

Formation dans l'exécution des peines Fep



Description du projet

Pilote

Formation dans l'exécution des peines Fep

5 avril 2007



BiSt

Fachstelle Bildung im Strafvollzug

Birkenstrasse 8, Postfach
CH-6000 Luzern 4



Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen n.
Certificat suisse de qualité pour les institutions de formation continue
Certificato italiano di qualità per istituzioni di aggiornamento

En collaboration avec la

fondation Drosos

Obstgartenstrasse 19
8006 Zurich

Table des matières	Page
1 Description du concept	4
1.1 Situation de départ	4
1.2 Objectifs du projet pilote	5
1.2.1 Augmentation des chances d'intégration	
1.2.2 Développement d'un curriculum pour les établissements suisses d'exécution des peines	
1.2.3 Création d'un Centre de compétence	
1.3 Description des établissements pilotes participants	6
1.3.1 Etablissements pilotes – Choix et garantie de la participation des établissements d'exécution des peines	
1.3.2 Convention avec les établissements d'exécution des peines du projet pilote	
1.4 Groupe cible spécifique au projet	7
1.5 Nombre de participants au projet pilote	10
1.5.1 Objectifs et critères principaux	
1.5.2 Critères de participation à l'enseignement, critères d'exclusion de l'enseignement	
1.6 Mise en œuvre de la formation dans l'exécution des peines	12
1.6.1 Création d'un Centre de compétence	
1.6.2 Elaboration du curriculum de formation de base	
1.6.2.1 Objectifs d'apprentissage	
1.6.2.2 Processus d'apprentissage	
1.6.2.3 Contenus des formations	
1.6.2.4 Organisation de l'apprentissage	
1.6.3 Personnel enseignant de la formation de base	
1.6.3.1 Besoins en personnel enseignant	
1.6.3.2 Subordination technique et administrative du personnel enseignant de la formation de base	
1.6.4 Infrastructure nécessaire à la formation de base	
1.6.5 Méthodologie/didactique	
1.6.5.1 Conception des apprentissages	
1.6.5.2 Moyens didactiques pour la formation de base	
2 Eléments novateurs du projet pilote	19
2.1 Introduction systématique de la formation de base en Suisse alémanique	19
2.2 Développement du curriculum	20
2.3 Centre de compétence central	20
2.4 Partenaires impliqués dans le projet	20
3 Organisation du projet	20
3.1 Les organes	20
3.1.1 Mandant	
3.1.2 Mandataire	
3.1.3 Centre de compétence Fep	
3.1.4 Etablissements d'exécution des peines	
3.1.5 Groupe de direction Fep	
3.1.6 Comité de pilotage	
3.1.7 Comités de communication	
3.1.8 Service d'évaluation externe	

3.2	Organigramme	23
3.3	Nouvel organisme responsable après la phase pilote	24
3.4	Personnel	24
3.4.1	Chef(fe) de projet Fep	
3.4.2	Chef(fe) de secteur formation de base pour la Suisse alémanique	
3.4.3	Administration	
3.4.4	Enseignant(e) en formation de base	
4	Calendrier	25
4.1	Durée du projet pilote	25
4.2	Phases du projet	25
4.3	Phase pilote de 2007 à 2010	26
4.4	Rédaction de rapports	26
5	Finances	27
5.1	Plan de financement	27
5.2	Formation de base	27
5.3	Centre de compétence	27
5.4	Evaluation	27
6.	Evaluation	27
6.1	Résultats de recherches nationales et internationales	27
6.2	Evaluation du projet pilote	28
7.	Difficultés éventuelles	29
	Bibliographie	30
	Rédactrices et rédacteurs	31

1 Description du concept

1.1 Situation de départ

Le code pénal suisse (CP) stipule que les personnes condamnées sont astreintes au travail pendant l'exécution de leur peine ou de leur mesure. Les établissements d'exécution des peines ont, de tout temps, proposé des cours dans le domaine de la formation continue et, éventuellement, de la formation initiale. Cependant, lorsque les offres scolaires ne sont pas liées à une formation professionnelle (apprentissage ou formation élémentaire, respectivement formation avec attestation), elles sont essentiellement proposées pendant le temps libre et se limitent à des offres de cours. Une offre de formation plus importante existe toutefois depuis quelques années dans certains établissements.

Avec l'entrée en vigueur du code pénal révisé, le 1^{er} janvier 2007, une plus grande importance est accordée à la formation initiale et continue. Des offres de formation initiale et continue doivent, dans la mesure du possible, être proposées aux personnes condamnées et ces offres doivent être prises en compte dans la planification d'exécution des peines. Formations initiale et continue sont aussi assimilées à du travail.

Des échanges avec les directeurs de différents établissements ont fait naître l'idée d'élaborer, en se basant sur les expériences réalisées, un projet de formation dans l'exécution des peines de portée nationale. En collaboration avec l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO), qui disposait déjà d'une large expérience dans ce domaine, une façon de procéder possible a été examinée. En novembre 2002, une première ébauche de projet de l'OSEO a été présentée au groupe de spécialistes composé de membres de la direction de différents établissements pénitentiaires. Cependant, ce projet n'a pas été poursuivi pour des raisons financières.

Fin 2003, l'OSEO de Suisse centrale a repris l'idée d'un projet de formation dans l'exécution des peines qui unifierait l'offre au niveau national. Ce projet et les projets actuels de l'OSEO ont été présentés dans le cadre d'un exposé et d'ateliers lors d'une conférence technique nationale destinée au personnel pénitentiaire, à l'invitation du Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire de Fribourg.

Les retours positifs constatés lors de cette conférence technique et les expériences concrètes tirées des projets de formation dans l'exécution des peines ont amené l'OSEO de Suisse centrale à faire avancer encore plus intensivement le projet «Formation dans l'exécution des peines», à l'améliorer et à le modifier.

La fondation Drosos (dont le siège se trouve à Zurich) souhaite s'engager dans le domaine de l'exécution des peines et des mesures et a chargé Madame Priska Schürmann de réaliser une étude préalable. L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière de Suisse centrale (OSEO SC) s'est vu confier la poursuite du développement du projet «Formation dans l'exécution des peines» à partir des études de projet préliminaires. Il était prévu de faire reconnaître le projet comme «projet pilote» par l'OFJ et de lui demander de le cofinancer. Le projet lui a été soumis le 30 août 2008, mais l'Office fédéral de la justice (OFJ) a décidé en décembre de ne pas le reconnaître. Ces tâches et travaux préliminaires ont été jusqu'à présent financés par la fondation Drosos.

Les premières expériences sont actuellement rassemblées dans une étude de faisabilité réalisée depuis le printemps 2006 à la prison d'Affoltern am Albis. Ces connaissances et résultats provenant d'environ six mois d'enseignement à Affoltern ont déjà été incorporés dans la présente description du projet.

A l'occasion d'une réunion avec les directions et les directeurs des offices cantonaux des établissements d'exécution des peines prévus dans le projet pilote, qui a eu lieu le 20 décembre 2006 à Zurich, la fondation Drosos et l'OSEO de Suisse centrale ont confirmé la poursuite de leur engagement dans le domaine de la formation dans l'exécution des peines. Le 26 janvier 2007, le conseil de la fondation Drosos a décidé de financer le présent projet pilote conformément au descriptif. L'OSEO SC est chargée de la mise en œuvre.

1.2 Objectifs du projet pilote

1.2.1 Augmentation des chances d'intégration

L'objectif de la formation initiale et continue dans l'exécution des peines et des mesures est d'augmenter les chances de réinsertion dans la société.

La formation dans l'exécution des peines doit permettre aux détenus de prendre conscience de leurs déficits, ressources et aptitudes personnels. De plus, ils peuvent analyser leurs déficits sociaux et cognitifs, élargir leurs connaissances et accroître leurs compétences personnelles et sociales.

En élargissant leurs compétences, ils facilitent leur réinsertion dans la société et s'intègrent plus tôt dans le monde du travail.

1.2.2 Développement d'un curriculum de formation de base pour les établissements suisses d'exécution des peines

La formation dans l'exécution des peines doit être mise en réseau et encouragée afin que tous les prisonniers puissent en principe en profiter. Pour ce faire, les offres existantes doivent être coordonnées et les synergies/ressources exploitées, mais les lacunes de l'offre doivent aussi être comblées en développant en propre des contenus de formations appropriés. Un «curriculum de formation de base» standard, rédigé dans un premier temps en allemand et qui pourra être repris par l'ensemble des établissements de toute la Suisse, sera disponible à la fin de la phase pilote. C'est là une chance unique pour le système suisse d'exécution des peines, qui n'oblige pas à renoncer à la notion fédérale. Aucun établissement, aucun canton et aucun concordat non plus n'aura à élaborer son propre programme de formation initiale et continue pour tenir compte des nouvelles exigences du code pénal révisé.

Ce curriculum permet également de garantir que les détenus qui commencent leur formation initiale et continue dans un établissement puissent la poursuivre sans problème en cas de transfert dans un autre établissement. De plus, il y a possibilité, grâce à l'évaluation formative, d'apporter en permanence des améliorations et des modifications pour répondre aux besoins de formation.

Avec l'introduction de la formation de base, on ne se contente pas de transmettre des connaissances et donc de combler des lacunes, mais on permet aux personnes détenues d'augmenter leurs compétences et donc leurs chances de réinsertion.

En plus de la formation de base hebdomadaire, il est important de développer certaines compétences ciblées pour augmenter les compétences des détenues et des détenus. Pour ce faire, il faut proposer une vaste offre de modules les plus divers, expérimentés dans la pratique, spécialement conçus pour des groupes cibles dans l'exécution des peines et utilisables par tous les établissements pénitentiaires en fonction de leurs besoins. Le Centre de compétence Fep (voir paragraphe 1.6.1 ci-dessous) a pour mission de développer ces offres lorsque cela est nécessaire ou d'adapter celles qui ont déjà fait leurs preuves. C'est ici que s'imposent aussi les offres de cours déjà rôdées dans des projets pilotes ou des cours évalués par ailleurs.

