



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide pratique

Implantation des entreprises adaptées en établissement pénitentiaire



Ce guide méthodologique, a vocation à faciliter la compréhension et la mise en œuvre d'actions des entreprises adaptées au sein des établissements pénitentiaires.

Ce guide est enrichi au fur et à mesure du déploiement des entreprises adaptées en détention

Date de mise à jour : septembre 2022

Ce guide a été réalisé par :

**L'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle,
service à compétence nationale du Ministère de la Justice**

&

**La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle,
Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion**

SOMMAIRE

A. Préambule : les entreprises adaptées en établissement pénitentiaire

1. Cadre
2. Objectifs
3. Parties prenantes
4. Perspectives

B. Présentation des entreprises adaptées

1. Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée ?

C. Présentation du milieu pénitentiaire

1. Missions
2. Acteurs
3. Dispositifs d'insertion professionnelle
4. Contexte

D. Présentation de l'EA en milieu pénitentiaire

1. Spécificités
2. Sources de financement
3. Pilotage

E. Les 6 étapes clés de la construction du projet

1. Identifier l'établissement
2. Réaliser le sourcing des EA
3. Engager l'étude de faisabilité et moyens
4. Co-construire le projet et préparer l'installation
5. Valider le projet et contractualiser
6. Mettre en place les conditions pour travailler ensemble

F. Le fonctionnement du dispositif

1. Communication à destination des personnes détenues
2. Repérage du handicap
3. Le dossier RQTH
4. Sélection des candidats
5. Modalités d'accompagnement
6. Poursuite du parcours d'insertion

En synthèse : les 10 bonnes questions à se poser

Glossaire

Références

Annexes

Table des matières

A. PRÉAMBULE

Les entreprises adaptées en
établissement pénitentiaire

A1. Quel est le cadre du dispositif ?

L'article 77 de la loi du 5 septembre 2018 permet l'implantation des EA en établissement pénitentiaire selon des modalités définies par décret en conseil d'État.

Afin d'assurer l'effectivité de la mise en œuvre de cette disposition, le ministère du Travail du plein emploi et de l'insertion et le ministère de la Justice ont adapté le code du travail et le code de procédure pénale. Depuis le 1^{er} mai 2022, les dispositions du code de procédure pénale sont intégrées dans le code pénitentiaire. L'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des PPSMJ (ATIGIP), la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP) ont, en collaboration avec l'Union nationale des entreprises adaptées, réalisé les **supports de mise en œuvre des entreprises adaptées en milieu pénitentiaire** en rédigeant notamment **un contrat d'emploi pénitentiaire spécifique et un contrat d'implantation adapté**.

Le présent guide est complété d'une **note de cadrage à laquelle sont annexés les documents-types nécessaires à la mise en œuvre des projets** en milieu pénitentiaire (fiche-projet, dossier de candidature, contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, contrat d'implantation, contrat d'emploi pénitentiaire précisant les engagements d'accompagnement socio-professionnels).

A2. Quels sont les objectifs du dispositif ?

L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés au sein de l'effectif de salarié annuel.

L'implantation des entreprises adaptées (EA) dans les établissements pénitentiaires répond à deux enjeux majeurs : permettre l'accès au travail de la population détenue en situation de handicap et leur ouvrir une nouvelle démarche d'accompagnement social et professionnel favorisant la réinsertion, **en lien avec celle proposée par le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) dans le cadre du parcours d'exécution de peine et, si nécessaire, en intégrant le parcours de soin proposé par l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire (USMP).** L'EA permettra, dès l'incarcération, d'apporter un soutien à l'identification ou à la consolidation d'un projet professionnel ainsi qu'à la réalisation de ce projet :

- au sein de la détention auprès d'un concessionnaire, du SEP-RIEP ou au service général ;
- au sein de l'entreprise adaptée elle-même à la sortie ;
- au sein d'une entreprise de droit commun à la sortie.

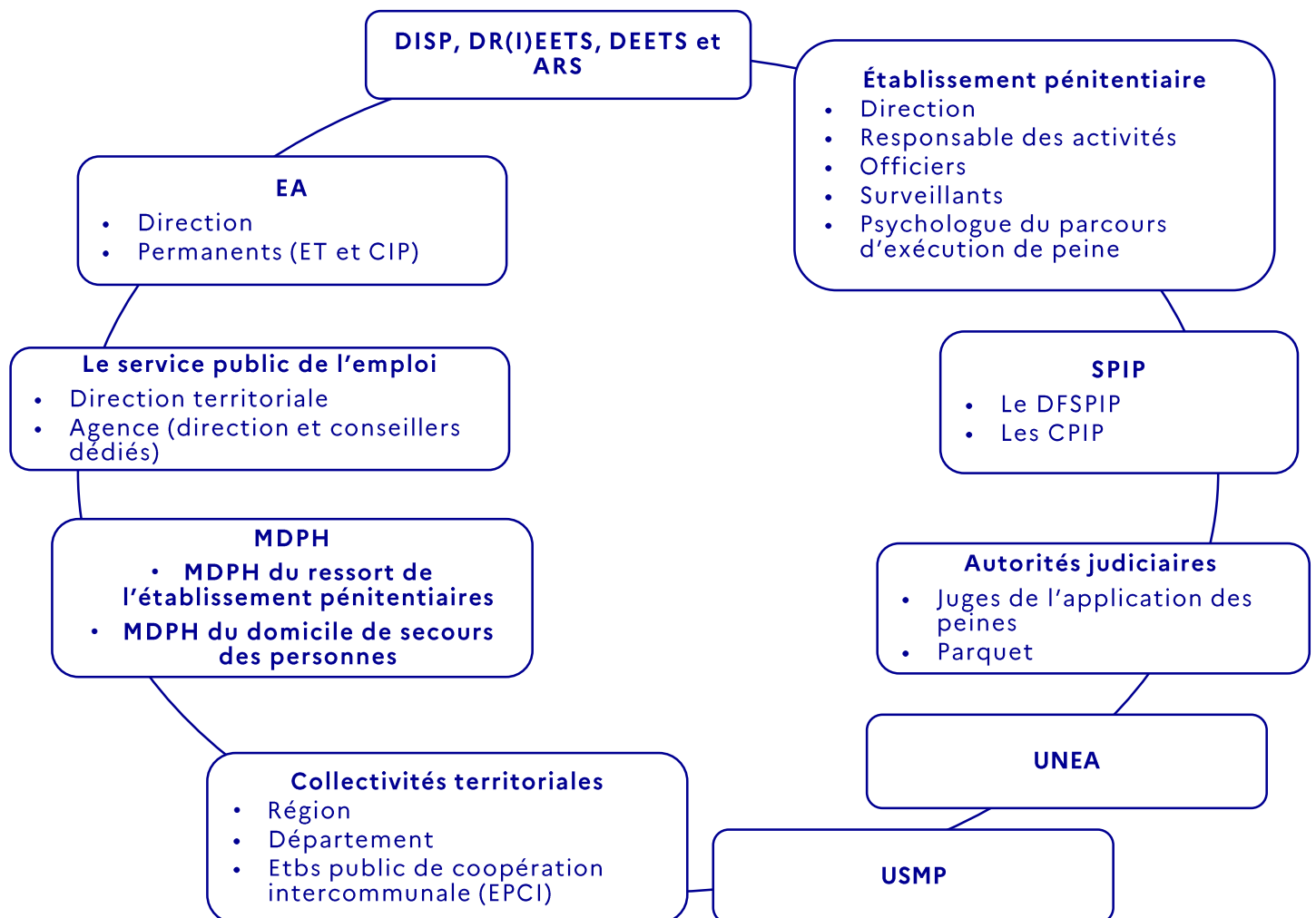
Au travers du dispositif, il s'agit d'**ouvrir aux personnes détenues handicapées les plus en difficulté, l'accès aux EA dans le cadre d'un parcours d'accompagnement vers l'emploi initié au sein de l'établissement pénitentiaire** et pouvant, pour les personnes disposant d'un faible reliquat de peine, se poursuivre à la sortie de détention.

Pour les personnes détenues en situation de handicap disposant d'un reliquat de peine plus conséquent, l'entreprise adaptée pourra les amener progressivement à intégrer un poste plus qualifié en concession, au SEP-RIEP ou au service général dans une même dynamique d'accompagnement vers l'emploi. Ce poste pourra faire l'objet d'une adaptation au handicap.

Enfin, la mise en place des entreprises adaptées en détention participera à une **meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap au sein de la détention.** En effet, la mixité des publics au sein de l'entreprise adaptée permettra de sensibiliser les détenus non handicapés travaillant pour l'entreprise adaptée à la question du handicap et plus globalement l'ensemble du personnel pénitentiaire et de la détention.

A3. Quelles sont les différentes parties prenantes ?

La mise en place d'une entreprise adaptée au sein d'un établissement pénitentiaire implique plusieurs types d'acteurs, avec un engagement variable selon qu'il s'agit de l'implantation du dispositif ou de sa mise en œuvre. Les projets reposent sur un partenariat entre l'établissement, le SPIP, la DR(I)EETS, les référents de l'entreprise adaptée, l'USMP et tout intervenant au sein de l'établissement (service public de l'emploi, unité locale d'enseignement).



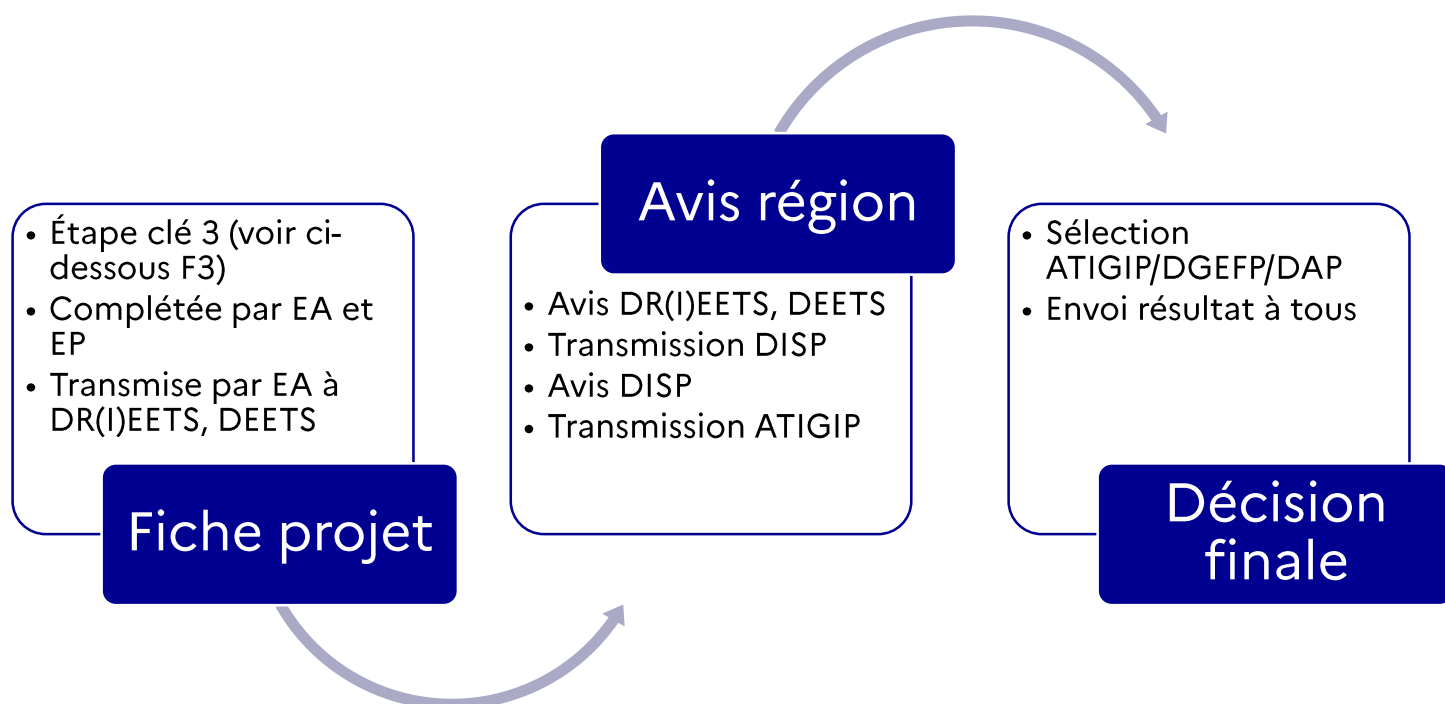
A4. Pourquoi une phase-pilote et quelles perspectives pour la suite ?

Le déploiement du dispositif des entreprises adaptées en établissement pénitentiaire va démarrer par une phase pilote d'une durée de 2 ans sur 12 établissements pénitentiaires pour un objectif de 150 équivalents temps plein RQTH maximum soit 15 équivalents temps plein RQTH au plus par site.

