



## Travail en prison : préparer (vraiment) l'après

[CLIQUEZ ICI POUR TÉLÉCHARGER LA NOTE](#)



Paris, le 15 février 2018 - 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 à prévenir la récidive.

L'Institut Montaigne, en partenariat avec la fondation M6, publie un nouveau rapport sur le travail pénitentiaire et la formation en prison avec une conviction forte : le travail et la formation professionnelle constituent d'importants leviers, aujourd'hui largement sous-estimés et sous-utilisés, pour accompagner le détenu dans la préparation de sa sortie et l'aider à briser le cycle de la délinquance. Des études montrent qu'un détenu formé ou ayant travaillé en prison diminue de près de moitié ses risques de récidiver et renforce ses perspectives de réinsertion. Les probabilités pour qu'il trouve un emploi à la sortie augmentent de façon considérable.

*“ Le travail est un levier reconnu d'apprentissage de la vie sociale pour le détenu. Il crée un environnement favorable au développement de la maîtrise de soi. Il représente l'une des seules opportunités de développer le sens de l'initiative et de responsabiliser les détenus, qualités essentielles à la fois pour pacifier les relations en détention mais également pour leur permettre de trouver et de garder un emploi à l'extérieur.”, Jean-Marie Delarue, ancien contrôleur général des lieux de privation de liberté, co-président du groupe de travail de l'Institut Montaigne.*

### 1. Travail en prison : un constat alarmant

Malgré ses bénéfices avérés sur la réinsertion (de nombreuses études, réalisées notamment aux Etats-Unis, ont mis en évidence la corrélation qui existe entre travail en prison et diminution de la récidive), le travail en détention ne cesse de régresser. Le **taux d'activité rémunérée en prison s'est effondré entre**

**2000 et 2016**, passant de 46,5 % à 29,2 %. Hors formation professionnelle et travail à l'extérieur, **moins d'un détenu sur quatre est effectivement rémunéré au titre d'un travail en détention**. Le droit à la formation, quant à lui, est peu exercé chez les détenus et l'offre de formation est loin d'être adaptée aux réalités de l'emploi tel qu'il existe à l'extérieur.

Ceux qui parviennent à travailler pâtissent d'une **condition professionnelle peu valorisante** :

- précarité de la rémunération ;
- absence de contrat de travail ;
- vulnérabilité face à la compétence discrétionnaire de l'administration pénitentiaire ;
- prépondérance des métiers effectués au sein du « service général » (contribution à l'entretien du bâtiment pénitentiaire) ;
- faible part des métiers anticipant une possible réinsertion professionnelle.

Certaines avancées législatives, pourtant bénéfiques, tardent à être effectivement appliquées. C'est le cas du **principe de la rémunération horaire** introduite par la **loi pénitentiaire de 2009**, encore trop souvent non-respectée au sein des prisons.

Le travail et la formation professionnelle en prison sont d'autant plus importants que la population pénale se caractérise par un très faible niveau de qualification. En effet, 75 % des détenus ont un niveau inférieur ou égal au CAP et entrent souvent en détention avec une expérience réduite, voire nulle du travail à l'extérieur. Pour un nombre croissant de détenus, le travail en prison constitue donc une première expérience professionnelle. Face à ce constat, la formation professionnelle permet de développer et de stabiliser des compétences, ainsi que d'acquérir des certifications et des diplômes, indispensables pour accéder à un emploi à la sortie.

## **2. Le travail : un levier essentiel de la réinsertion des détenus**

**Sensibiliser, former, inciter** : la formation comme le travail carcéral doivent devenir des **priorités partagées par l'ensemble des acteurs**. Pour ce faire, les efforts doivent se concentrer sur une formation appuyée des **directeurs des services pénitentiaires** et des **responsables locaux du travail** aujourd'hui peu sensibilisés au travail carcéral. En la matière, **l'innovation doit être favorisée** de manière incitative.

**Explorer les richesses du numérique** : du fait de certaines prudenances sécuritaires, le numérique est peu présent en prison. Or, c'est un outil indispensable pour **moderniser et alléger la gestion au quotidien** de la prison par le personnel, comme pour **donner un nouveau souffle à l'activité des détenus** (lien social, diplômes en ligne, responsabilisation).

