



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide pratique

Implantation des établissements ou services d'accompagnement par le travail (ESAT) en détention



Ce guide méthodologique a vocation à faciliter l'implantation et la mise en œuvre des actions des établissements ou services d'accompagnement par le travail au sein des établissements pénitentiaires.

Ce guide est enrichi au fur et à mesure de l'ouverture d'établissements ou services d'accompagnement par le travail en détention.

Date de mise à jour : septembre 2024

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 Direction générale de la cohésion sociale,
Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités**



**Direction générale
de la cohésion sociale**

SOMMAIRE

Préambule	5
A. Présentation des établissements ou services d'accompagnement par le travail	7
1. Qu'est-ce qu'un ESAT ?	8
2. Différences entre un ESAT et une entreprise adaptée	9
B. Présentation du milieu pénitentiaire	10
1. Les missions de l'administration pénitentiaire	11
2. Les différents types d'établissements pénitentiaires	12
3. Les acteurs de l'insertion en milieu pénitentiaire	13
4. Les caractéristiques de la population pénale	14
5. L'organisation du travail en détention	15
6. Les dispositifs d'insertion professionnelle : les outils de la préparation à la sortie	16
C. L'établissement ou service d'accompagnement par le travail en détention	17
1. Le public orienté vers un ESAT en détention	18
2. L'identification du handicap des personnes détenues	19
3. La demande d'orientation ESAT auprès de la MDPH	20
4. La communication à destination des personnes détenues	21
5. Le recrutement des personnes détenues	22
6. La conclusion du contrat d'emploi pénitentiaire	23
7. Les modalités d'accompagnement des personnes détenues	24
8. La poursuite du parcours d'insertion à la sortie de détention	25
9. Les sources de financement public mobilisables	26
10. Le pilotage du dispositif	27
D. Les 6 étapes clés de la construction du projet	28
1. Identifier les établissements pénitentiaires adaptés pour l'implantation d'un ESAT	30
2. Identifier les ESAT qui pourraient s'implanter en détention	31
3. Organiser une procédure d'appel à projet	32
4. Co-construire le projet d'établissement ou de service et préparer l'installation	33
5. Finaliser le projet d'implantation	34
6. Mettre en place les conditions pour travailler ensemble	35
Glossaire	38
Références	40

PRÉAMBULE

L'implantation d'établissements ou services d'accompagnement par le travail (ESAT) en détention répond à deux enjeux majeurs :

- **permettre une diversification de l'offre de travail au profit de la population détenue en situation de handicap**
- **proposer une prise en charge globale et adaptée** favorisant la réinsertion, en lien avec l'accompagnement réalisé par le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) dans le cadre du parcours d'exécution de peine et intégrant le parcours de soins proposé par l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire (USMP).

Ce dispositif tend par ailleurs à **favoriser l'accès au travail des personnes détenues en situation de handicap dans le cadre d'un parcours adapté, initié au sein de l'ESAT en détention** et pouvant se poursuivre à l'extérieur. A ce titre, il s'inscrit pleinement dans un objectif de lutte contre la récidive.

Les deux expérimentations menées depuis 2012 au centre de détention de Val-de-Reuil et depuis 2019 à la maison centrale d'Ensisheim ont permis de confirmer que le dispositif des ESAT implantés dans un établissement pénitentiaire (EP) venait utilement compléter l'offre de travail en détention à destination des personnes détenues en situation de handicap.

En ce sens, le souhait de pérenniser ces deux structures expérimentales s'est confirmé et l'implantation d'ESAT au sein d'autres établissements pénitentiaires peut être envisagée sous certaines conditions, qui procèdent notamment des retours d'expérience dans les deux territoires précités.

L'ordonnance du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues¹ ainsi que les décrets d'application des 22 et 29 décembre 2023^{2;3} permettent l'implantation d'ESAT en détention.

Ce dispositif est porté par l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous main de justice (ATIGIP) et la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), qui ont rédigé les **supports nécessaires à l'implantation des ESAT en détention, tels qu'un contrat d'implantation adapté et un contrat d'emploi pénitentiaire spécifique.**

¹ Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues

² Décret n° 2023-1235 du 22 décembre 2023 relatif aux établissements ou services d'aide par le travail implantés dans un établissement pénitentiaire

³ Décret n° 2023-1393 du 29 décembre 2023 portant diverses mesures d'application de l'ordonnance relative aux droits sociaux des personnes détenues du 19 octobre 2022

**A. PRÉSENTATION
DES ÉTABLISSEMENTS OU SERVICES
D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE
TRAVAIL**

A1. Qu'est ce qu'un ESAT ?

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui relèvent du milieu « protégé » régi en droit commun par le code de l'action sociale et des familles (CASF), par opposition au milieu « ordinaire » de travail.

Il existe aujourd'hui 1 500 ESAT en France qui accompagnent environ 120 000 travailleurs handicapés.

Les ESAT ont pour objectif de **faciliter l'autonomie et l'insertion professionnelle** des travailleurs handicapés qui y sont orientés, en fournissant de manière temporaire ou durable du travail adapté à leur situation et à leurs capacités, pour leur permettre d'acquérir des compétences afin de diversifier leur parcours professionnel, voire de rejoindre, s'ils le souhaitent, le milieu ordinaire de travail.

Les travailleurs en ESAT ont de nombreux droits individuels et collectifs, qui ont été reconnus ou renforcés par un décret du 13 décembre 2022 ainsi que par la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023. L'objectif est de faire converger les droits des travailleurs en ESAT vers ceux des salariés tout en maintenant un certain nombre de protections liées à leur statut d'usagers d'une structure médico-sociale, en particulier l'exclusion des règles relatives à la rupture du contrat de travail, dans la mesure où ils sont régis par un contrat d'accompagnement par le travail et non par un contrat de travail.

Dans le cadre de leurs différentes activités à caractère professionnel, leur statut spécifique leur permet de bénéficier d'un accompagnement médico-social et éducatif assuré par différents professionnels salariés de l'ESAT, lequel bénéficie à cet effet d'un budget de fonctionnement financé par l'assurance maladie. Les travailleurs perçoivent également une rémunération garantie d'un montant au moins égal à 55,7% du SMIC , cumulable avec d'autres ressources , comme l'allocation adulte handicapé (AAH) et la prime d'activité.