Une évaluation de cette phase pilote sera mise en place afin de tirer les enseignements de cette première phase et adapter, le cas échéant, le cadre et les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

A l'issue de cette période d'évaluation, et en fonction des résultats de cette dernière, le dispositif pourra être essaimé sur le territoire à l'image du développement des SIAE.

Processus de sélection des 12 sites pilotes



B. PRÉSENTATION DES ENTREPRISES ADAPTÉES

B1. Qu'est ce qu'une entreprise adaptée ?

Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés au sein de l'effectif de salariés annuel. Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sans emploi, les plus éloignées du marché du travail. Elle se distingue des structures médico-sociale, tel que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) par la typologie de son public cible.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

Sa vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. Elle propose un triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé. L'entreprise adaptée offre l'opportunité de construire des parcours de transition professionnelle sécurisés.

Les EA sont des entreprises inscrites sur la marché concurrentiel et produisent le **même type de biens et de services que les entreprises classiques**. Elles se positionnent également sur des **productions innovantes** et contribuent ainsi au développement économique des territoires. Elles signent des **contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) avec l'État**, via les services déconcentrés du ministère du Travail, du plein l'Emploi et de l'Insertion, leur ouvrant notamment la possibilité de percevoir des **aides financières**, contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi des personnes reconnues handicapées qu'elles accompagnent.

Qui est concerné ?	Comment ça fonctionne ?	Quelle durée ?	Quel objectif ?
• Les personnes reconnues travailleurs handicapés éloignées de l'emploi	• La personne recrutée par l'EA devient salariée • Elle signe un contrat de travail (CDD ou CDI) • Elle bénéficie d'un accompagnement socio-professionnel	• La contrat conférant l'agrément EA est d'une durée maximale de 5 ans.	• Permettre à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités, afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi dans l'EA ou auprès d'un autre employeur public ou privé.

C. PRÉSENTATION DU MILIEU PÉNITENTIAIRE

C1. Missions : l'administration pénitentiaire

- **Participe à l'exécution des décisions et sentences pénales et au maintien de la sécurité publique**
- **Favorise la réinsertion sociale des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire**

Exécution de la peine

L'administration pénitentiaire prend en charge les PPSMJ

Les mesures prononcées à leur égard interviennent avant ou après jugement et sont exécutées soit en milieu fermé, dans les prisons, soit en milieu ouvert, avec ou sans enfermement préalable.

En milieu ouvert, dans le cadre de mesures non privative de liberté, les personnes sont suivies et contrôlées par les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) sur saisine des autorités judiciaires.

En milieu fermé, il s'agit de prévenus, en attente de jugement, ou de personnes condamnées, soumises à une peine privative de liberté.

Réinsertion sociale

L'administration pénitentiaire met en place des dispositifs d'insertion en collaboration avec des partenaires

En milieu fermé, les actions menées par les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) doivent permettre aux détenus de préparer leur sortie et de retrouver une place dans la société.

En milieu ouvert, les personnels d'insertion et de probation des SPIP ont un rôle de contrôle, de conseil et d'orientation vers les organismes compétents.

C1. Missions : les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP)

- **Pilotent** le parcours d'exécution de peines
- **Assurent** le contrôle et le suivi des PPSMJ
- **Aident** les personnes condamnées à comprendre la peine et impulsent avec elles une dynamique de réinsertion, notamment par la mise en place de programmes de prévention de la récidive

En milieu fermé

Aident à la décision judiciaire en proposant des aménagements de peines en fonction de la situation et du parcours du condamné

Aident à la préparation à la sortie de prison par la coordination des partenariats / facilitent l'accès aux dispositifs de droit commun

Aident au maintien des liens familiaux

Aident à l'accès à la culture

En milieu ouvert

Apportent à l'autorité judiciaire tous les éléments d'évaluation utiles à la préparation et à la mise en œuvre des condamnations

S'assurent du respect des obligations imposées aux personnes condamnées à des peines restrictives ou privatives de liberté

Favorisent l'accès des personnes aux dispositifs d'insertion sociale et professionnelle



241 000 personnes suivies dont 71 000 en milieu fermé



103 SPIP sur l'ensemble du territoire national



5 000 personnels de la filière insertion-probation

C2. Acteurs : les établissements pénitentiaires

- **187 établissements pénitentiaires**
- **Plusieurs types d'établissements selon le régime de détention et la condamnation**
- **2 grandes catégories : maisons d'arrêt et établissements pour peine**

Maisons d'arrêt	Établissements pour peine	Établissements mixtes	Structures mixtes
• Personnes prévenues (en attente de jugement) • Personnes condamnées dont la peine ou le reliquat de peine n'excède pas 2 ans	• Les maisons centrales (MC) • Personnes condamnées à une longue peine et/ou présentant des risques. Régime de détention axé sur la sécurité • Les centres de détention (CD) • Personnes condamnées à une peine supérieure à deux ans et qui présentent les meilleures perspectives de réinsertion sociale. Régime axé vers la resocialisation des personnes détenues • Les centres de semi-liberté (CSL) • Personnes condamnées admises au régime du placement extérieur ou de la semi-liberté. Peuvent s'absenter de l'établissement durant la journée pour exercer une activité professionnelle, suivre un enseignement ou une formation, bénéficier d'un traitement médical ou s'investir dans tout autre projet d'insertion.	• Les centres pénitentiaires (CP), comprennent au moins deux quartiers différents (ex. maison d'arrêt et centre de détention = QMA+QCD)	• Les établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM) • Accueillent les mineurs de 13 à 18 ans avec un accompagnement adapté • Structures d'Accompagnement vers la sortie (SAS) • En cours de déploiement, ces structures sont situées en agglomération et proposent une préparation active à la sortie pour les personnes condamnées en fin de peine

C2. Acteurs : les acteurs de l'insertion déjà présents en milieu carcéral

CPIP (conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation)

- Pilote le dispositif parcours d'exécution de peine (PEP)
- Anime le réseau, coordonne les actions des autres acteurs et établit les synthèses
- Prépare les dossiers de CPU, d'aménagement de peine et de permission de sortie
- Post-libération, il garantit l'information entre les acteurs : CPIP en milieu ouvert, EA, pôle emploi, mission locale, cap emploi et associations
- Alimente les dossiers permettant au juge de l'application des peines (JAP) de prendre ses décisions
- Sollicite les partenaires, les réseaux et les moyens nécessaires au lien dedans-dehors
- Prescripteur du PPAIP (Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle)

Équipe médicale (USMP)

- Établit un bilan médical, accompagne la personne détenue dans ses traitements médicaux (somatiques et psychiatriques) et/ou ses addictions
- Dispense les soins et travaille sur la bonne santé physique et psychologique des patients
- Veille à la continuité de la prise en charge sanitaire dedans – dehors
- Oriente le travail des acteurs en fonction de l'état physique, psychiatrique et somatique de la personne détenue
- Accompagne les personnes détenues dépendantes

Psychologue PEP

- Travaille sur l'acceptation et le sens de la peine, la reconnaissance des faits et des victimes. Accompagne la personne détenue dans son parcours, dans sa préparation à la sortie
- Intègre la dimension psychosociale dans le PEP

Surveillant

- Côté la personne au quotidien, l'aide à intégrer les règles de vie collective, et apporte une vision précise de son attitude
- Accompagne la personne détenue dans son intégration sociale
- Certains postes de surveillances spécifiques permettent une relation favorisant l'échange avec les personnes détenues : moniteur de sport, surveillant cantine, surveillant infirmerie, surveillant activités, surveillant ateliers, surveillant unité de vie familiale, vagemestre, vestiaire...
- Ces personnels de surveillance ont un rôle particulièrement important dans le suivi de l'évolution des personnes détenues. Leurs avis doivent donc être recueillis dans le cadre du PEP et du parcours EA

Éducation Nationale

- Établit un bilan scolaire, aide la personne détenue à acquérir des connaissances, l'aide à combler ses carences scolaires pour pouvoir intégrer une formation ou un poste de travail.
- Intervient dans la préparation à CléA, et le cas échéant, à des diplômes
- Permet la remise à niveau des détenus et l'acquisition d'un socle de connaissances (français, mathématiques) pour le retour à l'emploi en détention et/ou à l'extérieur
- Accompagne les personnes détenues vers une sortie des situations d'échecs scolaires

Référent travail, Référent formation professionnelle

- Organise et gère la partie administrative du travail et/ou de la formation
- Prend en charge les difficultés d'adaptation, échanges avec la personnes détenue sur ses fautes et ses écarts dans son domaine
- Assure le lien entre les ateliers / la formation et la détention
- Met en œuvre les formations et les certifications des personnes détenues
- Côté la personne détenue au quotidien, l'aide à intégrer les attendus du travail

Assistante sociale SPIP

- Accompagne les personnes détenues dans leurs démarches sociales au sein de l'établissement.
- Assure le lien avec les organismes de placement des enfants des PPSMJ
- Aide au maintien de l'environnement social et familial, est en lien avec l'assistante sociale suivant la famille à l'extérieur
- Aide à la prise du premier rendez-vous après la sortie avec le CCAS, la CAF, les services sociaux du futur territoire de résidence et les services emploi de la commune cible

C2. Acteurs : les intervenants ponctuels du parcours

Pôle emploi

- Présence d'un conseiller dédié (CPEJ) pour les personnes détenues
- Peut donner son avis dans le cadre des CPU de classement
- Rencontre les PPSMJ pendant la détention afin de préparer leur retour à l'emploi dans le cadre du projet de sortie piloté par le SPIP
- Réalise l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi non immédiatement disponibles (catégorie 4-PMJ)
- Délivre l'offre de service de droit commun de pôle emploi (conseil en évolution professionnelle, mise en relation sur offres d'emploi et de formation, etc.)

CAP emploi

- S'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu'aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Mission locale

- Propose une offre de service globale : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs pour les jeunes de 16 à 25 ans

Partenaires emploi et formation

- Les EA en milieu ouvert pour une poursuite de parcours d'insertion à l'extérieur
- Les associations d'aide aux retours à l'emploi
- Les entreprises et les organismes de formation : recrutement des personnes à l'issue de leurs parcours carcéral

Ces partenaires peuvent intervenir en milieu carcéral pour des coaching professionnels, des présentations métier, des forum emploi, des sessions de recrutement

Associations locales

- En lien avec le SPIP et l'EA, poursuivent en milieu ouvert l'accompagnement sur la résolution des problématiques sociales ciblées (parcours de soin, aide à la recherche de logement, accompagnement dans la gestion du budget et la mise en place de dossier de surendettement...).

Associations culturelles et sportives

- Des associations culturelles et sportives interviennent en détention. Leurs relations avec les personnes détenues étant spécifiques, leurs avis peuvent être pertinents dans le cadre du suivi du PEP
- Certaines associations peuvent proposer des activités à l'extérieur (randonnée, rencontre sportive ou culturelle...), leurs retours sur le comportement hors les murs de personnes détenues peut être pertinent dans le cadre du lien dedans-dehors

Aumôniers

- Entretenant une relation spécifique, orientée sur la spiritualité, avec les personnes détenues, leurs avis sont particulièrement pertinents dans le cadre de l'accompagnement psychosocial

C3. Dispositifs : le parcours d'exécution de peine

« Le parcours d'exécution de la peine décrit notamment, pour chaque personne détenue condamnée, l'ensemble des actions qu'il est envisagé de mettre en œuvre au cours de sa détention afin de favoriser sa réinsertion. Il couvre l'ensemble de la période de détention, y compris la préparation à la sortie. [...] »

Article D211-32 du code pénitentiaire

Les services de l'administration pénitentiaire mettent en œuvre un parcours d'exécution de peine (PEP) individuel et personnalisé.

Décrit l'ensemble des actions qu'il est envisagé de mettre en œuvre au cours de sa détention afin de favoriser sa réinsertion

Couvre l'ensemble de la période de détention, y compris la préparation à la sortie

Est défini à partir des éléments recueillis lors de la période d'observation puis, tout au long de la détention, auprès de l'ensemble des services appelés à connaître de la situation de la personne détenue intéressée, ainsi que des souhaits exprimés par elle.

