

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

CAHIER DE CHARGES

COACH DE LA PRATIQUE

Juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

1.	DESCRIPTION DU POSTE	3
1.1	Identification du poste	3
1.2	Taux d'encadrement	3
1.3	Reconnaissance et valorisation de la fonction	3
2.	ACTIVITÉS PRINCIPALES	4
2.1	Selon les bases légales	4
2.2	Autres activités principales	5
3.	ACTIVITÉS : MANDAT	6
3.1	Accompagner	6
3.2	Soutenir	6
3.3	Vérifier le succès de l'apprentissage	6
3.4	Évaluer les performances	6
3.5	Assurer le transfert des connaissances et de l'éthique professionnelle	7
3.6	Planifier et organiser	7
4.	EXIGENCES REQUISES	8
5.	COMPÉTENCES	9
5.1	Compétences de base	9
5.2	Compétences spécialisées	9

1. DESCRIPTION DU POSTE

1.1 Identification du poste

La ou le coach de la pratique est la personne de référence pour la collaboratrice ou le collaborateur qui commence sa formation professionnelle d'agent-e de détention au CSCSP. Tout au long de la formation, elle ou il l'accompagne dans le développement de ses connaissances (savoir), de ses aptitudes (savoir-faire) et de ses attitudes (savoir-être) en vue des compétences professionnelles¹ à atteindre. La ou le coach de la pratique fait le lien entre la personne en formation, l'institution, le CSCSP et d'éventuels autres services.

La personne devrait accepter le poste de coach de la pratique de manière volontaire. Une obligation devrait être l'exception et l'ultima ratio.

1.2 Taux d'encadrement

a. Pour assurer le suivi, le taux d'encadrement préconisé est d'un-e coach pour quatre personnes en formation au maximum.

b. La ou le coach de la pratique doit avoir suffisamment de temps pour accompagner une personne en formation et disposer des ressources nécessaires pour garantir un suivi optimal. Il faut prévoir une charge de travail de 5 % par personne en formation.

c. En cas d'absence de la coach ou du coach de la pratique, l'institution doit garantir une suppléance qui permet de maintenir la qualité du suivi.

1.3 Reconnaissance et valorisation de la fonction

La fonction de coach de la pratique est une valorisation du poste de base en institution et une plus-value pour la formation du personnel des institutions de privations de liberté. De ce fait, elle devrait être non seulement reconnue en tant que telle, mais valorisée (rémunération, indemnités, honoraires, compensation d'heures supplémentaires, congés, etc.).

Chaque institution doit étudier la possibilité de cette reconnaissance et valorisation.

¹ Compétences définies par le profil de qualification du 30 octobre 2017 ; [2019_03_29_F_PO_EP.pdf \(cscsp.ch\)](#)

2. ACTIVITÉS PRINCIPALES

2.1 Selon les bases légales

- **Art. 8 du règlement de la formation du CSCSP**

Transmission commune des compétences

¹ La transmission des compétences est une tâche commune des établissements de privation de liberté, des Cantons et du CSCSP. Ces derniers conviennent des critères de performance de chaque compétence opérationnelle à transmettre dans le cadre de la Formation de base ou des cours préparatoires organisés dans les Cantons ou dans les établissements de privation de liberté.

² Les coaches de la pratique qui travaillent dans les établissements de privation de liberté accompagnent sur place les participants à la Formation de base, s'assurent de l'acquisition des compétences opérationnelles attribuées aux cantons et aux établissements de privation de liberté, et les contrôlent conformément à l'art. 15.

- **Art. 15 du règlement de la formation du CSCSP**

Preuve de performance en institution

¹ Le formulaire concernant la preuve de performance en institution relative à la formation pratique dans un établissement de privation de liberté et à la formation théorique dans le Canton, doit être dûment rempli et remis par les participants 18 mois au plus tard après le début de la formation.

² La preuve de performance est évaluée comme « réussie » ou « non réussie » par le coach de la pratique responsable et par la direction de l'établissement.

³ La procédure en cas de non-réussite de la preuve de performance est fixée par les dispositions cantonales respectives.

Ces fondements juridiques prévoient les principales activités suivantes pour la ou le coach de la pratique :

- Accompagner ;
- S'assurer que les compétences opérationnelles sont acquises ;
- Contrôler.