1.2.3 Crédit d'un Centre de compétence

Les objectifs formulés, la promotion des compétences et la coordination des offres de formation nécessitent un concept global qui tienne compte des conditions de base spécifiques à l'exécution des peines. C'est pourquoi la création d'un Centre de compétence est capitale pour la réalisation du projet.

La mise sur pied d'un Centre de compétence constitue la base de toutes les autres activités en rapport avec le thème de la formation dans l'exécution des peines (dans ce projet, lorsqu'il est question de la formation dans l'exécution des peines, l'exécution des mesures est toujours incluse). Le Centre de compétence met en réseau et favorise, dans le sens d'un objectif à long terme, la formation dans l'exécution des peines dans toute la Suisse. Il améliore qualitativement

et quantitativement la formation dans l'exécution des peines et lui accorde l'importance nécessaire au sens de l'article 75 du nouveau code pénal.

1.3 Description des établissements pilotes participants

1.3.1 Etablissements pilotes – Choix et garantie de la participation des établissements d'exécution des peines

Pour le choix des établissements pilotes, la situation de départ était déterminée par les critères suivants:

- Limitation à la Suisse alémanique.
- Concentration du projet pilote sur des établissements uniquement destinés à l'exécution des peines.
- Tous les types d'établissements pénitentiaires, établissements fermés et semi-ouverts, centres d'exécution des mesures et l'établissement pour femmes, doivent être représentés.
- Le concordat du Nord-Ouest de la Suisse et de Suisse centrale et le concordat de Suisse orientale sont représentés dans les mêmes proportions.
- Le plus grand nombre possible de cantons doivent participer au projet.
- Les membres de l'ancien groupe d'initiative Formation dans l'exécution des peines sont prioritaires dans la mesure du possible.

Après avoir vérifié les critères et la disposition des établissements pénitentiaires, certifiée par écrit, à fournir eux-mêmes certaines prestations au cours de la phase pilote, les responsables se sont mis d'accord sur l'organisation suivante du projet:

Concordat	Type	Etablissement	Nb. de part.
Nord-Ouest de la Suisse et Suisse centrale	EF	Etablissements de Thorberg	24
	EPF	Etablissements de Hindelbank	24
	EO	Etablissement d'exécution des peines de Schöngrün	24
Suisse orientale	EF	Prison d'Affoltern am Albis	24
	EO	Etablissement pénitentiaire de Realta, Cazis GR	24
	CEM	Centre d'exécution des mesures de Bitzi	16

Légende: EF établissement d'exécution des peines fermé, EO établissement d'exécution des peines ouvert, EPF établissement d'exécution des peines pour femmes, CEM centre d'exécution des mesures

1.3.2 Convention avec les établissements d'exécution des peines du projet pilote

Avant le début du projet, un contrat régissant la collaboration entre le Centre de compétence et l'établissement d'exécution des peines concerné est conclu avec les établissements d'exécution des peines qui participent au projet pilote. Les prestations fournies par l'établissement d'exécution des peines y sont nommément énumérées:

- a. L'établissement d'exécution des peines s'engage à mettre à disposition et à financer pendant la phase pilote l'infrastructure et les moyens didactiques mentionnés dans la convention.
- b. L'établissement d'exécution des peines s'engage à respecter l'obligation de collaboration avec l'OSEO de Suisse centrale – Centre de compétence Fep Formation dans l'exécution des peines – et avec les responsables du projet.

- c. L'établissement d'exécution des peines s'engage à collaborer à l'évaluation globale externe faite par l'Université de Fribourg, à garantir à l'équipe d'évaluation l'accès à l'établissement et à mettre à disposition, après accord, les informations et interlocuteurs nécessaires.
- d. L'établissement d'exécution des peines garantit aux membres du Groupe de direction, après accord, un droit de regard sur l'enseignement dispensé aux détenus.
- e. L'établissement d'exécution des peines s'engage à accorder une demi-journée par semaine et par participant pour la formation.
- f. L'établissement d'exécution des peines s'efforcera de parvenir à un développement et à un encouragement durables de la formation de base dans l'exécution des peines, en particulier dans ses murs.
- g. L'établissement d'exécution des peines fera tous les efforts nécessaires, en cas de succès du projet pilote, pour l'incorporer au plus tard dans les trois ans dans une offre permanente de l'établissement (avec les coûts subséquents pour l'établissement). Dans ce cas, les enseignants travaillant déjà dans l'établissement devront, si possible, être repris.
- h. L'établissement d'exécution des peines soutient le Centre de compétence Fep de l'OSEO de Suisse centrale dans l'accomplissement de sa mission d'enseignement.
- i. L'établissement d'exécution des peines désigne un interlocuteur. Celui-ci informe et instruit le personnel enseignant à propos des mesures de sécurité particulières et du comportement à adopter dans l'établissement d'exécution des peines et met à disposition les mesures de protection nécessaires.

1.4 Groupe cible spécifique au projet

Sont détenus dans un établissement d'exécution des peines ceux qui sont condamnés à une peine ferme de plus de trois mois ou à une mesure d'une durée d'un an minimum (ce dernier cas correspondant à une peine transformée en mesure) et pour qui aucun mode d'exécution alternatif comme un travail d'intérêt général, la semi-détention ou la surveillance électronique, ne peut être envisagé. En principe, les personnes condamnées pour la première fois à une sanction ferme sont détenues dans un établissement ouvert ou semi-ouvert. Les récidivistes des deux sexes ou les personnes condamnées pour la première fois et présentant un risque d'évasion sont détenus dans des établissements fermés. Cela entraîne, notamment dans les établissements pour récidivistes, une concentration de prisonniers d'origine étrangère (85% originaires de jusqu'à 50 nations) qui, pour la plupart, n'ont pas de résidence en Suisse. Une fois sa peine purgée, cette clientèle quittera probablement la Suisse.

Les détenu(e)s des établissements d'exécution des peines ont un niveau de formation variable, ils sortent des systèmes de formation les plus divers de presque tous les pays du monde. On trouve aussi bien des personnes ayant fait des études supérieures que des personnes peu familiarisées avec la formation ou d'un faible niveau de formation. L'état psychique et la situation sociale influent lourdement sur le comportement d'apprentissage. Très souvent, ces personnes ne disposent pas non plus de stratégies d'apprentissage appropriées. On rencontre aussi de plus en plus fréquemment des détenus qui ne savent ni lire ni écrire (analphabètes) ou qui ne comprennent pas ce qu'ils lisent (analphabétisme fonctionnel).

Il s'agit donc de groupes de participants à la formation de base très hétérogènes. En raison de la durée variable des peines des détenu(e)s, ces groupes sont caractérisés par des changements permanents.

Parmi les établissements pilotes choisis, deux (Realta, Schöngrün) accueillent des détenus condamnés pour la première fois et comportent une faible proportion d'étrangers dépourvus d'autorisation de séjour en Suisse. Il s'agit donc principalement d'étrangers résidant en Suisse. Il en va de même pour le centre d'exécution des mesures de Bitzi, qui a pour objectif la réintégration en Suisse. A Affoltern am Albis, où se concentrent actuellement les premières expériences, l'enseignement met l'accent sur les étrangers qui vont quitter le pays. En 2005, les établissements de Hindelbank hébergeaient plus d'un tiers de détenues de langue maternelle alle-

mande, le deuxième groupe de femmes le plus important parlait espagnol, suivi par celui des détenues parlant anglais. Pour l'établissement pilote de Thorberg, la concentration de prisonniers d'origine étrangère est une véritable réalité. Il n'est cependant pas exclu de devoir aussi dispenser l'enseignement dans d'autres langues s'il s'avère que des besoins existent en la matière et qu'il est possible de le faire.

Pour les détenu(e)s de langue étrangère, l'apprentissage de l'allemand est d'une grande importance pour la compréhension et la vie quotidienne dans l'établissement. Les malentendus peuvent être évités si, par exemple, les consignes de travail sont mieux comprises.

Le choix des établissements pilotes a permis de garantir l'intégration dans le projet pilote d'un échantillon représentatif de la clientèle des établissements suisses d'exécution des peines. C'est probablement la clientèle suivante qui fera l'objet de la plus grande attention:

- Suisses/Suisseuses et étrangers/étrangères pourvu(e)s d'une autorisation de séjour en Suisse après avoir purgé leur peine et d'un faible niveau de formation.
- Suisses/Suisseuses et étrangers/étrangères dépourvu(e)s d'une autorisation de séjour en Suisse après avoir purgé leur peine et d'un niveau de formation moyen à bon.
- Etrangers/étrangères disposant ou non d'une autorisation de séjour en Suisse après avoir purgé leur peine et ayant de piétres connaissances dans l'une des trois langues nationales.
- Analphabètes et illettré(e)s en provenance de différentes régions linguistiques.
- La plupart des participants seront en âge de travailler, le groupe d'âge de 20 à 50 ans sera le plus fortement représenté.

Les critères concrets d'acceptation ou de refus des détenu(e)s pour la formation de base sont élaborés, systématisés et fixés par écrit par les responsables de l'établissement en collaboration avec le Centre de compétence Fep (voir paragraphe 1.5.2).

