

Formulaire

I. Précisions sur l'organisme porteur

Ministère(s)

Ministère de la Justice

Opérateur (le cas échéant)

Non communiqué

Direction(s)

Direction administration pénitentiaire

II. Résumé du projet

Intitulé du projet

Prison expérimentale

Résumé du projet

Alors que l'exercice d'une profession constitue un des facteurs les plus structurants pour éviter la récidive des anciens détenus, les sortants de prison rencontrent d'importantes difficultés pour retrouver un emploi. Ce constat s'explique, d'une part, par le manque d'opportunités d'exercer une activité professionnelle et d'acquérir des compétences en prison, et, d'autre part, par la déresponsabilisation des personnes détenues dans la plupart des tâches de la vie quotidienne pendant la période d'incarcération.

Pour faire de la peine de prison un temps utile sur le plan professionnel, le présent projet – inscrit au plan pénitentiaire présenté en conseil des ministres le 12 septembre 2018 – prévoit la construction d'un établissement d'un nouveau type centré sur la réinsertion par le travail et la formation professionnelle. L'ambition est d'attirer des activités à plus forte valeur ajoutée que celles existant actuellement en prison, en investissant en particulier sur les métiers du numérique, l'économie circulaire et les services à distance. Le caractère professionnalisant des postes proposés et l'obtention de formations professionnelles qualifiantes permettront à la personne détenue de valoriser l'expérience acquise pendant cette période auprès d'entreprises à l'extérieur.

La nouveauté du projet repose à la fois sur le niveau de valeur ajoutée des activités prévues, mais aussi sur la configuration immobilière et architecturale de l'établissement. Deux phases complémentaires structurent en ce sens le projet :

- Une phase immobilière de 2019 à 2023. En matière pénitentiaire, la logique immobilière n'est pas réductible à une fonction support tant la disposition des murs est consubstantielle à l'exécution de la peine privative de liberté et à la politique publique mise en œuvre. Toute innovation réelle, quel qu'en soit l'objet, doit toujours s'accompagner d'un effort bâtiminaire. La présente expérimentation va jusqu'au bout de cette logique en prévoyant la construction d'une structure entièrement nouvelle. En particulier, les espaces dédiés aux entreprises sont conçus avec des entreprises en amont (Un séminaire d'idéation rassemblant des entreprises intéressées par le sujet a été organisé à cette fin en juin 2019 en partenariat avec la Fondation M6.) pour répondre au mieux à leurs besoins. Au même titre que le travail et la formation, l'architecture est partie intégrante du projet de réinsertion par son caractère innovant, aussi bien l'espace entreprise que l'espace de vie (habitat pavillonnaire, autonomie de circulation, self...)

- Une phase d'exploitation à partir de fin 2023. Les investissements réalisés pendant la phase de construction porteront leur fruit à partir de la mise en service de la structure. L'installation des entreprises et la mise en place des formations seront prévues en amont pour que ces dispositifs soient opérationnels dès l'ouverture.

Du fait de l'importance de l'aspect immobilier dans la politique pénitentiaire, une part significative des impacts ne pourra être appréciée qu'après la construction, soit au-delà de 2023. Des économies indirectes sont en outre attendues pour le budget de l'Etat. Elles résultent des conséquences multidimensionnelles sur la société de la baisse du taux de récidive des sortants de prison et à plus long terme du niveau de la délinquance et de la criminalité. Les effets sont à prendre en considération sur toute la durée d'exploitation de la structure, soit sur une période de plusieurs décennies. Surtout, cet établissement ayant une dimension expérimentale, la généralisation de ses dispositifs novateurs aux autres établissements futurs ou existants pourrait démultiplier les effets bénéfiques pour la collectivité.

Le programme immobilier pénitentiaire prévoit la construction de trois établissements de ce type de 180 places chacun. Le soutien du FTAP n'est sollicité que pour la construction d'un seul. Le caractère innovant et les économies générées par le projet sont appréciés par rapport à un scénario où les places prévues – 180 – seraient construites et exploitées dans le cadre d'un établissement classique (une maison d'arrêt).

