



Résumé

La prison française est plongée depuis des décennies dans une crise profonde qui dépasse largement la simple insuffisance de moyens et renvoie à une perte de sens sur ce que devrait être la vocation même de la sanction pénale : la réinsertion des condamnés dans la société,

pour le bien et la sécurité de tous.

Les prisons telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui échouent manifestement à prévenir la récidive. Notre droit a pourtant prévu de nombreux outils au service de la réinsertion des personnes détenues. Le travail et la formation sont les premiers de ces outils. Pourtant, alors qu'ils constituent d'importants leviers, ni le travail pénitentiaire ni la formation professionnelle ne sont suffisamment développés et considérés en prison. Le recours au travail régresse, les tâches confiées aux détenus s'éloignent de plus en plus de celles qui pourraient leur être confiées « à l'extérieur » et les entreprises s'en écartent, anticipant des contraintes matérielles et craignant de lourdes répercussions sur leur image.

Il est donc impératif de transformer durablement et de promouvoir autrement le travail et la formation en détention. Ces évolutions doivent permettre d'atteindre deux objectifs majeurs et intrinsèquement liés : la réinsertion des détenus et une sécurité renforcée des Français grâce à une prévention plus efficace de la récidive. Car une prison qui réinsère est un bien pour la société tout entière.

Le lent déclin quantitatif et qualitatif du travail en prison

Malgré ses bénéfices avérés en termes de réinsertion, le travail en détention ne cesse de régresser. Le taux de détenus exerçant une activité rémunérée est passé de 46,5 % en 2000 à uniquement 29,2 % des détenus en 2016. Ce lent déclin quantitatif s'est accompagné d'une dégradation de la qualité des tâches réalisées en détention. Celles-ci, vestiges d'activités de façonnage ou d'assemblage ayant en grande partie disparu du tissu productif français, sont trop peu valorisantes et ne peuvent être considérées comme préparant

à une vie professionnelle grâce au développement de compétences transposables à l'extérieur. Les bouleversements actuels des modes de travail des économies développées, notamment sous l'influence des technologies numériques, risquent de tarir encore davantage le nombre de postes de travail proposés si rien n'est fait.

Mal considéré et mal rémunéré, le travail en détention souffre par ailleurs de maux majeurs. L'absence de véritable contrat de travail, le non respect de la loi concernant la rémunération horaire, le mauvais outillage des administrations sur cette question sont autant d'éléments qui entravent son développement. L'absence de gouvernance claire et de pilote bien identifié sur ce sujet aggrave encore cette situation.

La réinsertion des personnes détenues grâce au travail et à la formation

En détention, le travail et la formation doivent donc être conçus comme des vecteurs essentiels de préparation à la sortie, conformément à la mission de réinsertion dévolue à l'administration pénitentiaire. L'orientation des détenus dès leur arrivée en prison, le développement de leurs qualifications professionnelles, par le travail et la formation, sont deux impératifs majeurs. Cette double approche doit prendre en compte les contraintes propres aux durées de détention : de court-terme et incertaines en maison d'arrêt ; de moyen, voire long-terme, en centre de détention et maison centrale. Le numérique, indissociable des réflexions sur la montée en compétences et en autonomie, doit faire partie intégrante de la réforme.

La mise en œuvre de cette stratégie suppose, pour être effective, une transformation de l'approche de l'ensemble des acteurs du travail pénitentiaire. Au premier chef, l'action de l'administration pénitentiaire doit être modernisée, autour d'une gouvernance renouvelée qui renforce les compétences internes de la direction de l'administration pénitentiaire en matière d'insertion professionnelle et mobilise autour d'elle des partenaires extérieurs disposant des expertises nécessaires. Les entreprises doivent ensuite voir leur engagement en détention valorisé, sécurisé et, plus expressément encore, explicité. C'est à ces conditions seulement que la prison réussira à réinsérer par le travail, pour le bien et la sécurité de tous.

Nos propositions

PROPOSITION N° 1

Renforcer la formation et l'orientation professionnelle des personnes détenues grâce à des dispositifs adaptés aux durées des peines :

- systématiser l'orientation professionnelle et la pré-qualification pour les courtes peines ;
- développer la formation professionnelle et la VAE (validation des acquis de l'expérience) pour les longues peines ;
- construire des parcours de qualification adossés au travail en concession et au service général.

PROPOSITION N° 2

Faire évoluer le travail et la formation professionnelle vers une meilleure préparation à la sortie, au travers :

- de dispositifs de formation professionnelle articulés entre la détention et le dehors et l'alimentation du CPF ;
- de la promotion des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) en détention ;
- de l'adaptation des dispositifs de l'assurance chômage pour les personnes détenues.

PROPOSITION N° 3

Investir massivement dans le numérique en détention pour :

- installer une plateforme numérique dans l'ensemble des établissements, permettant de dématérialiser certaines procédures et d'avoir accès, de manière sécurisée, à des ressources éducatives ;
- développer une offre de travail connectée grâce à des formations dédiées à la programmation informatique en détention ; à plus long terme, créer des entreprises de développement web en détention ;
- moderniser les méthodes de travail des détenus en détention, favoriser leur accès à la formation et leur autonomisation face à la recherche d'emploi.

PROPOSITION N° 4

Rénover la gouvernance du travail pénitentiaire, en créant :

- en cible, une « Agence nationale pour la réinsertion des personnes placées sous main de justice par le travail et la formation professionnelle », en charge de la définition et de la mise en œuvre de la stratégie nationale ;

- à titre transitoire, une structure en « mode projet » pour :
 - mettre en place un dispositif de pilotage du travail pénitentiaire et de la formation professionnelle,
 - renforcer les relations de la DAP avec ses partenaires extérieurs (ministère du Travail, Pôle emploi, organisations professionnelles et entreprises, etc.).

PROPOSITION N° 5

Professionaliser les agents de l'administration pénitentiaire sur l'insertion professionnelle et créer une filière dédiée par :

- la formation des directeurs des services pénitentiaires (DSP) ;
- la sélection et la formation de responsables locaux du travail et de la formation professionnelle ;
- la formation professionnelle des surveillants d'ateliers ;
- l'outillage méthodologique et l'appui à la création d'un réseau de conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) référents.

PROPOSITION N° 6

Définir des indicateurs spécifiquement dédiés au travail pénitentiaire et à la formation professionnelle dans les lettres de mission des directeurs.

PROPOSITION N° 7

Remplacer l'actuel « acte d'engagement » par un contrat *sui generis* permettant de concilier le renforcement et la continuité des droits sociaux des détenus et la sécurisation des donneurs d'ordres.

PROPOSITION N° 8

Créer les conditions de l'application de la réglementation sur la rémunération horaire.

PROPOSITION N° 9

Valoriser l'engagement social des entreprises qui s'investissent dans le travail en détention par :

- la revalorisation de l'image du travail pénitentiaire ;
- l'incitation des entreprises par la commande publique.