- **Les trois concordats**

Concordat latin

Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention du 21 avril 2020 (5.2.3 Coaches)

Ostschweizer Strafvollzugskommission

Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 3. April 2020 (5.2.3. Praxiscoach)

Richtlinie der Konkordatskonferenz des Strafvollzugskonkordats der Nordwest- und Innerschweizer Kantone betreffend das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 20. März 2020 (Art. 9 Praxiscoach)

¹ Les coaches soutiennent, pendant toute la période de formation, les collaborateurs sur leur lieu de travail en établissements de détention en leur permettant d'acquérir et d'appliquer les compétences théoriques et pratiques requises.

² Ils vérifient et confirment le succès de l'apprentissage du cours de base par un dossier d'intégration.

³ Ils surveillent et contrôlent l'acquisition des compétences professionnelles dans la pratique, documentent le déroulement de la formation et évaluent les performances à l'aide d'une attestation notée.

Les lignes directrices des concordats prévoient les principales activités suivantes pour la ou le coach de la pratique :

- Soutenir : acquérir et appliquer les compétences théoriques et pratiques ;
- Vérifier et confirmer le succès de l'apprentissage ;
- Surveiller et contrôler l'acquisition des compétences opérationnelles dans la pratique ;
- Documenter le déroulement de la formation ;
- Évaluer les performances.

2.2 Autres activités principales

- Transférer les connaissances (de la théorie à la pratique)
- Planifier et organiser des stages internes et/ou externes afin d'atteindre les objectifs requis pour la preuve de performance en institution
- Se coordonner et collaborer avec l'institution, le CSCSP et d'éventuels autres services

3. ACTIVITÉS : MANDAT

Pour accomplir le mandat, la ou le coach de la pratique doit être proche de la réalité du travail de la personne en formation.

3.1 Accompagner

La ou le coach de la pratique accompagne la personne en formation :

- Avant le début de la Formation de base ;
- Pendant la Formation de base ;
- En cas d'échec.

La ou le coach de la pratique informe la personne sur l'accompagnement durant sa formation, son déroulement et explique les attentes de l'institution.

Elle ou il assure le suivi tout au long de la formation et, en cas d'échec, soutient la personne en formation dans la mesure des possibilités en vue de la répétition de l'examen professionnel fédéral.

3.2 Soutenir

La ou le coach de la pratique soutient la personne en formation en l'aidant à acquérir et à appliquer les compétences théoriques et pratiques dans les différents thèmes d'apprentissage de la Formation de base (p. ex., personnel en privation de liberté, santé et prévention, etc.).

3.3 Vérifier le succès de l'apprentissage

a. Preuve de performance en institution

La ou le coach de la pratique indique les conditions-cadres de la preuve de performance en institution et mène des entretiens de feedback réguliers avec la personne en formation.

La ou le coach valide les compétences opérationnelles transversales au moins une fois par semestre.

b. Preuves de performance de l'école

Sur demande de la personne en formation, la ou le coach de la pratique lui apporte soutien et conseils dans le cadre des preuves de performance de l'école avant l'échéance. Si nécessaire, la ou le coach aiguille la personne en formation vers le CSCSP.

3.4 Évaluer les performances

- La ou le coach de la pratique mène régulièrement des entretiens d'évaluation avec la personne en formation (suivi).
 - La ou le coach de la pratique valorise les bonnes performances de la personne en formation de manière adaptée (à l'oral, à l'écrit, individuellement, de façon officielle, etc.).
 - En cas de performances insuffisantes de la part de la personne en formation, la ou le coach de la pratique doit l'informer ou chercher une discussion constructive avec elle dans un délai raisonnable.
- La ou le coach de la pratique fixe des objectifs clairs qui permettent d'assurer le succès régulier et durable de l'apprentissage.

3.5 Assurer le transfert des connaissances et de l'éthique professionnelle

a. Transfert des connaissances

- La ou le coach de la pratique fait le lien entre la théorie enseignée au CSCSP et la partie pratique. Autrement dit, la ou le coach de la pratique doit en tout temps rester informé-e du contenu de la formation théorique².
- De plus, la participation à la journée des coaches de la pratique du CSCSP doit, dans la mesure du possible, être assurée.

b. Transfert de l'éthique professionnelle³

- La ou le coach de la pratique montre à la personne en formation la façon dont les institutions, et plus précisément, leurs représentant-e-s, doivent se comporter face aux personnes détenues, en mettant en avant des valeurs fondamentales telles que la justice, la liberté, l'égalité, le respect, la dignité, etc. En tant que représentant-e de l'État, elle ou il donne l'exemple de ces attitudes et valeurs à la personne en formation.