Toute personne handicapée âgée d'au moins 20 ans peut intégrer un ESAT. A titre exceptionnel, une personne handicapée peut être admise en ESAT dès l'âge de 16 ans. La demande doit être adressée à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prononce ensuite une décision d'orientation.

A2. Différences entre un ESAT et une entreprise adaptée

Les ESAT et les entreprises adaptées (EA) ont en commun de **participer à l'inclusion de travailleurs handicapés et de relever de l'économie sociale et solidaire**.

Toutefois, **ces structures ne doivent pas être confondues**. Elles n'ont pas le même statut juridique ni les mêmes missions et surtout, celles-ci ne concernent pas le même public.

ESAT

- **Etablissement médico-social**
- **100%** de travailleurs handicapés
- Critères d'admission : avoir obtenu une **orientation ESAT** auprès de la CDAPH. Cette décision d'orientation de la CDAPH vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et doit être en vigueur au moment de l'admission en ESAT.
- Mission **d'accompagnement médico-social**
- Mise en place d'**activités diverses à caractère professionnel**

EA

- **Entreprise d'utilité sociale**
- **55% minimum** de travailleurs handicapés
- Critères d'intégration : avoir obtenu une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** et être considéré comme **éloigné de l'emploi**
- Mission **d'accompagnement socio-professionnel**
- Logique de **durabilité d'emploi** et de **développement économique** de l'entreprise

L'ESAT n'est pas une entreprise, il permet aux travailleurs en situation de handicap dont les capacités ne permettent pas de travailler au sein d'une EA d'accéder à l'emploi dans un milieu protégé et leur propose un accompagnement médico-social individualisé.

L'EA est une entreprise classique qui, au-delà de sa mission de développement économique, permet aux travailleurs en situation de handicap d'exercer un emploi dans un environnement adapté à leurs besoins et capacités.

B. PRÉSENTATION DU MILIEU PÉNITENTIAIRE

B1. Les missions de l'administration pénitentiaire

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

Exécution de la peine

L'administration pénitentiaire prend en charge les personnes placées sous main de justice (PPSMJ)

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

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

En milieu ouvert, dans le cadre de mesures non privatives de liberté, les personnes sont suivies et contrôlées par les SPIP sur saisine des autorités judiciaires.

Réinsertion

L'administration pénitentiaire met en place des dispositifs d'insertion en collaboration avec des partenaires institutionnels et/ou associatifs

En milieu fermé, les actions menées par les SPIP doivent permettre aux personnes détenues de préparer leur sortie et leur réinsertion.

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

B2. Les différents types d'établissements pénitentiaires

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 (MA) + 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

Les différents établissements pénitentiaires présents sur le territoire français sont visibles sur la cartographie des lieux d'activité du travail pénitentiaire disponible sur la [plateforme IPRO360°](#).

B3. Les acteurs de l'insertion en milieu pénitentiaire

Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP)

- Reçoit en entretien individuel les personnes confiées au SPIP et recueille les informations relatives à leur situation matérielle, familiale et sociale
- Elabore un plan individualisé d'accompagnement de la personne et d'exécution de la peine
- Aide à la décision judiciaire (préparation des CPU, demandes d'aménagement de peine et de permissions de sortir..)
- Post-libération, il garantit l'information entre les acteurs : SPIP en milieu ouvert, partenaires (ESAT, France Travail, Mission Locale, Cap emploi) et associations
- Sollicite les partenaires, les réseaux et les moyens nécessaires au lien dedans-dehors
- Prescrit le Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (PPAIP)

Assistante de service social (ASS) du SPIP

- Accompagne les personnes détenues dans leurs démarches sociales au sein de l'EP
- 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 centre communal d'action sociale (CCAS), la caisse d'allocations familiales (CAF), les services sociaux du futur territoire de résidence et les services emploi de la commune cible

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 surveillance 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, vaguemestre, vestiaire...
- Ces personnels de surveillance ont un rôle particulièrement important dans le suivi de l'évolution des personnes détenues

Référent local travail, Référent local formation professionnelle

- Organise et gère la partie administrative du travail et/ou de la formation
- Prend en charge les difficultés d'adaptation, échange 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

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

Professionnels de santé (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 personnes détenues
- 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

Enseignants (unité locale d'enseignement (ULE))

- 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 personnes détenues 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

Ces acteurs s'appuient, pour la poursuite de leurs objectifs, sur d'autres intervenants en milieu pénitentiaire tels que le service public de l'emploi, les établissements et services médico-sociaux ou encore le tissu associatif local.

B4. Les caractéristiques de la population pénale

La population carcérale, **majoritairement masculine** (4% des personnes détenues sont des femmes) et **jeune** (âge moyen de 35 ans), cumule les freins à l'insertion professionnelle.

La population détenue se caractérise tout d'abord par **un faible niveau de formation** :

- 53% des personnes détenues n'ont aucun diplôme
- Seuls 9% d'entre eux dispose d'un diplôme niveau égal ou supérieur au baccalauréat
- 16% maîtrisent mal ou pas le français
- 9,6% sont en situation d'illettrisme.

Ce public dispose en général de **peu d'expérience professionnelle** et les activités professionnelles ou professionnalisantes effectuées par des personnes détenues restent insuffisantes pour générer les conditions d'une insertion professionnelle réussie à leur sortie de détention.

