Lifelong Learning Programme

FEFI

FEFI

FINDING EDUCATION FOR FEMALE INMATES

Modèles de formation pour femmes incarcérées

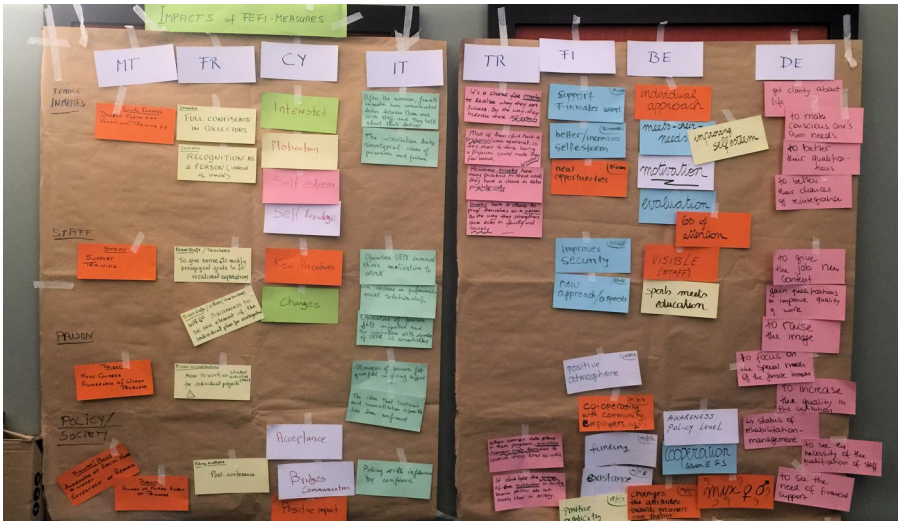
Lifelong Learning Programme (Programme d'apprentissage à vie)

GRUNDTVIG - Multilateral Project (Projet multilatéral)

Numéro de projet: 538856-LLP-1-2013-1-DE-GRUNDTVIG-GMP

du 1er novembre 2013 au 30 avril 2016

Partner until 06/2015



Donner une voix aux femmes incarcérées

Dans le cadre du projet européen multi-latéral FEFI, dix partenaires issus de **huit pays européens** ont coopéré pour **élaborer des propositions de formations diplômantes ou autres aux femmes incarcérées**.

En raison de leur faible nombre, les femmes en prison sont un groupe largement sous représenté par rapport à la population carcérale totale (3 à 7 %). La constitution d'un ou plusieurs groupes de femmes intéressées par le même sujet se révèle problématique du fait de leur faible nombre en prison. La difficulté est encore augmentée par les différentes durées des peines.

Cela rend l'enseignement et la formation professionnelle encore plus problématique. Très souvent les femmes ne sont pas conscientes de leurs forces ou faiblesses, ce qui indiquerait que ces femmes ont d'abord besoin d'aide pour se trouver elles-mêmes avant de pouvoir suivre une forme quelconque de formation professionnelle. En raison de leur faible estime de soi, elles tendent à abandonner leurs activités d'apprentissage au premier échec.

Les partenaires du projet et sa coordination

Sous la tutelle du Centre pour l'Enseignement académique continue (Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)) de l'Université de Mayence (Allemagne) - le projet a démarré en novembre 2013 et prendra fin en avril 2016. Les partenaires du projet sont des prisons, ministères, universités et centres d'éducation et de formation en **Belgique, Chypre, Finlande, Allemagne, France, Italie, Malte et Turquie**.

Objectifs principaux FEFI

Identifier les besoins et desiderata de femmes incarcérées en matière d'éducation et de formation au moyen d'un questionnaire destiné aux prisonnières et au personnel pénitentiaire;

Motiver les femmes incarcérées à se lancer dans l'apprentissage et l'acquisition de connaissances

Susciter les idées du personnel pénitentiaire et d'autres professionnels et les préparer à assister et motiver les femmes incarcérées.

Initier de nouvelles procédures/mesures d'apprentissage et améliorer la situation existante sur la base des trois niveaux suivants: Les besoins des femmes en prison, l'expérience du personnel pénitentiaire et les besoins de la structure pénitentiaire/prison.

L'élaboration de recommandations pour un meilleur apprentissage des femmes incarcérées.

Résultats européens

Le questionnaire a démontré l'importance de donner une voix aux femmes incarcérées ainsi qu'au personnel pénitentiaire travaillant avec elles.

Les résultats ont démontré que:

les femmes incarcérées ont des besoins différents des hommes incarcérés inmates have different needs than male inmates

