

**NOTE DE CADRAGE**  
**pour la mise en œuvre**  
**d'une entreprise adaptée**  
**en établissement pénitentiaire**

## TABLE DES MATIERES

Préambule.....	3
1. Les objectifs du dispositif (phase pilote) .....	3
2. Le cadre juridique.....	3
2.1 Les conditions de l'agrément.....	3
2.2 Les conditions d'implantation en établissement pénitentiaire.....	4
2.2.1 La personne détenue bénéficiaire.....	4
2.2.2 Les relations entre l'établissement pénitentiaire et l'EA .....	4
3. Les modalités de mise en œuvre du dispositif EA en établissement pénitentiaire.....	5
3.1 Les sites de la phase pilote .....	6
3.2 Les publics éligibles .....	6
3.3 Le choix des personnes susceptibles d'intégrer le dispositif.....	7
3.4 Les moyens humains affectés par l'entreprise adaptée en détention.....	8
3.5 Le parcours d'insertion professionnelle durant la prise en charge par l'EA en détention	8
3.6 La fin de l'accompagnement par l'EA.....	9
3.6.1 Suivi du parcours d'insertion en détention .....	9
3.6.2 Suivi du parcours d'insertion à l'extérieur.....	10
4. Les modalités de financement .....	10
4.1 Le ministère de la Justice.....	10
4.2 La DR(I)EETS .....	11
5. Le pilotage du dispositif.....	11
5.1 Au niveau national.....	11
5.2 Au niveau départemental .....	12
5.3. Au niveau local (l'établissement pénitentiaire) .....	12
6. L'évaluation du dispositif.....	13
7. Communication .....	14
Annexes .....	15

## **PREAMBULE**

L'article 33 de la loi pénitentiaire de du 24 novembre 2009 modifié par l'article 77 de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel permet dorénavant l'implantation des entreprises adaptées (EA) en établissement pénitentiaire. Le décret n° 2021-359 du 31 mars 2021 relatif au travail adapté en milieu pénitentiaire et le décret n° 2021-362 du 31 mars 2021 relatif au travail adapté dans les établissements pénitentiaires définissent les modalités de cette implantation.

L'EA est une entreprise du milieu ordinaire de travail, soumise aux dispositions du code du travail, qui emploie au moins 55 % de travailleurs reconnus handicapés parmi son effectif salarié annuel. Ces travailleurs reconnus handicapés sont recrutés parmi les personnes sans emploi, les plus éloignées du marché du travail.

Sa vocation à travers la mise en emploi, est de soutenir l'identification ou la consolidation du projet professionnel et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors vers les autres employeurs publics et privés. Elle met en œuvre à cet effet, le triptyque « emploi-accompagnement-formation » en tenant compte des besoins et des capacités des personnes qu'elle emploie. L'entreprise adaptée peut ainsi favoriser les transitions professionnelles dans l'EA elle-même ou vers d'autres employeurs.

La présente note de cadrage a pour objet de préciser le contenu, les modalités de mise en œuvre ainsi que les conditions de suivi et d'évaluation, sur une période de deux années, de l'implantation de 10 entreprises adaptées en détention.

## **1. LES OBJECTIFS DU DIPOSITIF (PHASE PILOTE)**

Cette phase pilote, d'une durée de deux ans, a pour objectif de tester de façon opérationnelle le cadre juridique et financier des nouvelles dispositions dans le cadre de 10 projets territoriaux qui répondent aux critères fixés par la présente note de cadrage.

Implantée en détention l'EA, permettra :

- aux personnes détenues reconnues travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs capacités et de bénéficier d'une nouvelle voie de mise en emploi associant un accompagnement social et professionnel, l'acquisition d'une expérience professionnelle et le cas échéant une formation favorisant la réalisation de leur projet professionnel en vue d'une (ré)insertion durable hors de la détention.
- et dans un objectif de diversité des profils d'accueillir des personnes détenues ne présentant pas de situation de handicap.

## **2. LE CADRE JURIDIQUE**

### **2.1 Les conditions de l'agrément**

Les entreprises adaptées existantes qui souhaitent intervenir en milieu pénitentiaire élaborent un projet répondant aux caractéristiques des personnes détenues et aux conditions d'organisation et de fonctionnement d'un établissement pénitentiaire.

