

OLIVER RIPPSTEIN

Responsable du secteur exécution des peines
Établissement Grosshof, Kriens

Vous êtes cadre dans le domaine de la privation de liberté, plus précisément dans un établissement d'exécution des peines et des mesures: qu'implique une telle position?

Tout mon travail repose sur le professionnalisme. Je dois agir de manière professionnelle, avec les détenus, avec mes collègues mais aussi avec tous les autres groupes et partenaires de dialogue tant à l'interne qu'à l'externe. C'est l'attitude de base, la seule qui vaille au quotidien. Cette attitude exige un grand sens de la communication et de la hiérarchie: toutes les personnes impliquées doivent être associées au processus de communication; aucune demande ni aucun besoin exprimé ne peut jamais être ignoré. Dans notre milieu, il est essentiel de tenir ses engagements. Toute personne qui exprime une demande ou un besoin a droit d'obtenir une réponse, qu'elle soit positive ou négative. Ce sens des obligations revêt énormément d'importance. En tant que cadre, je suis conscient, avec mon équipe, de devoir donner l'exemple.

Par ailleurs, dans mon domaine, on attend d'un cadre qu'il soit proactif, c'est-à-dire qu'il repère les problèmes, formule des solutions et les mette en œuvre. C'est là que les partenariats interdisciplinaires jouent un rôle fondamental. Les solutions et les changements doivent faire l'unanimité et être assumés par tout le monde: c'est la clé.

Justement, pouvez-vous nous en dire plus sur les attentes dont un cadre fait l'objet dans le domaine de la privation de liberté?

Comme je l'ai déjà dit, on attend de lui du professionnalisme, le sens de l'engagement, un tempérament proactif. Et puis, qu'il prenne des décisions, parce que c'est son devoir. Beaucoup de membres des directions sont frileux, ils ont peur des réactions et des retours de leur hiérarchie et de leurs collaborateurs. Et bien, je pense qu'au contraire, il faut avoir le courage de se remettre sans arrêt dans une dynamique décisionnelle. Décider, c'est s'exposer, encore et encore. Il faut prendre cette pression au sérieux et trouver des manières durables de l'affronter, ce qui nécessite de la réflexion.

Qu'est-ce qui vous a motivé à suivre la formation de cadres du CSFPP?

D'avoir l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences et d'échanger avec les spécialistes du sujet, que ce soit d'autres participants ou des enseignants. Ces échanges, c'est du donnant-donnant: les participants viennent avec leurs expériences et leur point de vue de praticiens, les enseignants apportent les bases théoriques qui permettent de faire le lien avec le terrain.

▪ S K J V ▪ ▪
▪ ▪ C S C S P
C S C S P ▪ ▪

Chacun donne ce qu'il a à donner et prend ce qu'il a à prendre. C'est la grande différence entre cette formation et la formation de base, qui consiste essentiellement à acquérir des contenus liés à la matière.

Qu'est-ce qui vous a le plus marqué dans la formation de cadres du CSFPP?

Le module sur la direction! C'est vraiment ce cours qui a été le plus fondamental et qui m'a aussi permis d'entrer dans les autres thématiques. L'encadrement socio-professionnel, l'éthique, la santé, la psychiatrie et tous les autres sujets que nous avons abordés étaient systématiquement mis en rapport avec des questions de direction et donc, c'était à chaque fois utile d'en parler. En plus, nous avons toujours eu l'opportunité d'être nous-mêmes des élaborateurs de contenu. L'accès direct à la matière a été et reste fondamental: autrement, jamais la formation pilote n'aurait été porteuse d'autant de résultats.

Vous arrivez presque au bout de la formation de cadres. Dans quelle mesure vous a-t-elle déjà été utile?

J'ai déjà profité des différents réseaux auxquels j'ai eu accès. On crée des liens, par exemple entre participants et enseignants qui sont aussi dans la pratique. D'ailleurs, à ce propos, j'aimerais souligner que le réseau se constitue autour du terrain et autour de la matière. Nous n'avons absolument pas pour intention de thésauriser le savoir. Au contraire: nous aspirons à partager avec tous les protagonistes du domaine de la privation de liberté les connaissances élaborées en commun pendant le cours, et à les amplifier.

La formation est constituée de modules qui se déroulent tous de la même manière: présentation du contenu théorique élaboré individuellement et comparaison avec les expériences vécues sur le terrain, puis analyse réflexive en groupe. Grâce à cette méthode, on parvient à éclairer de nombreuses questions et thématiques. Par exemple, il est apparu que certaines problématiques sont liées à des régimes de détention particuliers, que d'autres se rapportent à des différences culturelles – et ce n'est pas ce qui manque dans le système fédéraliste suisse – que d'autres enfin s'expliquent par le fait que les établissements ou les cantons ont évolué différemment.

Vous voulez dire que, d'un point de vue méthodologique, la formation a toujours privilégié une approche comparatiste?

Oui, même si sur certaines questions, nous ne nous sommes pas arrêtés à une comparaison ou à une analyse. Nous ne nous sommes pas contentés de mettre en œuvre les connaissances acquises, chacun dans son établissement: la formation de cadres nous a menés encore plus loin. Nous avons retravaillé les expériences pour en retirer la substantifique moelle. Selon ce principe, nous sommes notamment parvenus à élaborer un profil d'exigences dans le domaine du développement de compétences, destiné aux collaboratrices et aux collaborateurs du domaine des privations de liberté.

Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste ce profil d'exigences?

À la fin du module «Univers carcéral», nous avons directement réinvesti les connaissances acquises. Nous avons élaboré en commun un profil d'exigences dans le domaine du développement des compétences. Ce profil est destiné aux collaboratrices et aux collaborateurs de la privation de liberté. La liste énumère les compétences et les exigences spécifiques, absolument indispensables à l'exercice d'un métier dans le domaine. Ces exigences sont clairement définies. Le profil peut désormais être utilisé partout, en particulier pour la formation du personnel pénitentiaire.

En mai 2013, vous aurez terminé votre formation. Quelles sont vos attentes pour la suite?

J'espère que mes compétences professionnelles seront reconnues et valorisées. C'est aussi ce que je souhaite à tous ceux qui vont terminer en même temps que moi. J'espère que les décideurs se rendront compte qu'il y a des spécialistes et qu'il n'est plus nécessaire de recruter les cadres du domaine privation de liberté exclusivement dans des secteurs professionnels adjacents. Les compétences sont désormais disponibles à l'interne et vont continuer à s'y développer.

Quelle est votre vision pour l'avenir de la formation? Comment voyez-vous la formation des cadres dans le futur?

À mon avis, les premiers pas ont été couronnés de succès! Il faut continuer à proposer cette formation et en même temps à la développer. Elle doit toujours se concentrer sur les problématiques spécifiques au domaine de la privation de liberté. Il vaudrait la peine d'avoir encore plus d'enseignants qualifiés. Le savoir individuel de chacun des participants doit être mis en valeur et au service de la résolution en commun d'une problématique, comme nous l'avons expérimenté pendant la formation pilote. Ce type d'attitude, lié à un apprentissage moderne et durable, devrait devenir une culture. Ce serait une immense valeur ajoutée si à l'avenir des personnes issues de chaque niveau hiérarchique et de chaque orientation professionnelle pouvaient participer activement au développement de l'expertise et à la résolution de problèmes. Ma vision pour le CSFPP: Faire vivre cette culture.

Kriens, novembre 2012