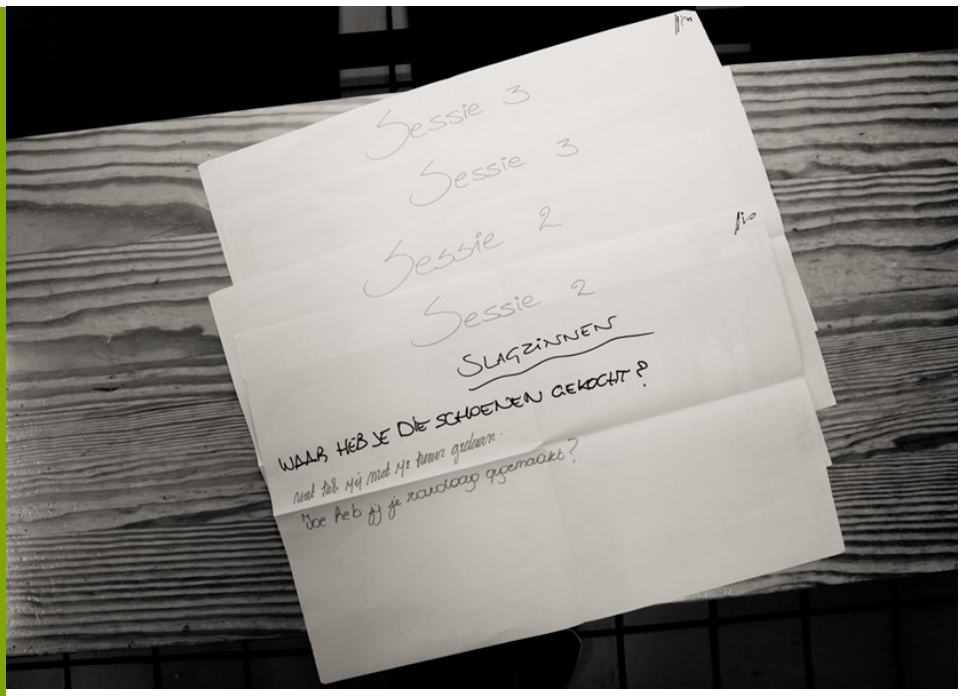
les femmes incarcérées ont souvent subi des abus

les femmes incarcérées ont des enfants en bas âge

les femmes incarcérées ont besoin de cours perçus comme pertinents

Il y a des différences culturelles intéressantes entre le Nord et le Sud

La plupart se plaignent d'un manque de ressources pour les cours destinés aux femmes



Introduction aux mesures

La prison est "un vase clos" principalement engagée à protéger la société en gardant les prisonniers dans un lieu sûr, et ensuite à les réhabiliter afin d'éviter toute rechute à leur sortie de prison. Remplir la mission éducative signifie que la prison va accompagner le repentir du prisonnier en le sensibilisant au mal qu'il a fait et aussi l'assister à la réintégration. Cela est fait au travers de systèmes d'apprentissage et d'acquisition de connaissances, en pratiquant **l'éducation** en tant qu'approche **holistique**.

Pour améliorer la situation existante dans les prisons des différents pays partenaires, le travail a suivi une approche à trois niveaux:

Niveau 1 Les besoins intrinsèques des femmes en prison: les femmes ont pu s'exprimer au moyen de questionnaires pour créer un offre d'apprentissage/pour initier des mesures;

Niveau 2 Les expériences et les besoins du personnel pénitentiaire: leur motivation pour certains changements, le développement des compétences, leur besoin, etc., recueillis au moyen de questionnaires et l'initiation de mesures;

Niveau 3 Les besoins de l'organisation/ de la structure carcérale / des décideurs et de la direction: Leur promotion en faveur de procédures de changement vers un environnement d'apprentissage holistique, leur soutien, sensibilité et coopération en matière de services.

La majorité des partenaires, à savoir **l'Allemagne, la Belgique, Chypre, la Finlande, la France, l'Italie** et **la Turquie** ont décidé d'initiatives et nouvelles procédures concernant le niveau 1: **Besoins des femmes incarcérées et propositions. Malte** a organisé une initiative avec les décideurs et la direction, alors que Chypre et l'Allemagne ont travaillé sur tous les trois niveaux.

Les Mesures

Niveau 1: Femmes incarcérées

BE, CY, DE, FI, FR, IT, TR

La Belgique, la Finlande, la France, l'Italie et la Turquie ont décidé d'intervenir directement au niveau des femmes incarcérées.

Expression artistique par un participant finlandais

Belgique

C'est le sport qui fut utilisé comme moyen d'apprentissage pour les femmes incarcérées : "Females on the move" - "Les femmes en mouvement", c'était le titre choisi pour cette activité. Un mélange de sessions individuelles, par division et en groupe a été programmé. Le sport est un bon véhicule pour diminuer les comportements antisociaux; il permet également de prévenir l'exclusion sociale. Le sport facilité la communication et la cohésion du groupe.
Cinq sessions de deux heures chacune ont été organisées pendant ce programme expérimental, articulé autour d'un mélange de sport, d'activités en classe et d'aide individuelle. Le professeur rencontre chaque participant individuellement avant chaque session. Après une session en salle s'en suivait une activité sportive. Le sport comme moyen d'apprendre de nouvelles compétences a été un vrai succès. Le secret est de disposer d'une bonne combinaison entre le sport et l'enseignement. Les détenues ont évalué ce cours de manière positive. Cette expérience a été réalisée dans les deux prisons participantes au FEFI. Alors que le programme était une réussite pour les femmes qui y ont participé, leur nombre était trop faible, ce qui était problématique.