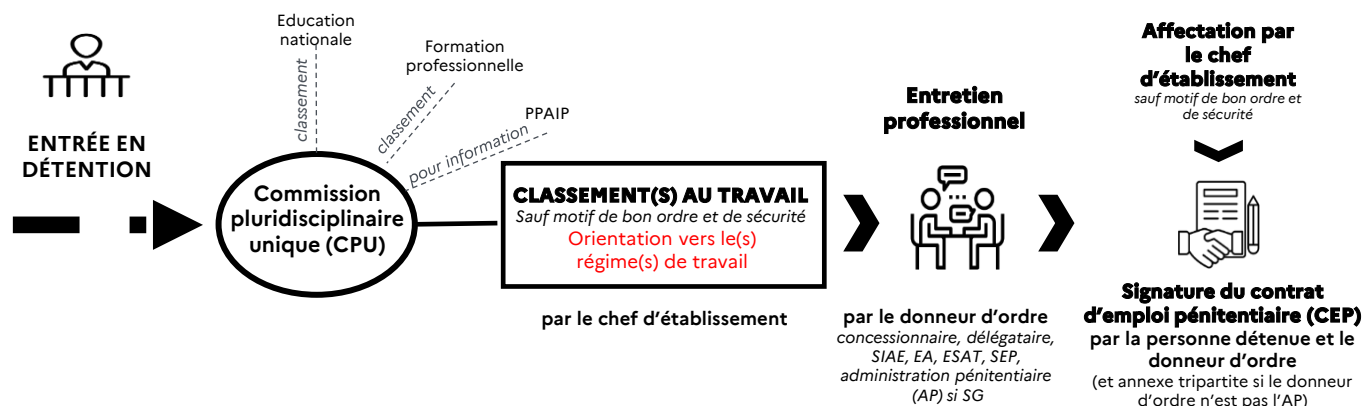
Souvent précaire et confrontée à des difficultés d'accès aux droits, la population pénale est également **en moins bonne santé** que la population générale : il existe une part nettement supérieure à celle constatée dans la population générale de personnes détenues en situation de handicap ou souffrant de troubles psychiatriques.

Une étude de 2004 du professeur Bruno Falissard révélait en ce sens :

- **une prévalence des troubles psychiatriques et psychologiques** très supérieure à la moyenne nationale : la schizophrénie concernait 6,8% de la population carcérale contre 0,8% en moyenne nationale
- 7% de personnes bénéficiaires de l'AAH, un chiffre toutefois peu représentatif de la réalité du handicap en détention du fait du faible recours aux droits de ce public et du repérage difficile des handicaps invisibles par les professionnels intervenant en détention. Existe également en détention une peur de la stigmatisation en cas de reconnaissance du handicap, notamment au regard des caractéristiques des troubles psychiatriques qui s'accompagnent souvent d'un refus de la maladie.

B5. L'organisation du travail en détention

Procédure de classement au travail et d'affectation



Les régimes de travail pénitentiaire

Le travail pénitentiaire s'organise autour de deux régimes principaux :

- **Le service général (SG)** : les personnes détenues accomplissent des missions au bénéfice de l'administration pénitentiaire relatives à l'entretien des locaux et au fonctionnement de la vie en détention (cuisine, buanderie, cantine, etc.). Les personnes détenues sont réparties par classe selon le niveau de qualification ou de compétences qu'exige l'exécution des missions qui leur sont confiées.
- **La production** : les personnes détenues travaillent au sein d'ateliers pénitentiaires pour le compte d'un donneur d'ordre, opérateur économique qui est soit une entreprise concessionnaire, une entreprise délégataire (titulaire d'un marché de gestion déléguée), le service de l'emploi pénitentiaire de l'ATIGIP (SEP), une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), une EA ou un ESAT.
- Les personnes détenues peuvent également travailler **pour leur propre compte**, sous réserve d'obtenir l'autorisation du chef de l'établissement pénitentiaire.

La « gestion déléguée »

Certains 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 travail pénitentiaire ne relève pas du code du travail et fait l'objet d'un cadre juridique spécifique au sein du code pénitentiaire. La circulaire relative au travail en détention du 18 juillet 2022 détaille ses modalités d'organisation.

Chiffres 2023

- Environ **9%** des personnes incarcérées ont eu accès à une formation professionnelle en détention
- Environ **30%** des personnes détenues exerçaient une activité de travail

B6. Les dispositifs d'insertion professionnelle : les outils de la préparation à la sortie

Les dispositifs de réinsertion des PPSMJ ne peuvent fonctionner sans un lien dedans-dehors particulièrement préparé et accompagné. Elaboré par le CPIP, le PEP intègre un projet de sortie dès le classement au travail ou en formation. Pour ce faire, la mise en œuvre du réseau partenarial et l'utilisation des différents outils disponibles doivent être coordonnés. A ce titre, la plupart des dispositifs de droit commun sont mobilisables en détention (voir le tableau ci-dessous).

La structure qui souhaite s'implanter en détention sera ainsi amenée à travailler avec un ensemble d'intervenants concourant à l'accompagnement vers l'emploi et la formation des PPSMJ, à l'instar du service public de l'emploi.

Outils :	Objectif :
Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	Permet de découvrir un métier ou de confirmer un projet professionnel 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 L. 412-22 du code pénitentiaire).
Offre de service de France Travail (conseil en évolution professionnelle, mise en relation sur des offres d'emploi et de formation...)	Propose des applications numériques permettant un ciblage très précis des offres en relation avec le profil (zone de recherches, compétences, qualifications requises...). Les applications numériques permettent également de visualiser l'offre et le suivi de formations.
Certification CléA	Permet la reconnaissance de sept piliers fondamentaux à l'employabilité, reconnus par les entreprises. Elle garantit l'acquisition de savoir-être et de compétences professionnelles.
Bilan de compétences	Etablit un diagnostic des compétences de l'intéressé qui peut être effectué dans le cadre du PPAIP ou par France Travail.
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 (VAE)	Valorise l'expérience acquise par l'obtention d'un diplôme équivalent aux compétences.
Apprentissage	Formation professionnelle par alternance, pour les 16-29 ans (sans limite d'âge pour les personnes disposant d'une RQTH), permettant de se projeter sur un temps long et un possible parcours dedans-dehors.
Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)	Permis de valider les compétences acquises et d'accéder à une certification reconnue par l'Education nationale ou le ministère de l'Agriculture. Ce dispositif adapté s'adresse aux travailleurs d'ESAT.

**C. L'ÉTABLISSEMENT OU
SERVICE
D'ACCOMPAGNEMENT
PAR LE TRAVAIL
EN DÉTENTION**

C1. Le public orienté vers un ESAT en détention

Sont éligibles à l'ESAT en détention les personnes détenues :

- **Hommes ou femmes, de nationalité française** (un extrait d'acte de naissance prouvant la nationalité française est suffisant) ou **autorisées à travailler en France**.
- **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.
- **Avec ou sans expérience professionnelle**.
- **Avec une orientation ESAT** délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou **disposant d'une RQTH en cours de validité et ayant déposé un dossier en cours d'instruction par la CDAPH pour obtenir l'orientation ESAT**.
- Sans **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. Toutefois le reliquat de peine de la personne doit être suffisant pour permettre une mise en œuvre effective de l'accompagnement.