Le dossier de candidature, contenant l'avis du chef d'établissement pénitentiaire, est instruit par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

(ex-Direccte) du territoire dans lequel se situe l'établissement pénitentiaire concerné. Cette instruction associe un représentant de la direction interrégionale des services pénitentiaires.

La DREETS s'assure que la candidature repose sur un projet économique et social viable. La demande reçue fait l'objet d'un accusé de réception par la DREETS qui indique un délai d'instruction raisonnable qui ne peut excéder deux mois à compter d'une transmission complète du dossier à instruire, au terme duquel une décision sera notifiée. La DREETS associe la **direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités** (DDETS) d'implantation de l'établissement pénitentiaire.

En cas d'avis favorable, l'entreprise adaptée signe une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) spécifique à l'activité en établissement pénitentiaire (cf. annexe 3).

Une attention particulière sera portée aux moyens en personnel affectés aux fonctions d'accompagnement social et professionnel et d'encadrement technique, par l'entreprise adaptée dans l'établissement pénitentiaire, en particulier à la cohérence de leur nombre et de leur qualification au regard du projet d'accompagnement proposé.

## **2.2 Les conditions d'implantation en établissement pénitentiaire**

Le projet proposé par l'entreprise adaptée doit respecter la réglementation relative à son implantation en établissement pénitentiaire : un contrat d'implantation est signé par l'EA et l'établissement pénitentiaire (cf. annexe 4). Pour chaque personne détenue travaillant dans l'EA, il y aura un acte d'engagement (cf. annexe 5) et une charte d'accompagnement pour les opérateurs concernés (cf. annexe 6).

Les actions d'accompagnement s'adressent prioritairement aux personnes détenues reconnues travailleurs handicapés éloignées de l'emploi ou rencontrant des difficultés sociales particulières qui sont un frein à une (ré)insertion durable.

### **2.2.1 La personne détenue bénéficiaire**

Durant la détention, le cadre juridique auquel sera soumise la personne détenue en entreprise adaptée s'agissant de ses engagements est prévu à l'article 4 de l'acte d'engagement.

L'acte d'engagement est signé par la personne détenue et le chef d'établissement qui demeure son employeur. La durée de l'acte d'engagement est prévue à l'article 2. Les conditions de suspension ou de rupture de l'acte d'engagement sont mentionnées à l'article 5.

Les règles concernant la rémunération sont prévues par l'article 7 du contrat d'implantation, sur une base de 1 350 heures payées par an.

Une charte d'accompagnement personnelle est signée entre la personne détenue accueillie au sein de l'entreprise adaptée et le directeur de l'entreprise adaptée.

### **2.2.2 Les relations entre l'établissement pénitentiaire et l'EA**

Les conditions relatives à l'intervention d'une entreprise adaptée en établissement pénitentiaire sont soumises aux dispositions énoncées par le contrat d'implantation qui précise les obligations de chaque partie ainsi que les articulations entre les acteurs.

Le contrat d'implantation est signé par le directeur interrégional des services pénitentiaires, le chef d'établissement et le représentant légal de l'entreprise adaptée.

Il précise les obligations de l'établissement relatives :

- à la mise à disposition des locaux (article 5.1) ;

- à la conservation des biens entreposés dans les locaux mis à disposition de l'entreprise adaptée (article 5.1.3) ;
- à la prise en charge des fluides (article 5.1.4) ;
- à la prise en charge des vêtements, chaussures fournies ou matériel de protection nécessaire à l'hygiène et à la sécurité au travail (article 5.1.5) ;
- à l'indemnisation de l'entreprise adaptée en cas de préjudice du fait de sa responsabilité (article 10.2).

Les engagements de l'établissement vis-à-vis du détenu bénéficiaire du dispositif entreprise adaptée sont prévus à l'article 4 de l'acte d'engagement.

- Le contrat d'implantation précise également les obligations de l'EA relatives : à la prise en charge des équipements, installations, raccordements aux installations nécessaires à l'activité de production ainsi que des coûts accessoires (installation, contrôle des raccordements) (article 5.2.1) ;
- à l'entretien et au nettoyage des locaux et équipements, sauf dispositions particulières conclues avec le chef d'établissement (article 5.2.2) ;
- aux modalités d'organisation de son activité au sein de l'établissement pénitentiaire (article 6) ;
- à la souscription d'une assurance en responsabilité civile garantissant les locaux mis à sa disposition et tous les risques qu'elle peut causer (article 10.1).