Éléments consignés par écrit

Fait l'objet d'un réexamen à la demande de la personne détenue ou au moins une fois par an

C3. Dispositifs : organisation du travail en détention

30%

DES PERSONNES DÉTENUES ONT ACCÈS AU TRAVAIL (EN 2021)

18% AU SERVICE GÉNÉRAL

12% EN PRODUCTION

Les régimes de travail pénitentiaire

- **Le service général**, rassemblant les postes de travail contribuant au fonctionnement de l'établissement (cuisine, buanderie, entretien des locaux...)
- **Le travail aux ateliers**, dont la production est gérée soit par un partenaire extérieur (entreprise concessionnaire, SIAE, entreprises adaptées, association) – employant 87% des opérateurs, soit en régie, par le service de l'emploi pénitentiaire (service de l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle) – employant 13% des opérateurs
- **Le travail de la personne détenue pour son propre compte** (entreprenariat)

La « gestion déléguée »

60 établissements pénitentiaires ont délégué via des marchés publics une partie de leurs missions à un prestataire dit de « gestion déléguée », dont notamment la gestion du service général et, pour une partie d'entre eux, celle des ateliers de production

Les modalités de travail

- **Le code du travail ne s'applique pas en prison**, hormis les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité
- **Le travailleur détenu ne signe pas un contrat de travail mais un contrat d'emploi pénitentiaire**, avec le donneur d'ordre (+ une annexe tripartite si le donneur d'ordre n'est pas le chef d'établissement)
- La rémunération est soumise à des minimums horaires correspondant à des taux de SMIC : les travailleurs en production doivent être **rémunérés à 45% du SMIC horaire au minimum** (seuil minimum de rémunération – SMR)
- Les travailleurs détenus ne bénéficient pas de tous les **droits sociaux** applicables à l'extérieur, ils sont soumis à un régime spécifique : absence d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail notamment
- Des taux de **cotisations patronales et salariales spécifiques** sont appliqués.
- L'administration pénitentiaire signe un **contrat d'implantation** avec le partenaire
- Le partenaire est responsable de l'organisation de la production et de l'encadrement des opérateurs, mais c'est **l'administration qui édite les bulletins de paie, verse les rémunérations sur le compte nominatif des personnes détenues et verse les cotisations sociales aux URSSAF**
- **L'administration facture au partenaire le montant de ces rémunérations**
- Le travail en prison est soumis à des **règles de sécurité propres à la détention** (produits interdits, gestion particulière des outils de travail...)

Le compte nominatif

Compte individuel de la personne détenue géré par l'établissement, qui prélève une fraction des sommes pour les allouer aux parties civiles et une autre fraction destinée à la constitution d'un pécule remis à la personne détenue lors de sa libération, la troisième part des sommes inscrites sur le compte nominatif étant à la libre disposition de la personne détenue

C3. Dispositifs : les dispositifs pouvant entrainer un départ ou une sortie anticipée

- **Les réductions de peines**
- **Les transferts vers un autre établissement pénitentiaire**
- **Les aménagements de peine**
- **L'exécution des peines**

Les réductions de peine

- Les juges d'application des peines peuvent octroyer jusqu'à 6 mois de réduction de peine par an : 3 mois par an pour preuve suffisante de bonne conduite (effort sérieux de réinsertion, indemnisation des parties civiles...) et 3 mois par an pour les réductions supplémentaires de peine.
- Une réduction spécifique de peine peut être octroyée en cas de comportement exceptionnel à l'égard de l'institution pénitentiaire.
- Chaque demande est traitée de façon individuelle lors des commissions de l'application des peines (CAP) présidées par le JAP.

Les transferts

- Les transferts sont majoritairement demandés par les personnes détenues dans le cadre de rapprochements familiaux, de formation ou encore pour des raisons personnelles. Le délai de traitement de la demande est variable en fonction des places disponibles, de la motivation de la demande et du dossier du demandeur.
- Les transferts par mesure d'ordre et de sécurité sont à l'initiative de l'Administration Pénitentiaire et sont relatifs au cadre sécuritaire.

Dans les 2 cas, le départ peut être très rapide.

Les aménagements de peine

Le Code pénitentiaire prévoit, dans un but de prévention de la récidive, que « les personnes condamnées bénéficient, au cours de la dernière période de la détention, d'une préparation active à leur libération définitive ou conditionnelle, en particulier sur le plan socioprofessionnel. »

Le taux de récidive est de 69% cinq ans après la sortie sans aménagement de peine. Il est de 39% pour les personnes ayant bénéficié d'un aménagement de peine.

Les aménagements de peine ne répondent pas à une règle d'application unique, ils sont accordés en fonction de la peine prononcée, du quantum, de la récidive, de la situation familiale, sociale, médicale, de l'investissement dans le PEP, du paiement des parties civiles (victimes), du comportement et du projet de parcours de peine.

Les aménagements de peine sont des modalités d'exécution de la peine.

.../...

Ils font l'objet de décisions individualisées

Les dispositifs:

- Libération conditionnelle (LC)
- Libération conditionnelle médicale
- Libération conditionnelle parentale
- Libération conditionnelle « personne âgée »
- Libération conditionnelle expulsion
- Placement sous surveillance électronique (PSE)
- Semi-liberté (SL)
- Placement à l'extérieur (PE)
- Suspension de peine
- Suspension de peine pour raison médicale
- Fractionnement de peine

Cas de la libération sous contrainte (LSC):

Depuis la loi du 23 mars 2019, l'octroi d'une libération sous contrainte aux deux tiers de toute peine inférieure ou égale à 5 ans est désormais la règle.

La LSC présente quelques particularités :

- elle n'est pas soumise à une demande de l'intéressé, la présentation est automatique
- elle ne peut être proposée qu'une seule fois
- Elle n'est soumise qu'à une condition, avoir un hébergement

Cette libération, assortie de contraintes, s'effectue sous l'un des régimes suivants :

- la libération conditionnelle qui soumet le condamné à certaines obligations et interdictions ;
- la semi-liberté : le condamné bénéficie d'horaires de sortie pendant la journée et doit réintégrer l'établissement pénitentiaire chaque soir ;
- le placement sous surveillance électronique : le condamné est assigné à résidence par le biais d'un bracelet et d'un boîtier relié à sa ligne téléphonique. Il bénéficie d'horaires de sortie pendant la journée ;
- le placement extérieur : le condamné est pris en charge dans un centre à l'extérieur de la prison. Il exerce une activité pendant la journée et réintègre son lieu d'hébergement le soir.

L'exécution de la peine

La sortie avant la date de fin de peine ne relève pas systématiquement de l'application des peines (JAP), en effet, des modalités d'exécution de la peine, prévues par le code pénal peuvent aussi conduire à la sortie:

- La confusion de peine : confond plusieurs peines suivant des critères de date de faits, de faits, de prononcé et de récidive
- La confusion de peine avec sursis mise à l'épreuve: même principe que la confusion mais avec au moins une peine assortie de sursis mise à l'épreuve (SME)
- Le transfert pour raison judiciaire : sur demande des services judiciaires dans le cadre d'une autre affaire ou d'un complément d'enquête
- Ordre de mise en liberté : sur ordre des autorités judiciaires.
- Les grâces : exemple la grâce présidentielle

Les aménagements de peine ne sont pas tous assortis de mesure de suivi. *A contrario*, les libérations sans aménagement peuvent être assorties d'un suivi prononcé par l'autorité judiciaire. Si aucune mesure de suivi n'est prononcée, les SPIP ne peuvent suivre la personne libérée. De plus, dans le cadre du droit à l'oubli, suivre une personne libérée est interdit sans mesure de suivi ou si cette dernière est terminée.

C3. Dispositifs d'insertion professionnelle : les outils de préparation à la sortie

Les dispositifs de réinsertion des PPSMJ ne sont efficaces que si l'avenir à l'extérieur est envisagé par la personne détenue et tous les acteurs dès l'entrée dans le dispositif EA en détention. Le dispositif d'EA ne peut fonctionner sans un lien dedans-dehors particulièrement préparé et accompagné. Piloté par le CPIP, le PEP intègre un projet de sortie dès le classement au sein de l'EA. Pour ce faire, la mise en œuvre du réseau partenarial et l'utilisation des différents outils disponibles doivent être coordonnés.

Outils :	Objectif :
PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel)	Une période de mise en situation en milieu professionnel peut être effectuée par chaque personne détenue au sein d'une structure d'accueil en milieu libre dans le cadre d'un placement à l'extérieur, d'une permission de sortir ou selon les modalités prévues pour le travail à l'extérieur (article L412-22 du code pénitentiaire)
Offre de service de Pôle emploi (CEP, mise en relation sur offres d'emploi et de formation, etc.)	Applications numériques permettant le ciblage très précis des offres en relation avec le profil (zone de recherches, compétences, qualifications requises...) Applications numériques permettant le suivi et l'offre de formations.
CléA	Certification permettant la reconnaissance de 7 piliers fondamentaux à l'employabilité, reconnus par les entreprises, elle garantit l'acquisition de savoir-être et de compétences professionnelles
Bilan de compétences	Établit un diagnostic des compétences de l'intéressé, peut être effectué dans le cadre du PPAIP ou par pôle emploi
Diplôme ou titre professionnel par la formation professionnelle	Permet une valorisation des acquis, une montée en compétences, une reconnaissance professionnelle et une valorisation sur le marché de l'emploi. Les formations professionnelles peuvent être poursuivies après la libération, elles sont pilotées par les régions
Validation des acquis de l'expérience	Valorise l'expérience acquise par l'obtention d'un diplôme équivalent aux compétences
Apprentissage	Formation professionnelle par alternance, pour les 16-29 ans, permettant de se projeter sur un temps long et un possible parcours dedans-dehors
Les moyens budgétaires	
PPAIP - ATIGIP	Budget disponible, sur prescription du CPIP, pour l'accompagnement des personnes à la définition d'un projet professionnel, attribué par marché à des organismes d'accompagnement socioprofessionnel.
Budget insertion - SPIP	Budget généralement employé dans le cadre d'activités socioculturelles en détention, il est piloté par le SPIP.
Budget insertion - EP	Budget généralement employé dans le cadre des activités en détention (travail, formation, sport, culture...), il est piloté par l'établissement.
PIC	Budget finançant les formations des salariés en insertion hors détention, issue du plan d'investissement dans les compétences, il est piloté par les DR(I)ETS, DEETS.

C4. Contexte : les caractéristiques socio-économiques des personnes placées sous main de justice (PPSMJ)

La population pénale se caractérise par un faible niveau d'instruction,
un éloignement de la vie économique
et une concentration de difficultés sociales

➡ **60 %** des personnes détenues n'ont aucun diplôme

➡ **8 hommes détenus sur 10** présentent un trouble psychiatrique

Éducation	50 % des personnes détenues n'ont aucun diplôme 20 % échouent au bilan de lecture 90 % ne dépassent pas le niveau CAP Chez les jeunes détenus de plus de 18 ans, 80 % d'entre eux sont sans diplôme et près de 40 % se trouvent en échec au bilan lecture
Emploi	Le taux d'activité à l'entrée en détention est inférieur à 50%
Addiction	38% des personnes incarcérées depuis moins de 6 mois souffrent d'une addiction aux substances illicites, 30% à l'alcool
Logement	6% des sortants de prison ne disposent d'aucune solution (ni logement, ni hébergement) 16% des sortants de prison disposent d'une solution précaire d'hébergement ou de logement 25% des personnes accueillies en centres d'hébergement ont déjà fait l'objet d'une ou plusieurs condamnations pénales
Psychiatrie	39% des personnes détenues sont atteintes d'un syndrome dépressif 31% d'anxiété généralisée 24% de troubles psychotiques 8% de schizophrénie

**D. PRÉSENTATION
DE L'EA
EN ÉTABLISSEMENT
PÉNITENTIAIRE**

D1. Quelles sont les spécificités de l'EA en établissement pénitentiaire ? (1/3)

Le public handicapé orienté vers les EA en détention (au moins 55%)

Sont éligibles à l'EA en détention les **personnes détenues, hommes ou femmes** :

- **Condamnées ou prévenues de nationalité française** (un extrait d'acte de naissance prouvant la nationalité française est suffisant) ou **autorisées à travailler en France**. L'accès à l'EA pour les personnes qui n'ont pas la nationalité française est réglementé par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et par le Code du travail.
- Il n'y a **aucune condition liée au reliquat de peine**. Le projet de la personne et l'accompagnement dont elle bénéficie sera différent en fonction des dates de sortie. Ainsi, pour une personne disposant d'un reliquat de peine important (par exemple plus de deux ans), l'objectif pourra être de permettre à la personne d'intégrer un régime « classique » de travail en détention, service général, concession ou SEP-RIEP. Toutefois le reliquat de peine de la personne doit être suffisant pour permettre une mise en œuvre efficiente de l'accompagnement.
- **volontaires** : l'adhésion au dispositif est volontaire et donne lieu dès sa contractualisation, à l'application des droits garantis par le contrat d'emploi pénitentiaire et la charte d'accompagnement. Les personnes détenues devront être motivées pour intégrer le dispositif.
- **avec ou sans expérience professionnelle**.
- **Reconnues travailleurs handicapés** ou ayant déposé un dossier en cours d'instruction pour obtenir cette reconnaissance auprès de la MDPH
- **éloignées de l'emploi ou rencontrant des difficultés sociales particulières qui sont un frein à une (ré)insertion durable** (problème de logement, de santé, de surendettement, de qualifications...). Les personnes détenues visées sont celles dont le cumul des insuffisances de qualification/formation et des problématiques sociales ne permet pas un classement au service général ou auprès d'un concessionnaire « classique » en établissement pénitentiaire, tout en étant en capacité de comprendre les consignes de l'encadrant technique et aptes à travailler en groupe.