La CPU classement évalue si la personne détenue remplit l'ensemble des critères ci-dessus pour se prononcer sur son **classement au travail sur le régime ESAT**.

La personne détenue ne peut accéder au dispositif ESAT que si elle bénéficie d'une autorisation à travailler en ESAT délivrée par la CPU de l'établissement pénitentiaire (voir *infra* « Le recrutement des personnes détenues »).

C2. L'identification du handicap des personnes détenues

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 ESAT à présenter un projet d'accompagnement mais également sur les activités adaptées proposées et les ressources humaines mises à disposition par les ESAT en détention.

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 : SPIP, surveillants et officiers, chef de l'EP, USMP, enseignants, partenaires extérieurs (prestataires de formation, associations, service public de l'emploi, entreprises...).

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'USMP. Ce signalement doit être formalisé par le biais d'un mail ou d'une fiche de signalement. L'USMP recevra la personne pour procéder à un diagnostic.

Lors de l'entretien arrivant effectué par le CPIP, la situation liée au handicap doit être évoquée, notamment s'agissant du versement des prestations relatives au handicap et de la RQTH (obtention de la RQTH, demande en cours, souhait de déposer un dossier...). Ces informations doivent être renseignées par le SPIP dans l'application APPI.

Le repérage du handicap est un enjeu essentiel.

A ce titre, une convention pluriannuelle d'objectifs 2022-2024 a été signée entre l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH) et le Ministère de la justice permettant à l'APAJH de dispenser des formations sur la thématique du handicap auprès des personnes intervenant en établissement pénitentiaire et des personnes détenues afin de les sensibiliser à la question du handicap.

Pour accéder à ces formations : prendre contact avec la DISP compétente

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
- Les situations de handicap repérées peuvent faire l'objet d'échanges lors des CPU ou des commissions santé en EP.

C3. La demande d'orientation ESAT auprès de la MDPH

L'orientation ESAT est attribuée par la CDAPH. Cette instance décide des droits des personnes en situation de handicap au sein de la MDPH.

Si la personne détenue souhaite déposer un dossier de demande d'orientation ESAT, elle peut, par le biais du SPIP, l'adresser à la MDPH du département de :

- son domicile
- son domicile de secours
- sa domiciliation administrative (auprès d'un CCAS, d'un organisme agréé ou, à défaut, auprès de l'EP)

Le dossier de demande d'orientation ESAT 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 le SPIP (ASS ou CPIP référent) et 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.

Le dossier auprès de la MDPH est par ailleurs suivi par le SPIP, en lien avec l'USMP.

Un lien privilégié doit être créé avec la MDPH afin que tout dossier individuel envoyé soit repéré par la MDPH pour être traité dans les meilleurs délais.

Points de vigilance

- En cas de première demande à la MDPH, le dossier du demandeur doit impérativement contenir les 4 pièces indiquées ci-dessus afin qu'il soit déclaré recevable par la MDPH. Le manque d'une de ces pièces peut ralentir l'instruction du dossier.
- 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 l'orientation ESAT par la CDAPH

Si une décision de refus intervient alors que la personne travaille déjà au sein de l'ESAT, cette dernière fera l'objet d'une décision de désaffectation par le chef de l'établissement pénitentiaire dès notification de la décision de refus.

C4. La communication à destination des personnes détenues

Objectif :

Une communication structurée de l'existence d'un ESAT en détention 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 C1.

À l'arrivée en détention

Dès le « **processus arrivants** », l'ESAT en détention peut être présenté 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 pénitentiaire :

- Un représentant de l'ESAT ou, à défaut, le référent local du travail, le SPIP ou l'USMP peut venir le 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 pénitentiaire et des autres structures intervenant dans l'établissement pénitentiaire doivent être bien informés de la possibilité d'une orientation vers l'ESAT en détention, des objectifs de cet accompagnement, des critères de sélection et du processus de sélection.

Des actions de communication spécifiques peuvent être organisées à partir de supports créés par les acteurs mobilisés sur le dispositif.

Des informations collectives peuvent notamment être mises en place une fois par mois pour présenter le dispositif. Elles associent un représentant de l'ESAT, un représentant de l'USMP, 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.

Afin de s'assurer que l'ESAT en détention corresponde à ses aspirations, il peut également être proposé à la personne détenue intéressée une découverte en milieu professionnel, sans engagement, au sein de la structure.

C5. Le recrutement des personnes détenues

Étape préalable : identification de la situation de handicap, dépôt de la demande d'orientation ESAT

➤ voir ci-dessus C2. et C3.

Procédure d'accès au travail :

CPU classement et orientation : toute personne détenue qui souhaite travailler peut demander à l'administration pénitentiaire à être classée au travail. La demande de classement, examinée en CPU, à laquelle l'ESAT est invité à participer. La demande de classement donne lieu à une décision de classement valant autorisation de travailler, saisie dans le système d'information GENESIS par le personnel pénitentiaire. Cette décision s'accompagne d'une orientation de la personne détenue vers un ou plusieurs régimes de travail au sein desquels elle pourra candidater, dont celui de l'ESAT en détention. Le processus d'orientation envisage le parcours socio-professionnel de la personne détenue dans sa globalité et assure le respect des critères de sélection définis ainsi que l'existence de l'ensemble des pièces requises (dossier déposé auprès de la MDPH).

Recrutement des candidats par l'ESAT en détention : l'ESAT en détention fournit au responsable local du travail (RLT) des fiches décrivant les postes sur lesquels il souhaite affecter des personnes détenues, en vue de leur diffusion auprès des personnes détenues. Ces publications précisent les modalités de candidature sur les postes (CV, lettre de motivation...). L'ESAT en détention organise les entretiens professionnels avec les personnes détenues candidates. Les entretiens peuvent être individuels ou collectifs, en présentiel ou en distanciel (en visio-conférence ou par téléphone). A l'issue des entretiens, l'ESAT informe par écrit le chef de l'établissement pénitentiaire des candidats retenus. Ce dernier peut s'opposer à ces choix uniquement pour des motifs de bon ordre ou de sécurité.

Affectation : l'ESAT et la personne détenue signent le contrat d'emploi pénitentiaire (CEP) généré par le personnel pénitentiaire dans le système d'information OCTAVE. Le chef de l'établissement pénitentiaire entérine l'affectation de la personne détenue en signant la convention tripartite. Un exemplaire du CEP et de la convention tripartite sont remis à la personne détenue ainsi qu'à l'ESAT en détention.

