

CHARTRE DE LA RÉINSERTION DES SORTANTS DE PRISON



Chaque année, environ 80 000 détenus retrouvent la liberté et deviennent candidats à l'emploi. Ce sont essentiellement des hommes jeunes ayant subi de courtes peines. La loi du 22 juin 1987 a supprimé l'obligation qui était faite aux détenus de travailler. Si tous les détenus ne sont pas en mesure d'exercer un travail, l'oisiveté dans et après la prison est une cause majeure de la récidive. Dans son rapport Comment rendre la prison (enfin) utile ? (2008), l'Institut Montaigne soulignait l'insuffisance de l'offre d'activité en prison et la faiblesse des dispositifs de réinsertion.

Le travail pénitentiaire et la formation constituent pourtant les meilleurs outils pour préparer la sortie de prison. Une fois libérés, les candidats à l'emploi peinent à être recrutés, le passage derrière les barreaux étant trop souvent perçu comme un obstacle à l'embauche. La loi pénitentiaire du 24 Novembre 2009 marque un tournant en introduisant l'obligation pour les détenus d'exercer une activité et en facilitant les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation en milieu carcéral.

Chiffres clés

- ▶ 78 000 personnes étaient sous écrou le 1^{er} décembre 2012. Plus de 80 000 personnes sortent de prison chaque année.
- ▶ La durée moyenne de détention est de 8 mois.
- ▶ La moitié des détenus a moins de 30 ans.
- ▶ 3% des détenus sont des femmes.
- ▶ Près de 60 % des anciens détenus sont à nouveau condamnés dans les cinq années suivant leur libération.
- ▶ Le coût d'un prisonnier est de 30 000 euros par an. La construction d'une cellule coûte 110 000 euros.
- ▶ En maison d'arrêt (peine inférieure à un an), moins d'un détenu sur trois a eu une activité rémunérée en 2009.

- 1 Admettre que toute incarcération ou condamnation n'est pas un obstacle de principe à l'accès au stage, à la formation professionnelle et à l'embauche.
- 2 Accueillir sans a priori les demandes d'emploi en prenant d'abord en considération la motivation et la capacité de la personne à satisfaire les exigences du poste de travail.
- 3 Encourager les initiatives de nos collaborateurs qui contribuent à l'insertion professionnelle des anciens détenus.
- 4 Développer les relations avec les acteurs de la justice et les associations qui accompagnent les entreprises dans la sélection, le recrutement et l'intégration des sortants de prison.
- 5 Considérer notre participation à des actions d'information, de formation, de tutorat ou de production qui, pendant la détention, préparent la sortie des détenus et leur insertion professionnelle.

→ **Être signataire de la Charte, qu'est-ce que cela signifie ?**

- ▮ faire preuve de responsabilité sociale au sein de son entreprise
- ▮ informer ses collaborateurs des engagements pris au nom de l'entreprise
- ▮ témoigner de l'adhésion de l'entreprise à la charte auprès de ses fournisseurs et clients, éventuellement publiquement.

→ Une question (encore) ignorée des entreprises

Sans la rencontre du monde économique et de l'univers carcéral, ces initiatives risquent de rester lettre morte. Que vaut l'obligation de travail faite au prisonnier si aucune charge et activité productive ne peuvent lui être confiées ?

Au cours des dernières années, les entreprises ont été souvent interpellées sur le terrain de la diversité ; elles ont répondu présentes pour conjuguer, dans leur action, vocation économique et enjeux de cohésion sociale.

La question de la réinsertion des anciens détenus demeure trop souvent ignorée. Peu d'entreprises ont connaissance des possibilités de sous-traiter des travaux à des ateliers de production qui fournissent une activité aux personnes en détention ou de la possibilité d'embaucher un ancien détenu.

→ Pourquoi embaucher un ancien détenu ?

L'appréhension des décideurs comme des collaborateurs peut faire obstacle. L'entreprise ne prend-elle pas un risque pour elle, ses équipes, ses clients, son image en faisant travailler des anciens détenus ? Comment les collaborateurs de l'entreprise vont-ils percevoir cette démarche ? D'autres personnes privées d'emploi ne devraient-elles pas être prioritaires ?

A ces interrogations, les entreprises qui se sont engagées dans de telles démarches apportent leur témoignage. Vouloir donner une deuxième chance, souhaiter transmettre le métier à une personne qui a un potentiel, faire quelque chose de bien pour la société, débusquer de nouveaux talents et profiter de l'énergie et de la volonté de s'en sortir de ces jeunes, telles sont les motivations des chefs d'entreprises qui s'engagent.