En application de l'article 2.2 du contrat d'implantation, le chef d'établissement rédige un avis motivé qui sera joint au dossier de candidature de l'EA

Le contrat :

- est signé par le représentant légal de l'EA, le Directeur interrégional des services pénitentiaires et le chef de l'établissement pénitentiaire où est implantée l'EA (article 2) ;
- précise les relations entre l'EA et l'établissement pénitentiaire (article 3) ;
- est conclu pour une durée indéterminée, il peut être dénoncé par les parties sous réserve du respect d'un préavis et suspendu sans préavis par l'administration pénitentiaire en cas de situation d'urgence (article 4) ;
- précise les obligations des parties en matière de protection sociale (article 8) et d'hygiène et de sécurité (article 9) ;
- précise les modalités de règlement des litiges entre les parties (article 11).

### **3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF EA EN ETABLISSEMENT PENITENTIAIRE**

La phase pilote de mise en œuvre de l'implantation des EA en milieu pénitentiaire concerne 10 sites pour un objectif de 150 équivalents temps plein RQTH maximum soit 15 équivalents temps plein RQTH au plus par site.

Les projets appellent une coopération effective entre l'établissement, le SPIP, la DREETS, les référents de l'entreprise adaptée et tout intervenant au sein de l'établissement (unité sanitaire, unité locale d'enseignement, pôle emploi...).

### 3.1 Les sites de la phase pilote

La phase pilote concerne tous les types d'établissements pénitentiaires (à l'exception des centres de semi-liberté non adaptés à recevoir une entreprise dans leurs locaux) en gestion publique ou en gestion déléguée. Le choix de l'établissement s'effectue sur le fondement des critères suivants :

- nombre de personnes détenues en situation de handicap présentes au sein de l'établissement et typologies du handicap ;
- surface disponible pour accueillir l'activité et respect des normes relatives au handicap ;
- volonté de toutes les parties prenantes au projet d'implanter une entreprise adaptée sur ce site : chef d'établissement, SPIP, unité sanitaire, service public de l'emploi, responsable local de l'enseignement et entreprise adaptée.

Le respect de ces critères devra être formalisé lors de la réponse à l'appel à candidature national. Il peut être précisé que des travaux de mise aux normes handicap seront engagés pour permettre l'implantation de l'entreprise adaptée.

La sélection des candidatures sera effectuée par la direction de l'administration pénitentiaire, l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. La fiche projet (cf. annexe 1) est envoyée par l'EA, pour avis, à la DREETS et à la DISP avant transmission à l'ATIGIP et la DGEFP.

### 3.2 Les publics éligibles

L'entreprise adaptée accueille au moins 55 % de personnes détenues en situation de handicap au sein de l'atelier.

Sont éligibles **au titre des personnes détenues en situation de handicap**, des hommes ou des femmes avec ou sans expérience professionnelle, reconnues travailleurs handicapés ou ayant déposé, auprès de la MDPH, un dossier pour en cours d'instruction obtenir cette reconnaissance, éloignées de l'emploi ou rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

La personne détenue doit être de nationalité française ou en possession d'un titre de séjour avec autorisation de travail : la condition de possession obligatoire d'une carte nationale d'identité pourra être assouplie, dès lors que la nationalité française pourra être prouvée avec un extrait de naissance.

Le temps de détention doit être suffisant pour que les personnes détenues prises en charge par l'EA bénéficient d'un accompagnement effectif et pertinent. Le projet de la personne et l'accompagnement dont elle bénéficie devra prendre en compte la perspective des dates de sortie afin de moduler les intensités des actions proposées. Ainsi, pour une personne disposant d'un reliquat de peine important (plus de deux ans), l'objectif pourrait être de permettre à celle-ci d'intégrer un régime « classique » de travail en détention comme la concession, le service de l'emploi pénitentiaire ou le service général.

Les personnes détenues reconnues travailleurs handicapés visées sont celles dont le cumul des insuffisances de qualification/formation et des problématiques sociales ne permet pas un classement au service général ou auprès d'un concessionnaire « classique » en établissement pénitentiaire, tout en étant en capacité de comprendre les consignes de l'encadrant technique et aptes à travailler en groupe.