Montant total du projet

50 000 000

Montant demandé au FTAP

35 000 000

Participation à d'autres appels à projets

Non

III. Détails du projet

Présentation détaillée du projet de transformation

Ce projet est le fruit d'un double constat : d'une part, la nécessité de diversifier les catégories établissements pénitentiaires pour mieux adapter les régimes de détention aux profils et aux régimes de peine des condamnés ; d'autre part, le besoin de développer les activités professionnelles en prison pour stimuler la réinsertion professionnelle après la sortie.

S'agissant de la diversification des structures, le réseau pénitentiaire français se caractérise par une certaine uniformité des établissements construits dans la période récente. Les trois grands plans de construction de nouvelles prisons des dernières décennies – 1987, 1995, 2002 – ont généralisé un modèle qui concerne aujourd'hui plus de la moitié de la population carcérale : localisation hors des centres urbains, organisation fonctionnelle des espaces, amélioration de l'aménagement des cellules, technicisation de la sécurité, accroissement de la capacité d'accueil (La norme de capacité d'un nouvel établissement est de 700 places) et caractère mixte des structures du point de vue du code de procédure pénale (les nouveaux centres pénitentiaires comprennent des quartiers de maison d'arrêt, de centre de détention et parfois de maison centrale).

A côté de ces grands établissements subsistent encore des petites maisons d'arrêt héritées de l'histoire et de la période de développement de l'institution pénitentiaire dans la deuxième moitié du XIXe siècle. Entre ces deux ensembles, rares sont les structures témoignant une originalité dans leur organisation et dans leur mode de prise en charge. Il ne reste aujourd'hui en activité que quelques établissements dont la configuration a dès l'origine été inspirée par le souci d'innover et par un objectif déterminé (l'un est une colonie agricole construite en Corse sous le Second Empire ; un autre est une prison-école datant des années 1930 ; un autre a été conçu dans les années 1980 sous la forme d'un village.). Le caractère exceptionnel de la présente expérimentation doit être apprécié au regard de ce contexte.

S'agissant du travail et de la formation professionnelle en établissement pénitentiaire, leur niveau a connu ces dernières années une diminution à la fois quantitative et qualitative, rendant de moins en moins atteignable l'objectif selon lequel « au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle, une formation professionnelle ou générale aux personnes incarcérées qui en font la demande » (Article 717-3 du code de procédure pénale).

La part des détenus exerçant un travail est passée de 49,7 % en 2000 à 28,7 % en 2019. Pour de nombreux détenus, il s'agit d'une activité qui n'est exercée qu'à temps partiel : exprimé en termes d'équivalent temps plein, le taux d'emploi des personnes détenues est de l'ordre de 17 % (Chiffre : février 2019.). Cette évolution est particulièrement préjudiciable à la réinsertion des détenus, l'expérience professionnelle étant un levier majeur de lutte contre la récidive, 59 % des sortants de prison étant recondamnés dans les 5 ans suivant leur libération.

Le niveau des emplois proposés s'est aussi dégradé. La part représentée par des activités à très faible valeur ajoutée est aujourd'hui très largement majoritaire. Il s'agit d'emplois qui, en raison de l'évolution du secteur auquel ils sont liés ou de leur contenu même (façonnage, conditionnement), n'existent plus dans l'économie française et dont la pérennisation en prison s'explique principalement par l'ajustement des conditions de rémunération de la main d'œuvre. De telles offres de travail sont en contradiction avec l'objectif de réinsertion, l'expérience acquise en détention n'étant pas ré-exploitable après la sortie.

Les causes de cette situation sont multiples. Au-delà de facteurs économiques exogènes – contexte de chômage durable en France et crise économique de 2008 – deux contraintes spécifiques au travail pénitentiaire expliquent ses difficultés de manière structurelle : d'une part, l'image négative qu'il renvoie auprès de l'opinion publique et des entreprises ; d'autre part, la rareté de l'espace disponible, empêchant matériellement d'assurer un niveau d'activité suffisant par rapport aux demandes des détenus. La contrainte d'espace empêche en particulier d'accroître l'activité proposée dans les établissements présentant une surpopulation.

D'autres freins au développement du travail pénitentiaire sont couramment mis en avant par les entreprises sur un plan plus opérationnel : limitations d'accès et d'horaires, méconnaissance de leurs contraintes et de leurs besoins par le personnel pénitentiaire, absence de participation au recrutement des détenus notamment.