Un grand nombre de détenus et de sortants de prison manifestent une forte motivation pour tourner la page, travailler et s'engager dans une activité professionnelle. Parmi eux, une majorité de jeunes qui aspirent à de nouveaux horizons et qui attendent qu'on les y accompagne. Le travail leur offrirait la possibilité de se projeter dans un futur autre que celui de la récidive.

Pour les entreprises, le changement de regard se fait souvent à travers une participation à un événement en prison ou grâce à une rencontre avec un ancien détenu.

Le président du directoire d'une entreprise de distribution :

“ Je suis allé dans une prison pour participer à un forum emploi. Les jeunes que j'y ai rencontré n'ont pas l'habitude que des gens viennent leur parler. C'est structurant. Le regard que l'on porte sur la prison change nécessairement.

Le directeur d'une usine de 600 personnes :

“ L'un des gros obstacles à la réinsertion reste les préjugés. Personne ne fait de place aux sortants de prison, sous l'effet des clichés " tous violeurs ou meurtriers..." . Or, si l'entreprise délègue des personnes dans les prisons, celles-ci se rendront compte que les détenus sont, dans leur très grande majorité, des gens ordinaires.

→ Quelles actions pour l'entreprise ?

Une grande diversité d'actions peut être envisagée par les entreprises. Elles vont de la participation à des forums de l'emploi en prison à l'embauche d'anciens détenus, en passant par le tutorat ou encore l'offre de stages.

Les cinq principes de la Charte de la réinsertion déclinent ces possibilités d'actions concrètes pour les entreprises.

Témoignages

1 Considérer que toute incarcération ou condamnation n'est pas un obstacle de principe à l'accès au stage, à la formation professionnelle et à l'embauche.

Une condamnation ou le passage d'une personne par la prison ne peut constituer un évènement coupé et suffisant à l'exclure de l'activité professionnelle. L'entreprise signataire de la Charte s'engage à proscrire dans ses règles et procédures internes toute disposition formelle écartant la possibilité d'accueil d'un ancien détenu pour un stage, une formation professionnelle ou une embauche.

Un responsable de magasin :

“ J'ai participé à cette démarche après en avoir parlé à mon directeur. Je n'allais pas être sanctionné si je la refusais, ni promu si je l'acceptais. Ce type de participation ne peut pas être imposé, il doit venir uniquement du haut. Finalement, ce dispositif était un bon équilibre. Quelque chose qui, à titre personnel, m'enrichissait et me donnait le sentiment de participer à quelque chose de socialement utile.

2 Accueillir sans a priori les demandes d'emploi en prenant d'abord en considération la motivation et la capacité de la personne à satisfaire les exigences du poste de travail.

L'entreprise s'engage à examiner les candidatures des anciens détenus en considération de leurs compétences et de leurs motivations. Sans méconnaître les actes qui ont entraîné la sanction de la justice, elle s'attache par tous moyens utiles – entretiens avec les accompagnants, stages, mises à l'essai – à construire son jugement comme elle le fait avec tous les candidats.

Un responsable d'entreprise embauchant régulièrement d'anciens détenus :

“ Quand je les reçois, je leur dis : “ je suis content de vous recevoir car si vous êtes là, c'est que vous êtes motivés”. Je leur explique que nous ne sommes pas une œuvre de charité, que nous ne sommes pas dans un discours compassionnel. Je leur précise l'importance des règles de l'entreprise, différentes de la morale et des règles du monde la justice.

Un responsable d'une entreprise de travaux publics :

“ Nous cherchions à recruter. L'agence locale nous a présenté 6 personnes. L'une d'elle débordait d'énergie. Elle nous a fait part de ses problèmes avec la justice, elle nous a aussi expliqué que depuis l'âge de 14 ans, elle n'avait pas de foyer. On s'est dit “pourquoi ne pas mettre cette énergie au service de l'entreprise ?”

3 Avoir un a priori positif à l'égard des initiatives de nos collaborateurs qui contribuent à la réinsertion des anciens détenus.

Les démarches de réinsertion des anciens détenus se construisent sur des initiatives qui viennent du terrain. Directeurs d'usines, managers intermédiaires et de proximité, chefs de chantiers ou d'ateliers, patrons de très petites entreprises et artisans jouent un rôle central dans la réinsertion professionnelle des anciens détenus. A un moment donné, toutes ces démarches ne verraient pas le jour sans l'engagement discrétionnaire, le temps et l'énergie d'hommes et de femmes de terrain qui engagent leur entreprise.

C'est en adoptant une attitude d'ouverture et d'encouragement à l'égard des actions de leurs collaborateurs que les entreprises peuvent le plus sûrement contribuer à la réinsertion des personnes qui ont eu affaire à la justice.