Chypre

Les interventions avec les détenues se sont focalisées sur de nouvelles activités et ateliers pour tenir compte des souhaits des détenues, identifiés grâce au questionnaire, tels que le ménage, s'occuper des enfants, la cuisine et le sport. Il était également prévu une coopération avec le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale pour faciliter l'emploi avant la libération.
Pour la première fois, des détenus hommes et femmes étaient mélangés pour certaines activités comme la cuisine et le théâtre. Le programme d'éducation scolaire change également sa manière d'enseigner par l'utilisation de médias, de débats sociaux et d'interactions. Chypre a également organisé une réunion avec des détenues sur les résultats obtenus, afin de les sensibiliser sur les choses qui ont été réalisées et comment les questionnaires ont été perçus.

Allemagne

La Rhénanie-Palatinat a organisé et proposé aux détenues femmes les cours de formation professionnelle suivants au sein de la prison de Zweibrücken:

- De janvier à mai 2015, 15 détenues ont été formées dans la gestion des installations (Facility Management), et toutes ont obtenu leur diplôme de Technicienne de Nettoyage Industriel.
- Summer Été 2015: cours de formation professionnelle en "cuisine".
- Août 2015 : cours "Maquilleuse", organisé en collaboration avec la Chambre des Métiers de Sarrebruck.
- Pendant l'automne/hiver 2015/2016: un cours de "couturière" est planifié.

Finlande

Les résultats les plus importants obtenus par l'étude FEFI en Finlande montrent que les femmes ont besoin d'un soutien plus personnalisé pendant la phase de libération (pour les personnes incarcérées) et qu'il existe un manque crucial en matière de ressources humaines et financières (pour ce qui concerne le personnel) pour satisfaire les besoins des premières. Compte tenu de ces résultats, la prison de Hämeenlinna avait souhaité expérimenter deux nouvelles méthodes novatrices pour FEFI: d'une part, le programme de parrainage (également connu sous le nom de « Service-user Involvement Program » - Programme d'implication de l'utilisateur du service) et le programme de retraite spirituelle.
Le programme de parrainage: la prison de Hämeenlinna a inauguré, en 2014, un centre d'activités appelé "Monikko" pour servir de lieu de rencontre entre les détenus et des organisations non gouvernementales proposant toute une palette de services et d'assistance pendant le processus de libération. Monikko se trouve à quelques encablures du centre carcéral.
Deux ex-détenues étaient prêtes à se porter volontaires pour intervenir à Monikko et comme le FEFI était dans la phase de "l'expérimentation de nouvelles procédures", nous leur avons suggéré d'agir en tant que marraines d'un groupe de détenues sélectionnées. La prison de Hämeenlinna Prison avait réuni sixfemmes de l'unité de libération (Releasing Unit) pour organiser quatre journées de rencontres entre les tutrices et le groupe de Monikko. Les marraines commençaient par se présenter, tout en donnant un aperçu de leur propre histoire pour partager par la suite des informations précieuses sur les difficultés auxquelles elles avaient dû faire face après leur sortie de prison quelques années auparavant. L'idée principale était d'aborder toute une série de différents sujets autour du processus de sortie, tout en allégeant les discours autour d'activités ludiques et stimulantes

Salon de l'unité Retraite

Finlande (suite)

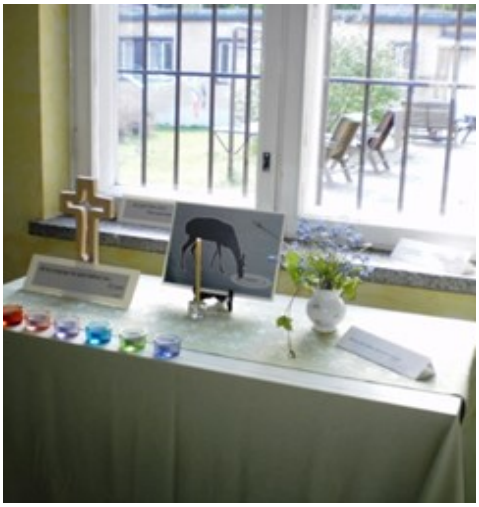
dans un contexte plutôt informel. Les détenues avaient l'occasion de découvrir quelques bonnes idées sur leur préparation émotionnelle et physique à la sortie de prison. Les tutrices soulignaient de leur côté que ce programme pilote leur conférait également une possibilité supplémentaire de se reconstruire, vu que Monikko est un endroit où elle n'avait pas besoin de cacher leur passé criminel et où elles étaient libres de parler de leur propre passé en prison.