	Affoltern	Bitzi	Hindelbank	Realta	Schöngrün	Thorberg
	Etablissement fermé d'exécution des peines	Centre d'exécution des mesures	Etablissement d'exécution des peines pour les femmes	Etablissement semi-ouvert d'exécution des peines	Etablissement semi-ouvert d'exécution des peines	Etablissement fermé d'exécution des peines
Groupes de langues Les 5 principaux groupes de langues	Allemand Anglais Français Italien Serbo-croate Albanais	Suisse allemand	Allemand Français Anglais Espagnol Portugais	Suisse allemand Anglais Italien Espagnol Français	Allemand Français Anglais Serbe Croate Albanais	Albanais Anglais Français Espagnol Allemand
Proportion des étrangères et étrangers autorisés à séjourner en Suisse après avoir purgé leur peine	20-40%	Environ 5% ont grandi en Suisse	15%	Environ 20%	Environ 90%	Environ 5%
Proportion des étrangères et étrangers non autorisés à séjourner en Suisse après avoir purgé leur peine	60-80%	Cas isolés	Environ 85% des personnes présentes, 46% seront refoulées	10-17 en cours d'examen, dont 5 font l'objet d'une décision définitive	2-3%	95-98%
Durée de la peine dans l'établissement Minimale et maximale	3 mois-1 an	2-3 ans Mesure à caractère ouvert	De 1 mois à l'internement à vie	7 jours -12 ans 6 mesures de durée indéterminée / internement (état au 07.07.06)	3 mois, pas de limite supérieure	De 6 mois à la perpétuité et internement prévus par les articles 43, 1.2 du Code pénal
Structure d'âge Plage principale: de façon générale, les effectifs de condamnés de moins de 20 ans et de plus de 60 ans sont très réduits.	25-35 36-50 un peu moins	30-50	20-50	20-50	20-50	20-50

1.5 Nombre de participants au projet pilote

1.5.1 Objectifs et critères principaux

Lorsqu'il s'agit d'évaluer si un(e) détenu(e) peut participer à la formation de base, on ne s'intéresse pas uniquement à l'individu, on doit également prendre en compte l'ensemble des missions des établissements d'exécution des peines et la possibilité de travailler et de suivre une formation au sein de l'établissement. Ainsi, en plus de

- la réintégration dans la société et le monde du travail,
- la sécurité de l'établissement et celle des participants et des enseignants figure aussi au premier rang des préoccupations. Il convient de garantir cette sécurité à tout moment.

Pour la réalisation du premier objectif, le nouvel instrument qu'est la planification d'exécution individuelle doit être utilisé. La formation constitue une partie de cette planification.

Pour la formation de base, la sécurité du personnel et des autres codétenu(e)s constitue aussi la première des priorités. Si la participation de certain(e)s détenu(e)s à des offres de formation ne permet pas de garantir cette sécurité, cette dernière est plus importante que la promotion d'un individu.

La première ébauche du projet repose sur la recommandation émise en 1989 par le Conseil de l'Europe, qui accorde le droit à la formation à tous les détenus (formation pour tous). La Convention des droits de l'homme et le code pénal révisé insistent aussi sur l'égalité des chances dans la formation.

Compte tenu des moyens financiers limités, 4 groupes de participants à la formation de base sont dorénavant prévus dans chacun des établissements pendant la phase pilote, contrairement à ce qui avait été envisagé auparavant. Cela a pour conséquence que l'accès à la formation de base doit être organisé de manière sélective dans tous les établissements. En général, dans chaque groupe, 6 personnes participent à l'enseignement, à l'exception des groupes de participants à la formation de base du centre d'exécution des mesures de Bitzi, où il est prévu de créer des groupes de 4 participants. 136 places de formation seront donc disponibles. Ce nombre diffère de celui des participants à la formation, ce dernier étant supérieur et dépendant des entrées et sorties de l'établissement concerné. On peut tabler sur environ 160 participants par an (ce chiffre s'appuie sur des statistiques et des évaluations concernant les entrées et les sorties dans les différents établissements pilotes). Pendant la durée du projet pilote, environ 380 à 450 personnes (estimation grossière) profiteront donc de la formation dans l'exécution des peines.

1.5.2 Critères de participation à l'enseignement, critères d'exclusion de l'enseignement

Les considérations et critères de participation suivants ont été élaborés en collaboration avec les responsables des établissements pilotes de Suisse alémanique et l'OSEO de Suisse centrale lors d'une réunion organisée le 7 juillet 2006. En la matière, il convient de tenir compte du fait que les établissements d'exécution des peines présentent parfois des différences considérables, notamment en ce qui concerne la durée de la détention, les risques affectant la sécurité ou la dangerosité potentielle de certain(e)s détenu(e)s.

Critères de participation individuels

La décision concernant une participation ou une non-participation à la formation ou aux programmes de formation fait partie de la planification individuelle d'exécution. Ici, les besoins et l'indication (ce qui est indiqué pour atteindre pendant la détention les objectifs fixés) jouent un

rôle important. Si aucun besoin urgent n'est constaté ou s'il s'avère qu'une autre personne a davantage besoin de participer à une formation, une liste d'attente est constituée.

Pour décider d'une participation ou d'une non-participation à la formation, il convient de prendre en compte les critères suivants:

- Age (*les jeunes adultes ont priorité sur les personnes qui ne sont déjà plus dans la vie active, chaque décision devant cependant être prise au cas par cas. Il peut aussi arriver qu'une personne d'un certain âge ait un besoin urgent de formation de base pour s'intégrer dans la communauté.*)
- Etat de santé (*la personne doit être en état de suivre l'enseignement*)
- Durée de la peine ou du séjour (*il n'y a pas de limitation ni de durée minimum, il convient, pour chaque cas particulier, de vérifier ce qu'il est judicieux de faire. Il peut arriver qu'une personne purgeant une peine de longue durée soit d'abord inscrite sur la liste d'attente*)
- Analphabetisme ou illettrisme (*Il est urgent d'aider les personnes concernées par ces problèmes car, dans le cas contraire, elles auront aussi, pendant leur détention, des difficultés à s'exprimer, à comprendre les consignes, etc.*)
- Programmes de soutien (*Les personnes appelées à bénéficier d'un programme de soutien cantonal (AI, ORP) doivent y être préparées individuellement pendant la formation de base*).
- Les personnes participant à d'autres offres de formation (*internes ou externes*) ne sont pas considérées comme prioritaires.

Détermination des compétences en matière de participation:

Il convient de tenir compte des hiérarchies existant au sein de l'établissement d'exécution des peines. Les règles régissant les procédures et critères de décision sont fixées (ou modifiées) en fonction de l'organisation de chaque établissement d'exécution des peines. Les décideurs concernés sont: le (la) responsable de la planification individuelle d'exécution, en général le service social ou le référent désigné, la personne chargée de la formation dans l'établissement d'exécution des peines et/ou l'enseignant(e).

Critères d'exclusion des participants à la formation de base

Les participants peuvent être exclus de l'enseignement s'ils répondent à l'un ou plusieurs des critères suivants:

- Refus de l'enseignement et/ou du travail (l'étude de faisabilité menée à Affoltern montre qu'il y a refus de la part de certains détenus et que le comportement dans la formation de base et le travail dans l'établissement d'exécution des peines ne doivent pas être considérés séparément. Sinon, les offres qui se complètent peuvent jouer les unes contre les autres).
- Perturbation des cours
- L'indication requiert une autre mesure/une offre différente (p. ex. thérapie d'apprentissage, atelier créatif, etc.)

Détermination des compétences en matière d'exclusion:

Comme l'exclusion de l'enseignement constitue ou peut constituer une mesure disciplinaire, la décision la concernant est régie par les mêmes règles que celles concernant le refus du travail. Les critères de décision et les procédures internes sont régis par le règlement disciplinaire de l'établissement ou par une ordonnance cantonale appropriée.

En général, une exclusion est décidée à la demande de l'enseignant(e) ou de la personne chargée de la formation, qui rédige un rapport pour la direction de l'établissement. Celle-ci ou un membre de la direction de l'établissement décide de la suite à donner conformément au règlement disciplinaire.

1.6 Mise en œuvre de la formation dans l'exécution des peines

1.6.1 Cr éation d'un Centre de compétence

Comme il a déjà été dit, la création d'un Centre de compétence est d'une importance capitale. Il met le projet en œuvre, met en réseau et encourage la formation dans l'exécution des peines dans toute la Suisse (en termes de qualité et de quantité) et lui donne l'importance nécessaire au sens de l'article 75 du nouveau code pénal. Les tâches du Centre de compétence sont très diversifiées et donc très prenantes. Comme le montre l'étude de faisabilité réalisée à Affoltern, l'accompagnement des enseignants dans les établissements nécessitera une attention particulière. Cependant, le développement de nouveaux produits (curriculum, moyens didactiques et aussi, par la suite, cours) ainsi que la coordination par-delà les frontières linguistiques seront aussi des tâches exigeantes. Afin d'être en mesure de fournir ces prestations, le Centre de compétence doit disposer du personnel approprié.

Le Centre de compétence est chargé des tâches suivantes:

- ***Etat des lieux***

Le Centre de compétence établit un catalogue des offres existantes en menant une enquête détaillée auprès de l'ensemble des établissements d'exécution des peines et met la liste à la disposition de tous les milieux intéressés sur un site Internet réservé à cet effet (www.bist.ch). En collaboration avec les établissements d'exécution des peines, il analyse les besoins de formation des détenu(e)s au moyen d'un sondage ciblé et de petits tests.

- ***Coordination***

Le Centre de compétence encourage et met en réseau les offres de formation dans l'exécution des peines. Seule une uniformisation de l'offre de formation garantit que les détenu(e)s qui ont commencé à bénéficier d'un soutien scolaire dans un établissement pourront continuer à le faire en cas de transfert dans un autre. De plus, les établissements profitent les uns des autres et les ressources existantes sont judicieusement exploitées.

Après la phase pilote, le Centre de compétence créera également des possibilités de contact entre les établissements d'exécution des peines et les différents fournisseurs d'offres de formation.

- ***Mise en réseau***

Le Centre de compétence noue les contacts avec la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et de police (CCDJP), le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire (CSFPP) et la Conférence suisse des établissements de détention (CSED). Il est aussi l'interlocuteur pour toutes les questions en rapport avec la formation dans l'exécution des peines.

Le Centre de compétence se met en réseau avec d'autres organismes et spécialistes suisses et étrangers qui se consacrent spécifiquement à la formation dans l'exécution des peines, à la formation des adultes et à l'exécution des peines en général: associations nationales et internationales d'enseignants travaillant en milieu carcéral, centres de formation du personnel pénitentiaire, instituts de formation des universités, des hautes écoles spécialisées pédagogiques, centres de compétences pour la formation des adultes, pour l'illettrisme, pour l'analphabétisme, etc.