Un artisan boulanger qui a accueilli un sortant de prison en stage :

“ Nous sommes très proches de nos équipiers. Quand nous avons accepté cette personne en stage, nous n'avons donc rien caché à l'équipe et tout s'est très bien passé. Elle sait que notre confiance, nous ne la donnons qu'une fois.

Un directeur d'une unité d'exploitation :

“ Les encadrants doivent être avertis du recrutement d'une personne qui a un parcours particulier. Après tout, ils ont des objectifs à atteindre et ils auraient pu trouver une personne a priori mieux adaptée. C'est sûr, il peut y avoir des ratés. Il faut des succès pour que tout le monde s'y retrouve. Ceci dit, il s'agit d'un travail de conviction, qui aide à changer certaines conceptions. Il n'y a pas si longtemps, notre maîtrise ne voyait dans ses collaborateurs que “des bras” ; ils ont dû cheminer pour y reconnaître des personnes. L'insertion professionnelle de ces publics aide à construire des prises de conscience.

4 Développer les relations avec les acteurs de la Justice et les associations de réinsertion qui accompagnent les entreprises dans la sélection, le recrutement et l'intégration des sortants de prison.

Le monde de l'entreprise et l'univers carcéral s'ignorent largement. Différentes structures permettent de faire le pont entre ces mondes. Elles interviennent auprès des anciens détenus dans leur orientation professionnelle, l'acquisition des savoirs comportementaux, la prise en charge du logement, de la santé, du transport, la médiation avec l'administration pénitentiaire, etc. Elles travaillent également pour les entreprises en sélectionnant les candidats, en assurant le suivi et en accompagnant l'entreprise.

Le responsable d'une association d'accompagnement de jeunes :

“ Nous établissons le premier contact avec le jeune quand il est dans la prison. (...) Le dispositif lui-même dure 8 semaines. Pendant les trois premières semaines, nous travaillons sur l'estime de soi, le comportement, le CV. Tous les jeunes passent leur brevet de secourisme. Nous intervenons sur les freins et validons le projet professionnel. Puis, pendant 4 semaines le jeune part en stage. Nous faisons alors un point avec lui et l'entreprise toutes les semaines ; c'est l'occasion de lui faire des retours et de renforcer la confiance de chacun.

Un directeur de magasin :

“ Travailler chez nous, c'est commencer à six heures le matin, avoir une mobylette, aborder la question du logement. Grâce à l'association avec laquelle on travaille pour l'insertion professionnelle des anciens détenus, je n'ai pas à m'occuper de cela. L'ancien détenu employé chez nous est un employé lambda.

5 Etudier notre participation aux dispositifs d'information, de formation, de tutorat ou de production qui à l'intérieur de la prison préparent les détenus à l'insertion professionnelle.

Une très grande diversité d'actions peut concourir, directement ou indirectement, à rapprocher les détenus du monde de l'entreprise : intervention en tant que visiteurs de prison des cadres de l'entreprise, tutorat, participation à des forums de l'emploi dans les prisons, etc. Ces actions sensibilisent les collaborateurs et aident les détenus à préparer leur sortie.

Les entreprises peuvent confier du travail en sous-traitance aux ateliers de production dans les prisons ou développer des activités directement en prison.

Un directeur d'hypermarché :



J'ai été sollicité par le responsable de la mission locale pour l'emploi. Il m'a proposé le projet alors que je ne connaissais absolument pas le sujet. J'ai participé à une journée Portes Ouvertes en prison. Il y avait le SPIP [Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation], le procureur, des entreprises, le directeur de la prison. Nous avons déjeuné sur place avec un repas fait par les détenus et l'après-midi, nous avons réalisé des entretiens sur le métier de la distribution auprès des personnes intéressées. C'était simple, très terre-à-terre. Au départ j'étais plutôt réfractaire, mais mon regard a changé ce jour là [...]. Vous rencontrez en effet la personne en prison, mais vous ne faites pas la différence avec quelqu'un d'autre. Un détenu peut être un père de famille. Quand vous êtes face à l'un d'eux, vous vous dites que ce qui lui est arrivé peut arriver à tout le monde et qu'il peut avoir besoin d'un coup de main.

Le co-président d'un opérateur de centres d'appels :



Nous avons douze détenues qui effectuent de longues peines et qui font des missions de télémarketing [...]. C'est une expérimentation qui marche extrêmement bien puisque l'on a de très bons résultats : ces femmes se battent à chaque appel comme si leur survie en dépendait et c'est probablement aujourd'hui l'une des cellules de télémarketing les plus performantes en France. Nous nous sommes engagés, à chaque libération, à embaucher ces femmes.