Bonne pratique

Mettre en place une **découverte en milieu professionnel** au sein de l'ESAT en détention afin que la personne détenue puisse s'assurer que l'ESAT en détention correspond à ses aspirations avant de candidater ou de conclure un CEP.

C6. La conclusion du contrat d'emploi pénitentiaire

Le contrat d'emploi pénitentiaire régit les relations entre l'ESAT en détention et la personne détenue. Il est complété par une convention tripartite signée par l'administration pénitentiaire répartissant les obligations de chaque partie.

Un CEP est conclu entre l'ESAT en détention et la personne détenue. Ce contrat précise les objectifs de l'accompagnement proposé et précise les prestations d'action sociale ou médico-sociale, éducatives, pédagogiques, de soins et thérapeutiques, de soutien ou d'accompagnement mises en œuvre au profit de la personne détenue. Ces prestations sont formalisées dans un projet individualisé d'accompagnement.

La durée de travail hebdomadaire est inscrite au CEP et pourra être modulée pour prendre en compte la situation et les capacités des personnes détenues affectées au sein de l'ESAT afin de contribuer à la progressivité du parcours au sein de la structure.

La rémunération de la personne détenue est déterminée en fonction du temps de travail inscrit au CEP. **Le taux horaire de rémunération est prévu par le CEP**, il doit au minimum correspondre à 45% du SMIC. La rémunération et les cotisations sociales afférentes sont **prises en charge par l'administration pénitentiaire.**

Le volet disciplinaire relève exclusivement de la responsabilité du chef de l'établissement pénitentiaire, lequel peut solliciter l'avis de l'ESAT dans le cadre d'une procédure disciplinaire. En ce sens, l'ESAT est invité à informer le chef de l'établissement pénitentiaire de toute difficulté rencontrée au sein de la structure.

La suspension du CEP à l'initiative de l'ESAT en détention est uniquement possible en cas d'incapacité médicale temporaire de la personne détenue. Ainsi, **l'ESAT en détention ne peut pas suspendre la relation de travail au motif d'une baisse temporaire de l'activité.**

La relation de travail peut également être **suspendue à l'initiative de la personne détenue** sur demande motivée au chef d'établissement **ou à l'initiative du chef d'établissement lui-même** pour l'un des motifs suivants : bon ordre, sécurité et prévention des infractions, procédure disciplinaire, translation ou nécessité de l'information, suspension totale ou partielle de l'activité (suspension du contrat d'implantation).

La résiliation du CEP à l'initiative de l'ESAT en détention n'est possible qu'en **cas de force majeure ou au cours de la période d'essai**. Le CEP peut également être **résilié à l'initiative de la personne détenue** dès lors que celle-ci en émet le souhait, lors de la période d'essai ou de l'exécution du contrat.

La relation de travail peut aussi prendre fin en cas de **désaffectation de la personne détenue à l'initiative du chef de l'établissement pénitentiaire** pour l'un des motifs suivants : motif disciplinaire, cessation d'activité (fin du contrat d'implantation), transfert définitif vers un autre établissement, fin de détention. La fin de la détention peut notamment intervenir de manière anticipée du fait d'aménagements de peine, de transferts, de réductions de peine ou de l'exécution de la peine.

C7. Les modalités d'accompagnement des personnes détenues

L'ESAT en détention propose aux personnes détenues qu'il accueille **un accompagnement médico-social** dans le cadre d'un parcours adapté leur garantissant les meilleures chances de réinsertion.

Outre le fait d'accéder à une activité de travail dans une démarche d'insertion professionnelle, l'accueil dans l'ESAT offre à la personne détenue une pluralité de prestations, parmi lesquelles un soutien médico-social, des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale qui permettront à la personne détenue de prendre sa place au sein de la société. Ces prestations sont définies eu égard aux souhaits et besoins de chaque personne détenue.

L'accompagnement de la personne détenue est garanti par une équipe pluridisciplinaire, comprenant ou associant les professionnels intervenant en détention (SPIP, USMP, Education Nationale...) et les professionnels des ESAT de droit commun (éducateurs spécialisés, moniteurs d'atelier...).

Afin d'assurer un suivi adapté, **les modalités d'accompagnement de la personne détenue** 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'ESAT en détention 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 ;
- ✓ Un projet individualisé d'accompagnement est co-construit entre la structure et la personne détenue, après consultation de l'équipe pluridisciplinaire, dans le mois suivant l'accueil de la personne au sein de la structure. Ce projet précise les besoins et souhaits de la personne détenue ainsi que les actions socio-éducatives mises en place pour y répondre. Un bilan d'étape est réalisé a minima chaque année afin de mesurer la progression de la personne détenue et redéfinir, au besoin, son accompagnement ;
- ✓ La personne accueillie en ESAT peut, si elle le souhaite, désigner une personne ressource, choisie parmi les personnes détenues inscrites à la réserve citoyenne de réinsertion, afin d'obtenir un soutien dans la compréhension de ses droits et devoirs au sein de l'ESAT en détention.
- ✓ Des ateliers collectifs peuvent être organisés pour les personnes accompagnées (par exemple, sur la citoyenneté)

Le taux d'encadrement recommandé est de minimum 20%.

La réserve citoyenne de réinsertion est une réserve civique thématique permettant de valoriser les heures de bénévolat exercées par les personnes détenues qui en font partie, dites les « réservistes ».

Pour **désigner une personne ressource**, la personne accueillie en ESAT en détention peut prendre connaissance de la liste des réservistes affichée en détention et se rapprocher de l'un des référents réserve présents au sein de l'établissement pénitentiaire.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, l'ESAT en détention élabore un rapport, prenant la forme d'un questionnaire en ligne, sur la mise en œuvre des actions en direction des personnes détenues qu'il accompagne. Il transmet ce rapport au directeur général de l'ARS et à la DISP compétente.

Le rapport est aussi porté à la connaissance du chef de l'établissement pénitentiaire ainsi qu'au Conseil d'évaluation de l'EP et au Comité de coordination de l'USMP.

C8. La poursuite du parcours d'insertion à la sortie de détention

A la sortie de détention, le contrat d'emploi pénitentiaire prend fin. Le droit commun s'applique.