- ***Soutien et encouragement***

Le Centre de compétence est l'organisme compétent pour la formation dans l'exécution des peines et il est perçu comme tel. Le Centre de compétence assiste les personnes chargées de la formation des différents établissements d'exécution des peines et les enseignants qui travaillent dans ces établissements pour toutes les questions en rapport avec la formation dans l'exécution des peines. Il est également responsable de la formation et la formation continue des formatrices et formateurs, en collaboration avec le

CSFPP. Il organise des conférences, offre des possibilités d'échange d'expériences et soutient les publications consacrées à ce thème.

- ***Conseil***

Le Centre de compétence joue le rôle d'un organisme de conseil pour les établissements d'exécution des peines et les autorités compétentes pour toutes les questions en rapport avec la formation dans l'exécution des peines. Il est également chargé de sensibiliser les autorités compétentes à ce sujet.

- ***Documentation***

Le Centre de compétence est un centre de documentation. Il constitue, sur tous les thèmes relevant de la formation dans l'exécution des peines, une bibliothèque et une médiathèque couvrant les différents aspects de la manière la plus complète possible et les met à la disposition de toutes les personnes intéressées. Il suit les résultats des recherches menées en Suisse et à l'étranger dans ce domaine, les met à disposition et se charge de leur diffusion.

- ***Contenus et mise en œuvre de la formation***

Le Centre de compétence a la responsabilité de la définition des contenus des différentes offres de formation. Il est responsable de l'organisation, de la planification et de la mise en œuvre de la formation de base. Il prend en charge la direction et l'accompagnement individuel et technique du personnel enseignant travaillant dans les établissements pilotes. De plus, il développe des instruments et des moyens didactiques dans le sens d'un curriculum pour la formation de base.

Après la phase pilote, le Centre de compétence développera, en collaboration avec les établissements d'exécution des peines et les établissements de formation intéressés, des cours axés sur la personnalité et des offres de e-learning.

- ***Assurance qualité***

Le Centre de compétence formule les standards de qualité et les mesures d'assurance qualité pour son offre et contrôle leur respect. De plus, il est important que les offres s'inscrivent dans la durée.

- ***Institutionnalisation***

Le Centre de compétence s'assurera suffisamment tôt qu'une fois la phase pilote terminée, la formation dans l'exécution des peines continuera à progresser et que d'autres établissements d'exécution des peines reprendront ces offres. Pour garantir sa pérennité, le Centre de compétence collaborera étroitement avec les commissions de la CCDJP, qui étudieront les questions de responsabilité et de financement futurs.

1.6.2 Elaboration du curriculum de formation de base

Les objectifs d'apprentissage valables pour tous, les processus d'apprentissage, les contenus des formations et l'organisation des enseignements constituent la base de cette élaboration. Comme le curriculum doit évoluer en permanence, seuls les principes peuvent être évoqués ici.

1.6.2.1 Objectifs d'apprentissage

Les objectifs d'apprentissage comprennent des objectifs globaux et des objectifs fins. Les participants profitent de la formation dans la mesure où ils élargissent leurs compétences individuelles (planification d'exécution).

Les objectifs personnels, qui décrivent les aptitudes à acquérir, sont formulés en s'appuyant sur le contenu des enseignements. L'enseignant(e) recense le background de formation des participants et formule, en collaboration avec les détenu(e)s, des objectifs globaux pour l'enseignement individuel. Des objectifs fins sont formulés pour chaque demi-journée

d'enseignement et évalués par l'enseignant(e).

Pour les groupes de participants à la formation de base qui n'ont pas de connaissances ou ont de mauvaises connaissances dans l'une des trois langues nationales, l'accent est mis sur l'apprentissage de l'une de ces trois langues.

1.6.2.2 Processus d'apprentissage

Réfléchir et s'exercer régulièrement font partie du processus d'apprentissage. Le problème posé par le fait que l'on oublie ce qui n'a été vu qu'une seule fois, qui concerne notamment les personnes peu habituées à apprendre, est connu de tous.

Apprendre dans le cadre du travail de formation s'effectue sous forme de processus par l'analyse des expériences, le rattachement de nouveaux contenus d'enseignement à d'anciennes structures cognitives et par l'échange et l'étude des nouveaux contenus. Apprendre sous forme de processus vise à accroître les compétences.

Le succès dépend de la présence d'une motivation pour apprendre, de la structure du processus d'apprentissage et du choix des méthodes permettant de traiter idéalement des contenus des enseignements. Le processus d'apprentissage dans un groupe est influencé par les interactions des membres du groupe et par le processus régissant les relations au sein du groupe.

Parmi les facteurs pouvant soutenir le processus d'apprentissage de manière positive, citons les changements de méthode, le feedback et les phases de réflexion, le recours à différents types d'enseignement (visuel, auditif, etc.), l'enseignement structuré en plusieurs parties et le lien des contenus des enseignements avec l'expérience pratique de chacun (transfert).

1.6.2.3 Contenus des formations

La formation générale des détenu(e)s doit, dans la mesure du possible, être encouragée de façon individuelle. Alphabétisation et apprentissage des techniques culturelles de lecture, d'écriture et de calcul figurent au premier rang des priorités.

Techniques culturelles

Allemand

- Remise à niveau des connaissances scolaires
- Lire, comprendre et commenter des textes
- Rédiger et présenter des textes
- Candidatures et curriculum vitae
- Notes, commandes, inscriptions et annulations, excuses, etc.
- Programme d'alphabétisation en allemand
- Allemand comme deuxième langue pour les locuteurs de langues étrangères.

Mathématiques

- Remise à niveau des connaissances scolaires
- Argent, budget, factures, quittances, rappels, etc.

Utilisation des moyens didactiques

- Ouvrages de référence: Duden, dictionnaire, lexique, atlas, carte, etc.
- Calculatrice de poche
- Utilisation de l'ordinateur: clavier, Windows, Word, éventuellement Excel
- Internet en tant que source d'information: postes vacants, entreprises, horaires, etc.

Thèmes de formation générale

- Structure de l'Etat suisse: Confédération, cantons, commune
- Economie nationale, impôts
- La Suisse en tant que lieu de travail
- Aperçus et contextes géographiques et historiques
- Questions personnelles

Thèmes de la vie quotidienne et questions de vie

- Reconnaître et comparer des valeurs
- Rôles personnels et extérieurs
- Reconnaître des situations sociales
- Collaborer, détecter conflits et problèmes
- Rechercher des solutions
- Techniques d'apprentissage et de travail
- Santé, maladie, prévention
- Communication
- Situations quotidiennes sur le thème du foyer
- Préparation à la sortie de prison
- Situation quotidienne dans l'établissement, consignes, etc.

Actualité

- Lire un article de journal
- Discuter d'événements récents

Ces listes peuvent être élargies à l'infini. Les thèmes sont fixés par le responsable du cours, mais ils peuvent également être suggérés par les détenu(e)s ou par la direction de la prison. Les exercices sont axés sur les groupes et les processus.

Chaque année, et lorsqu'ils quittent l'établissement d'exécution des peines, les participants reçoivent une attestation confirmant qu'ils ont suivi la formation de base et comportant, si nécessaire, la liste des objectifs d'apprentissage qu'ils ont atteints.

1.6.2.4 Organisation de l'apprentissage

L'organisation de l'apprentissage décrit les conditions cadres garantissant un enseignement aussi optimal que possible et permettant d'atteindre les objectifs d'apprentissage formulés:

A l'intérieur des établissements pénitentiaires, les groupes de participants à la formation de base se composent en général de 6 participant(e)s qui se retrouvent régulièrement une demi-journée par semaine dans le but d'acquérir des connaissances et de s'exercer à appliquer ce qu'ils ont appris: c'est le «training fitness» pour les compétences personnelles, sociales, techniques et méthodologiques. Les unités d'entraînement hebdomadaires autorisent une grande diversité de possibilités didactiques et méthodologiques, si bien que même les personnes ayant un faible niveau de formation, les étrangers ayant des difficultés à s'exprimer dans nos langues nationales et les analphabètes peuvent profiter de la formation. Pour la constitution des groupes, il est judicieux de procéder à une répartition en fonction de compétences techniques et linguistiques ou selon des points de vue spécifiques à la détention. En cas de besoin et selon les possibilités, les analphabètes et les étrangers ayant de très mauvaises connaissances en allemand peuvent être réunis dans un seul groupe de participants.

Après une phase d'initiation et d'observation qui reste à déterminer, l'enseignant(e) peut, en collaboration avec les détenu(e)s, recenser le background de formation et fixer en connaissance de cause les objectifs individuels de formation et de formation continue (objectifs globaux et objectifs fins). L'enseignant(e) prend l'évaluation en charge et est également responsable de l'assurance qualité.

La formation a lieu sur une demi-journée et doit se faire parallèlement aux horaires de travail de l'établissement d'exécution des peines.

Les contenus sont répartis par heures. Dans la première partie, les programmes des germanophones et des locuteurs de langues étrangères sont différents. Le déroulement pourrait être le suivant:

		Germanophones	Locuteurs de langues étrangères
1 ^{re} heure	Enseignement collectif	Actualité Thèmes quotidiens Questions de vie	Cours d'allemand
2 ^e heure	Enseignement individuel	Techniques culturelles Soutien pour utiliser la langue maternelle Outils	
3 ^e heure	Enseignement individuel et en groupe	Culture générale	

1.6.3 Personnel enseignant de la formation de base

1.6.3.1 Besoins en personnel enseignant

Pour la phase pilote, nous partons de l'hypothèse de groupes de participants à la formation de base comprenant en général 6 participants suivant chacun une demi-journée d'enseignement par semaine ou 4 participants au centre d'exécution des mesures de Bitzi.

Le calcul suivant du nombre d'enseignants nécessaire repose sur 44 à 45 semaines d'enseignement, travail de préparation et d'approfondissement, assurance qualité et tâches administratives compris.