Le Programme de Retraite spirituelle (Retreat Program): de nombreux résultats prometteurs ont été mis en exergue dans les prisons suédoises par rapport aux succès de cette forme de retraite spirituelle, là où elle est pratiquée comme programme de réhabilitation depuis plus de dix ans. La prison de Hameenlinna a repris ce concept au niveau des prisons finnoises comme faisant partie de « l'Expérimentation de nouvelles procédures » du FEFI ; le pilote a eu lieu du 31 mai au 7 juin 2015.
La Retraite Ignacienne est une vieille méthode chrétienne, dans laquelle une période de huit jours est passée en silence, afin de permettre aux participants d'obtenir une meilleure conscience et connaissance d'eux-mêmes.
Six détenues ont été sélectionnées pour participer à ce programme de retraite, dont deux étaient issues de la prison de Turku et deux de celle de Hameenlinna. Les curriculums criminels allaient de l'homicide par les actes de violence et les crimes en relation avec la drogue jusqu'aux crimes matériels. La moitié des détenues étaient étrangères.
L'instructeur préparait avec chaque participante un plan de retraite pour les huit jours à venir. Chaque jour, un temps était alloué à chaque participante pour discuter avec son instructeur de certaines problématiques. Ces rencontres quotidiennes étaient optionnelles, chaque femme était libre d'en profiter ou pas. Mais pour les participants, ce fut le seul moment de parole pendant la journée, car le temps restant était passé à la méditation, à l'écriture et à la lecture sur les sujets déterminés dans leur plan de retraite.
L'organisation même de la retraite fut idéalement conçue autour de deux unités de service, l'une pour les instructeurs, l'autre pour les détenues. Les deux unités partageaient une cour commune, un peu comme un petit jardin, qui fut bien mise à profit pendant la retraite. Les détenues avaient libre accès à l'extérieur, où pouvaient déambuler en silence, à leur guise. Tous les repas étaient servis dans l'unité des détenues et pris ensemble, également en silence. Les rendez-vous quotidiens et les rassemblements du soir étaient organisés dans l'unité des instructeurs.

***

"**C'est en silence qu'arrivent les bonnes choses!** Le silence peut être tout à fait réhabilitant, notamment pour les détenues diagnostiquées TDHA, ainsi que pour celles en proie à l'impulsivité. La prière et le silence sont à même de guérir une personne de fond en comble. Une détenue qui se contraint au silence doit faire face à elle-même, en toute honnêteté et en-dehors de tout jeu de rôle." – Gardienne de prison finnoise

Une chapelle dans l'unité familiale



Un autel dans une chapelle et vue sur le jardin!

France

Le partenaire **français** a également décidé que le meilleur domaine d'intervention serait constitué par les détenues de deux prisons. En coopération avec les agences pour l'emploi locales, des cours de formation ont été identifiés. De tels cours avaient pour objectif d'assister les détenues pour se réinsérer professionnellement en trouvant un emploi à leur libération. Les cours seront prodigués à partir de septembre 2015. La 2ème prison est en train d'adopter une validation des compétences en matière d'acquis précédents. Cela permet aux détenues de faire valoir leurs acquis et expériences précédentes en obtenant un diplôme.

Prison de LIMOGES, FR – Aile des Femmes **« Valorisation des experiences »**
Pour donner une chance aux femmes incarcérées d'être jugées d'une manière formelle sur les compétences qu'elles ont acquises au cours d'expériences professionnelles précédentes. Le système français de la VAE (ou: 4ème manière d'obtenir un diplôme) n'a pas été lancé dans cette prison quand le projet FEFI a démarré. L'expérience FEFI a permis l'implication de conseillers VAE ainsi que de professeurs au sein de la prison pour préparer la partie administrative de l'évaluation. Comme l'une des apprenties a été libérée pendant la procédure, il a été nécessaire de développer une passerelle dedans/dehors avec des services suivis dans une autre région, pour aider et soutenir la candidate.

FEFI a apporté la chance de répondre aux besoins individuels des femmes incarcérées qui ont participé à l'étude initiale du projet, en développant une mesure singulière existante dans l'éducation nationale française, mais qui n'a pas été organisée au sein de cette prison pour les femmes détenues.

Pour plus d'information sur la VAE, cliquez sur http://www.euro-cides.eu/FEFI/download/download.php?cat=87

Pour plus d'information sur une recherche exploratoire en prison, cliquez sur http://www.euro-cides.eu/FEFI/download/download.php?cat=88

Prison de SAINTES, FR – Aile des Femmes **«Formation professionnelle diplômante»**

L'objectif était de créer un module de formation centrée sur les "services d'hygiène et de prévention" avec le but d'être en mesure d'intégrer des volontaires détenus hommes et à les inciter à rejoindre un groupe de femmes pendant les cours pour préparer l'obtention d'un diplôme. Cette expérience FEFI n'était pas en phase avec l'année scolaire au moment où elle devait démarrer, c'est pourquoi elle a été ajournée au 14/21 septembre 2015, ce qui fut possible grâce à la prolongation de la durée du projet.
FEFI a apporté la chance de répondre aux besoins individuels des femmes incarcérées qui ont participé à l'étude initiale du projet, en relation avec le fait que ce fut également une opportunité de travailler avec l'agence pour l'emploi pour déterminer le domaine d'activités économiques demandées dans le secteur.

Pour plus d'informations à ce sujet, merci de visiter http://www.euro-cides.eu/FEFI/upload/worksheet_for_training_activity_as_fefi_measure.pdf

Italie

L'intervention du partenaire italien, également appelé "Donne volanti" (Les femmes volantes), avait pour objectif d'impliquer le quartier des femmes en entier, en créant un "espace d'apprentissage" dans une atmosphères détendue, un peu comme à la maison. Les femmes y étaient encouragées à explorer leur situation, à apprendre de leur situation et à grandir. En utilisant des médias numériques (sous forme de CD-Rom), les jalons importants de la vie d'une femme étaient passés en revue : l'école et la formation, le mariage, la maternité, la famille, le travail, etc. Cela permettait aux femmes détenues d'évaluer leur propre vie, d'identifier les problématiques qui les bloquent et de les aider à découvrir leurs forces et faiblesses pour les soutenir dans leur réinsertion dans la société. Les portes des cellules étaient restées ouvertes et des espaces sociaux étaient identifiés au sein desquels les activités de formation de différents types pouvaient être réalisées avec l'aide d'associations volontaires dans le domaine des activités culturelles. La cuisine a été utilisée par les détenues pour préparer des repas, mais également pour les engager positivement pendant leur séjour en dehors de la cellule. Un DVD a été préparé avec la collection complète des supports. L'expérience générale des femmes détenues était très positive et les femmes ont fait preuve d'un grand enthousiasme pendant les sessions.