La démarche peut s'articuler avec les mécanismes d'aménagement de peine, ces dispositions permettant à une personne de poursuivre à l'extérieur les actions d'accompagnement commencées dans l'établissement.

L'adhésion au dispositif est volontaire et donne lieu, dès sa contractualisation, à l'application des droits garantis par l'acte d'engagement et la charte d'accompagnement ainsi qu'à la mise en œuvre du dispositif selon les modalités précisées ci-dessous.

Les personnes détenues devront être motivées pour intégrer le dispositif.

Sont éligibles, au titre des **personnes détenues non handicapées**, hommes ou femmes, avec ou sans expérience professionnelle, de nationalité française ou étrangère quelle que soit leur situation au regard du droit au séjour, volontaires, disposant d'un profil compatible à la mise en œuvre d'une mixité avec un public handicapé et pouvant assurer un niveau de productivité intéressant pour l'entreprise adaptée. **L'accompagnement spécifique à l'EA pourra leur être proposé.**

### **3.3 Le choix des personnes susceptibles d'intégrer le dispositif**

La sélection des candidats, en situation de handicap ou non, doit être la résultante d'un processus partenarial où les différents acteurs se prononcent sur la pertinence des orientations proposées, et en particulier les professionnels de l'entreprise adaptée et l'USMP.

Quatre étapes sont prévues dans le déclenchement du dispositif :

1. **Identification de la situation de handicap par l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire (USMP)**, le cas échéant après un pré-repérage par un personnel de l'administration pénitentiaire. Si la personne ne dispose pas d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), une demande doit être initiée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du domicile de secours de la personne.
2. **Orientation par l'administration pénitentiaire et l'USMP** : le processus d'orientation, coordonné par le SPIP, doit permettre de sécuriser à la fois la pertinence de la candidature, le respect des critères de sélection définis et la présence de l'ensemble des pièces nécessaires.
3. **Pré-sélection par l'entreprise adaptée** : cette dernière organise les entretiens individuels des personnes détenues. À l'issue de ces entretiens, l'entreprise prépare des avis écrits pour les soumettre à la CPU.
4. **Liste définitive en CPU** : l'entreprise adaptée émet un avis pour chaque personne détenue, réalise une présentation de l'ensemble des dossiers des candidats de la pré-liste et donne son avis sur chaque candidat. Après échanges pluridisciplinaires entre les membres de la CPU, à laquelle un représentant de l'USMP participe également, le chef d'établissement valide les candidatures retenues sur les postes de l'entreprise adaptée et dresse une liste des personnes classées et une liste d'attente.

À l'issue, le personnel de surveillance prépare et fait signer **l'acte d'engagement** à chaque candidat retenu et lui communique des informations générales.

La personne détenue est alors classée et orientée vers l'entreprise adaptée. Le chef d'établissement demeure, dans tous les cas, l'employeur de la personne détenue classée auprès de l'entreprise adaptée.

En amont de ce processus, la personne détenue handicapée peut intégrer l'entreprise adaptée dans le cadre d'une période de mise en situation professionnelle afin de savoir si elle souhaite entamer un processus de classement au sein de cette entreprise.

### **3.4 Les moyens humains affectés par l'entreprise adaptée en détention**

Afin d'assurer un encadrement technique ainsi qu'un accompagnement socio-professionnel approprié aux personnes détenues, l'entreprise adaptée s'est engagée, dans le CPOM (cf. annexe 3), à mobiliser des ressources humaines adaptées et en nombre suffisant.

L'EA s'assure, en collaboration avec le chef d'établissement, de la sensibilisation des ses personnels aux conditions d'organisation et de fonctionnement du site.

L'EA précise les qualités, les fonctions et le temps en ETP des effectifs permanents en charge de l'encadrement technique et de l'accompagnement socio-professionnel des personnes détenues.

L'EA élabore une fiche de poste dans laquelle sont précisées les compétences des personnes (salariés et/ou intervenants extérieurs) qu'elle affecte au fonctionnement du site au regard du nombre de personnes détenues à suivre.

### **3.5 Le parcours d'insertion professionnelle durant la prise en charge par l'EA en détention**

Outre le fait d'accéder à une activité professionnelle tenant compte de leurs capacités, l'accueil dans l'entreprise adaptée s'inscrit dans un projet d'insertion vers l'emploi.

