidivistes.....	40
Tableau 21: Caractéristiques sociodémographiques des probationnaires ayant répondu au questionnaire WAI.....	74
Tableau 22: Profil sociodémographique et professionnel des agents de probation et CoAn.....	80
Tableau 23: Appréciation du degré d'adhésion et de résistance des agents OD au projet pilote..	92

Index des figures

Figure 1: Les trois axes d'intervention de la stratégie orientée désistance (Commission latine de probation, 2018).....	5
Figure 2: Synthèse des indicateurs (cercles de couleurs) par type d'évaluation et dimensions principales (en encadré).....	8
Figure 3: Capture d'écran présentant l'interface de ProbID.....	12
Figure 4: Ligne de vie adaptée de Stoll (2020). Exemple tiré de l'évaluation du PP OD.....	20
Figure 5: Sociogramme adapté de Ryan (2016). Exemple tiré de l'évaluation du PP OD.....	21
Figure 6: Synthèse des différents outils de collecte de données de l'évaluation du projet Objectif Désistance.....	35
Figure 7: Prévalence de la récidive en fonction de l'âge et des antécédents judiciaires.....	39
Figure 8: En haut: Prévalence des récidivistes selon le moment de la récidive. Un probationnaire peut être compté plusieurs fois s'il récidive à différents moments, d'où les pourcentages plus élevés que 100% (GC = 84 / OD = 62). En bas: L'incidence des récidivistes en fonction du moment de la récidive (GC = 84 / OD = 62).....	41

Figure 9: Nombre de récidives (incidence) des probationnaires récidivistes selon le type d'infraction du jugement de référence (GC = 84 / OD = 62).	42
Figure 10 : Incidence (nombre de récidives) parmi les probationnaires récidivistes sans emploi (GC = 84 / OD = 62).	42
Figure 11: Prévalence des probationnaires récidivistes ayant commis une récidive plus grave (GC = 84 / OD = 62).	43
Figure 12 : Prévalence des probationnaires récidivistes sans antécédents judiciaires ayant commis une récidive non spécifique (GC = 84 / OD = 62).	43
Figure 13 : Prévalence des probationnaires en fonction des antécédents judiciaires (GC = 268 / OD = 206).	44
Figure 14: Parcours en dents de scie.	46
Figure 15: Parcours dual.	48
Figure 16: Parcours fracturé.	51
Figure 17: Parcours marginalisé.	53
Figure 18: Parcours d'endurance.	55
Figure 19: Évolution du sentiment de responsabilité et d'efficacité personnelle : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	58
Figure 20: Évolution de l'éloignement de pairs délinquant. Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	59
Figure 21: Évolution du degré d'espoir. Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	61
Figure 22: Évolution de l'identité prosociale. Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	62
Figure 23: Évolution de la qualité des relations familiales : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	63
Figure 24: Évolution de la stabilité et qualité des relations de couple : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	64
Figure 25: Évolution de la stabilité et qualité des relations amicales : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	65
Figure 26: Évolution de la stabilité de l'emploi : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =12, GC= 8, Nsp=7).	66
Figure 27: Évolution de l'inscription dans la communauté d'attache des probationnaires : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).	67
Figure 28: Évolution de la générativité des probationnaires : Proportion du score obtenu au T2 en fonction du score obtenu au T1. Les cercles verts correspondent à une évolution positive, les	