Turquie

“Les jouets faits main”: voici l'activité choisie par la Turquie. Conformément aux résultats des questionnaires remplies par 124 femmes incarcérées, les détenues avaient émis le souhait de développer leur créativité, d'acquérir des compétences professionnelles, de passer du temps de qualité en prison, de se détendre psychologiquement, de pouvoir gagner de l'argent après leur libération (du travail dans des sociétés de fabrication de jouets, d'articles de souvenir et de cadeaux), bref : de devenir des membres productifs de la société.

Par conséquent, entre mars et juin 2015, 6 cours portant sur les Jouets Faits Main ont été organisés avec la coopération du centre de formation publique Aliağa. Deux professeurs ont enseigné aux détenues comment fabriquer des jouets faits mains dans le service de formation de la prison. Chaque module était d'une durée de 64 heures. Les femmes incarcérées qui ont terminé le module avec succès ont reçu un diplôme de la part du Aliağa Public Training Center. Au total, 57 femmes ont participé à ces formations, dont 31 ont obtenu le diplôme. La réaction des détenues par rapport à cette formation était positive. .

FEFI

PARTENAIRES

BELGIQUE

CHYPRE

FINLANDE

FRANCE

ALLEMAGNE

ITALIE

MALTE

TURQUIE

Les Mesures

Niveau 2: Le personnel

DE, CY

Travailler sur le Niveau 2, c'est-à-dire avec le personnel pénitentiaire, signifie d'aider les équipes à réfléchir sur leur rôle comme faisant partie d'un système d'apprentissage.

Allemagne

En Rhénanie-Palatinat, travailler avec le personnel et la structure pénitentiaire signifie travailler de manière holistique.

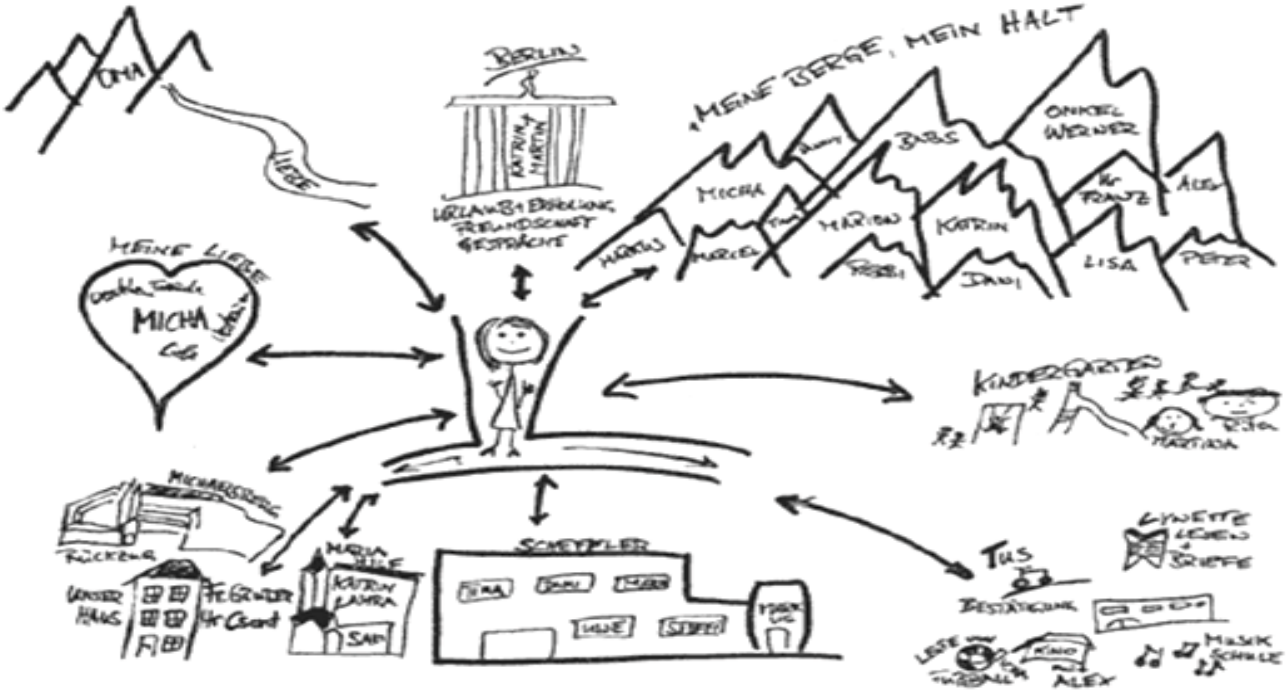
La prison de Zweibrücken a décidé de mettre en oeuvre l'idée du "Ressourcenfinder", du chercheur de ressources, avec les détenues. Le ”Ressourcenfinder” est un membre du personnel qui soutiendra la détenue dans des situations difficiles. Cette personne sera le mentor de la détenue, depuis l'entrée jusqu'à la sortie de la prison. Elle (il) aidera la détenue à découvrir ses forces et à capitaliser sur elles. Cela lui permettra de restructurer sa vie et de se préparer à la libération. Le “Ressourcenfinder” peut aider la détenue, mais in fine, c'est la femme incarcérée qui devra prendre ses responsabilités par et pour elle-même.
La détenue est également soutenue pendant la construction du Profil-PASS, un instrument qui lui permettra d'identifier ses capacités et aptitudes. Il assistera la détenue également dans son auto-apprentissage, en rendant visible les compétences acquises de manière formelle, non formelle et informelle. La plupart des femmes incarcérées ne connaissent pas leurs compétences et le Profil-PASS les aide à reconnecter leur passé avec leur présent et le futur. C'est un outil d'exploration personnelle, aidant les détenues à dessiner leur biographie et se motiver pour les apprentissages futuris.