La démarche peut s'articuler avec les mécanismes d'aménagement de peine, ces dispositions permettant à une personne de poursuivre à l'extérieur un travail de réinsertion commencé dans l'établissement.

D1. Quelles sont les spécificités de l'EA en établissement pénitentiaire ? (2/3)

Les personnes ne présentant pas une situation de handicap susceptibles d'être orientées vers les EA en détention :

Sont éligibles à l'EA en détention les **personnes détenues, hommes ou femmes** :

- **Condamnées ou prévenues de nationalité** française ou étrangère. Il n'existe pas de condition de régularité de séjour pour les personnes non handicapées.
- Il n'y a aucune condition liée au **reliquat de peine**
- **volontaires** : l'adhésion au dispositif est volontaire et donne lieu dès sa contractualisation, à l'application des droits garantis par le contrat d'emploi pénitentiaire. Les personnes détenues devront être motivées pour intégrer le dispositif.
- avec ou sans **expérience professionnelle**.
- disposant d'un **profil compatible à la mise en œuvre d'une mixité** avec un public en situation de handicap.
- pouvant assurer un **niveau de productivité intéressant** pour l'entreprise adaptée.

L'accompagnement spécifique à l'EA pourra leur être proposé.

D1. Quelles sont les spécificités de l'EA en établissement pénitentiaire ? (2/3)

Le volet disciplinaire relève exclusivement de la responsabilité du chef d'établissement

- Il est essentiel de sensibiliser le personnel de l'EA sur :
 - Ce qui est interdit en détention et peut être passible de sanctions disciplinaires applicables en détention ;
 - Les procédures de signalement d'incidents ;
 - Les procédures de désaffectation et de déclassement.
- Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le chef d'établissement peut solliciter l'avis de l'EA

La durée de travail hebdomadaire pourra être modulée pour prendre en compte, la situation et les capacités de chaque personne en situation de handicap affectée auprès de l'EA et ainsi contribuer à la progressivité du parcours de la personne détenue au sein de l'EA. Voir art. L.5213-13-1 du code du travail « *Elles [les entreprises adaptées] permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités (...)* »

Les **conditions de rémunération sont prévues par le contrat d'emploi pénitentiaire**, elles ne peuvent être inférieures au seuil minimum de rémunération horaire (45% du SMIC). La durée d'un temps plein dans le cadre d'une EA est fixée à 1 350 heures par an.

Les centres de semi-liberté sont exclus de la phase pilote EA car ils ne peuvent pas recevoir une entreprise dans leurs locaux.

D2. Quelles sont les différentes sources de financement public mobilisables ?

Tableau synthétique des financements et aides à l'implantation de l'EA en EP		
Acteurs	Financements ou aides	Versé à
DR(I)EETS/D EETS DDETS	- Aide au poste dont le montant est fixé chaque année par arrêté interministériel* - Mobilisation d'un Fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) spécifique à la phase pilote.	EA
ATIGIP	- Aide au démarrage de 3000 €, versée après la signature du contrat d'implantation ; - Financement de l'aménagement du poste au handicap en fonction des besoins ; - Aide au développement variable : elle est versée sur dossier dans le cadre du développement et/ou d'investissements de l'EA, elle peut être sollicitée durant les 3 premières années.	EA via la DISP
DISP	les DISP pourront accorder des subventions et des aides matérielles variables aux EA, dans les conditions qu'elles jugeront utiles.	EA
EP	- Mise à disposition des locaux (atelier et bureau) - Accès internet via le réseau RPVJ (accès partenaires intervenants) - Prise en charge des cotisations sociales patronales - Prise en charge des aménagements immobiliers - Prise en charge des fluides - Peut mettre à disposition du matériel (chariot élévateur, transpalette, compresseur..)	
Région	Financement de la formation professionnelle et de la certification CléA.	Organismes de formation

- Arrêté du 5 août 2022 fixant les montants des aides financières aux entreprises adaptées implantées en établissement pénitentiaire
- 16 986 euros pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans
- 17 206 euros pour les travailleurs âgés de 50 ans à 55 ans
- 17 648 euros pour les travailleurs âgés de 56 ans et plus*

Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail.

Le nombre de postes de travail par établissement pénitentiaire ouvrant droit au versement de l'aide financière par l'État est limité à quinze.

D3. Comment est piloté le dispositif à chaque niveau ?

National

Le Comité de pilotage national se réunit au moins une fois par an. Il s'agit de l'instance de pilotage et de coordination nationale du projet « entreprises adaptées en établissements pénitentiaires ». Il est composé des membres suivants : l'Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle (ATIGIP), la direction de l'administration pénitentiaire (DAP), la Délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP), la direction générale de l'offre de soins (DGOS), la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), les représentants des entreprises adaptées, le service public de l'emploi, les représentants des services déconcentrés des territoires concernés par les projets implantés.

Départemental

Le comité de pilotage départemental se réunit deux fois par an. Ce comité assure le suivi, l'évaluation et le bilan des projets menés sur leur territoire.

Le comité de pilotage rassemble l'ensemble des acteurs suivants : le chef de l'établissement pénitentiaire et le représentant de la DISP en charge du pilotage du comité, l'unité départementale de la DR(I)ETS/DEETS, le Conseil départemental, l'instance de direction de l'EA, le directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP), les autorités judiciaires, le service public de l'emploi, l'Unité sanitaire en milieu pénitentiaire, l'ARS.

Local

Participation à la **commission de l'insertion professionnelle** : co-pilotée par le chef d'établissement et le SPIP, elle permet d'aborder l'ensemble des sujets relatifs à l'insertion professionnelle. Elle associe l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle de l'établissement (EA, SIAE, Concessionnaires, gestionnaire délégué, PE/ML, Éducation nationale, etc).

La Commission santé qui est le pendant sur un plan sanitaire du comité de l'insertion professionnelle, elle a vocation à traiter les questions organisationnelles et d'échanges d'information et non les situations individuelles. L'EA peut y être convié en fonction de l'ordre du jour.

La commission pluridisciplinaire unique (CPU) : instance pluridisciplinaire présidée par le chef d'établissement, elle classe les personnes détenues au travail, et oriente, parmi celles-ci, certaines personnes sur le régime de l'EA. L'EA reçoit ces personnes en entretien et choisit les personnes qui intègrent la structure. Ce choix est entériné par une décision d'affectation prise par le chef d'établissement.

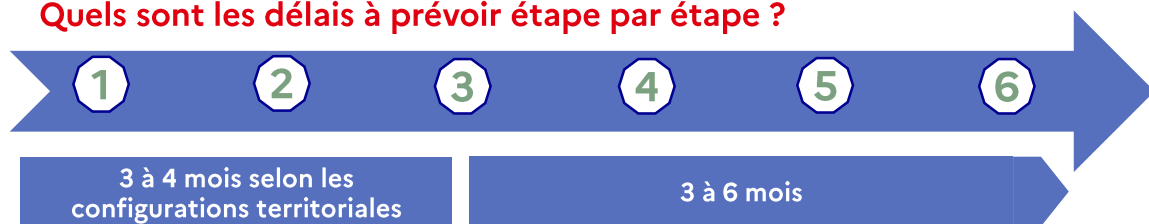
Pendant les 6 premiers mois, des réunions régulières de l'équipe projet (établissement, SPIP, EA, USMP) sont mises en place (rythme hebdomadaire conseillé) pour faire le point sur le fonctionnement du dispositif

E. LES ÉTAPES CLÉS DE LA CONSTRUCTION DU PROJET

E. Les 6 étapes clés



Quels sont les délais à prévoir étape par étape ?



Point d'attention : des délais suffisants pour construire le projet et réussir l'installation

La construction du projet, de l'idée à la contractualisation devrait s'envisager sur une **période de 6 à 8 mois a minima** afin de disposer du temps nécessaire pour sécuriser l'installation de l'EA dans les meilleures conditions.

La date de démarrage effectif de l'activité **doit être programmée hors périodes de congés afin de limiter les risques de difficulté du fait de l'absence des personnes ressources.**

E. Les niveaux d'engagement des différents acteurs à chaque étape

	Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4	Etape 5	Etape 6
DISP	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ARS	✓		✓	✓		
DR(I)EETS/DEETS	✓	✓	✓	✓	✓	✓
EA sélectionnée			✓	✓	✓	✓
Etablissement	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SPIP	✓	✓	✓	✓	✓	✓
JAP / Parquet				✓	✓	✓
Réseaux EA		✓	✓	✓	✓	✓
MDPH	✓	✓		✓	✓	✓
USMP	✓		✓	✓	✓	✓
Service public de l'emploi	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Légende:



informé



mobilisé



Identifier l'établissement candidat à l'implantation d'une EA

Établissement disposant d'un **vivier de personnes détenues en situation de handicap et éloignées de l'emploi suffisant**. Un véritable travail, copiloté par l'USMP pour identifier le nombre de personnes présentant un handicap (reconnu ou non) et les typologies de handicap doit être mené. En effet, le profil des potentiels candidats peut influencer sur la capacité des EA à présenter un projet de prise en charge mais également sur les activités adaptées proposées et les ressources humaines mises à disposition par les EA. Dès lors, toutes les EA ne seront pas toujours en capacité d'accompagner tous les types de profil présents dans un établissement.

Etablissement avec **des locaux disponibles** adaptés ou adaptables au respect des normes handicapées (tant à l'atelier de travail qu'en termes de bureaux à disposition de l'EA)

QUI PILOTE ?

- DISP

AVEC QUI ?

- Établissement
- SPIP
- USMP
- ARS

COMMENT ?

Mise en place de 2 à 3 COPIL sur une période de 2 à 4 mois :

- Présentation du modèle EA en détention, bénéfices, objectifs
- Recensement des activités pouvant être mises en place
- Annonce des rôles dans la phase de recherche et de construction
- Mise en place d'une méthodologie de recherche d'une EA partenaire

Dans le cas d'un projet à l'initiative d'une EA, la DR(I)EETS/DEETS peut être l'interlocuteur privilégié pour assurer une mise en relation avec la DISP du territoire et un établissement candidat à l'implantation d'une EA

Il est recommandé de nommer un chef de projet commun au SPIP et à l'établissement pénitentiaire.

Il est également recommandé de choisir un établissement disposant d'une ASS au sein du SPIP et de l'USMP

Réaliser le sourcing des EA qui pourraient être candidates pour s'installer

Objectif : Rechercher les EA capables de mettre en œuvre l'activité et volontaires pour s'implanter en établissement pénitentiaire, et pré-identifier l'activité la plus pertinente à mettre en place.

Le choix de l'activité est central pour la qualité et la pérennité du projet porté par l'EA.

EA bien implantée sur le territoire, avec un réseau partenarial important en milieu ouvert (entreprises recruteuses, centres de formation, associations qui prendront le relais sur les problématiques sociales...). L'activité de travail pourra être existante à l'extérieur, innovante et/ou complémentaire d'une autre déjà existante dans l'EP

QUI PILOTE

•DR(I)EETS/DEETS - DDETS

AVEC QUI ?

- SPIP
- DISP
- Etablissement
- Tête de réseau des EA
- Service public de l'emploi

COMMENT?

Mise en œuvre de la méthodologie de recherche, 1 à 2 mois :

- Prendre contact avec les institutions et les partenaires, en premier lieu la DR(I)EETS/DEETS, les têtes de réseaux des EA, MDPH
- Les rencontrer, présenter le projet
- Faire visiter l'établissement
- Présenter la population pénale et le dispositif EA en EP, avantages / inconvénients

La cohérence de l'activité proposée avec les besoins du territoire

Certes, il est utile de disposer d'une activité support en cohérence avec les besoins des employeurs de la zone d'emploi ou du territoire, mais il ne faut pas oublier que l'activité proposée par l'EA est avant tout un support pour l'accompagnement proposé qui doit permettre une mise en situation professionnelle.

En outre, le bassin d'emploi des personnes détenues peut être très large (couvrir plusieurs départements), ce qui rend peu pertinent une analyse très stricte du critère de cohérence avec les besoins du bassin d'emploi. **En revanche, la synergie avec les activités de l'EA est un élément clé à analyser.**

Plusieurs paramètres sont à prendre en considération :



L'activité choisie doit être au maximum valorisante, permettre notamment l'acquisition de savoir-faire et savoir-être, motivante pour les personnes, et ce, d'autant plus dans les établissements qui disposent d'une offre de travail importante et diversifiée. Il s'agit d'identifier des activités qui ont du sens, utiles, et qui permettent de visualiser concrètement les résultats des travaux menés tout en restant dans une durée de parcours permettant de maintenir la perspective d'un lien dedans-dehors.