rouges à une évolution négative et les gris à aucune évolution. Les proportions sont calculées par groupe (OD =16, GC=11).....	69
Figure 29: Évolution des moyennes pondérées des personnes-ressources par catégories et par groupe. (OD =14, GC =10, Nsp=1, Outliers=2).....	69
Figure 30: Distribution des scores WAI moyens en fonction du groupe et du type de questionnaires(agent/probationnaire). La moyenne est indiquée par un trait gris.	75
Figure 31: Score WAI des agents en fonction du score WAI des probationnaires. La courbe de tendance et les intervalles de confiance sont représentés.	76
Figure 32: Distribution des écarts inter-scores WAI en fonction du groupe. Un écart positif signifie que l'agent a obtenu un score supérieur au probationnaire et un écart négatif signifie que le probationnaire a obtenu un score supérieur à l'agent.	76
Figure 33: Score WAI des agents en fonction de la perception du rôle et de la stratégie (un score de 1 indique une orientation vers le contrôle et la surveillance, tandis qu'un score de 6 indique une orientation vers la réhabilitation et le soin). La courbe de tendance et les intervalles de confiance sont représentés.	77
Figure 34: Score WAI des agents en fonction de l'âge des probationnaires. La courbe de tendance et les intervalles de confiance sont représentés.	77
Figure 35: Distribution des scores WAI moyens des probationnaires en fonction du domaine de formation de l'agent (gauche) et de la formation du probationnaire (droite)..	78
Figure 36: Domaine de formation des agents de probation en fonction de l'âge.....	81
Figure 37: Domaine de formation des agents de probation en fonction des années d'expérience en probation.....	81
Figure 38: Fréquences des scores pour les variables de la perception du rôle et de la stratégie.	82
Figure 39: Boxplots des variables de la perception du rôle et de la stratégie en fonction du groupe d'appartenance des agents et des années (la moyenne est indiquée sur le graphique)....	83
Figure 40: Boxplots des variables de la perception du rôle et de la stratégie en fonction de l'expérience pré-probation (gauche) et du domaine de formation de l'agent (droite) (la moyenne est indiquée sur le graphique).....	84
Figure 41 : Scores moyens pour les variables Perception du rôle et Stratégie en fonction du groupe d'appartenance, de l'expérience pré-probation et du domaine de formation.	85
Figure 42: Questions ordinales en lien avec la compréhension de la stratégie orientée désistance (n=60). Nspr = Ne souhaite pas répondre.	87
Figure 43: Questions ordinales en lien avec la mise en place du projet OD (n=60).....	88
Figure 44: Mise en place des comportements en adéquation avec la stratégie orientée désistance (n=60).	89
Figure 45: Questions ordinales en lien avec les formations (n=60). Nspr = Ne souhaite pas répondre.	90
Figure 46: Questions ordinales en lien avec la communication et l'évaluation (n=60).....	91
Figure 47: Nombre d'activités Capital social par catégories d'activités (n= 219).....	102
Figure 48: Évolution du nombre d'activités du capital social par mois (n=219).	103
Figure 49: Évolution du nombre de rencontres individuelles avec des probationnaires par mois (n=99).	103
Figure 50: Nombre de probationnaires OD selon leur participation aux activités CS.....	104
Figure 51: Nombre moyen de probationnaires aux activités Capital social par canton.....	104
Figure 52: Nombre d'agents OD selon leur participation aux activités CS (n=16).	105
Figure 53 : Nombre d'agents OD selon le nombre de référencement aux activités CS (n=16)..	105
Figure 54. Proportion d'activités impliquant du personnel d'une entité de probation par canton (N total = 219, incluant 3 activités organisées conjointement par 2 cantons).....	106
Figure 55: Proportion d'activités impliquant un membre de la société civile par canton (N total = 219, incluant 3 activités organisées conjointement par 2 cantons).	106
Figure 56: Proportion d'activités impliquant un proche de probationnaire par canton (N total = 219, incluant 3 activités organisées conjointement par 2 cantons).	106
Figure 57: Nombre de partenariat avec le projet OD par canton.....	107
Figure 58: Récapitulatif des résultats de l'évaluation du projet pilote Objectif désistance.....	113

Index des annexes

Annexe 1: Opérationnalisation des variables sociodémographiques.....	121
Annexe 2: Processus de collecte et de transmission des dossiers par canton.....	121
Annexe 3: Test Z de comparaison de proportions.....	123
Annexe 4: Formulaire de recrutement.....	124
Annexe 5: Formulaire d'information et de consentement.....	125
Annexe 6: Profil des probationnaires participants aux deux entretiens semi-directifs.....	127
Annexe 7: Questionnaires WAI.....	128
Annexe 8: Questionnaire sur les attitudes des agents de probation.....	130
Annexe 9: Questionnaire sur l'adhésion et la résistance des agents OD au projet pilote et à l'approche désistance.....	131
Annexe 10: Composition des focus groups des professionnels.....	134
Annexe 11: Résumé des probationnaires ayant répondu aux micro-sondages (n=34).....	135
Annexe 12: Focus groups des probationnaires.....	136
Annexe 13 : Prévalence générale de la récidive. Test Khi carré. Tableaux détaillés des résultats significatifs.....	137
Annexe 14 : Incidence générale de la récidive. Test t de Student et ANOVA. Tableaux détaillés des résultats significatifs.....	139
Annexe 15 : Prévalence récidive en fonction de la gravité. Khi carré. Tableaux détaillés des résultats significatifs.....	141
Annexe 16 : Prévalence récidive en fonction du type de récidive. Khi carré. Tableaux détaillés des résultats significatifs.....	146
Annexe 17: Tableaux des effectifs pour chaque variable de l'indicateur Motivation au changement.....	148
Annexe 18: Tableaux des effectifs pour chaque variable de l'indicateur Capital social et opportunités.....	148
Annexe 19: Boxplots du nombre de personnes-ressource pondéré en fonction de T1 et T2. En haut, les distributions complètes. En bas, les distributions sans les outliers.....	150
Annexe 20: Alliance de travail. Tableaux détaillés.....	150
Annexe 21: Profil professionnel. Tableaux détaillés.....	154
Annexe 22 : Points forts, points faibles, facilitateurs et obstacles. Tableaux détaillés.....	158