Chypre

Un séminaire sur les résultats des questionnaires a été réalisé avec le personnel pour le sensibiliser et pour le motiver à aider les détenues. **À long terme, les équipes doivent être formées pour élaborer des plans de sanction.** Il y a également un besoin de formation du personnel pour émettre des certificats d'éducation et d'augmentation du nombre de travailleurs sociaux et de psychologues. En avril, il y a eu embauche de 2 professionnels pendant six mois pour élaborer des plans de sanction.

Ressourcenfinding - Pourquoi ?

- pour développer la stabilité
- pour s'occuper de soi-même
- pour trouver son équilibre
- pour trouver la bonne voie pour soi-même
- pour connaître ses limites
- pour s'estimer soi-même
- pour s'élever au-dessus de soi
- pour découvrir des ressources internes
- pour activer des ressources



Allemagne

L'université de Mayence a conduit des séminaires en prison sur les résultats des questionnaires, afin de sensibiliser à la situation des femmes incarcérées à destination: du personnel et des politiques . L'un des groupes destinataires pour prendre en compte un nouveau rôle, l'autre groupe pour remplir les conditions nécessaires.

Malte

Les résultats des questionnaires indiquaient que les problèmes dans les services des formations des femmes allaient bien au-delà d'une problématique de personnel et de détenues. Le personnel avait besoin d'aide, en particulier de la part des politiques, pour fournir un programme de formation solide. En raison de cet état de fait, il a été décidé que notre intervention avait plus de chances de réussite en essayant de le résoudre avec les directions et les politiques. Nous avons organisé un séminaire sur les résultats des questionnaires afin de sensibiliser la direction. Notre initiative fut bien accueillie et nous avons déjà pu voir quelques améliorations au niveau des cours dispensés aux détenues. Il y aura plus de cours qui seront proposés. Il y a également eu une indication portant sur le fait de faire appel à des psychologues et des travailleurs sociaux à travailler à temps complet dans la prison. Deux séminaires ont été proposés aux membres du personnel (l'un à destination des équipes des prisons pour adultes, l'autre pour les équipes des prisons pour mineurs), afin de les motiver à aider les femmes incarcérées à se former et de prendre conscience de leurs besoins spécifiques.

En supplément, un projet parallèle a été mené comprenant des formations "couture et textiles", "technicienne de la beauté/des ongles" et sur le travail dans une cuisine, toutes à destination des femmes détenues. La formation était réussie en termes résultats pour les femmes, en particulier en ce qui concerne celles en matière de "couture et textiles" et "technicienne de la beauté/des ongles".

Les Mesures

Niveau 3: Structure

DE, MT

Les exigences en matière de l'organisation/structure carcérale/politiques et direction, doivent mener à la prise en compte, par les politiques et les directions pénitentiaires, de la promotion des processus de changement vers un environnement d'apprentissage holistique, pour créer et soutenir une mission commune coordonnée en faveur de l'apprentissage et permettre de sensibiliser les équipes et les institutions coopérantes sur le sujet.

Les **Recommandations** du projet s'inspirent largement de ce qui a déjà été recommandé par "l'étude internationale sur l'emprisonnement des femmes - situation actuelle, analyse des besoins et pratiques d'excellence" de Frieder Dünkel, Claudia Kestermann et Juliane Zolondek (2005) - ("International Study on Women`s Imprisonment Current situation, demand analysis and "best practice") et le Grundtvig-projet “Reintegration into Society through Education and Learning” (RISE).

“**International Study on Women`s Imprisonment “**
page 41ff, du 06.05.2015
http://www.rsf.uni-greifswald.de/fileadmin/mediapool/lehrstuehle/harrendorf/Reader_womeninprison.pdf

RISE Position Paper
page 31 ff., Juin 2013
http://www.zww.uni-mainz.de/Dateien/RISE_PositionPaper_FINAL.pdf

FINDING EDUCATION FOR FEMALE INMATES (Modèles de formation pour femmes incarcérées)

Les sept principes clef

Placer la Personne au Centre:

Aider les détenues à exprimer leurs besoins ; Reconnaître les compétences ; Booster la connaissance et l'estime de soi.