L'activité doit pouvoir être mise en œuvre dans le respect des règles de sécurité de la détention et prendre en compte la configuration de l'établissement et des locaux mis à disposition.

Les besoins pour la gestion de l'activité de l'EA au regard des contraintes de l'établissement doivent être analysés avec soin : horaires de travail, modalités de circulation des personnes dans l'établissement, gestion des fournitures et des biens ou service produits (accès à l'établissement, entrée et sortie des fournitures et des biens produits, stockage...), espaces de travail (respect des règles d'hygiène et de sécurité, surveillance dont vidéosurveillance), espace(s) pour les entretiens nécessitant de la confidentialité, lignes téléphoniques, accès à internet, adaptation des locaux aux normes handicap.



L'activité choisie doit également permettre un retour sur investissement à moyen terme après l'implantation et générer suffisamment de chiffre d'affaires pour assurer l'équilibre économique de l'EA.

Le dispositif doit moins être pensé comme un levier de diversification des activités pour une EA que comme une opportunité de renforcer ses unités de production autour de sa filière d'activités. Les activités qui s'inscrivent dans une logique complémentaire offrent de meilleurs gages d'efficacité et de viabilité. Cette complémentarité peut éventuellement favoriser la création de liens entre le milieu ouvert et fermé, et l'émergence d'une dynamique collective. Elle est aussi source de synergie entre les moyens mobilisés par l'EA dans les murs et hors les murs.



Engager la réflexion sur l'étude de faisabilité et les moyens nécessaires

Objectifs : Analyser les profils et besoins de la population pénale

- Analyser l'ensemble des conditions d'installation
- Définir les moyens à prévoir pour l'accompagnement dans et hors les murs
- Valider le choix de l'activité support
- Définir le budget prévisionnel et les ressources mobilisables
- Établir un pré-calendrier
- Envoyer la fiche projet
- Voir ci-dessus A4

Étude de faisabilité par le chef d'établissement, le SPIP et l'EA : définition du projet, recensement des moyens humains, matériels (notamment question de l'adaptation des locaux au handicap et de la circulation des personnes détenues comme des éléments nécessaires à la production) et financiers nécessaires à la réalisation, pour chacune des 3 parties prenantes.

QUI PILOTE ?

**Établissement / SPIP / EA
AVEC QUI ?**

- USMP
- ARS
- DISP
- DR(I)ETS/DE
ETS- DDETS

COMMENT ?

- Identifier les moyens humains, budgétaires, matériels
- Identifier les intervenants et les rôles
- Identifier les possibilités de parcours des PPSMJ et les outils à mettre en place
- Établir les devis nécessaires

Le public

Il s'agit d'analyser notamment :

Le **nombre prévisionnel** de personnes détenues qui pourraient bénéficier du dispositif sur la base des critères définis à l'appui des données du SPIP et de l'USMP.

Le **périmètre géographique** dont relève les personnes détenues : combien résident dans le territoire d'intervention de l'EA ? Quels sont les territoires non couverts à prendre prioritairement en compte dans la perspective des sorties aménagées par exemple ? Quelles conséquences pour le réseau partenarial à structurer ?

L'organisation nécessaire à la production

Il s'agit de répertorier dans une fiche protocole l'ensemble des éléments d'organisation nécessaires au bon fonctionnement des ateliers de travail de l'EA : horaires d'ouverture des ateliers avec présence des personnes détenues, zones d'atelier dédiées, zones de stockage dédiées, horaires des livraisons, taille du sas de livraison...

L'accompagnement

Quels sont les **moyens** à prévoir au regard du nombre de personnes détenues à intégrer dans le dispositif ?

Quelles sont les collaborations à organiser au sein de l'établissement ?

Quel réseau partenarial pourrait être sollicité ? Comment ? Avec l'appui de quel acteur ?

Le budget prévisionnel

Dans de nombreux cas, le budget envisagé par l'EA devra être affiné pour s'assurer de la **prise en compte des charges à affecter**, en complément des charges que l'on pourrait qualifier de directes.

Illustrations de charges à affecter :

- Coûts de la coordination du dispositif.
- Coûts des fonctions support de l'EA hors les murs : gestion des ressources humaines, suivi et gestion administrative et financière.
- Autres types de coûts : coûts de livraison (manutentionnaire, chauffeur et véhicule), coûts relatifs au stockage et à la vente des biens réalisés par l'EA dans les murs...

La programmation

Les **travaux** à réaliser, notamment si des travaux de mise aux normes handicap sont nécessaires, peuvent prendre du temps tout comme la mise en place de l'ensemble des équipements nécessaires (informatique, accès à internet...).

L'**échancier** de la mise en place doit être élaboré avec soin afin de sécuriser au mieux l'installation de l'EA et de ses équipes.

Dans l'idéal, l'EA dispose d'une **comptabilité analytique** permettant de bien identifier les charges et leur affectation au projet le cas échéant.

Il est recommandé que l'EA recrute un ou des **encadrants techniques conscients des enjeux et des contraintes propres à l'insertion des PPSMJ**.

Les clés d'affectation doivent être matériellement vérifiables comme le sont par exemple les clés fondées sur le nombre d'équivalent temps plein pour l'ensemble des personnes permanentes de la structure ou bien le nombre d'heures payées.

Objectifs :

- Organiser les relations entre les acteurs pour assurer un accompagnement de qualité dans et hors les murs.
- Planifier les actions de formation des intervenants et des immersions préalables à l'installation.
- Définir le dispositif de suivi et de pilotage y compris la gestion des situations particulières ou jugées critiques.
- Établir une feuille de route cohérente et réaliste.

Définition des différentes étapes du parcours EA (repérage, orientation, recrutement, intégration, plan de formation, organisation de l'atelier de travail, accompagnement social et professionnel). Définition du rôle et responsabilité de chacune des parties prenantes.

QUI PILOTE ? • AVEC QUI ?

- Établissement
- SPIP
- EA
- USMP
- DISP
- ARS
- DR(I)EETS/DEE TS - DDETS
- Service public de l'emploi

COMMENT ?

Mise en place de 2 à 3 COPIL sur une période de 1 à 2 mois :

- Définir le rôle de chacun dans le dispositif
- Définir le mode de fonctionnement et de communication
- Définir la place du parcours d'EA et son articulation dans le PEP des PPSMJ et le projet de soin

La co-construction du projet est portée par le chef d'établissement, l'EA et le SPIP : ils doivent y associer les acteurs, parties prenantes du projet, avec un niveau d'information et d'engagement adéquats, au bon moment.



Les points clés à aborder :

- La communication à prévoir sur le dispositif d'accompagnement proposé et les modalités opérationnelles.
- Les informations pouvant être échangées entre l'USMP et l'EA dans le respect du secret médical.
- Le processus de repérage, d'orientation (proposer à la personne détenue une période d'immersion sans engagement dans l'EA), la place et le rôle des différents acteurs, participation de l'EA et de l'USMP à la CPU de classement.
- Les modalités d'accompagnement « dans les murs » à mettre en place, la place de l'EA dans le parcours d'exécution de peine et le parcours de soins. Il est préconisé de mettre en place la journée continue de manière à limiter les mouvements et à permettre aux personnes de suivre en parallèle des activités scolaires, culturelles et sportives.
- Les modalités d'accompagnement à prévoir hors les murs et les acteurs à mobiliser.
- L'organisation et la gestion du cycle de la production (règles de sécurité, absentéisme, gestion des intégrations et des sorties,...). Il est préconisé de signer un protocole de fonctionnement des ateliers EA.
- Les modalités de gestion des situations particulières : discipline, problème de sécurité, turn over des professionnels,...
- Le processus de gestion et de pilotage du dispositif avec les principales parties prenantes et spécifiquement concernant les parcours des personnes détenues.
- Les indicateurs de réalisation et de résultats à prévoir et leur modalité de collecte.

- Valider le dispositif entre partenaires, validation du PV final regroupant toutes les décisions
- Engager la réalisation et transmettre les documents administratifs nécessaires à l'ouverture et l'implantation de l'EA.

Le dossier de candidature, déposé par l'EA, comprenant un avis du chef d'établissement, est instruit par la DR(I)EETS/DEETS du territoire dans lequel se situe l'établissement pénitentiaire concerné. Cette instruction associe un représentant de la direction interrégionale des services pénitentiaires. Délai de réponse maximum = deux mois. Si favorable, l'EA signe un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) spécifique à l'activité en établissement pénitentiaire.

Planifier un comité de pilotage d'ouverture.

- Établissement
- EA
- SPIP
- DISP
- DR(I)EETS-DEETS/
DDETS

- Réunion de validation du projet dans toutes ses dimensions
- Rédaction et transmission des documents administratifs
- Planification de la phase de recrutement
- Réalisation du calendrier d'ouverture

- **Préalable : validation** fiche projet EA en établissement pénitentiaire (étape 3)
- Dossier de candidature EA demande de conventionnement et de financement
- Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM- EA pénitentiaire)
- Contrat d'implantation d'une EA en établissement pénitentiaire
- Contrat d'emploi pénitentiaire pour chaque personne détenue

Tableau synthétique des actes administratifs

Délais de réalisation et de retour, 1 à 3 mois					Après la CPU		
QUI	QUOI	Fiche projet (réalisé à l'étape 3)	Dossier de candidature EA	CPOM	Contrat d'implantation	Contrat d'emploi pénitentiaire (CEP)	Annexe au CEP (convention Tripartite)
Préfet				S + D			
DR(I)EETS-DDETS	D+C	D		C+S+D	I		
EA	C	C		S + D	C + S + D	C+ S	S + D
DISP	D+C	D			S + D		
Etablissement pénitentiaire	C	C (avis)		D	C + S + D		S + D
PPSMJ						S + D	S + D
ATIGIP	D			I	I		
DGEFP	D			I	I		

C: complète le doc D: destinataire S: signe I : copie pour information



Mettre en place les conditions pour travailler ensemble... (1/4)

Objectifs :

- Définir des modalités d'échanges d'informations entre les parties prenantes, de pilotage et de prises de décisions.
- Aménager les locaux : équipement des bureaux (pour le personnel de l'EA et pour recevoir les personnes détenues en toute confidentialité) et de l'atelier (mobilier, internet...).
- Acculturation des parties prenantes : formation sur les enjeux et pratiques professionnelles de chacun.

QUI PILOTE ?

- Établissement
- SPIP
- EA

AVEC QUI ?

- USMP
- Service public de l'emploi
- JAP
- MDPH

COMMENT ?

- Contractualiser les rôles de chacun
- Identifier les interlocuteurs
- Immersion des intervenants EA en détention et en SPIP
- Définir les rôles de l'USMP
- Participation de l'EA aux CPU
- Définir le cadre des instances de suivi
- Établir une feuille de route
- Définir un outil de suivi des parcours et un système d'échanges d'informations
- Mettre en place un protocole de préparation à la sortie (lien dedans/dehors) en lien avec les partenaires (Pôle Emploi, mission locale, cap emploi, UNEA)

Communication :

- Informer les acteurs intervenant dans le champ de la santé et du social pour s'assurer de leur mobilisation lors de la sortie de détention ;
- Informer le JAP et s'assurer de son adhésion au projet de manière à favoriser l'octroi des aménagements de peine.

Bonnes pratiques

Les MDPH disposent de référents en insertion professionnelle avec qui il est intéressant de construire un partenariat. Ce partenariat peut passer par la mise en place d'une convention de fonctionnement SPIP/USMP/MDPH et/ou une fiche de liaison entre le médecin de la MDPH et le médecin de l'USMP afin de faciliter le processus de reconnaissance de la RQTH et d'accélérer la procédure de reconnaissance.



Mettre en place les conditions pour travailler ensemble ... (2/4)

La visite des établissements et la formation des parties prenantes : préparer l'implantation de l'activité et les équipes

A. Plusieurs étapes sont nécessaires afin de sécuriser le lancement de la démarche et permettre aux nouveaux intervenants de s'appropriier le contexte spécifique à la prison. Il est fortement conseillé de procéder par étapes et **de construire un parcours d'intégration pour les équipes de l'EA.**

1. Phase de découverte, de test :

- **Visite préalable de l'établissement pour tout nouvel intervenant de l'EA :**
 - ☐ Prévoir un temps d'échange, de questions/réponses à l'issue de la visite (direction, responsable travail, officier, surveillant, SPIP, USMP) notamment sur les contraintes de l'EA et l'organisation nécessaire à mettre en place (horaires de travail, de livraison, espace de stockage...)
- **Organisation d'une phase d'immersion de quelques jours pour tout nouvel intervenant (au sein des ateliers de travail, avec des formateurs, avec un/des CPIP...) :**
 - ☐ Bilan, debriefing de l'immersion avant toute décision de s'engager.
 - ☐ Valider l'engagement de l'intervenant.