Quatre axes majeurs sont à développer pour adapter la démarche d'insertion aux personnes détenues en situation de handicap en vue de faciliter une réinsertion ou insertion durable :

- l'accompagnement renforcé et individualisé à l'élaboration d'un projet professionnel. Il s'agit de définir notamment les besoins en formation professionnelle en lien avec le projet professionnel ;
- l'accompagnement en lien avec le CPIP et le service public de l'emploi dans la préparation de la sortie, d'un aménagement de peine ou vers un autre travail (concession, service de l'emploi pénitentiaire ou service général) ou une formation professionnelle proposée en détention. Ces éléments figureront dans la charte d'accompagnement ;
- l'articulation entre les intervenants internes et externes à l'établissement pénitentiaire autour de la personne détenue accompagnée ;
- les partenariats extérieurs mis en place en vue d'organiser la poursuite du parcours en milieu ouvert en lien avec le référent accompagnement de l'entreprise adaptée.

La construction du parcours implique un accompagnement professionnel qui doit permettre à chaque personne détenue de participer à la vie collective, acquérir des savoir-être et des savoir-faire, à partir des contraintes de la production, accéder à des formations (pré-qualifiantes, qualifiantes partielles ou totales) et lever tout ou partie des freins sociaux empêchant son accès à un emploi. Il doit permettre l'émergence du projet professionnel.

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

- l'accompagnement s'effectue, selon les dispositions inhérentes à l'organisation du travail et en fonction des possibilités de l'entreprise adaptée et de l'établissement pénitentiaire,



sur le lieu de travail, à une fréquence et une durée établies selon les besoins qui pourront évoluer au cours de la période d'accompagnement ;

- des ateliers collectifs, en particulier sur les techniques de recherche d'emploi ou sur la résolution des freins périphériques, pourront être organisés pour les personnes accompagnées ;
- en partenariat avec le conseil régional et le SPIP, des formations pourront être proposées aux personnes détenues accompagnées pour développer leur employabilité ;
- un livret de suivi de parcours individuel de la personne détenue est mis en place. Un bilan d'étape est réalisé à mi-parcours et en fin de parcours afin de mesurer la progression de la personne détenue. À l'issue du parcours d'insertion, un certificat de compétences est remis à la personne détenue.
- le comité de l'insertion professionnelle est l'instance de concertation entre tous les intervenants pour suivre chaque personne classée dans l'EA ;
- le service public de l'emploi fait un diagnostic avant les 6 mois de la sortie ou de l'aménagement de peine et inscrit la personne en qualité de demandeur d'emploi ;
- des stages ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) peuvent être proposés aux personnes détenues classées auprès de l'entreprise adaptée. Ces PMSMP peuvent être organisés au sein de la détention auprès d'un concessionnaire ou du service public de l'emploi pénitentiaire s'il est présent au sein de l'établissement pour les personnes détenues qui ne peuvent préparer un aménagement de peine en raison de leur reliquat de peine. Elles peuvent également être organisées en milieu ouvert, sous réserve de l'obtention d'une permission de sortir, afin de préparer un projet de sortie. L'EA informe et associe l'ensemble des parties à la convention le plus en amont possible pour la mobilisation des PMSMP.

## **3.6 La fin de l'accompagnement par l'EA**

### **3.6.1 Suivi du parcours d'insertion en détention**

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

En amont du passage de la personne détenue reconnue handicapée vers la formation professionnelle ou le travail en détention, des réunions doivent être organisées entre l'entreprise adaptée et le concessionnaire, le chef de l'atelier pénitentiaire ou l'organisme de formation. Ces réunions, qui peuvent avoir lieu en présence de la personne détenue, ont pour objectif de mettre en œuvre les conditions nécessaires à l'accueil auprès du concessionnaire « classique ».

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

### **3.6.2 Suivi du parcours d'insertion à l'extérieur**

À la sortie de détention, l'acte d'engagement et la charte d'accompagnement prennent fin. Le droit commun s'applique. Le lien dedans/dehors doit être anticipé pour permettre la poursuite et la qualité des parcours de réinsertion.