Etablissement d'exécution des peines	Participants	Groupes	Taux d'occupation	Enseignants
Affoltern am Albis	24	4	70%	1
Bitzi	16	4	75%	1
Hindelbank	24	4	70%	1
*Realta	24	4	75%	1
*Schöngrün	24	4	75%	1
*Thorberg	24	4	75%	1

* Temps de présence du personnel enseignant supérieur dû aux horaires de travail propres à l'établissement

Pour les six établissements d'exécution des peines participant au projet, cela donne, en tout, un taux d'occupation d'environ 440% et des charges de travail correspondant au moins à 6 enseignant(e)s. Cela a pour conséquence que les arrêts de travail en cas de maladie d'un enseignant ne peuvent pas être compensés. Les échanges au sein de l'établissement et entre enseignant(e)s Fep au-delà de l'établissement pilote doivent également être faits sous la coordination du Centre de compétence Fep.

1.6.3.2 Subordination technique et administrative du personnel enseignant de la formation de base

Le personnel enseignant est recruté par le Centre de compétence Fep de l'OSEO Suisse centrale en accord avec l'établissement d'exécution des peines. Les enseignant(e)s ont un contrat de collaborateurs de l'OSEO et doivent respecter les conditions et le catalogue de tâches correspondant (paragraphe 3.4.5). En ce qui concerne le contenu et la direction des enseignements, ils sont sous l'autorité du chef de secteur formation de base, qui est également responsable de cette dernière.

L'établissement est en droit de refuser un(e) enseignant(e) proposé(e) par l'OSEO Suisse centrale. De plus, l'établissement participe à la procédure de sélection et dispose d'un droit d'intervention. A qualité analogue, un(e) enseignant(e) habitant la région est privilégié(e). De même, si des raisons importantes le justifient, l'établissement peut exiger qu'un(e) enseignant(e) intervenant pendant la phase pilote soit remplacé(e).

Le personnel enseignant doit respecter les consignes de sécurité et les autres règlements de l'établissement. En fonction de l'établissement, il est placé sous l'autorité de la personne chargée de la formation ou, dans de rares cas, directement sous celle de la direction de l'établissement d'exécution des peines.

1.6.4 Infrastructure nécessaire à la formation de base

Pour la formation de base, il est nécessaire que l'établissement d'exécution des peines dispose d'une infrastructure appropriée. Il doit proposer un centre de formation ou d'information de la même manière qu'il propose un centre de fitness.

Les indications ci-après reposent sur un document de base émanant de deux offices fédéraux (Office fédéral de la justice/Office fédéral des constructions et de la logistique: Manuel des constructions dans le domaine de l'exécution des peines et mesures – Etablissements adultes) et ont en partie été complétées par les responsables du projet.

Salle des professeurs	Pour le directeur de l'enseignement scolaire; Téléphone interne, informatique, lavabo, vestiaire, armoires murales. Local à matériel supplémentaire selon la taille	12-16 m ²
Salles de classes	Enseignement collectif pour les groupes de détenus; (6-8 personnes) Plusieurs salles en fonction de la taille de l'établissement, équipées selon le standard habituel: 1 tableau mural 1 écran de projection 1 rétroprojecteur 1 panneau d'affichage 1 lecteur de DVD, vidéos, musique (1 beamer) 1 ordinateur portable 1 pupitre pour l'enseignant(e) 10 tables de travail, chaises 8 postes de travail multimédia avec ordinateur Logiciels d'apprentissage appropriés Rayon de livres spécialisés, ouvrages de référence, dictionnaires 1 petit photocopieur Connexion Internet Ligne téléphonique Lavabo	40-60 m ²

Formation en informatique	Combinée avec la salle de classe	40-60 m ²
Bibliothèque	Bibliothèque en accès libre selon le type d'établissement, journaux; éventuellement reliée à la zone de loisirs de préférence intégrée dans la salle de formation	30-40 m ²
Toilettes	Séparées pour les détenu(e)s et les enseignants En accès libre	
Salle / zone détente	Zone fumeurs, boissons, café, lavabo	

Source	Office fédéral de la justice / Office fédéral des constructions et de la logistique Manuel des constructions dans le domaine de l'exécution des peines et mesures – Etablissements adultes Compléments apportés par l'OSEO, 5.1.2006
--------	--

1.6.5 Méthodologie/didactique

1.6.5.1 Conception des apprentissages

La conception de la formation de l'OSEO est axée sur les solutions, les objectifs et les ressources et repose sur l'idée de base que tout individu a droit à la formation. Parmi les participants, nombreux sont ceux qui ont derrière eux des expériences d'enseignement négatives et qui ont intériorisé les stéréotypes classiques sur les rapports élève-professeur. Pendant les cours, il convient d'inciter à nouveau les participants à apprendre par eux-mêmes (motivation intrinsèque) et de les aider à le faire (responsabilité personnelle).

Tout l'apprentissage doit avoir lieu dans une ambiance adaptée à des adultes, selon des principes andragogiques. Le savoir transmis se réfère fortement à la pratique (efficacité du transfert). Notre conception de la formation part du fait que l'apprentissage est un processus actif, constructif, social et axé sur des objectifs.

Cela signifie en détail:

- Promotion appropriée des compétences techniques, personnelles, sociales et méthodologiques
- Promotion durable des parcours éducatifs personnalisés
- Transmission d'un contenu d'apprentissage proche de la vie, important pour le présent et pour l'avenir
- Contenus des thèmes et objectifs quotidiens significatifs et transparents
- Les étapes importantes de l'apprentissage comportent une phase d'information, une phase d'assimilation et une phase de contrôle
- Les contenus et les activités d'apprentissage sont exemplaires et représentatifs
- Les différences dans les conditions d'apprentissage et le rythme d'apprentissage des participants sont prises en compte le plus largement possible pendant les cours (individualisation)
- Les relations entre l'enseignant(e) et les participants reposent sur l'estime, la politesse et le respect
- Les expériences personnelles sont intégrées dans l'enseignement
- Les participants sont incités à faire de leur mieux et leurs désirs et réticences individuels sont pris au sérieux
- Promotion d'une conception positive de la vie par la reconnaissance et l'encouragement
- Des sentiments de succès appropriés sont rendus possibles

Le personnel enseignant travaille avec des méthodes appropriées pour la formation des adultes, comme de courts exposés, un enseignement interactif avec questions et réponses, des discussions, des activités de projet et par postes, des méthodes communicatives et coopératives (jeux de rôle), du coaching et des entretiens individuels. Affin d'assurer la réussite de

l'apprentissage, des objectifs globaux et des objectifs fins sont fixés. Pour chaque unité d'enseignement, l'enseignant(e) vérifie et adapte les objectifs fins, qui constituent la base des progrès personnels en matière d'apprentissage. Des feed-back individuels donnés par l'enseignant(e) constituent une intervention méthodique et didactique capitale, qui incite à la réflexion.

L'apprentissage dans le groupe est une composante essentielle de l'apprentissage social. On s'y exerce à la communication et à la coopération, ainsi qu'à la manière de faire face aux agressions et aux conflits. Il est ainsi possible, dans un environnement familial, d'oser progresser dans l'apprentissage, les expériences scolaires négatives du passé passant peu à peu au second plan.

Compte tenu de groupes très hétérogènes, l'enseignement est fortement personnalisé et les moyens didactiques et les méthodes sont adaptés aux différents participants. Cela permet d'amortir les différences entre rythmes d'apprentissage. L'étude de faisabilité réalisée à Affoltern montre que l'on travaille beaucoup sur ordinateur, mais aussi en groupe. Pour le traitement des thèmes d'actualité, la conversation en groupe est la méthode à privilégier.

Une méthode importante consiste à répéter en permanence ce qui a été appris et à s'exercer à l'utiliser, si bien qu'une consolidation et un automatisme deviennent possibles pour certaines techniques culturelles (langue, mathématiques). Ce but est également atteint grâce aux unités d'enseignement hebdomadaires régulières.

Le dynamisme régnant dans le domaine des nouvelles technologies d'information et de communication, et notamment l'Internet, ont également des conséquences sur l'évolution des offres de formation continue. Dans le contexte spécifique d'un établissement pénitentiaire, il convient de se demander comment l'offre de formation de base peut être combinée avec le e-learning. Ici, des considérations de sécurité figurent au premier plan des préoccupations. Pour le Centre de compétence, l'intégration du e-learning dans l'offre de base, en fonction des possibilités existantes, constituera une tâche importante.

1.6.5.2 Moyens didactiques pour la formation de base

L'enseignement a pour objectif d'encourager les différent(e)s participant(e)s le plus individuellement possible. La tâche du personnel enseignant consiste à trouver pour chacun(e) les documents d'enseignement les plus adaptés.

Pour les contenus de certaines formations, il est possible de recourir à des moyens didactiques standard. L'OSEO Suisse centrale travaille actuellement avec environ 25 manuels d'enseignement et met d'autres supports d'enseignement à la disposition des enseignants.

D'autres moyens didactiques spécialement conçus en fonction du groupe cible et qui seront intégrés dans le curriculum de formation de base vont être créés sous la direction et la coordination du Centre de compétence Fep.

2 Eléments novateurs du projet pilote

2.1 Introduction systématique de la formation de base en Suisse alémanique

Avec l'entrée en vigueur du code pénal révisé, la formation initiale et continue est assimilée au travail. Elle prend ainsi une importance particulière. Le présent projet vise une introduction systématique de la formation de base dans différents établissements de Suisse alémanique. Il ne s'agit pas, ce faisant, d'étendre l'utilisation du matériel didactique existant et les cours ayant déjà fait leurs preuves à toutes les régions linguistiques, voire à tous les établissements, mais de créer une offre de formation homogène répondant aux besoins de la société multiculturelle peuplant les établissements d'exécution des peines.

2.2 Développement du curriculum

Depuis quelques années, l'OSEO dispose d'expériences dans le domaine de la formation dans l'exécution des peines et des mesures. En exerçant cette activité, elle a préparé le contenu des formations et développé des moyens didactiques. Actuellement, environ 20 à 30% de cette offre de base sont disponibles en langue allemande. L'objectif est de créer les fondements d'une offre de formation de base, valable dans un premier temps pour la Suisse alémanique et qui sera ultérieurement étendue à la Suisse romande et au Tessin.