2. Phase d'engagement :

Si engagement de l'intervenant :

- **Formation opérationnelle aux enjeux et conditions de détention**
 - ☐ Cette formation s'appuiera sur des textes de loi, mais aussi des exemples concrets de bonnes pratiques (cf détail ci-après).
- **Création et partage d'un outil de suivi (type cahier de transmission)**
 - ☐ Il permettra de formaliser et d'échanger chemin faisant autour des questions que se pose l'intervenant extérieur.

3. Phase de formation

L'essentiel à mettre en œuvre :

- **Qui doit être formé ?** Tout intervenant de l'EA
- **Les thèmes à traiter :**
 - ☐ Le parcours d'exécution de peine : cadre légal, déroulement, rôle des acteurs.
 - ☐ Les parcours de soins.
 - ☐ Les modalités de repérage du handicap.
 - ☐ Les règles de détention.
 - ☐ Les missions et rôles des différents acteurs mobilisés (JAP, SPIP, ATF, surveillant, EA, USMP, MDPH...) : intervention de chaque acteur auprès de l'EA.
 - ☐ Le quotidien : ce que l'on peut faire et ne pas faire.
 - ☐ Les missions classiques de l'EA (hors les murs) : animation de cette partie de formation par les intervenants de l'EA.



Mettre en place les conditions pour travailler ensemble ... (3/4)

Les modalités de mise en œuvre de la formation

- Une formation-action s'appuyant sur des situations concrètes d'accompagnement et des observations :
 - ❑ **Groupe de travail** : description des étapes d'accompagnement proposées par les CPIP pour quelques situations « types », et analyse du rôle que peut jouer l'EA. Un groupe de travail doit également porter sur les parcours de soins et l'articulation à mettre en œuvre avec l'EA.
- Une formation-action espacée dans le temps :
 - ❑ **Alternance de théorie et d'observation** (2 à 3 jours de terrain au sein de la prison).

B. Il est également nécessaire de préparer le lancement de la démarche en permettant au personnel pénitentiaire de s'approprier le rôle de l'EA, au sein de l'établissement et ses spécificités par rapport aux ateliers de travail classique.

- ❑ **Immersion d'une journée des acteurs de l'EP** (CPIP, lieutenant/gradé/surveillant, chef d'établissement...) dans la structure extérieure de l'EA.
- ❑ **Formation à l'orientation professionnelle des personnes handicapées** : les MDPH ont pour mission de former au handicap (formation pour remplir les dossiers MDPH, formation à l'orientation professionnelle...). S'adresser à la MDPH de rattachement de l'établissement.

Enjeux / point de vigilance

La réussite du dispositif dépend fortement de la formation des intervenants extérieurs et de la préparation des équipes.

Le plus à mettre en œuvre

- Une formation-action s'appuyant sur des situations concrètes d'accompagnement.
- L'intervention du JAP pour expliciter l'ensemble du parcours de peine et en particulier les modalités prévues pour les aménagements de peine.
- Un programme de formation partagé et mutualisé à l'échelle de la DAP : la création et le partage d'un guide mutualisé à l'ensemble des établissements (lois, règlements, cas concrets d'accompagnement...) : actualisation et capitalisation des travaux.



Mettre en place les conditions pour travailler ensemble ... (4/4)

Focus sur les attentes réciproques et domaines d'intervention

Important : la « zone » d'attention principale se situe sur la dimension sociale de l'accompagnement (santé, logement, situation financière, familiale...) : celle-ci relevant autant de la compétence du SPIP que de l'EA (hors les murs).

- ❑ Accompagnement « social » et accompagnement « emploi » sont fortement connectés et ne peuvent être travaillés séparément : cela nécessite une forte coopération des acteurs (exemple : *si un stage ou une formation est trouvée par une personne détenue, la question du logement doit être simultanément traitée*).

L'essentiel à mettre en œuvre :

Des groupes de travail préparatoires qui réunissent la direction de l'établissement, le/les surveillant(s) en charge des activités de travail et de formation, le SPIP, Pôle emploi, la Mission locale, Cap emploi, l'EA et l'USMP.

- Présenter les missions et activités de chaque acteur engagé dans le projet (SPIP, USMP, EA, Cap emploi, Pôle emploi, Mission locale).
- Partager les fiches de mission, de poste :
 - ❑ Lister les champs d'intervention de chacun.
 - ❑ Identifier les zones de tension possibles dans les missions.
 - ❑ Cartographier les missions de chacun (qui, quoi, comment ?).
- **Méthode : prendre appui sur des situations concrètes d'accompagnement :**
 - ❑ S'appuyer sur des exemples concrets d'accompagnement proposés par le SPIP et par les EA hors les murs afin de définir le « qui fait quoi ? ».
 - ❑ Accorder des temps dédiés de travail spécifiques et réguliers au cadrage des missions (hors comités spécifiques).

Enjeu/point de vigilance

- Les domaines d'intervention/champs de compétences (notamment entre l'EA, l'USMP et le SPIP) sont susceptibles de se croiser ou se confondre. Cela peut générer certaines difficultés de coopération.
- La clarification des champs de compétences et du rôle de chaque acteur est essentielle

Le plus à mettre en œuvre avant le lancement de l'EA en détention

- Construire une cartographie de l'accompagnement et du parcours, et de la place de chaque acteur dans ce parcours.
- Formaliser au maximum les rôles de chacun à chaque étape de l'accompagnement.

F. LE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF

F1. Quelle communication, à destination des personnes détenues, mettre en place sur le dispositif ?

Objectif :

Une communication structurée de l'existence d'une entreprise adaptée est un facteur clé de réussite pour assurer la pérennité du dispositif. Elle peut être envisagée à différents moments, selon plusieurs modalités.

➤ Public éligible : voir ci-dessus D1.

À l'arrivée en détention

Dès le « **processus arrivants** », l'entreprise adaptée peut être présentée au même titre que le reste de l'offre de travail, d'enseignement et de formation professionnelle.

Sous réserve des pratiques en place dans l'établissement :

- Un représentant de l'entreprise adaptée ou, à défaut, le référent local du travail ou le SPIP peut venir la présenter aux arrivants ;
- Une plaquette ou un flyer peut être remis aux personnes intéressées.

Une fois en détention

La communication sur le dispositif doit se faire *via* les professionnels en contact avec les personnes détenues et des actions de communication spécifiques.

Les professionnels de l'établissement et des autres structures intervenant dans l'établissement doivent être bien informés de la possibilité d'une orientation vers l'entreprise adaptée, des objectifs de cet accompagnement, des critères de sélection et du processus de sélection.

La CPU reçoit les demandes des personnes détenues pour rejoindre la SIAE, elle se prononce sur le classement de la personne au travail en premier lieu et elle oriente sur le régime de la SIAE si les conditions d'accès sont réunies.

Des actions de communication spécifiques peuvent être organisées : affichage, remise de flyers, informations collectives spécifiques,...



Les supports de communication ciblant les personnes détenues, à créer, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Dans l'idéal, ils sont co-construits par les acteurs mobilisés sur le dispositif, testés et ajustés au fil du temps.

Plus globalement, l'élaboration d'une stratégie de communication est recommandée, notamment en identifiant les différents freins qui pourraient avoir des effets sur l'attractivité du dispositif.

Elle devrait être envisagée dès la phase de co construction et bien déterminer les actions de communication à prévoir en fonction des objectifs assignés et des différentes cibles.



Des **informations collectives** peuvent être mises en place une fois par mois pour présenter le dispositif. Elles associent un représentant de l'entreprise adaptée, un représentant de l'unité sanitaire, un CPIP et un surveillant. Elles viennent compléter les informations communiquées lors des entretiens conduits avec les CPIP et les conseillers du service public de l'emploi.

Il peut être proposé une **période d'immersion**, sans engagement, au sein de l'EA au candidat potentiel.



Les informations circulent vite dans l'établissement.

Les pilotes du dispositif doivent donc être vigilants sur l'image de marque du dispositif. Elle peut rapidement se dégrader suite à des déclassements, des difficultés de diverses natures et avoir pour conséquence une diminution du nombre de candidatures.

Le pilotage du dispositif doit donc prévoir une veille sur cette dimension et, le cas échéant, des actions correctives en matière de communication.

F2. Comment identifier le handicap ?

Le repérage des situations de handicap potentiel peut être effectué par l'ensemble des acteurs à l'occasion du processus arrivant et au cours de la détention :

- Service pénitentiaire d'insertion et de probation ;
- Surveillants et officiers ;
- Chef d'établissement ;
- Unité sanitaire en milieu pénitentiaire ;
- Partenaires extérieurs (prestataires de formation, associations, service public de l'emploi, entreprises, etc.).

Lorsque le repérage d'une situation de handicap est effectué par un personnel pénitentiaire ou un partenaire extérieur, un signalement doit être effectué auprès de l'unité sanitaire. Ce signalement doit être formalisé par le biais d'un mail ou d'une fiche de signalement. L'unité sanitaire recevra la personne pour procéder à un diagnostic.

Trois situations peuvent se présenter :

- La personne dispose déjà de droits liés à son handicap : la personne peut être directement orientée vers l'entreprise adaptée si elle souhaite travailler ;
- La personne est consciente de l'existence d'un handicap mais n'a jamais initié de procédure : l'USMP et le SPIP procéderont à la constitution du dossier MDPH si la personne en manifeste le souhait ;
- La personne n'est pas consciente de l'existence d'un handicap : les assistantes sociales du SPIP et de l'USMP, dans le cadre de l'accompagnement global de la personne, vont travailler sur la prise de conscience à partir des expériences vécues.

Points de vigilance

- Le processus arrivant n'est pas toujours le meilleur moment pour repérer le handicap, les professionnels doivent être attentifs à l'existence de faisceau d'indices durant la détention
- L'échec répété dans des situations de travail ou de formation professionnelle peut être un révélateur de l'existence d'une situation potentielle de handicap
- Il est recommandé de mettre en place une formation sur le handicap et son repérage à destination des personnels pénitentiaires
- Les situations de handicap repérées peuvent faire l'objet d'échanges lors des commissions pluridisciplinaires uniques ou des commissions santé en établissement pénitentiaire

F3. La demande de RQTH auprès de la MDPH

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) . C'est l'instance qui décide des droits des personnes en situation de handicap au sein de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La RQTH permet de faire reconnaître à un employeur une situation de handicap afin de bénéficier d'aménagements sur le poste de travail ou encore d'accéder à certains dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé par la MDPH est fondée sur deux critères:

- **l'existence d'une altération d'une ou plusieurs fonctions** physique, sensorielle, mentale ou psychique d'une durée prospective d'au moins un an ;
- **les répercussions éventuelles de cette altération sur les capacités de la personne à obtenir ou à conserver un emploi.** Cette appréciation prendra en considération, non seulement les données médicales, mais également les possibilités d'emploi de la personne handicapée, si celle-ci est un demandeur d'emploi, et la nature du poste de travail, s'il s'agit d'un salarié.

Le **dépôt de la demande de RQTH se fait auprès de la MDPH du département de la résidence habituelle depuis au moins 3 mois** de la personne concernée. Si la personne concernée n'en dispose pas au moment de son incarcération ou ne peut en justifier, elle peut élire domicile auprès du centre communal d'action social ou à défaut de l'établissement pénitentiaire. L'inscription de l'établissement pénitentiaire n'est pas un facteur discriminant pour l'étude du dossier. Il peut même être mieux identifié à son arrivée à la MDPH et ainsi bénéficier d'une procédure accélérée.

Le dossier de demande de RQTH est constitué:

- du formulaire de demande Cerfa n° 15692*01 en complétant en priorité les parties A D et E
- Un certificat médical Cerfa n° 15695*01
- Une photocopie de la carte d'identité ou du titre de séjour de la personne concernée
- Un justificatif de domicile

Le dossier est constitué, en lien avec la personne détenue, par l'ASS du SPIP (ou le CPIP en l'absence d'ASS) et de l'USMP en fonction de l'organisation locale. Il doit être envoyé par voie postale à la MDPH compétente. La constitution du dossier demande la mise en place d'une articulation entre USMP et SPIP.

Points de vigilance

- En cas de première demande à la MDPH le dossier du demandeur doit impérativement contenir les 4 pièces indiquées ci-contre afin qu'il soit déclaré recevable par la MDPH. Le manque d'une de ces pièces peut ralentir l'instruction du dossier.
- L'envoi du dossier à la MDPH peut faire l'objet d'un courriel adressé au correspondant préalablement identifié de la MDPH pour le prévenir de cet envoi.
- La bonne complétude du certificat médical est indispensable pour permettre à la MDPH de se prononcer. Le certificat médical spécifique au dossier MDPH permet de décrire les retentissements du handicap dans un environnement de travail.