Le projet d'insertion de la personne détenue construit en détention se poursuit si la personne accompagnée le souhaite à l'extérieur pour éviter les ruptures de parcours. Cet objectif appelle une coordination des différents acteurs : entreprise adaptée, USMP, CPIP, service public de l'emploi.

L'EA s'engage à rechercher les conditions qui garantissent la continuité des parcours, notamment en mobilisant son réseau de partenaires institutionnels, économiques (branches professionnelles et fédérations professionnelles) et associatifs, les organismes de formation, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), et tout autre prestataire favorisant ainsi l'employabilité de la personne détenue ou son accès à une formation qualifiante.

Un suivi post action des personnes détenues en aménagement de peine ou libérées sans obligation est assuré par ces différents acteurs, dans les limites de leurs compétences et capacités, selon des modalités définies lors des réunions de coordination prévues en détention et du comité de pilotage local de l'expérimentation.

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

## **4. LES MODALITES DE FINANCEMENT**

### **4.1 Le ministère de la Justice**

Dans le cadre de la phase pilote, les différentes aides susceptibles d'être versées aux entreprises adaptées se déclinent selon le schéma suivant :

Au niveau de l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des PPSMJ (ATIGIP) :

- aide au démarrage de 3 000 €, versée après la signature du contrat d'implantation ;
- financement de l'adaptation du poste au handicap en fonction des besoins ;
- aide au développement variable : elle est versée sur dossier dans le cadre du développement et/ou d'investissements de l'EA, elle peut être sollicitée durant les 3 premières années.

Les directions interrégionales des services pénitentiaires pourront accorder des subventions et des aides matérielles variables aux EA, dans les conditions qu'elles jugeront utiles.

Enfin, l'établissement pénitentiaire :

- met à disposition, à titre gratuit, une surface (atelier et bureau) adaptée aux normes techniques applicables, en rapport avec la nature de l'activité et l'effectif des personnes détenues classées auprès de l'EA ;
- prend à sa charge le coût des fluides : la fourniture du courant électrique pour l'éclairage et le chauffage des locaux, et l'ensemble des charges inhérentes à l'activité (électricité, gaz, eau) nécessaires au fonctionnement des machines utilisées ;

- prend en charge les cotisations sociales patronales ;
- permet l'accès internet via le réseau RPVJ (accès partenaires intervenants) ;
- prend à sa charge les vêtements de travail et EPI des PPSMJ ;
- peut mettre à disposition du matériel (chariot élévateur, transpalette, compresseur...).

## 4.2 La DREETS (ex Direccte)

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)<sup>1</sup> notifie des aides financières :

- une enveloppe financière annuelle allouée au financement des aides au poste ;
- une aide au titre du fonds d'accompagnement à la transformation des EA (FATEA).

Cette aide ne tiendra pas compte de l'absentéisme des détenus affectés dans l'EA. Cette dernière déclarera auprès de l'agence de services et de paiement (ASP) les heures travaillées à partir du relevé d'heures effectué par le représentant de l'EA et validé par l'établissement pénitentiaire.

L'aide au poste contribue à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi des personnes détenues reconnues handicapées. Ces aides sont attribuées dans la limite des crédits affectés au dispositif EA en milieu pénitentiaire.

Ces financements tiennent compte des spécificités du cadre d'intervention des entreprises adaptées en établissements pénitentiaires.

## 5. LE PILOTAGE DU DISPOSITIF

Ce pilotage s'organise à trois niveaux : national, départemental et local.

### 5.1 Au niveau national

**Le Comité de pilotage national** se réunit au moins une fois par an. Il s'agit de l'instance de pilotage et de coordination nationale du projet « entreprises adaptées en établissements pénitentiaires ».

Il est composé des membres suivants :

- l'Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle (ATIGIP),
- la direction de l'administration pénitentiaire (DAP),
- la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP),
- la direction générale de l'offre de soins (DGOS),
- la direction générale de la cohésion sociale (DGCS),
- la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)
- les représentants des entreprises adaptées,
- le service public de l'emploi,

---

<sup>1</sup> DREETS, DRIEETS pour Paris + 92 +93 +94, DEETS en Outre-mer

- les représentants des services déconcentrés des territoires concernés par les projets implantés.

## 5.2 Au niveau départemental

**Le comité de pilotage et de suivi** se réunit deux fois par an.

Ce comité assure le suivi, l'évaluation et le bilan des projets menés sur leur territoire.