2.3 Centre de compétence central

Dans l'univers pénitentiaire suisse caractérisé par le fédéralisme, le développement de ce curriculum et la diffusion des contenus des enseignements doivent être abordés et gérés de manière centralisée. Seul un Centre de compétence – analogue au centre de formation pour le personnel pénitentiaire – permet de garantir l'homogénéité des contenus des formations. Cependant, cela implique également l'exploitation des synergies et une utilisation des ressources axée sur les objectifs. Toutefois, le Centre de compétence aura encore bien d'autres tâches importantes à accomplir (voir paragraphe 1.6.1).

2.4 Partenaires impliqués dans le projet

L'organisation du projet pendant la phase pilote est unique en Suisse. Une fondation privée souhaite s'engager financièrement dans le système fédéral suisse d'exécution des peines. Cela va conduire à une étroite collaboration avec une œuvre d'entraide privée (Œuvre suisse d'entraide ouvrière - Suisse centrale) et avec les établissements cantonaux d'exécution des peines ou leurs instances dirigeantes. Celles-ci sont organisées en différentes conférences au niveau national.

Ainsi, le Neuner-Ausschuss de la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) est impliqué dans les consultations et les décisions. La CCDJP joue un rôle clé, elle a pris en charge la responsabilité du traitement des questions liées au futur organisme responsable, au financement et au transfert dans la Suisse latine.

Le projet pilote montrera comment les différents organes peuvent collaborer et quelles sont les conditions à satisfaire pour qu'un projet aussi complexe puisse donner naissance à une organisation permanente et stable.

3 Organisation du projet

3.1 Les organes

- Mandant et financement Fondation Drosos, Zurich
 - Mandataire, élaboration du projet global, gestion organisationnelle et administrative du Centre de compétence
(contrat entre la fondation Drosos et l'OSEO Suisse centrale) OSEO Suisse centrale
 - Mise en pratique et développement de la formation de base
(convention entre le Centre de compétence et les établissements d'exécution des peines) Centre de compétence Fep
 - Lieu de mise en pratique Etablissements pénitentiaires

▪ Planification stratégique, coordination avec les acteurs importants de l'exécution des peines en Suisse	Groupe de direction Fep
▪ Gestion du contenu du Centre de compétence	Comité de pilotage Fep
▪ Plate-forme de discussion des acteurs concernés	Comités de communication
▪ Service d'évaluation externe	Université de Fribourg

3.1.1 Mandant

La fondation Drosos a été créée fin 2003. Elle doit sa création à une généreuse initiative privée. A son origine se trouve la volonté d'aider les personnes en situation précaire pour qu'elles puissent mener une vie dans la dignité. Elle est indépendante sur le plan politique, religieux et idéologique.

Les statuts de la fondation exposent en détail ses objectifs. Ils comprennent trois champs d'intervention:

- l'amélioration des conditions de vie
- la promotion des activités créatrices, notamment chez les enfants et les adolescents
- la promotion de la santé

En 2006, conformément au but de la fondation, le conseil de la fondation Drosos a décidé de s'engager financièrement en faveur de la formation initiale et continue dans l'exécution des peines et des mesures en Suisse.

3.1.2 Mandataire

L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO est une œuvre d'entraide nationale intervenant dans différents domaines dans plus de 10 cantons depuis plus de 70 ans. L'OSEO organise notamment, depuis le début des années 80, des programmes de formation et d'emploi pour les personnes sans travail.

Depuis 2001, l'OSEO s'implique dans la formation continue des délinquant(e)s, en étroite collaboration avec différents établissements d'exécution des peines. Elle a ainsi acquis une précieuse expérience, notamment dans l'établissement d'exécution des peines de Schöngrün, dans le centre thérapeutique de Schachen, dans le canton de Soleure, dans l'établissement d'exécution des peines de Bostadel, dans le canton de Zoug, et dans la prison d'Affoltern am Albis.

Pour la durée de la phase pilote, l'association OSEO Suisse centrale prend en charge la responsabilité du projet pour le compte de la fondation Drosos. Elle est chargée de la mise en œuvre du projet, de la réalisation du Centre de compétence Fep, de l'organisation de la formation de base et de son assurance qualité, et aussi de la garantie des évaluations interne (contrôle de la réussite de l'apprentissage) et externe par l'Université de Fribourg.

3.1.3 Centre de compétence Fep

Pendant la phase pilote, le Centre de compétence est responsable de la mise en œuvre opérationnelle du projet. Du point de vue organisationnel et administratif, le Centre de compétence est placé sous l'autorité de l'OSEO Suisse centrale, et sous celle du groupe de direction du point de vue des contenus de la formation. Les tâches du Centre de compétence sont décrites au paragraphe 1.6.1. Pendant la durée du projet pilote, le site du Centre de compétence est à

Lucerne. L'OSEO se réserve la possibilité de changer de site en fonction de l'évolution du projet.

3.1.4 Etablissements d'exécution des peines

Dans les établissements pilotes, en tout au nombre de 6, les formations seront dispensées par le personnel enseignant de l'OSEO pendant une durée de trois ans. Une convention est signée entre l'établissement et le Centre de compétence (voir modèle de convention en annexe). L'établissement d'exécution des peines met à disposition l'infrastructure et les moyens didactiques nécessaires.

3.1.5 Groupe de direction Fep

Le groupe de direction Fep est chargé de la planification stratégique et du perfectionnement de la formation dans l'exécution des peines. Il constitue simultanément un réseau et recueille les demandes des organes concernés. Il comprend environ 11 membres (à ce sujet, voir l'organigramme non définitif, paragraphe 3.2) et se réunit 2 à 3 fois par an. Un cahier des charges détermine les compétences et les responsabilités de ce groupe.

3.1.6 Comité de pilotage

Le comité de pilotage fait partie du groupe de direction et prépare les travaux et les décisions pour cet organe. Le rythme des réunions est plus élevé que celui du groupe de direction (au moins tous les 2 mois). Les membres de ce comité sont des représentants de la fondation Drosos et de la direction de l'OSEO Suisse centrale. De plus, la présence d'un représentant de la direction de l'un des établissements pilotes est souhaitée. Le (la) chef(fe) de projet Fep est représenté(e) avec voix consultative. Un cahier des charges détermine les compétences et les responsabilités de ce comité.

3.1.7 Comités de communication

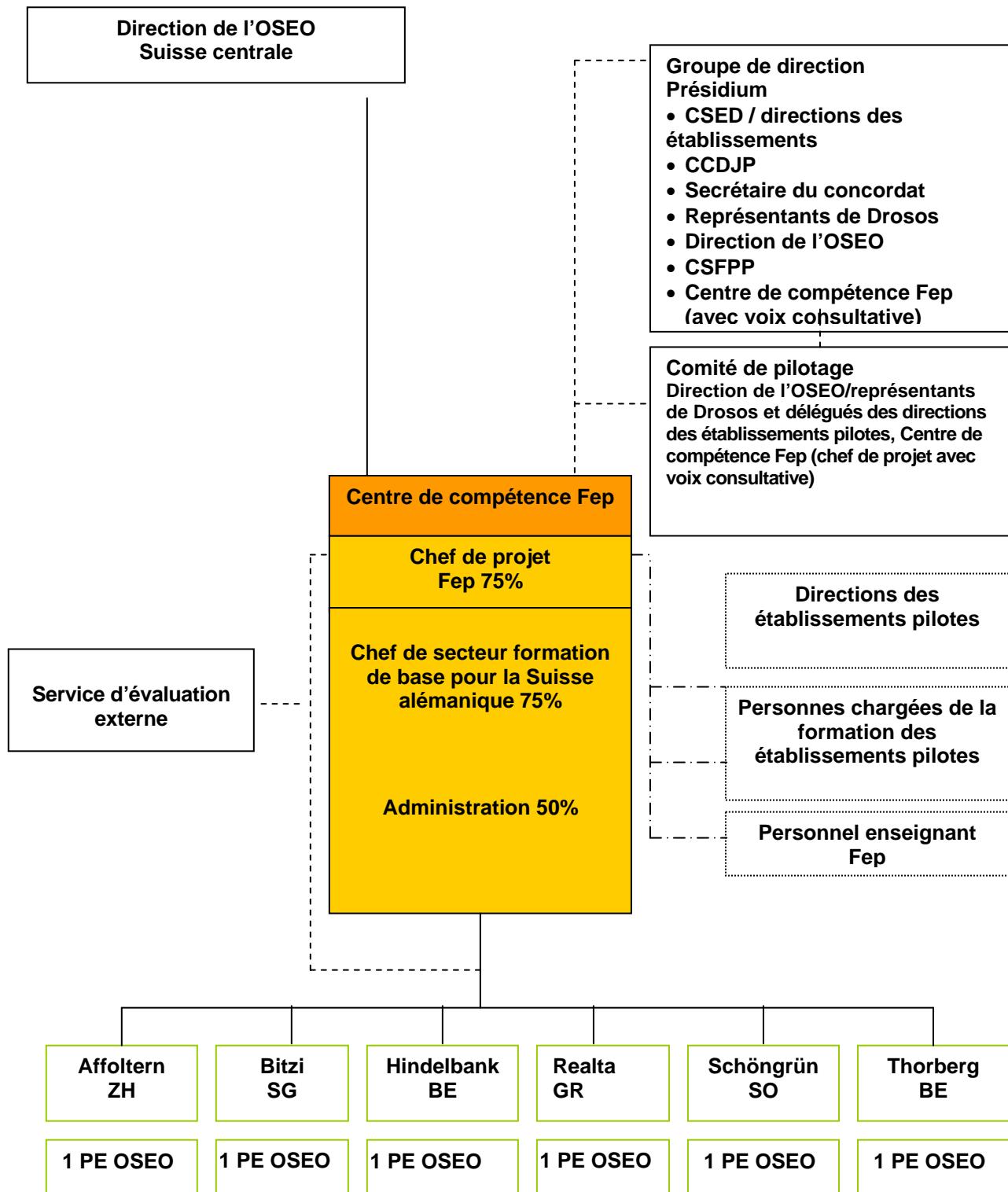
Pour que le Centre de compétence et le curriculum de formation de base puissent évoluer le plus possible d'une manière axée sur la pratique, des possibilités d'échanges d'idées entre les partenaires concernés sont créées: les directions des établissements, les personnes chargées de la formation des établissements pilotes et le personnel enseignant Fep se rencontrent régulièrement, mais aussi en fonction des besoins. De même, ils entretiennent des contacts avec le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire.