3.6 Planifier et organiser

- Établir un plan pour la formation pratique selon les thèmes d'apprentissage du CSCSP
- Fixer des objectifs clairs
- Organiser des stages internes et/ou externes avec feedbacks
- Planifier les absences de la personne en formation si cela relève de sa compétence
- Visiter éventuellement des cours au CSCSP

² La ou le coach de la pratique peut s'appuyer sur les documents de la Formation de base mis à jour sur OpenOlat.

³ cf. Recommandation du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, Rec. (2012)5 sur le Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire

4. EXIGENCES REQUISES

	Formation professionnelle	Expérience professionnelle	Connaissances, capacités et attitudes particulières
Minimum requis	<p>Brevet fédéral d'« agente/agent de détention »</p> <p>et /ou</p> <p>diplôme fédéral d'« experte/expert en management du domaine des privations de liberté »</p> <p>et/ ou</p> <p>formation et expérience équivalente dans le domaine des privations de liberté.</p>	<p>Un minimum de 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine des privations de liberté est recommandé.</p>	<p>La ou le coach de la pratique valorise la personne en formation afin de lui permettre de trouver sa place dans son rôle d'agent-e de détention.</p> <p>La ou le coach de la pratique est en mesure de promouvoir l'autonomie et les compétences de la personne en formation.</p> <p>La ou le coach de la pratique se reconnaît dans les valeurs de l'institution et celles du CSCSP.</p> <p>En tant que représentant-e de l'État, la ou le coach de la pratique donne l'exemple des attitudes et des valeurs à avoir.</p>

	Critère requis	Critère souhaité de préférence
Formation continue	<p>Formations devant être accomplies au CSCSP dans les deux ans à compter de l'entrée en fonction :</p> <p>« Sécurité dynamique »</p> <p>« Coach de la pratique »</p>	<p>Formation dans le cadre de la formation d'adultes</p> <p>et / ou</p> <p>Formation socioprofessionnelle</p> <p>et / ou</p> <p>Formation et expérience équivalente dans le domaine des privations de liberté</p>

5. COMPÉTENCES

Les compétences de base et les compétences professionnelles suivantes sont requises.

5.1 Compétences de base

- Compréhension éthique du domaine professionnel
 - *Respecter l'origine, la culture, la religion et les opinions*
- Intégrité
 - *N'être ni trop proche ni trop éloigné-e*
- Égalité de traitement
 - *Être impartial-e, juste et adapté-e en fonction de l'individu ; ne pas avoir de « préféré-e »*
- Attitude intégrant tout le monde
 - *Être ouvert-e et intéressé-e par son interlocutrice ou interlocuteur, être disponible*
- Caractère exemplaire, digne de confiance et transparent
 - *Avoir une conduite et un comportement corrects envers les supérieur-e-s, les collaboratrices et collaborateurs et les personnes détenues (savoir-faire et savoir-être)*
- Comportement respectueux
 - *Respecter les règles de la communication*
- Sens des responsabilités
 - *Préserver la confidentialité des discussions au niveau de la personne en formation, respecter les délais, établir une culture saine de l'erreur*
- Disponibilité
 - *Être disponible dans un cadre raisonnable et à différents niveaux de communication (sur place, par courrier électronique, par téléphone, etc.)*
- Engagement
 - *Montrer son intérêt, son empathie et offrir du soutien*
 - *Adopter une attitude propice à l'apprentissage et au développement des compétences, en prenant en compte les nouvelles formes d'apprentissage et d'enseignement*
- Organisation du travail
 - *Suivre une méthode de travail structurée*

5.2 Compétences spécialisées

- Connaissance des processus
 - *Être capable d'amener les processus opérationnels internes ainsi que les processus du CSCSP à un dénominateur commun*
- Connaissance des dernières évolutions
 - *S'informer des éventuels changements dans le domaine des privations de liberté et être en mesure de les transmettre*
- Utilisation des outils informatiques et des plateformes d'échanges
 - *Bonnes connaissances de Word, Excel, PowerPoint et Internet, etc.*