Une approche holistique:

Combiner l'éducation, la formation et la thérapie ; Assurer la continuité entre l'intérieur carcéral et l'après-sortie (cours et qualification).

Implication active du personnel pénitentiaire:

Sensibilisation, qualification, amélioration des compétences de communication ; Transformation des personnels pénitentiaires en coaches, en conseillers motivants.

Gérer une prison comme une institution d'apprentissage:

Susciter l'intérêt des décideurs politiques et institutionnels aux causes des détenues ; Améliorer les offres d'apprentissage

L'importance identique de la sécurité et de l'éducation:

Booster le rôle de l'éducation et de la formation ; Relativiser, dans la mesure du possible, l'importance excessive accordée à la sécurité.

La gestion de la transition comme point central:

Permettre aux détenues à reprendre contact avec le monde en dehors ; Assurer la continuité du soutien ; Encourager et promouvoir la coopération entre les organismes et la société civile.

Démanteler la « séparation entre rhétorique et réalité »:

Assurer le budget et les ressources humaines nécessaires pour créer un environnement carcéral positif et une sortie réussie.

« Il n'y a qu'une chose qui, à long terme, soit plus coûteuse que l'éducation: pas d'éducation. »

(John F. Kennedy)

Recommendations

Principe n° 1 : Placer la Personne au centre de sa prise en charge

Aider les détenues à exprimer leurs besoins ; Reconnaître les compétences ; Booster la connaissance et l'estime de soi.

Cette recommandation est importante pour tous les projets en milieu carcéral. C'est l'une des manières par lesquelles l'éducation en prison reflétera les tendances, les développements et les priorités en matière d'apprentissage de l'adulte. Il ne devrait plus y avoir de conférence aujourd'hui sans aborder ce principe. La validation des talents, des compétences et des connaissances est très importante pour la personne concernée qui n'en est souvent pas consciente. Tout cela permet d'augmenter le niveau de connaissance et d'estime de soi. Améliorer l'organisation de conseil et d'orientation est indispensable dans une intervention personnalisée.

Principe n° 2 : Une approche holistique

Combiner l'éducation, la formation et la thérapie ; Assurer la continuité entre l'intérieur carcéral et l'après-sortie (cours et qualification) / en combinant la formation dispensée à l'intérieur avec les exigences professionnelles à l'extérieur.

L'environnement carcéral des femmes devrait être organisé sous une forme holistique adaptée

- aux principes de traitement réussi des détenues compte tenu de leurs problèmes multiples et variables dans le cadre d'institutions socio-thérapeutiques,
- à une continuité d'éducation et d'apprentissage jusqu' après la sortie .

Les résultats du projet ont démontré que les éléments importants d'une approche socio-thérapeutique sont également des éléments nécessaires favorisant la motivation pour les activités d'apprentissage:

⇒ « La réforme de la vie communautaire au moyen de l'affectation à des groupes / des unités de vie permettant une communication intense aussi bien entre les détenues qu'entre détenues et agents pénitentiaires. [Modèle de Bonnes Pratiques = Good Practice Model (GPM) : « Flying Women », Italie]

⇒ L'affectation d'agents bien formés, motivés et empathiques aux groupes de détenues vivant ensemble [GPM : « Resourcenfinder », Allemagne]

⇒ Une ouverture progressive du régime carcéral au moyen d'assouplissements, de visites (familiales) de longue durée, de congés pénitentiaires, de permissions de travail, l'installation dans des maisons de transition, ainsi que le suivi après la sortie [GPM : Centre d'Activités « Monikko », Finlande]

⇒ Offres d'apprentissages formels et informels, ainsi que des offres de formations de base et professionnelles et la possibilité de travailler devront être mises à la disposition des femmes incarcérées malgré leur faible nombre au sein de la population carcérale totale.

La mesure de la Finlande démontre qu'il existe des approches pour créer des opportunités de travailler en mode en intérieur-extérieur. Chypre a également initié des possibilités de formation destinées à des groupes mixtes (femmes et hommes). Il s'agit toutefois de toujours tenir compte des violences masculines auxquelles les femmes ont pu être soumises.

Principe n° 3:

Implication active du personnel penitentiaire

Sensibilisation, qualification, amélioration des compétences de communication ; Transformation des agents pénitentiaires en coaches, en conseillers motivants.

Les problèmes soulevés et les besoins évoqués par les femmes détenues doivent trouver une réponse au moyen de la sensibilisation et de la qualification du personnel pénitentiaire :

Susciter et améliorer la conscience des équipes, réflexions à mener sur leur rôle à jouer dans la motivation et l'encouragement pour l'amélioration de l'information et des activités en matière d'offres d'activités d'éducation, de formation et de réhabilitation.

Amélioration des compétences de communication, de motivation et de conseil. [GPM : « Resourcenfinder », Allemagne]

Le processus devra permettre de changer l'attitude et le rôle des agents pénitentiaires en conseillers motivants au lieu d'être seulement des « ouvreurs de portes ».

Principe n° 4: Gérer une prison comme une institution d''apprentissage

Susciter l'intérêt des gouvernants et des autorités aux besoins des détenues ; Améliorer les offres d'apprentissage.