L'accompagnement de la personne détenue au sein de l'ESAT en détention a par ailleurs pour objectif de faciliter son insertion professionnelle à sa sortie de détention, en milieu ordinaire ou en milieu protégé.

A ce titre, l'ESAT en détention apporte son concours au SPIP pour accompagner la personne détenue dans son projet de sortie, notamment pour la poursuite de son parcours au sein d'un ESAT de droit commun ou de toute autre structure, médico-sociale ou non, correspondant à ses souhaits et ses capacités, à l'instar d'une SIAE ou d'une EA, ainsi que dans le cadre d'une formation professionnelle ou de stages.

Au moment de la sortie, l'ESAT en détention fournit au CPIP milieu fermé un document de synthèse de parcours réalisé par la personne en détention. Cette synthèse récapitule les compétences acquises (fiche de poste, attestation de compétences, formations suivies...) et les démarches engagées en détention. Ce document peut être transmis au SPIP milieu ouvert.

De la même manière que le SPIP et l'ESAT se coordonnent dans les murs sur les parcours des personnes détenues, le SPIP milieu ouvert et l'ESAT se coordonneront sur l'accompagnement à l'extérieur de la personne placée sous main de justice, quel que soit le territoire de sortie. Le cas échéant, pour faciliter la transition entre le milieu fermé et le milieu ouvert, le CPIP milieu fermé mettra en lien l'ESAT avec le CPIP milieu ouvert.

Point de vigilance

La poursuite de l'accompagnement par l'ESAT est proposée à la personne sortant de détention, et non pas imposée par une mesure judiciaire. A ce titre, il est nécessaire de formaliser un certain nombre de documents avant la sortie.

Bonnes pratiques

- Organiser des groupes de parole afin d'aider les personnes à se projeter dans l'avenir et à formuler un éventuel projet de sortie.
- Aborder le projet de sortie au moment de la redéfinition du projet individualisé d'accompagnement.

C9. Les sources de financement public mobilisables

Tableau synthétique des financements et aides à l'implantation de l'ESAT en EP		
Acteurs	Financements ou aides	Versé à
ARS	• Dotation globale de financement du fonctionnement de l'ESAT, inscrite en produits du Budget principal de l'activité sociale (BAPC)	ESAT
Agence de services et de paiement (ASP)	• Compensation d'une partie du coût de la contribution formation de l'ESAT en détention à l'OPCO Santé pour le financement d'actions de formation suivies par la personne détenue en ESAT	ESAT
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'ESAT, elle peut être sollicitée durant les 3 premières années.	ESAT via la DISP
DISP	• Possibilité d'accorder des subventions et des aides matérielles variables aux ESAT, dans les conditions qu'elles jugeront utiles.	ESAT
EP	• Mise à disposition des locaux (atelier et bureau) • Accès internet via le réseau RPVJ (accès partenaires intervenants) • Prise en charge des rémunérations • 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..)	

C10. Le pilotage du dispositif

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 « ESAT en détention ». 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 Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), les représentants des ESAT, les agences régionales de santé (ARS) concernées, les représentants des services déconcentrés des territoires concernés par les projets implantés.

Régional

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

Le comité de pilotage rassemble notamment l'ensemble des acteurs suivants : le chef de l'établissement pénitentiaire et le représentant de la DISP en charge du pilotage du comité, l'ARS, le Conseil régional, l'instance de direction de l'ESAT, le directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP), les autorités judiciaires, l'Unité sanitaire en milieu pénitentiaire.

Local

La commission de l'insertion professionnelle : co-pilotée par le chef d'établissement et le SPIP, elle associe notamment l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle de l'établissement (ESAT, EA, SIAE, concessionnaires, gestionnaire délégué), le service public de l'emploi (France Travail, Cap Emploi, Mission locale) et les services de l'Éducation nationale.

La commission santé : pendant du comité de l'insertion professionnelle sur un plan sanitaire, elle a vocation à traiter les questions collectives (organisation, échanges d'informations, etc.) et non les situations individuelles. L'ESAT 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 traite les demandes de classement au travail des personnes détenues et oriente, parmi celles-ci, certaines personnes sur le régime de l'ESAT. L'ESAT peut demander à assister à cette commission.

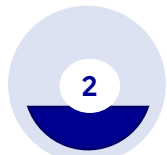
Pendant les 6 premiers mois, des réunions régulières de l'équipe projet (établissement, SPIP, ESAT, USMP) sont mises en place pour faire le point sur le fonctionnement du dispositif

D. LES ÉTAPES CLÉS DE LA CONSTRUCTION DU PROJET

Les 6 étapes clés



Identifier les établissements pénitentiaires adaptés pour l'implantation d'un ESAT



Identifier les ESAT qui pourraient s'implanter en détention et les organismes gestionnaires auxquels ils sont rattachés



Organiser une procédure d'appel à projet



Co-construire le projet d'établissement ou de service et préparer l'installation



Finaliser le projet d'implantation



Mettre en place les conditions pour travailler ensemble

Point de vigilance

La construction d'un projet d'ESAT, compte tenu des formalités administratives à accomplir avant le démarrage effectif de l'activité, doit s'envisager sur un temps long (6 à 8 mois *à minima*) afin de sécuriser le dispositif.

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 ressources humaines.

Identifier les établissements pénitentiaires adaptés pour l'implantation d'un ESAT

Établissement pénitentiaire disposant d'un **vivier suffisant de personnes détenues en situation de handicap susceptibles d'obtenir une orientation ESAT**.

Etablissement pénitentiaire 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'ESAT).

Etablissement pour peine, le turn-over dans les maisons d'arrêt ne permettant pas un temps d'accompagnement suffisamment long.

QUI PILOTE ?

- DISP

AVEC QUI ?

- DAP / SDIP
- ATIGIP
- Établissement pénitentiaire
- SPIP
- USMP
- ARS

COMMENT ?

La DISP recense les besoins en adéquation avec la population pénale des établissements pénitentiaires de son ressort.

La DISP organise un temps d'échange avec la DAP/SDIP et l'ATIGIP en vue d'une validation commune de l'établissement pénitentiaire identifié.

Elle organise ensuite des rencontres avec les acteurs ci-contre afin de recenser les activités pouvant être mises en place au sein d'un ESAT et présente le dispositif qui pourrait être mis en place.