Cas d'un refus de RQTH

Si une décision de refus intervient alors que la personne travaille déjà au sein de l'EA, cette dernière :

- fera l'objet d'une décision de désaffectation ;
- pourra continuer à travailler dans l'EA sans entrer dans les effectifs des travailleurs handicapés (nouvelle affectation sur un poste non RQTH).

F4. Comment sélectionner les candidats ?

Il s'agit d'une étape phare du dispositif : pour rappel l'EA doit comprendre au moins 55 % de personnes reconnues travailleurs handicapés

➤ Public éligible : voir ci-dessus D1.

Étape préalable : identification de la situation de handicap

➤ voir ci-dessus F2. et F3.

Orientation (AP et USMP) : la sélection des candidats, en situation de handicap ou non, doit être la résultante d'un process partenarial où **les différents acteurs se prononcent sur la pertinence des orientations proposées**. Les personnes qui ne sont pas en situation de handicap doivent également faire l'objet d'une sélection attentive afin de s'assurer de leur compatibilité avec les personnes en situation de handicap. Elles peuvent notamment être recrutées parmi la population dite vulnérable de l'établissement. Elles doivent disposer d'un potentiel de productivité permettant à l'entreprise adaptée un retour sur investissement.

- **CPU classement**, orientation par l'administration pénitentiaire et l'USMP : le processus d'orientation, coordonné par le SPIP, doit permettre de sécuriser à la fois la pertinence de la candidature, le respect des critères de sélection définis et la présence de l'ensemble des pièces nécessaires. Une personne détenue non RQTH peut être orienté vers un régime EA.

- **Sélection par l'entreprise adaptée** : cette dernière organise les entretiens individuels des personnes détenues et recrute.

- **Affectation** : l'entreprise fait signer le contrat d'emploi pénitentiaire / le CE entérine l'affectation en signant la convention tripartite

Points de vigilance

- Dossier RQTH : la personne détenue peut être sélectionnée dès lors que sa demande est en cours d'instruction
- S'assurer que l'orientation de la personne vers l'entreprise adaptée est compatible avec son projet de soins
- S'assurer de la capacité de la personne à travailler en groupe, en collectif.
- Prendre en compte la dynamique du groupe et chercher une mixité des profils parmi les participants.
- Prendre en compte les conséquences des changements de lieux et de conditions de détention (passage d'une cellule individuelle à une cellule à plusieurs par exemple).

Bonnes pratiques :

- Mettre en place des **fiches d'orientation**.
- **Évoquer** lors des CPU, et en amont avec le référent local du travail, **la situation des effectifs présents** dans le dispositif pour anticiper les sorties ou les aménagements de peine.
- **Proposer suffisamment de personnes sur le régime EA** afin que l'EA puisse se constituer une **liste d'attente** pour assurer sa production.
- Mettre en place des **périodes d'immersion professionnelle** au sein de l'entreprise adaptée afin que les personnes détenues puissent voir si elles souhaitent intégrer l'entreprise adaptée.
- Lors du recrutement, prendre en compte la composition actuelle du groupe présent dans le dispositif pour **contribuer à son équilibre**.

F5. Quelles modalités spécifiques d'accompagnement mettre en place ? (1/3)

Le parcours d'insertion professionnelle durant la prise en charge par l'EA en détention :

Outre le fait d'accéder à une activité professionnelle tenant compte de leurs capacités, l'accueil dans l'entreprise adaptée s'inscrit dans un projet d'insertion vers l'emploi. La construction du parcours implique un accompagnement professionnel qui doit permettre à chaque personne détenue de participer à la vie collective, acquérir des savoir-être et des savoir-faire, à partir des contraintes de la production, accéder à des formations (pré-qualifiantes, qualifiantes partielles ou totales) et lever tout ou partie des freins sociaux empêchant son accès à un emploi. Il doit permettre l'émergence du projet professionnel.

Afin d'assurer un suivi adapté, les modalités d'accompagnement professionnel se déclinent de la manière suivante :

- ✓ L'accompagnement s'effectue, selon les dispositions inhérentes à l'organisation du travail et en fonction des possibilités de l'entreprise adaptée et de l'établissement pénitentiaire, **sur le lieu de travail**, à une fréquence et une durée établies selon les besoins qui pourront évoluer au cours de la période d'accompagnement ;
- ✓ Des **ateliers collectifs**, en particulier sur les techniques de recherche d'emploi ou sur la résolution des freins périphériques, pourront être organisés pour les personnes accompagnées ;
- ✓ En partenariat avec le conseil régional et le SPIP, des **formations** pourront être proposées aux personnes détenues accompagnées pour développer leur employabilité ;
- ✓ Un livret de suivi de parcours individuel de la personne détenue est mis en place. Un **bilan d'étape** est réalisé à mi-parcours et en fin de parcours afin de mesurer la progression de la personne détenue. À l'issue du parcours d'insertion, un certificat de compétences est remis à la personne détenue.
- ✓ Le service public de l'emploi fait un **diagnostic** à 6 mois de la sortie ou de l'aménagement de peine et inscrit la personne en qualité de demandeur d'emploi.

A noter :

➤ **Le contrat d'emploi pénitentiaire (CEP)** est signé entre l'entreprise adaptée et la personne détenue, il précise les conditions relatives au cadre de travail et à l'exercice des missions, la période d'essai, le temps de travail, la rémunération les motifs de suspension ou de fin de contrat .

➤ **La convention tripartite annexée au CEP** est signée par l'entreprise adaptée, la personne détenue et le chef d'établissement, elle précise les obligations générales de chacune des parties et le contenu de l'accompagnement socio professionnel

F5. Quelles modalités spécifiques d'accompagnement mettre en place ? (2/3)

L'accompagnement à mettre en œuvre par l'équipe de l'EA dans les murs doit s'adapter pour prendre en compte les spécificités des publics à accompagner et du contexte d'intervention.

L'intervention de l'équipe de l'EA se réalise dans un milieu fermé, organisé selon des règles strictes où les personnes à accompagner sont privées de liberté.

- Les freins rencontrés par les personnes détenues sont majoritairement très intenses.

Ainsi, les pratiques professionnelles habituellement mises en œuvre hors les murs doivent nécessairement être ajustées aux enjeux. A titre d'illustrations :

- **L'accès à internet** doit être facilité par les chefs d'établissements. Ainsi, ces derniers doivent permettre l'accès, aux EA dans leurs bureaux d'entretiens, à une connexion internet. Lorsque cet accès est impossible, cela limite les recherches ou les saisies directement lors des entretiens. L'EA doit alors en mesurer les conséquences : utilisation de supports papier avec saisie une fois à l'extérieur, réalisation des recherches à l'extérieur, délais entre la demande et la réponse...

- **L'accès aux personnes ressources**, pour les questions relatives à l'accès au droit au sein de l'établissement par exemple, n'est pas nécessairement direct et peut nécessiter des démarches spécifiques ou le recours à un tiers.

- En cohérence avec le projet de sortie, des stages et/ou des **périodes de mise en situation en milieu professionnel** peuvent être réalisés au sein des ateliers de production en détention ou à l'extérieur de l'établissement. Dans cette dernière hypothèse, cela nécessite l'obtention d'une permission de sortir. L'équipe de l'EA doit anticiper le plus en amont possible ce type de démarches en lien avec le SPIP. Les délais de vérification, d'enquête doivent être pris en compte tout comme la possibilité d'un refus.

Des fiches outils très opérationnelles

Il est vivement recommandé d'élaborer des fiches outils à partir de cas pratiques et de les ajuster au fil du temps, en fonction du retour d'expérience.

Quelques exemples à partir de questions :

- Quelle démarche pour solliciter l'USMP de l'établissement et plus globalement les professionnels référents en matière de santé ?
- Quelles sont les démarches à réaliser pour demander un aménagement de peine ? Quel est le rôle et quelle est la place de chaque acteur dans ce cadre ? Quels sont les délais à prévoir ?

Les délais et les documents utilisés doivent être précisés, voire bien explicités.

F5. Quelles modalités spécifiques d'accompagnement mettre en place ? (3/3)

Des responsabilités précisées

Ce parcours EA s'inscrit dans un parcours global d'exécution de la peine (PEP) piloté par le SPIP et dans le parcours de soins piloté par l'USMP. Avant le démarrage du projet, les responsabilités doivent faire l'objet d'une définition écrite entre les professionnels de l'EA les professionnels du SPIP et ceux de l'USMP.

Il s'agit de préciser « qui fait quoi ? » aux différentes étapes du parcours, en fonction des besoins de la personne détenue.

Il est également important de préciser la typologie d'information que l'USMP est en mesure de transmettre à l'entreprise adaptée.

Livret de compétences

Après le recrutement de chaque bénéficiaire, l'EA est encouragée à mettre en place un livret de compétences. En remplissant ce livret, elle pourra ainsi faire un bilan des compétences des bénéficiaires au démarrage mais aussi suivre leur évolution.

C'est un **outil de pédagogie et de suivi**. Il permet d'expliquer de manière objective au bénéficiaire la situation dans laquelle il est et ce que l'on attend de lui. Il va également permettre au personnel de l'EA et du SPIP de suivre les avancées du bénéficiaire et donner à ce dernier un recul sur sa propre situation en faisant un point fréquent sur ses compétences.

Le bénéficiaire pourra ainsi se rendre compte, de ses forces et de ses faiblesses, le préparant ainsi à l'orientation et, à terme, à l'embauche.

Des données clés sur les personnes détenues et leur parcours communiquées et partagées

Pour assurer une efficacité maximale du parcours d'accompagnement dans le cadre de l'EA (levée des freins sociaux, élaboration du projet professionnel...), un échange régulier d'informations relatives au parcours d'insertion des personnes doit être organisé entre l'USMP, l'EA et le SPIP. Les données personnelles, hors données médicales, ne pourront faire l'objet d'une communication que sur demande écrite de la personne suivie.

Un annuaire de l'établissement pénitentiaire à disposition des professionnels de l'EA

La mise en place d'un annuaire des personnes ressources est vivement recommandé. Il s'agit de lister, par exemple par thématique, les personnes référentes ou ressources, leurs coordonnées voire les modalités de sollicitation.

Enjeu/point de vigilance

- Pour toute question liées à la production ou à l'organisation du travail l'officier ATF est l'interlocuteur privilégié de l'EA car il a en charge l'organisation du travail en détention.
- L'USMP est l'interlocuteur privilégié de l'EA pour toute question liée à l'état de santé des personnes
- Le DFSPIP ou le CPIP référent est l'interlocuteur privilégié de l'EA pour toute question liée au parcours de peine et au projet de sortie

F6. Quelle poursuite du parcours d'insertion en détention ou en milieu ouvert ?

Suivi du parcours d'insertion à la sortie

A la sortie de détention, le contrat d'emploi pénitentiaire et la charte d'accompagnement prennent fin. Le droit commun s'applique.

L'intérêt de la mise en place de l'EA en détention réside dans la possibilité de proposer aux personnes accompagnées d'organiser un *continuum* « dedans-dehors » afin de capitaliser sur les actions initiées derrière les murs. Ainsi les EA peuvent organiser la poursuite de parcours dans une EA en milieu ouvert avec l'appui du service public de l'emploi. Une convention avec Cap-emploi afin de prévoir une intervention en détention est à envisager.

De la même manière que le SPIP et l'EA se coordonnent dans les murs sur les parcours des personnes détenues, le SPIP milieu ouvert et l'EA se coordonneront sur l'accompagnement dehors.

Pour faciliter cette transition milieu fermé / milieu ouvert :

- Le CPIP milieu fermé mettra en lien l'EA avec le CPIP milieu ouvert,
- Au moment de la sortie, l'EA fournit au CPIP milieu fermé un document de synthèse du parcours réalisé en en détention, document qui sera joint au dossier de la PPSMJ lors de son transfert de dossier.

Le service public de l'emploi assure un rôle primordial dans l'accompagnement vers l'emploi de la PPSMJ notamment lorsque celle-ci ne souhaite pas poursuivre au sein de l'EA à la sortie. A ce titre, dès la construction du dispositif le lien entre l'EA et Pôle emploi, la mission locale ou Cap emploi doit être formalisé.

Ce suivi doit permettre d'établir la situation à 3 mois et à 6 mois de la personne à l'issue de son parcours d'insertion dans l'établissement pénitentiaire. La restitution nationale qui en résulte contribue à l'évaluation du dispositif durant la phase pilote.

Suivi du parcours d'insertion en détention

Pour les personnes détenues reconnues handicapées, disposant d'un reliquat de peine au moment de leur sortie du dispositif EA, le parcours d'insertion peut se poursuivre à l'intérieur de la détention par exemple dans le cadre d'une formation professionnelle ou du travail en atelier (concession ou service de l'emploi pénitentiaire) ou du service général. S'agissant du travail en atelier ou au service général, il devra d'agir d'un travail qualifié permettant à la personne détenue de poursuivre sa démarche d'insertion professionnelle.