**Impulser au niveau national, adapter au niveau local** : la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP) gagnerait à poursuivre les partenariats déjà entrepris avec les acteurs de l'emploi en France (MEDEF, Pôle emploi, UNML) et à en créer de nouveaux en donnant une véritable **impulsion nationale** aux réflexions et aux actions sur le travail carcéral. L'objectif est également d'offrir aux entreprises un **interlocuteur unique** et de clarifier la gouvernance de l'ensemble. Nous proposons donc que soient mis autour d'une même table des représentants :

- **de l'Etat** (ministères du Travail, de l'Enseignement, Bercy, numérique) ;
- **d'établissements publics** (AFPA, Pôle emploi, UNML) ;
- **de collectivités territoriales** (régions, DIRECCTE, départements) ;
- **du Parlement** ;

- **des organismes de formation ;**
- **des acteurs économiques** (MEDEF, CGPME, délégataires privés, CCI, CMA...).

### 3. Pour un travail carcéral digne, revalorisé et utile

**Offrir de la dignité :** la précarité des travailleurs en prison ne joue pas en faveur de leur intégration une fois qu'ils en sortent. Nous proposons entre autres :

- le remplacement de l'acte d'engagement par un **contrat d'engagement** qui concilie les droits des détenus avec la sécurisation des donneurs d'ordres ;
- une **sécurisation de l'emploi des détenus les plus fragiles, par la continuité de leurs droits sociaux.**

**Travailler, oui, mais travailler utile !** Nombre de métiers exercés par les détenus sont désormais automatisés en dehors de la prison. Il est donc urgent de proposer aux détenus des formations et des tâches proches de celles auxquelles ils pourront aspirer une fois libérés et de veiller à ce que celles-ci soient en adéquation avec les profils. Parmi nos pistes :

- placer l'orientation professionnelle au coeur de la **procédure d'affectation** ;
- **s'appuyer sur le numérique** comme support de ressources éducatives et vivier de perspectives d'avenir (programmation, code, réparation d'appareils numériques).

**Revaloriser le recours au travail carcéral.** Aujourd'hui, les entreprises refusent d'avoir recours à des travailleurs incarcérés par crainte d'être moralement condamnées par la société civile. Pour dépasser ces tabous, nous suggérons :

- la création de dispositifs de **mécénat financier** et la **facilitation du mécénat de compétences** ;
- un **accompagnement renforcé des entreprises dans leur communication** axée sur le travail pénitentiaire.

#### Numérique en prison : ailleurs, ça marche !

Les effets positifs du numérique sur la violence carcérale et la récidive ont été démontrés chez nos voisins britanniques et américains. En Californie, *The Last Mile* est une association qui forme des détenus au développement web et leur offre de véritables perspectives professionnelles à la sortie de prison. Parmi les détenus formés par l'association, aucun n'a récidivé.

## 9 propositions pour faire du travail en prison un levier de réinsertion

**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 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.
- A 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 :** Professionnaliser 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'engagent dans le travail en détention au travers de :

- La revalorisation de l'image du travail pénitentiaire ;
- L'incitation des entreprises au travers de la commande publique.

[CLIQUEZ ICI POUR TÉLÉCHARGER LA NOTE](#)

Nous vous attendons sur [Twitter](#), [Facebook](#) et sur [Instagram](#).  
Inscrivez-vous à notre [newsletter](#).

\*\*\*

**Contact presse :**

Institut Montaigne

Lara Oliveau, chargée de communication

01 53 89 05 73 – [loliveau@institutmontaigne.org](mailto:loliveau@institutmontaigne.org)

*À propos de l'Institut Montaigne : Association à but non lucratif, l'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées créé en 2000. Il élabore des propositions concrètes autour de quatre axes de politiques publiques : action publique, cohésion sociale, compétitivité et finances publiques. Adressés aux pouvoirs publics, ses travaux sont le fruit d'une méthode d'analyse et de recherche ouverte sur les comparaisons internationales, rigoureuse et critique. L'Institut Montaigne réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des personnalités issues d'horizons très divers. Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 2 % d'un budget annuel de 4,5 millions d'euros. À travers ses publications et les événements qu'il organise, l'Institut Montaigne, think tank pionnier en France, souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.*