Dans le cas d'un projet à l'initiative d'un ESAT, l'ARS peut être l'interlocuteur privilégié pour assurer une mise en relation avec la DISP du territoire et un établissement concerné par l'implantation d'un ESAT

Il est recommandé de choisir un établissement pénitentiaire disposant d'une ASS du SPIP ainsi que d'une USMP dont l'investissement est essentiel à la poursuite du projet.

Identifier les ESAT qui pourraient s'implanter en détention et les organismes gestionnaires auxquels ils sont rattachés

Objectif : Rechercher les ESAT capables de mettre en œuvre l'activité et volontaires pour s'implanter en établissement pénitentiaire, et pré-identifier la pertinence de l'activité à mettre en place. Le choix de l'activité est central pour la qualité et la pérennité du projet porté par l'ESAT. L'expérience reconnue de l'organisme gestionnaire en matière de travail protégé est également essentielle.

ESAT de proximité, bien implanté sur le territoire, avec un réseau partenarial important en milieu ouvert. L'activité de travail pourra être existante à l'extérieur, innovante et/ou complémentaire d'une autre déjà existante dans l'EP.

QUI PILOTE ?

- ARS

AVEC QUI ?

- SPIP
- DISP
- Etablissement
- Têtes de réseaux des ESAT

COMMENT ?

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

- Prendre contact avec les institutions et les partenaires, en premier lieu l'ARS, les têtes de réseaux des ESAT (organismes gestionnaires et fédérations), MDPH
- Les rencontrer, présenter le projet
- Faire visiter l'établissement
- Présenter la population pénale et le dispositif ESAT en établissement pénitentiaire, les avantages et inconvénients

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.** 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 un support à l'accompagnement proposé.
- **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'ESAT 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 de production et de commercialisation de biens et de services choisie doit garantir la viabilité économique de l'ESAT et fournir suffisamment d'activité à caractère professionnel aux personnes détenues accueillies.** Les activités qui s'inscrivent dans une logique de complémentarité par rapport à l'offre présente à la fois dans l'établissement pénitentiaire et à l'extérieur favorise l'émergence d'une dynamique collective propre à garantir la viabilité économique de l'ESAT dans le temps.

Organiser une procédure d'appel à projet

L'implantation d'un ESAT en détention nécessite l'organisation d'une **procédure d'appel à projet**.

QUI PILOTE ?

- ARS / DISP

AVEC QUI ?

- EP
- SPIP
- USMP

COMMENT ?

- Analyser les ressources et les besoins de l'EP
- Rédiger le cahier des charges
- Publier l'appel à projet

▪ Analyser les ressources et les besoins de l'établissement pénitentiaire :

- **Le public** : nombre prévisionnel de personnes détenues qui pourraient bénéficier du dispositif ;
- **L'organisation nécessaire à la production** : 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, etc. ;
- **L'accompagnement** : moyens humains, collaborations à organiser au sein et en dehors de l'établissement ;
- **Le budget prévisionnel** ;
- **La programmation** : travaux à réaliser, notamment des travaux de mise aux normes handicap (accessibilité des lieux, notamment), mise en place des équipements informatiques nécessaires, réalisation d'un calendrier prévisionnel d'installation de l'ESAT en détention selon les travaux.

▪ Rédiger le cahier des charges, comportant notamment les éléments suivants :

- Une présentation de l'ARS, de l'EP, du projet et des besoins identifiés
- Les modalités de fonctionnement de l'ESAT en détention (pilotage, financement, modalités d'accompagnement, spécificités liées à la détention...)
- Les éléments constitutifs du dossier du porteur de projet, à savoir :
 - La composition de l'équipe et la formation des professionnels au regard du projet et des besoins du public concerné
 - Les moyens dédiés spécifiquement à l'ESAT en détention et ceux faisant l'objet d'une mutualisation avec un ou plusieurs ESAT « classiques »
 - Les modalités de construction du parcours des travailleurs handicapés
 - La structuration des activités à caractère professionnel et d'accompagnement médico-social proposées
 - Les passerelles possibles entre les différents dispositifs présents en détention et à la sortie, en milieu adapté et en milieu ordinaire
 - Les modalités de l'accompagnement à la sortie
 - Le plan de développement économique, notamment l'organisation du service technico-commercial et les prospections engagées auprès des acteurs économiques
- Les critères de sélection (non exhaustifs) :
 - La pertinence et l'adéquation des éléments constitutifs du dossier avec le projet
 - La proximité géographique
 - La qualité des partenariats envisagés
- Le calendrier prévisionnel de la construction du projet

▪ Publier l'appel à projet (voir les modalités prévues aux art. R. 313-4 à R. 313-4-3 du CASF)

Les candidatures sont examinées par la commission d'information et de sélection d'appel à projet de l'ARS, à laquelle participent deux représentants de l'administration pénitentiaire (EP, SPIP ou DISP) ayant voix délibérative. Le candidat retenu à l'issue de la procédure d'appel à projet est mis en relation avec l'EP en vue de coconstruire le projet d'établissement ou de service.



Co-construire le projet d'établissement ou de service et préparer l'installation

Objectifs :

- Organiser les relations entre les acteurs pour assurer un accompagnement de qualité dans et hors les murs.
- Définir le dispositif de suivi et de pilotage y compris la gestion des situations particulières

QUI PILOTE ?

- EP
- SPIP
- ESAT

AVEC QUI ?

- USMP
- DISP
- ARS

COMMENT ?

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

- Elaboration du projet d'établissement ou de service par l'ESAT après concertation avec l'ensemble des parties prenantes
- Validation du projet lors du COPIL
- Transmission au directeur général de l'ARS
- Communication du projet aux partenaires

Le projet d'établissement ou de service définit les objectifs en matière de qualité de l'accompagnement et des soins, rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure et propose un processus d'amélioration continu des prestations proposées. Il est **renouvelable par tacite reconduction** dans la limite de la durée du contrat d'implantation.