Le comité de pilotage rassemble l'ensemble des acteurs suivants :

- le chef de l'établissement pénitentiaire,
- l'instance de direction de l'EA,
- le représentant de la DISP, en charge du pilotage du comité,
- la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités, instance d'instruction au niveau local du dossier de conventionnement et de financement, ou la DREETS en fonction des organisations territoriales,
- le conseil départemental,
- le directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP), coordonnateur de l'action du SPIP de l'établissement pénitentiaire,
- les autorités judiciaires : juges de l'application des peines et parquet, informés du projet dans le cadre du suivi individuel et des aménagements de peine,
- le service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale),
- l'agence régionale de santé (ARS),
- la maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
- l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire.

## 5.3. Au niveau local (l'établissement pénitentiaire)

Participation au **comité de l'insertion professionnelle** : Co-piloté par le chef d'établissement et le SPIP, il permet d'aborder l'ensemble des sujets relatifs à l'insertion professionnelle. Il associe l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle de l'établissement (SIAE, EA, Concessionnaires, gestionnaire délégué, service public de l'emploi, éducation nationale, etc) ainsi que l'USMP et se réunit de façon mensuelle.

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

**La commission pluridisciplinaire unique (CPU)** : permet de prendre les décisions concernant les personnes détenues classées en EA (classement, déclassement, renouvellement d'acte d'engagement...), elle est présidée par le chef d'établissement, l'EA y participe.

En cas d'urgence, le SPIP peut également être contacté par l'EA pour l'étude d'une situation individuelle hors CPU.

## 6. L'ÉVALUATION DU DISPOSITIF

Préalablement à la généralisation de ce dispositif, les services de l'Etat (ATIGIP, DAP et DGEFP) souhaitent dresser un bilan de la phase de pilotage.

Une évaluation est prévue dans les deux ans, à compter de la mise en œuvre du dispositif au troisième trimestre 2021. Elle sera confiée à une équipe pluridisciplinaire de chercheurs ou à un organisme extérieur.

Outre l'évaluation des caractéristiques socio-professionnelles des personnes détenues en situation de handicap accompagnées, l'organisme d'évaluation assurera une analyse des pratiques, résultats et écarts entre les données du programme pilote sur les aspects organisationnels et financiers sur la base du coût prévisionnel et les données observées de mise en œuvre sur les sites pilotes. L'évaluation devra également porter sur le parcours socio-professionnel des personnes détenues reconnues travailleurs handicapés, notamment en termes d'insertion professionnelle à la sortie de détention ou au sein de l'établissement pénitentiaire.

Pour conduire cette évaluation, l'organisme devra disposer notamment des données suivantes :

- le nombre d'entreprises adaptées volontaires implantées en établissement pénitentiaire pilote ;
- le nombre de bénéficiaires de ces entreprises adaptées, en distinguant les travailleurs détenus reconnus handicapés éligibles à l'accompagnement et les autres bénéficiaires ;
- parcours des détenus reconnus handicapés : répartition par âge, sexe, niveau de formation à l'entrée, durée du parcours au sein de l'EA et actions conduites durant (action d'accompagnement mise en place), résultat, placement hors détention ;
- le nombre de personnes détenues reconnues travailleurs handicapés par la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées, le nombre de personnes détenues ayant déposé un dossier de demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé auprès de la MDPH et le délai moyen de traitement de la demande.

## **7. COMMUNICATION**

Les services de l'Etat (ATIGIP, DAP et DGEFP) mobiliseront un effort particulier de communication en direction des bénéficiaires potentiels avec le concours des chefs d'établissements, du SPIP et des entreprises adaptées concernées.

Au niveau local, le chef d'établissement et le DFSPIP mobiliseront leurs équipes pour la mise en place du dispositif avec les EA concernées en direction des bénéficiaires (supports de communication ciblés, réunions d'information...).

## **ANNEXES**

Annexe 1. Fiche projet

Annexe 2. Dossier de candidature Entreprise Adaptée-demande de conventionnement et de financement

Annexe 3. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Annexe 4. Contrat d'implantation d'une EA en établissement pénitentiaire

Annexe 5. Acte d'engagement EA

Annexe 6. Charte d'accompagnement