



Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug
Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales
Centro svizzero di competenze in materia d'esecuzione di sanzioni penali

CAHIER DE CHARGES TYPE DE RÉFÉRENT·E CANTONAL·E EN MATIÈRE DE FORMATION DANS LE DOMAINE DES PRIVATIONS DE LIBERTÉ (RCF)

Décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

1.	CONTEXTE	3
1.1	Introduction	3
1.2	But	3
1.3	Rôle	3
1.4	Taux d'activité.....	3
1.5	Salaire	3
2.	BASES LÉGALES ET BASES STRATÉGIQUES	4
3.	ACTIVITÉS	5
3.1	Activités principales.....	5
3.2	Activités supplémentaires.....	5
4.	PROFIL SOUHAITÉ	6

1. CONTEXTE

1.1 Introduction

Pour atteindre le modèle cible du projet NewLearning (NeL), une stratégie de mise en œuvre comprenant plusieurs mesures a été créée et validée par la CCSPC ainsi que par le conseil de fondation du CSCSP. De plus, la stratégie numérique 2030, validée par la CCSPC, conforte les mesures à prendre.

La diversité des offres, les modalités de formation ainsi que les formats numériques représentent un défi considérable en termes de continuité. C'est pourquoi il est important que les cantons se concertent étroitement avec le CSCSP afin de garantir une mise en œuvre commune. Un cahier de charges d'un référent·e cantonal·e en matière de formation dans le domaine des privations de liberté (RCF) fait partie d'une mesure du projet NeL.

1.2 But

Pour garantir un contact permanent entre tous les prestataires de formations (CSCSP, cantons, institutions, etc.), chaque canton désigne un RCF afin d'assurer ce lien.

1.3 Rôle

En tant que lien entre le CSCSP, les cantons, les institutions et les personnes désignées dans les institutions (coaches, formatrices-teurs, représentant·e·s de la formation, etc.), le/la RCF assure la concertation sur les offres et les modalités de formation, y compris les formats numériques.

1.4 Taux d'activité

Afin de tenir compte du but recherché, il est recommandé de prévoir pour le RCF un ratio de 1 pour 200 collaboratrices-teurs ou d'au moins un pourcentage de poste de 0,5 par collaboratrice-teur.

1.5 Salaire

Chaque canton et chaque institution devrait envisager une reconnaissance en termes de salaire, que la fonction de RCF soit un poste nouvellement créé ou une revalorisation du poste de base.

2. BASES LÉGALES ET BASES STRATÉGIQUES

Les bases juridiques et stratégiques suivantes constituent le cadre de l'activité du RFC :

La Recommandation européenne¹ Rec(2006)2-rev définit l'importance de la formation du personnel des privations de liberté.

Dans un système fédéraliste, il est d'autant plus important de rassembler les forces des différentes entités étatiques pour atteindre des formations de qualité, réfléchie et complémentaires.

Afin d'assurer cette conception uniforme de la formation dans les privations de liberté, il est important de privilégier une étroite collaboration entre le CSCSP, les cantons et les institutions afin de définir le contenu de la formation des personnels des privations de liberté.

Comme l'indiquent à leurs articles respectifs **Les Lignes directrices des trois Concordats (CL², OSK³, NWI⁴)**: « La formation des collaboratrices et des collaborateurs (...) est une tâche commune des cantons et du CSCSP ; elle consiste en un cours de base dans les cantons et une formation de base au CSCSP, soit cursus préparant à l'obtention du brevet fédéral d'agente/agent de détention ».

De plus, **Les Lignes directrices des trois Concordats (CL⁵, OSK⁶, NWI⁷)** précisent également que : « La formation continue du personnel a pour but de renouveler, d'approfondir ou d'élargir les qualifications professionnelles ou d'acquérir de nouvelles qualifications. Les collaborateurs sont tenus d'adapter régulièrement les connaissances et les compétences nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles en fonction des développements en la matière ».

Bases stratégiques :

- **Stratégie numérique 2030, CCSPC**
- **Modèle cible NewLearning, CSCSP**
- **Stratégie d'implémentation NeL3, CSCSP**
- **Règlement de formation, CSCSP**

¹ Recommandation Rec(2006)2-rev du Comité des Ministres aux États membres sur les Règles pénitentiaires européennes (art. 81.1/ 81.2/ 81.3/ 81.4)

² Concordat latin, Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention du 21 avril 2020 (3.2 al.1, al. 3 / 5.3 / 6).

³ Ostschweizer Strafvollzugskommission, Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 3. April 2020 (3.2 al.1, al. 4 / 5.3 / 6)

⁴ Richtlinie der Konkordatskonferenz des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweizer Kantone betreffend das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 20. März 2020 (Art. Art.4 al. 1, al. 4 / 10 / 11)

⁵ Concordat latin, Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention du 21 avril 2020 (3.2 al.1, al. 3 / 5.3 / 6).

⁶ Ostschweizer Strafvollzugskommission, Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 3. April 2020 ((3.2 al.1, al. 4 / 5.3 / 6)

⁷ Richtlinie der Konkordatskonferenz des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweizer Kantone betreffend das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 20. März 2020 (Art. Art.4 al. 1, al. 4 / 10 / 11)

3. ACTIVITÉS

Pour accomplir son mandat, la/le RCF doit être proche de la réalité du travail des collaboratrices et collaborateurs et disposer d'un pouvoir de décision adéquat pour mettre en œuvre les objectifs du mandat.

3.1 Activités principales

Le mandat de la/du RCF comprend les tâches principales suivantes :

- Être la personne de référence pour toutes les questions de formation au sein du canton
- Garantir l'échange des informations pertinentes dans le domaine de la formation entre les différents acteurs et participer aux rencontres annuelles d'échange des RCF et le cas échéant d'autres manifestation.
- Se coordonner et collaborer avec le CSCSP, les institutions ainsi que tout autre service cantonal concerné par un projet de formation
- Recueillir et anticiper les besoins quantitatifs de formation pour son canton et en faire part au CSCSP
- Identifier, définir et anticiper les besoins qualitatifs de formation pour son canton et en discuter avec le CSCSP
- Soutenir la stratégie numérique dans le domaine des privations de liberté ainsi que le processus de Newlearning, ceci dans le respect de la *Charte de formation dans le domaine des privations de liberté*

3.2 Activités supplémentaires

Les tâches suivantes dépendent des besoins et de l'organisation des cantons :

- Représenter son canton pour toutes les questions de formation dans le cadre des différentes commissions ou groupes de travail organisés notamment par le CSCSP
- Garantir la planification et l'organisation de toutes les formations (y.c stages internes et/ou externes) nécessaires à atteindre les objectifs fixés pour la formation de base, continue et de cadres
- S'assurer du transfert des connaissances (de la théorie à la pratique) de la formation de base en collaboration avec les coaches de la pratique
- Coordonner l'activité des coaches de la pratique et garantir l'adéquation de leurs compétences à leurs responsabilités
- Sur la base de l'analyse des besoins qualitatifs, prendre les mesures nécessaires et dimensionnées à la mise en place de formations spécifiques à son canton

■ S K J V ■ ■
 ■ ■ C S C S P
 C S C S P ■ ■

4. PROFIL SOUHAITÉ

	Formation professionnelle ou formation continue	Expérience professionnelle	Connaissances, capacités et attitudes particulières
Minimum requis	Certificat FSEA ou s'engager à le faire Brevet FSEA un atout	Expérience dans le domaine des privations de liberté Expérience dans la formation (d'adultes) ou d'encadrement	Sens de la collaboration Grande capacité de communication et de négociation Planification Organisation et sens des priorités Ouverture d'esprit