Les points clés à aborder dans le projet d'établissement ou de service :

- Les objectifs et les moyens mis en œuvre pour assurer collectivement la qualité d'accueil et d'accompagnement
- Les modalités de gestion et de pilotage du dispositif
- Le processus de repérage et d'orientation de la personne détenue
- Les caractéristiques générales des accompagnements et prestations mis en œuvre par l'ESAT en détention
- Les modalités de la mise en place et les missions d'un référent pour chaque personne accompagnée
- L'organisation et la gestion de la production (règles de sécurité, absentéisme, gestion des intégrations et des sorties...)
- La coordination de l'activité au sein de l'ESAT avec les activités scolaires, culturelles et sportives de l'établissement pénitentiaire
- Les modalités de gestion des situations particulières : discipline, problème de sécurité, *turn over* des professionnels...
- La composition de l'équipe pluridisciplinaire et les modalités de coordination des différents professionnels
- Le contenu de la collaboration de l'ESAT avec ses partenaires, extérieurs ou intervenant en détention, avec lesquels il a conclu une convention
- Les informations pouvant être échangées entre l'USMP et l'ESAT dans le respect du secret médical
- Les procédures relatives à l'amélioration de la qualité de fonctionnement de l'ESAT et des prestations qui sont délivrées (exemple : définition d'indicateurs de réalisation et de résultats)
- Les modalités de poursuite de l'accompagnement à la sortie de détention
- La politique de prévention et de lutte contre la maltraitance mise en œuvre par l'ESAT.

Objectifs :

- Réalisation et transmission des documents administratifs nécessaires à l'ouverture et l'implantation de l'ESAT.
- Conclusion du contrat d'implantation entre l'établissement pénitentiaire et l'ESAT en détention

QUI ?

- EP
- ESAT
- SPIP
- DISP
- ARS

COMMENT ?

- Rédaction et transmission des documents administratifs
- Planification de la phase de recrutement
- Réalisation du calendrier d'ouverture
- Organisation de la visite de conformité

Les documents concernés

- Projet d'établissement ou de service
- Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)
- Contrat d'implantation ESAT
- Contrat d'emploi pénitentiaire pour chaque personne détenue

L'ouverture de l'ESAT en détention est soumise à la réalisation d'une **visite de conformité** :

- Deux mois avant l'ouverture, l'ESAT en détention saisit le directeur général de l'ARS afin que soit conduite cette visite. La demande de visite s'accompagne du dossier comportant les pièces prévues à l'art. D. 412-85 du code pénitentiaire
- Au plus tard 3 semaines avant la date d'ouverture, la visite est organisée par le directeur général de l'ARS
- Un procès-verbal de visite est transmis dans les 15 jours suivant la visite

Tableau synthétique des actes administratifs

		Avant l'implantation (2 à 3 mois)			En activité	
QUI	QUOI	Projet d'établissement ou de service	CPOM	Contrat d'implantation	Contrat d'emploi pénitentiaire	Annexe au CEP convention tripartite)
DG ARS		D				
ARS		D	C + S	I		
ESAT		C	S	C + S	C + S	S
DISP		D		D		
Etablissement pénitentiaire		D	D	C + S		S
PPSMJ					S	S
ATIGIP		I	I	I		

C: complète le doc

D: destinataire

S: signe

I : copie pour information



Mettre en place les conditions pour travailler ensemble (1/2)

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'ESAT 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 ?

- EP
- SPIP
- ESAT

AVEC QUI ?

- USMP
- JAP
- MDPH
- ULE

COMMENT ?

- Identifier les interlocuteurs
- Immersion des intervenants ESAT en détention et en SPIP
- Définir les rôles de l'USMP
- Participation de l'ESAT 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)

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 et d'accélérer le processus d'orientation ESAT.



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

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 détention via un parcours d'intégration pour les équipes de l'ESAT :

- **Visite de l'établissement pénitentiaire pour tout nouvel intervenant de l'ESAT :**
 - Prévoir un temps d'échange, de questions/réponses à l'issue de la visite (direction, responsable travail, officier, surveillant, SPIP, USMP)
- **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.
- **Formation opérationnelle aux enjeux et conditions de détention :**
 - Le parcours d'exécution de peine
 - Les parcours de soins
 - Les modalités de repérage du handicap
 - Les règles de détention
 - Les rôles des différents acteurs mobilisés (JAP, SPIP, responsable activité-travail-formation, surveillant, ESAT, USMP, MDPH...)

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

La sensibilisation des personnels de l'administration pénitentiaire à la question du handicap et au fonctionnement d'un ESAT est également nécessaire à la réussite du dispositif.

CONTACT

Pour toute question relative à l'implantation d'établissements ou services d'accompagnement par le travail en détention :

insertion-pro@justice.gouv.fr

GLOSSAIRE

Insertion, emploi & handicap

- **ARS** : Agence régionale de santé
- **ASS** : Assistant de service social
- **CAF** : Caisse d'allocations familiales
- **CCAS** : Centre communal d'action sociale
- **CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées
- **CPOM** : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
- **DG ARS** : Directeur général de l'agence régionale de santé
- **DGCS** : Direction Générale de la Cohésion Sociale
- **EA** : Entreprise adaptée
- **ESAT** : Etablissement ou service d'accompagnement par le travail
- **MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées
- **PMSMP** : Période de mise en situation en milieu professionnel
- **RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- **SIAE** : Structure d'insertion par l'activité économique

Milieu pénitentiaire

- **ATIGIP** : Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle
- **ASP** : Agence de services et de paiement
- **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
- **CPU** : Commission Pluridisciplinaire Unique
- **CSL** : Centre de semi-liberté
- **DAP** : Direction de l'Administration Pénitentiaire
- **DISP** : Direction interrégionale des services pénitentiaires
- **DFSPIP** : Directeur Fonctionnel des Services Pénitentiaires 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
- **RLT** : Responsable local du travail
- **SAS** : structure d'accompagnement vers la sortie
- **SEP** : Service de l'Emploi Pénitentiaire
- **SDIP** : Sous-direction de l'insertion et de la probation
- **SPIP** : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
- **USMP** : Unité sanitaire en milieu pénitentiaire

Références :

- Code pénitentiaire : Articles L. 412-3, L. 412-15, L. 412-17, L. 412-43 à L. 412-46, R. 412-2, R. 412-25, R. 412-83 à R. 412-95
- Code de l'action sociale et des familles : Articles L. 344-6-1, R. 313-4 à R. 313-4-3
- Circulaire relative à l'organisation du travail en détention du 18 juillet 2022
- Note relative à l'implantation d'établissements ou services d'accompagnement par le travail dans un établissement pénitentiaire du 2 décembre 2024