3.1.8 Service d'évaluation externe

Une évaluation externe indépendante, confiée à un service extérieur, des processus et du contrôle de la réussite de l'apprentissage est garantie (voir paragraphe 5.2). Les structures de communication et la rédaction des rapports sont régies par un contrat entre l'Université de Fribourg et l'OSEO Suisse centrale (voir aussi paragraphe 4.4 Rédaction des rapports).

3.2 Organigramme

Organisation du projet de formation dans l'exécution des peines



Légende:

- CSED = Conférence suisse des établissements de détention
- CCDJP = Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police
- CSFPP = Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire
- PE = enseignant
- EEP = Etablissement d'exécution des peines
- = Subordination organisationnelle et administrative
- - - = Indications relatives au contenu, collaboration
- - - - = Informations / échange

3.3 Nouvel organisme responsable après la phase pilote

L'organisation du projet décrite ci-dessus prendra fin avec le projet pilote. La fondation Drosos prévoit, à la fin de la phase pilote, de transmettre la responsabilité du projet à un organisme présentant des garanties de stabilité à long terme. La CCDJP s'est déjà déclarée prête à prendre en charge, pendant le projet, l'éclaircissement de la question du nouvel organisme responsable et du financement futur. Le système fédératif d'exécution des peines est ainsi pris en compte. Cette tâche comprend également la question de la forme juridique ultérieure du Centre de compétence.

Le site du Centre de compétence jouera également un rôle capital pour le transfert du projet dans une institution permanente. L'idéal serait de le rattacher au Centre de formation pour le personnel pénitentiaire. Cela permettrait d'exploiter des synergies et des ressources communes et un Centre de compétence serait créé pour toutes les questions d'éducation et de formation.

3.4 Personnel

Les attributions exactes du Centre de compétence sont décrites au paragraphe 1.6.1. Pour l'accomplissement des tâches recensées, le Centre de compétence dispose, pour le poste personnel, des effectifs suivants:

Tableau des postes

Chef(fe) de projet Fep, 75%,	Début 1 ^{er} juillet 07
Chef(fe) de secteur formation de base pour la Suisse alémanique, 75%	Début 1 ^{er} avril 07
Administration du Centre de compétence 50%	Début 1 ^{er} mai 07
6 enseignant(e)s, 440% Suisse alémanique	Début 1 ^{er} août 07

Les tâches annexes telles que la coordination du projet, le contrôle de gestion, la comptabilité, la gestion du personnel, etc. sont effectuées par le secrétariat de l'OSEO Suisse centrale.

3.4.1 Chef(fe) de projet Fep

- Le (La) chef(fe) de projet a la responsabilité opérationnelle du projet Fep, qu'elle est chargée d'organiser et de réaliser. Cette personne met en place le Centre de compétence Formation dans l'exécution des peines et élabore le curriculum de formation de base. Elle est la principale responsable de la réalisation et de la mise en œuvre du concept du projet et de l'ancrage du Centre de compétence dans l'environnement de l'exécution des peines pendant et après la phase pilote. Elle assume la direction technique et celle du personnel pour le (la) chef(fe) de secteur formation de base et pour l'administration de la Fep.

3.4.2 Chef(fe) de secteur formation de base pour la Suisse alémanique

- L'objectif de ce poste est de garantir ou d'assurer la mise en place, l'organisation et la planification de la formation de base dans les établissements pilotes. Il a pour objectif la direction technique et celle du personnel et l'accompagnement des enseignants dans les établissements pilotes.

3.4.3 Administration

- Garantie d'une organisation efficace de l'administration du Centre de compétence Fep et soutien aux collaborateurs du projet Fep.

3.4.4 Enseignant(e) en formation de base

- Ce poste a pour objectif la planification, l'organisation et la mise en œuvre de la formation de base en collaboration avec les responsables des établissements, l'enseignement aux détenu(e)s conformément au curriculum et au contenu des enseignements du Centre de compétence, ainsi que le développement et l'évaluation de l'offre de formation en accord avec le (la) chef(fe) de secteur formation de base Fep.

4 Calendrier

4.1 Durée du projet pilote

Le projet pilote durera 3 ans et 2 mois. Sont prévues l'introduction et la mise en œuvre pendant trois ans de la formation de base dans six établissements d'exécution des peines de Suisse alémanique. Le Centre de compétence sera également géré sous le statut pilote pendant trois ans et deux mois; la mise en place du Centre de compétence est encore à la phase préparatoire. Il est prévu une évaluation externe qui recueille les données correspondantes pendant trois ans, rédige chaque année des rapports intermédiaires et rédige aussi un rapport final une fois les données collectées. C'est pourquoi l'évaluation demandera trois ans et 5 mois.

Le tableau ci-dessous indique le déroulement du projet et la responsabilité financière.

4.2 Phases du projet

Etablissements pilotes	Part.	2006	2007		2008		2009		2010		2011 et années suivantes	
			1 ^{er} semestre	2 ^e sem.	1 ^{er} sem.	2 ^e sem.						
Affoltern	24			D	D	D	D	D	D	EEP	EEP	EEP
Bitzi	16			D	D	D	D	D	D	EEP	EEP	EEP
Hindelbank	24			D	D	D	D	D	D	EEP	EEP	EEP
Realta	24			D	D	D	D	D	D	EEP	EEP	EEP
Schöngrün	24			D	D	D	D	D	D	EEP	EEP	EEP
Thorberg	24			D	D	D	D	D	D	EEP	EEP	EEP
Préparation		OSEO-SC/ Drosos										
Centre de compétence				D	D	D	D	D	D	CCDJP	CCDJP	CCDJP
Evaluation			D	D	D	D	D	D	D			

Légende:

Formation de base (3 ans)	Financement par la fondation Drosos avec participation de l'établissement d'exécution des peines (01.08.07 – 31.07.2010)
Formation de base	Financement par les établissements d'exécution des peines (phasage au cas par cas à partir de 2008, 100% à partir du 01.08.2010)
Phase de préparation Fep	Financement par la fondation Drosos / l'OSEO (100% 2005 – 31.07.2007)
Centre de compétence (3 ans 2 mois)	Financement par la fondation Drosos (01.08.07 - 30.09.2010)
CCDJP	Financement conformément à une proposition de la CCDJP / Neuner-Ausschuss (à partir du 01.10.2010)
Evaluation (3 ans 5 mois)	Financement par la fondation Drosos (01.05.07 – 30.09.2010)
D	Fondation Drosos
EEP	Etablissement d'exécution des peines

4.3 Phase pilote de 2007 à 2010

2007	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Début de la mise en place du Centre de compétence												
Entrée en fonction du chef de secteur formation de base												
Recrutement du personnel enseignant des établissements pilotes												
Recrutement de la cheffe de projet et de l'administration												
Mise en service du Centre de compétence												
Entrée en fonction de l'administration												
Entrée en fonction de la cheffe de projet Fep												
Entrée en fonction/formation/initiation du personnel enseignant												
Formation de base dans 6 établissements pilotes												
Début de l'évaluation par l'Université de Fribourg												
2008	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formation de base dans 6 établissements pilotes												
Rapport d'évaluation intermédiaire de l'Université de Fribourg												
2009	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formation de base dans 6 établissements pilotes												
Rapport d'évaluation intermédiaire de l'Université de Fribourg												
2010	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formation de base dans 6 établissements pilotes												
Rapport d'évaluation finale de l'Université de Fribourg												
Passage du relais de la formation de base aux établissements												
Transfert du Centre de compétence au nouvel organisme responsable												
Continuation de l'exploitation du Centre de compétence par le nouvel organisme responsable												
Poursuite de la formation de base par les établissements												
Début de la formation de base dans d'autres établissements suisses d'exécution des peines												

4.4 Rédaction des rapports

Les responsables de l'évaluation externe informent périodiquement le (la) chef(fe) de projet Fep, au sens d'une évaluation formative du processus, de l'état de leur appréciation du processus du projet et aident ainsi le (la) chef(fe) de projet à optimiser en permanence le déroulement du projet. Il est prévu d'organiser au moins deux réunions annuelles. L'une doit avoir lieu avant le début du cycle d'évaluation annuel et une deuxième est prévue à l'issue du cycle d'évaluation, quand seront disponibles les premiers résultats sous forme d'un rapport intermédiaire, l'ordre du jour des débats devant comporter les questions des interlocuteurs à propos du contenu ainsi que les demandes d'ordre organisationnel de l'équipe d'évaluation. Parallèlement, auront lieu si nécessaire des échanges entre projet et évaluation.

Comme cela est déjà décrit dans le chapitre sur l'organisation du projet (paragraphe 3), toutes les personnes participant au projet sont réunies dans différents organes. Pour les organes décrits dans les paragraphes 3.1.3, 3.1.5 - 3.1.7, les cahiers des charges, qui déterminent non seulement les compétences et les obligations, mais aussi les moyens de communication, seront disponibles au début du projet pilote.

5. Finances

5.1 Plan de financement

Les coûts globaux du projet pour le fonctionnement du Centre de compétence (3 ans et 2 mois), la formation de base dans 6 établissements pendant 3 ans et l'évaluation externe (3 ans et 5 mois) s'élèvent à CHF 4,1 millions budgétisés, en plus des frais d'investissements et d'une réserve définie. La fondation Drosos participe à ces coûts à hauteur de CHF 5 millions au maximum pendant la phase pilote.