- « En résumé, une prison bien gérée est celle au sein de laquelle l'environnement est décent et humain. En termes pratiques, ces attributs peuvent être mesurés par la qualité des relations humaines entre les détenues qui y vivent, les équipes qui y travaillent et les visiteurs qui entrent en prison pour des motifs divers.
- Les meilleurs systèmes de gestion carcérale et pénitentiaire sont ceux qui ont une compréhension claire de leurs objectifs, missions et valeurs. »

Le développement organisationnel de la prison est un processus d'apprentissage ayant pour principes : « La Personne au Centre » (détenues et équipes) et une « Mission commune coordonnée » pour clarifier les attentes, rôles, tâches et responsabilités de chaque membre du personnel. Création d'une culture de communication et de coopération, ainsi que d'une politique permettant de motiver les détenues pour l'apprentissage. Les Modèles de Bonnes Pratiques élaborées se reflètent dans les mesures adoptées par Malte et les expériences réalisées en Allemagne.

Le cadre institutionnel doit être réorganisé : la rétribution égale de toutes les activités (éducation, thérapie, formation professionnelle, travail) motivera toutes les détenues dans toutes leurs activités.

Comme presque toutes les détenues réintègreront finalement la société, les prisons devraient remplir leur devoir de protéger cette société et fonctionner comme des institutions d'apprentissage.

Principe n° 6 : La gestion de la transition comme point central

Aider les détenues à reprendre contact avec le monde en dehors ; Assurer la continuité du soutien ; Encourager et promouvoir la coopération entre les organismes et la société civile

« La préparation des détenues à leur sortie de prison au moyen d'une ouverture en faveur de l'assouplissement des conditions de détentions a été largement négligée. » Cela n'est pas justifié à la lumière du faible risque d'insécurité que représentent les femmes détenues. Là aussi, un modèle de Bonnes Pratiques préconisé par le Centre des Activités « Monikko ».

Principe n° 5: Une importance égale entre sécurité et éducation

Booster le rôle de l'éducation et de la formation ; Relativiser, dans la mesure du possible, l'importance excessive accordée à la sécurité

La structure actuelle des établissements de peines surestime les besoins en matière de sécurité. Les établissements correctionnels pour femmes devraient être gérés « principalement sous une forme libre » (cf. le type de délits, la longueur de la peine, le nombre de récidives, le nombre de places limitées dans les prisons ouvertes pour les femmes incarcérées).

- Des réflexions sont nécessaires qui concernent l'aspect sécuritaire, en raison du faible nombre de détenues et des budgets restreints dans tous les pays. Une bonne pratique en faveur d'une ouverture vers la société est peut-être apportée par l'exemple finlandais : le Centre des Activités « Monikko »
- Les contributions FEFI démontrent cet état de fait de manière très éloquente. Dans la mesure du possible, nous devrions moins penser aux aspects de sécurité, mais plus au processus de réhabilitation des détenues une fois la peine exécutée. Cela signifie plus d'emphase au niveau de la formation et du développement personnel pendant le temps de leur incarcération.

Principe n° 7: Démanteler la « division entre rhétorique et réalité »

Assurer le budget et les ressources humaines nécessaires pour créer un environnement carcéral positif et une sortie réussie.

« Il n'y a qu'une chose qui, à long terme, soit plus coûteuse que l'éducation :
pas d'éducation. »

John F. Kennedy

CONTACTEZ LES PARTENAIRES

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (DE)
FEFI Project Leader
www.zww.uni-mainz.de
thimm@zww.uni-mainz.de

Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Rheinland-Pfalz (DE)
Prison of Zweibrücken
anja.rohr@vollzug.mjv.rlp.de
Prison of Rohrbach
daniela.bergmann@vollzug.mjv.rlp.de

Tmima Filakon Kyprou (CY)
Cyprus Prison Department
dirsecretary@prisons.mjpo.gov.cy
o_tassos@hotmail.com

Hämeenlinnan Vankila (FI)
www.rikosseuraamus.fi
ulla.sundholm@om.fi

Ufficio di Esecuzione Penale Esterna (IT)
uepe.trapani@giustizia.it

GIP FCIP Limoges (FR)
www.reseaugretalimousin.com
dominique.antony@cegetel.net

University of Malta (MT)
www.um.edu.mt/criminology
sandra.scicluna@um.edu.mt

IZMIR Women Prison (TR)
www.izmirkkcik.adalet.gov.tr
berfu.altay@adalet.gov.fr

FOD Justitie, DG EPI (BE)
Lieve.Decaestecker@just.fgov.be
Bert.Vermeulen@just.fgov.be

Visitez le site:

Visitez le site FEFI pour obtenir des informations supplémentaires sur le projet et les résultats.

Venez nous rendre visite sur
www.euro-cides.eu/FEFI

Impression:

Editeur: Projet FEFI

Coordination du projet:
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)
55099 Mainz

Editorial: Partenaires du projet FEFI

Date: Avril 2016 (2éme version)

FEFI Finding Education for Female Inmates (Modèles de formation pour femmes incarcérées)

Avec le soutien du programme GRUNDTVIG de l'Union Européenne