L'entreprise adaptée peut apporter son expertise afin de définir en lien avec le concessionnaire « classique », les modalités d'adaptation de l'environnement de travail.

Documents à formaliser à la sortie d'une personne suivie en EA en détention

La poursuite de l'accompagnement par la EA est proposée à la personne sortant de prison, pas imposée par une mesure judiciaire. Il est donc nécessaire de formaliser un certain nombre de documents avant la sortie :

- **Synthèse à donner à la personne détenue** qui récapitule les compétences acquises (fiche de poste, attestation de compétences, livret de compétences, formations suivies...) et les démarches engagées en détention (avec les contacts pris). Ce même document peut-être transmis au SPIP milieu ouvert et par exemple au référent EA en cas de poursuite de parcours ;

- Pour les personnes souhaitant une poursuite de l'accompagnement à la sortie, formaliser par **un entretien préalable à la sortie un document récapitulant les conditions de cet accompagnement à l'extérieur** (fréquence et lieu des entretiens, formations savoir-base...).

EN SYNTHÈSE :
LES 10 BONNES
QUESTIONS À SE POSER



Les 10 questions à se poser

- 1** Existe-t-il un vivier suffisant de personnes détenues présentant une situation de handicap ?
- 2** L'activité support fait-elle l'objet d'un choix raisonné ? Est-elle en lien avec les contraintes de l'établissement pénitentiaire et la productivité des personnes détenues ? Permet-elle une maîtrise des prévisions budgétaires de l'EA ?
- 3** L'EA a-t-elle prévu avec justesse les moyens à allouer au développement de l'activité ? A-t-elle bien tenu compte des charges indirectes et de la nécessité de prévoir des équipes permanentes supérieures à une EA hors pénitentiaire pour assurer l'encadrement et l'accompagnement des opérateurs détenus ?
- 4** Le cas échéant, l'EA a-t-elle besoin d'un accompagnement dans la construction/faisabilité du projet par la mobilisation d'acteurs locaux (DISP, UD, DR(I)EETS/DEETS, Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, UNEA, MDPH) ?
- 5** Les rôles et missions de chacun sont-ils clairement identifiés et compris, notamment dans la mise en œuvre du projet (du repérage et de l'orientation à l'accompagnement socioprofessionnel) ?
- 6** Le projet fait-il l'objet d'une communication permettant de le valoriser auprès des parties prenantes et réseaux à mobiliser, « dans » et « hors » les murs ? Des outils sont-ils à créer (affichage, plaquette d'information...) pour le faire connaître (notamment aux personnes détenues) et le valoriser auprès des acteurs locaux ?
- 7** La sélection des candidats fait-elle l'objet d'un travail concerté entre le personnel de l'établissement pénitentiaire (référé ATF, surveillants...), celui de l'EA, le SPIP et l'USMP permettant de s'assurer de l'équilibre du groupe (mixité, dynamique collective...) ?
- 8** Les modalités de travail sont-elles organisées (communication au quotidien, circuits d'information, processus de décisions...) entre les référents ATF - activité travail, formation, SPIP, USMP et référents des EA pour faire des points réguliers et réajuster les pratiques en fonction de la production, l'organisation du travail, le matériel, les profils des opérateurs...
- 9** Les modalités de collaboration entre personnel pénitentiaire, SPIP, USMP et représentants de l'EA permettent-elles d'alerter sur les situations de déviance et d'anticiper les préparations ou aménagements de peine ?
- 10** Une réflexion est-elle menée pour mettre en place des relais permettant d'assurer la continuité dans le parcours des personnes détenues à la fin de leur détention ?

GLOSSAIRE

- **ASP** : Accompagnant Socio Professionnel
- **CAF** : Caisse d'allocations familiales
- **CCAS** : Centre communal d'action sociale
- **CIP** : Conseiller en Insertion Professionnelle
- **CNLE** : Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
- **CEP** : Conseil en évolution professionnelle
- **CPEJ** : Conseiller Pôle Emploi Justice
- **DGEFP** : Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
- **DR(I)EETS/DEETS/DEETS** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi/ Unité régionale / Unité départementale
- **DUI** : Dossier unique d'instruction
- **EA** : entreprise adaptée
- **MDPH** : maison départementale des personnes handicapées
- **ML** : Mission Locale
- **PE** : Pôle Emploi
- **PIC** : Plan d'investissement dans les compétences
- **PMSMP** : Période de mise en situation en milieu professionnel
- **SIAE** : structure d'insertion par l'activité économique

Données économiques

- **CA** : Chiffre d'affaires
- **ETP** : Équivalent Temps Plein

- **ATIGIP** : Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des PPSMJ
- **ATF** : Activité, travail et formation
- **CD** : centre de détention
- **CEP** : contrat d'emploi pénitentiaire
- **CP** : Centre Pénitentiaire
- **CPIP** : Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
- **CPP** : code de procédure pénale
- **CPU** : Commission Pluridisciplinaire Unique
- **CRI** : compte-rendu d'incident
- **CSL** : centre de semi-liberté
- **DAP** : Direction de l'Administration Pénitentiaire
- **DISP** : Direction interrégionale des services pénitentiaires
- **DPIP** : Directeur Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
- **EP** : établissement pénitentiaire
- **EPM** : établissement pour mineurs
- **JAP** : Juge de l'Application des Peines
- **MA** : maison d'arrêt
- **MC** : maison centrale
- **PPAIP** : Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle
- **PEP** : Parcours d'Exécution des Peines
- **PPSMJ** : Personne placée sous main de justice
- **PSY PEP** : Psychologue du parcours d'exécution de peine
- **QSL** : Quartier de semi-liberté
- **RLT** : Responsable local du travail
- **RLFP** : Responsable local de formation
- **Responsable ATF** : Responsable Atelier-Travail-Formation
- **RPS** : Remise de Peine Supplémentaire
- **SAS** : structure d'accompagnement vers la sortie
- **SMR** : seuil minimum de rémunération
- **SPIP** : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
- **ULE** : Unité locale d'enseignement
- **USMP** : unité sanitaire en milieu pénitentiaire

Références :

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, article 77 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Code pénitentiaire : Articles L 412-2 et suivants, D211-34, R412-1 et suivants
- Code du travail : Articles R5213-64 ; R5213-66 ; R5213-67 ; R5213-69 ; R5213-76 ; R5213-78 ; D.5213-63, et D.5213-63-1
- Arrêté fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées hors expérimentation (modifié chaque année) ;

ANNEXES

Annexe 1

Logo MDPH	Logo USMP	Logo SPIP
-----------	-----------	-----------

Date de transmission
de la CHS MDPH
vers MDPH SPIP

FICHE de LIAISON DOSSIER RQTH

MDPH : _____

USMP : _____

SPIP : _____

— / — / —

Bénéficiaire

N° dossier MDPH	
NOM	
Prénom	
Date de naissance	
Adresse complète	
Téléphone	
Adresse mail	

> RETOUR DE : ☐ USMP

☐ SPIP

Date(s) de(s) l'entretien(s) :	☐ Entretien téléphonique ☐ Entretien physique
-----------------------------------	--

☐ Le profil correspond à un éventuel dispositif RQTH

☐ Le profil ne correspond pas à un éventuel RQTH

Raisons :

☐ L'usager accepte l'orientation vers le RQTH

☐ L'usager refuse l'orientation vers le RQTH

Motifs connus :

Autres Commentaires :

A réception de votre retour, le dossier de cet usager sera évalué en équipe pluridisciplinaire d'évaluation pour l'examen de l'ensemble des demandes qu'il a déposées auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Nom du référent Intervention Professionnelle MEDPH	
Nom du Médecin - prescripteur MEDPH	

FICHE DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT le bénéficiaire

Nom du référent (USMP /SMP) : _____

Mail : _____ Téléphone : _____

Notification RCQTH Si oui date de validité : _____	oui	non	en cours
Notification Emploi Accompagné Si oui date de validité : _____	oui	non	en cours
Inscription au Pôle Emploi Si oui saisir l'identifiant : _____	oui	non	en cours

Difficulté de communication réceptive	oui	non
Difficulté de communication expressive	oui	non
Difficulté dans l'élaboration d'un projet professionnel	oui	non
Difficulté dans la réalisation et la mise en place des techniques de recherche d'emploi	oui	non
Besoin de travailler sur la communication, la posture professionnelle adaptée	oui	non
Difficulté à se maintenir à son poste	oui	non
Besoin de mise en place d'outils adaptés (fiche de poste, procédure...)	oui	non
Besoin d'un accompagnement professionnel renforcé (dans l'emploi)	oui	non
Besoin d'un accompagnement professionnel sur du long terme (suivi régulier)	oui	non

Est-ce que la personne souhaite être accompagnée par un service d'Emploi Accompagné (travail régulier, suivi en entreprise, ...)	oui	non
--	-----	-----

REMARQUES ET OBSERVATIONS:

(Les motivations de la demande, le travail effectué avec le conseiller, depuis quand, difficultés observées, ...)

Règlementation Générale sur la Protection des Données (RGPD) :

- ☐ J'accepte que les informations ci-dessus soient enregistrées dans la base de données Emploi Accompagné ou la MDPH.
- ☐ Je n'accepte pas que les données ci-dessus soient enregistrées par le dispositif Emploi Accompagné, et ou la MDPH

Date : _____, Signature du bénéficiaire :

Date : _____

CACHET :

Signature du référent :

Table des matières

A. Préambule : les entreprises adaptées en établissement pénitentiaire	
A1. Quel est le cadre du dispositif ?	p. 6
A2. Quels sont les objectifs du dispositif ?	p. 7
A3. Quelles sont les différentes parties prenantes ?	p. 8
A4. Pourquoi une phase pilote et quelles perspectives pour la suite ?	p. 9
B. Présentation des entreprises adaptées	
B1. Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée ?	p. 11
C. Présentation du milieu pénitentiaire	
C1. Missions : l'administration pénitentiaire	p.13
C1. Missions : les services pénitentiaires d'insertion et de probation	p. 14
C2. Acteurs : les établissements pénitentiaires	p. 15
C2. Acteurs : les acteurs de l'insertion déjà présents en milieu carcéral	p. 16
C2. Acteurs : les intervenants ponctuels du parcours	p. 17
C3. Dispositifs : le parcours d'exécution de peine	p. 18
C3. Dispositifs : organisation du travail en détention	p. 19
C3. Dispositifs : les dispositifs pouvant entraîner un départ ou une sortie anticipée	p. 20 et 21
C3. Dispositifs : les outils de préparation à la sortie	p. 22
C4. Contexte : les caractéristiques socio-économiques des personnes placées sous main de justice (PPSMJ)	p. 23
D. Présentation de l'EA en établissement pénitentiaire	
D1. Quelles sont les spécificités de l'EA en milieu pénitentiaire ?	
- Le public handicapé orienté vers les EA en détention	p. 25
- Les personnes ne présentant pas une situation de handicap susceptibles d'être orientées vers les EA en détention	p. 26
- Discipline, durée du travail, rémunération	p. 27
D2. Quelles sont les différentes sources de financement public mobilisables ?	p. 28
D3. Comment est piloté le dispositif à chaque niveau: national, départemental, local ?	p. 29

Table des matières (suite et fin)

E. Les étapes clés de la construction du projet

E0. Les 6 étapes clés	p. 31
E00 Les niveaux d'engagement des différents acteurs à chaque étape	p. 32
E1. Identifier l'établissement candidat à l'implantation d'une EA	p. 33
E2. Réaliser le sourcing des EA qui pourraient être candidates pour s'installer	p. 34
E3. Engager la réflexion sur l'étude de faisabilité et les moyens nécessaires	p. 35
E4. Co-construire le projet et préparer l'installation	p. 36
E5. Valider le projet et contractualiser	p. 37
E6. Mettre en place les conditions pour travailler ensemble	p. 38 à 41

F. Le fonctionnement du dispositif

F1. Quelle communication, à destination des personnes détenues, mettre en place sur le dispositif	p. 43
F2. Comment identifier le handicap ?	p. 44
F3. La demande de RQTH auprès de la MDPH	p. 45
F4. Comment sélectionner les candidats ?	p. 46
F5. Quelles modalités spécifiques d'accompagnement mettre en place ?	p. 47 à 49
F6. Quelle poursuite du parcours d'insertion en détention ou en milieu ouvert ?	p. 50

En synthèse : les 10 bonnes questions à se poser	p. 52
---	-------

Glossaire	p. 53
------------------------	-------

Textes de références	p. 55
-----------------------------------	-------

Annexes

modèle fiche de liaison dossier RQTH	p. 57
--	-------

Guide pratique
Implantation des entreprises adaptées en milieu pénitentiaire
Ministère de la Justice – Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
2^e édition – septembre 2022



Prêts à nous rejoindre ?

→ insertion-pro@justice.gouv.fr



Impression : MJ/SG/SPSP/DET/CIN
Photos : Julie Brusley