5.2 Formation de base

Dans les contrats bilatéraux avec les établissements, on étudiera et on s'efforcera de parvenir, pendant les trois ans de la phase pilote, à une possibilité de cofinancement individuel allant croissant de la formation de base par chacun des établissements.

A l'issue de la phase pilote, la fondation Drosos cessera de financer la formation de base et passera le relais aux établissements pilotes qui devront assurer le financement à partir de la 4^e année de service. Les coûts sont de CHF 25 000.- à 30 000.- par groupe de participants à la formation de base et par an.

5.3 Centre de compétence

Au cours de la phase pilote (3 ans et 2 mois), le financement du Centre de compétence est entièrement assuré par la fondation Drosos. La fondation Drosos se réserve le droit de faire appel à d'autres sources de financement pour ces dépenses.

A l'issue de la phase pilote, le financement du Centre de compétence par la fondation Drosos prendra fin. Pendant la phase pilote, il conviendra de rechercher, en étroite collaboration avec la CCDJP ou le Neuner-Ausschuss, les possibilités appropriées pour la poursuite du financement et la désignation du futur organisme responsable.

5.4 Evaluation

Au cours de la phase pilote (3 ans et 5 mois), le financement de l'évaluation externe est entièrement assuré par la fondation Drosos. La fondation Drosos se réserve le droit de faire appel à d'autres sources de financement pour ces dépenses.

Le budget détaillé pour la phase pilote (point 4.2), incluant une liste des investissements prévus pour le Centre de compétence Fep, a été soumis à la fondation Drosos.

6 Evaluation

6.1 Résultats de recherches nationales et internationales

Dans le cadre de manifestations du Conseil de l'Europe, l'efficacité des offres de formation a été évoquée à plusieurs reprises. L'European Prison Education Association (EPEA, fondée en 1991), une organisation non gouvernementale comptant 800 adhérents venus de 35 pays, joue un rôle important dans ce domaine. L'EPEA, qui s'appuie sur la recommandation du Conseil de l'Europe déjà évoquée (R 89), organise régulièrement des conférences. En général, lors de ces manifestations, la Suisse est également représentée par des conférenciers. La Grande-Bretagne occupe une position de leader dans le domaine de la formation dans l'exécution des peines, notamment parce que le Parlement accorde une grande importance à ces questions. Un rapport sur l'éducation en prison a ainsi été publié l'an dernier. Dans les pays scandinaves,

la formation dans l'exécution des peines constitue également une part importante des efforts en vue d'une resocialisation réussie. Des études scientifiques montrent également l'effet positif de la formation sur la diminution des actes criminels. Des résultats clairs ressortent des études sur les programmes de développement de la formation générale en prison existant aux Etats-Unis, mais aussi en Australie. La question de la probabilité des récidives a souvent été étudiée dans ces études. Là encore, les résultats sont positifs: la probabilité de récidive est plus faible chez les détenus qui suivent des programmes de formation.

6.2 Evaluation du projet pilote

L'évaluation du projet comprend aussi l'assurance qualité, assurée par le Centre de compétence Fep, mais également par le personnel enseignant (évaluation interne). Ce dernier effectue aussi le contrôle des apprentissages avec les participants à l'offre de formation. Celui-ci est vérifié par le service d'évaluation externe au sens d'une météo-évaluation. L'évaluation externe du projet est réalisée par Dr Ueli Hostettler, maître-assistant au département Travail social et politiques sociales de l'Université de Fribourg. En plus de l'évaluation du processus, l'évaluation du résultat, tant du point de vue institutionnel que du point de vue individuel, figure au premier plan. De plus, afin d'avoir une vue d'ensemble, une analyse des effets et du rapport coûts-profits, sur lesquelles pourraient s'appuyer les décisions relatives à la poursuite du projet, devraient être réalisées.

La création d'un groupe de contrôle est abandonnée. Outre des raisons éthiques (l'exclusion de personnes d'une offre/de prestations qui, par définition, doivent être accessibles à tous), ce sont surtout des motifs résidant dans un contrôle des variables importantes rendu plus compliqué qui sont incompatibles avec un protocole expérimental avec groupe de contrôle. Dans la situation actuelle, l'aspect «Réduction du risque de récidive par des efforts de formation» inscrit dans l'objectif primordial ne peut pas être isolé et contrôlé de manière satisfaisante, ni pour le moment ni à plus longue échéance. Il convient de partir du fait que la formation, conjuguée à d'autres facteurs, peut avoir des effets positifs et que la réussite à long terme dépend, d'une part, du bénéficiaire de la formation, mais aussi, d'autre part, d'un grand nombre de paramètres incontrôlables.

En d'autres termes, il existe une raison faisant que la création d'un groupe de contrôle contredit les principaux objectifs du projet et une seconde raison à rechercher dans le peu de perspectives de réussite d'un tel protocole expérimental (du point de vue de la procédure).

Il faut également prendre en compte les raisons qui plaignent en défaveur de la formation d'un groupe de contrôle, telles qu'elles figurent en page 11 dans l'aide-mémoire de l'Office fédéral de la justice (version de février 2003) pour les requérants et des responsables de l'évaluation.

Le concept d'évaluation du 28 août 2006 et le concept supplémentaire élaboré le 4 janvier 2007 par Dr Ueli Hostettler, du département Travail social et politiques sociales de l'Université de Fribourg, font partie intégrante de ce concept.

7. Difficultés éventuelles

Pour un projet aussi complexe, des difficultés peuvent survenir lors de la mise en œuvre. Il est possible que

- l'embauche d'un(e) chef(fe) de projet qualifié(e) prenne plus ou moins de temps (délais de préavis, etc.);
- les conventions avec certains établissements pilotes puissent être conclues en retard pour des raisons financières (ou, éventuellement, parce que la volonté politique fait défaut). Cela aurait surtout des conséquences négatives sur le budget et sur l'évaluation;
- la formation de base doive être interrompue dans certains établissements;
- le recrutement du personnel enseignant ne soit pas réalisé dans les délais, ce qui entraînerait un report du début de la formation dans les différents établissements. Il est également possible que la qualité exigée fasse défaut du côté du personnel enseignant. Dans les deux cas, cela causerait vraisemblablement du retard, ce qui entraînerait un raccourcissement de la durée du projet dans les établissements concernés;
- le personnel enseignant change trop fréquemment dans les établissements d'exécution des peines et donc que la continuité du processus d'introduction et de développement de la formation de base ne soit pas assurée;
- l'ancrage et le transfert du Centre de compétence dans un financement et un organisme responsable garantis ne puissent pas être réalisés en temps utile à cause de la structure cantonale et fédérative;
- des difficultés supplémentaires puissent survenir sur le plan de la logistique et du personnel lors d'un transfert éventuel du site du Centre de compétence pendant la phase pilote.

Bibliographie

Callan Victor et John Gardner (2005): Vocational education and training provision and recidivism in Queensland correctional institutions, Adelaide: National Centre for Vocational Education Research (NCVER)

County Governor of Hordaland - Department of Education (2004): Research-Based Evaluation of Education in Norwegian Prisons. Recommendations from the Group nominated to monitor the evaluation of education in Norwegian prisons, Bergen, mars

Duguid Stephan, Colleen Hawkey und Wayne Knights (1998): Measuring the Impact of Post-Secondary Education in Prison, Journal of Offender Rehabilitation, 47:2, 74-85

Fabelo Tony (2003): The Impact of Prison Education on Community Re-integration of Inmates: The Texas Case, Journal of Correctional Education, 3, 106-110

Harer Miles D. (1995): Prison Education Program Participation and Recidivism: A Test of the Normalization Hypothesis, Federal Bureau of Prisons Office, Office of Research and Evaluation, Washington DC

House of Commons – Education and Skills Committee (2005): Prison Education. Seventh Report of Session 2004-05, mars

Koudahl Peter (2006): Evaluation of Danish Prison Education (Evaluering af resultaterne den eksisterende faengselsundervisning. Et pilotprojekt), résumé en anglais, Université pédagogique danoise

Lochner Lance et Enrico Moretti (2004): The Effect of Education on Crime: Evidence from Prison Inmates, Arrests, and Self-Reports, The American Economic Review, mars, 155-189

Menétry-Savary Anne-Catherine (2002): Pour la formation en prison. 02.3261 – Motion présentée au Conseil national, 18 juin

Norwegian Ministry of Education and Research (2004): Education and Training in the Correctional Services, Short Version of Report no. 27 to the Storting (2004-2005)

Tyler John H. et Jeffrey R. Klein (2004): Prison-Based Education and Re-Entry into the Mainstream Labor Market, in: Bushway Shawn, Michael Stoll und David Weiman [Hrsg.]: The Impact of Incarceration on Labor Market Outcomes, New York: Russell Sage Foundation Press

Vacca James S. (2004): Educated Prisoners Are Less Likely to Return to Prison, Journal of Correctional Education, décembre

Rédactrices et rédacteurs

Felix Föhn

Directeur de l'OSEO Suisse centrale
Chef de projet Fep par intérim
OSEO Suisse centrale
Obergrundstrasse 70, 6000 Lucerne 4
felix.foehn@sah-zs.ch
041 418 71 81

Dölf Ehrler

Chef de secteur formation dans l'exécution des peines à l'OSEO de Suisse centrale
Chef de secteur formation de base pour la Suisse alémanique
OSEO Suisse centrale
Obergrundstrasse 70, 6000 Lucerne 4
doelf.ehrler@sah-zs.ch
079 758 97 77

Luzia Gassner

Psychologue du travail et des organisations HES/APSPA
Membre du comité de l'OSEO Suisse centrale
Langholzstrasse 36a, 6330 Cham
gassner@1st.ch
079 502 64 78

en étroite collaboration avec

Priska Schürmann

Dr rer. pol.
Experte spécialisée à la fondation Drosos
Konzeptberatung Freiheitszug /
stationäre Erziehung
Jungfraustrasse 26, 3005 Berne
priska.schuermann@bluewin.ch
031 351 31 95