Acteurs de la promotion de la Charte

L'association *Sortir de prison, intégrer l'entreprise* a pour objet de faire connaître et de promouvoir la Charte de la réinsertion des sortants de prison auprès des entreprises et groupements professionnels.

Sous le parrainage de l'ANDRH et de l'Ordre des Avocats de Paris

► **ANDRH** (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines)
6 rue de la Redoute - 78280 Guyancourt
01 56 88 18 28 - www.andrh.fr

L'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines, représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.

► ORDRE DES AVOCATS DE PARIS

4 bd du Palais - 75 001 Paris
01 80 27 19 20 - www.avocatparis.org

L'ordre des avocats de Paris est un établissement d'utilité publique, qui représente les avocats, assure la discipline au sein de la profession, et défend le respect des libertés fondamentales.

Membres fondateurs

► **M6** Groupe audiovisuel et multimédia.
89 avenue Charles de Gaulle - 92575 Neuilly-sur-Seine Cedex - www.m6.fr

► **JC DECAUX** Groupe industriel de publicité urbaine
Avenue de Sainte-Apolline - 78370 Plaisir - www.jcdecaux.fr

► **LAFARGE FRANCE** Groupe de matériaux de construction
61 rue des Belles Feuilles - 75116 Paris - www.lafarge.fr

► **RANDSTAD** Groupe de services en ressources humaines.
276 avenue du Président Wilson - 93211 Saint-Denis la Plaine Cedex - www.randstad.fr

► **SODEXO** Entreprise de services.
6 rue de la Redoute - 78280 Guyancourt - fr.sodexo.com

► **STREAM GLOBAL SERVICES** Société d'assistance informatique à distance.
23 avenue Louis Breguet - BP 257 - 78147 Velizy-Villacoublay Cedex - www.stream.com

► **VERMEER CAPITAL** Société d'investissement en capital.
120 Avenue des Champs-Élysées - 75008 Paris - www.vermeercapital.fr

Membres associés

► INSTITUT MONTAIGNE

59 rue de la Boétie - 75 008 Paris - 01 53 89 08 60 - www.institutmontaigne.org
Laboratoire d'idées - think tank - dépourvu de toute attache partisane, l'Institut Montaigne veut contribuer au développement des atouts de la France dans la mondialisation et promeut ses idées au service de l'intérêt général auprès des pouvoirs publics.

► MAISONS D'ACCUEIL L'ÎLOT

88 boulevard de la Villette - 75019 Paris - 01 43 14 33 31 - www.ilot.asso.fr
L'association accueille des hommes et des femmes qui font ou ont fait l'objet d'une peine de justice. Elle les héberge, les accompagne dans leurs démarches ou les forme professionnellement, en Île-de-France et Picardie.

► FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion-Action, Prison Et Justice)

68 rue de la Folie Régnault - 75011 Paris - 01 55 25 23 75 - www.farapej.fr
La Farapej aide les détenus et leurs familles à faire respecter leurs droits, à limiter les effets destructurants de la prison, à réfléchir sur le sens de la sanction pénale. Une soixantaine d'associations sont réunies en son sein.

► M.R.S. (Mouvement pour la Réinsertion Sociale)

12, rue Charles Fourier - 75013 Paris - 01 43 72 02 00 - www.mrsassociation.net
Le MRS aide les sortants de prison à réussir leur réinsertion sociale et professionnelle par des actions personnalisées. L'association, basée en Ile-de-France, encourage le sortant de prison à être l'acteur de sa réinsertion.

► CITOYENS ET JUSTICE

351 boulevard du Président Wilson - 33073 Bordeaux Cedex - 05 56 99 29 24
www.citoyens-justice.fr
La fédération regroupe environ 150 associations. Ses services sociaux d'intérêt général exercent, auprès de victimes et d'auteurs d'infraction, des missions d'accompagnement, d'investigation et de pacification des conflits, sur l'ensemble du territoire.

► ASSOCIATION FAIRE

48 rue de l'Amiral Mouchez, 75014 Paris - 01 45 88 83 73 - www.association-faire.fr
L'association a pour objectif de faciliter la réinsertion sociale et professionnelle à la sortie de prison. Agréée entreprise solidaire, FAIRE s'organise autour de deux pôles : la formation et l'accompagnement de publics de bas niveau de qualification et en difficulté.



JCDecaux



randstad



stream

VERMEER
CAPITAL



Sortir de prison, intégrer l'entreprise

Votre contact : Lauriane Silvestri

07 83 43 28 09

lauriane.silvestri@sortirdeprison.org