Ces constats ont été largement étayés dans des études récentes :

- Rapport de l'IGAS, IGF, IGSJ de juillet 2016 sur l'évaluation des politiques interministérielles d'insertion des personnes confiées à l'administration pénitentiaire par l'autorité judiciaire
- Rapport de l'Institut Montaigne et de la Fondation M6 publié en mars 2018 : Travail en prison : préparer (vraiment) l'après

Le plan pénitentiaire présenté le 12 septembre 2018 prévoit la construction de « deux prisons intégrant des entreprises partenaires pour développer un dispositif de prise en charge par le travail en détention et qui se poursuivra après la libération ».

Pour répondre aux défis présentés ci-dessus, cette démarche a pour souci de garantir, dès le stade de la conception, la prise en compte :

- des besoins des entreprises dans la plupart des aspects du fonctionnement des établissements ;
- des besoins des détenus dans leur parcours de désistance et de qualification professionnelle.

Des entreprises ont été consultées lors d'un séminaire d'idéation et ont formulé des recommandations structurées autour de trois axes (structurer la dimension « réinsérante » du travail en détention ; créer du lien entre l'administration pénitentiaire et l'entreprise ; valoriser le partenariat pour l'entreprise). Elles ont inspiré la conception du projet et continueront à être prises compte lors de sa mise en œuvre.

Ces établissements, de 180 places chacun, se caractériseront ainsi par trois objectifs spécifiques :

- 1) Le travail et la formation professionnelle seront au cœur des activités et du quotidien des détenus. L'objectif est que 100 % des personnes qui séjourneront dans l'établissement, une fois passée la phase d'accueil et d'évaluation, exercent une profession ou soient engagés dans des activités professionnalisantes.
- 2) Les règles d'organisation et de fonctionnement intérieures seront adaptées et tendront à responsabiliser les détenus dans l'ensemble de la vie de l'établissement. La sécurité y sera garantie moins par des obstacles physiques que par des relations permanentes et constructives entre le personnel de surveillance et les personnes détenues.
- 3) La libération sera préparée par des relations renouvelées avec l'extérieur et sera marquée par une prise en charge renforcée sur le plan professionnel. La plupart des fins de peine aboutiront à des sorties dynamiques (c'est-à-dire des fins de peine qui débouchent sur un emploi durable, un emploi de transition ou par une sortie positive : formation qualifiante, contrat dans une SIAE ou prise des droits à la retraite) sur le plan professionnel.

Les facteurs clés de succès reposent sur des prérequis à sécuriser pour assurer la réussite du projet dès la phase de cadrage.

1) Choisir une localisation attractive et accessible

- a) Un territoire attractif pour les entreprises
 - présence d'entreprises de taille intermédiaire
 - bassin d'emploi dynamique avec un taux de chômage inférieur ou égal à la moyenne nationale

- b) Un site bien desservi par les transports
 - à moins de 45 min d'une agglomération de taille moyenne
 - desserte ferroviaire à proximité et accessibilité en transport en commun-proximité du réseau autoroutier
- 2) Mettre en place un pilotage rigoureux du projet
 - a) Désignation d'un chef de projet
 - b) Des instances de gouvernance adaptées qui facilitent le dialogue entre partenaires et la mise en œuvre du projet (comité scientifique, COPIL national, COPIL territorial et COPIL local)
- 3) Développer au plus tôt des partenariats suivis avec des entreprises
 - a) Rechercher les entreprises
 - campagne de communication
 - forum entreprises
 - Appels à projet
 - site internet dédié au travail pénitentiaire
 - b) Créer et maintenir le lien
 - organisation d'évènements entreprises
 - acculturation du personnel pénitentiaire
 - valorisation des projets existants
 - centralisation et actualisation régulière de l'information utile
 - c) Expérimenter des projets dans des établissements existants
 - prospection des tâches réalisables en prison par secteurs emblématiques
 - évaluation et valorisation des dispositifs
- 4) Proposer des espaces adaptés aux besoins des entreprises
 - a) Un accès facilité
 - un quai de déchargement dédié à l'espace entreprise
 - des modalités de livraison simplifiées
 - des bureaux à la disposition des responsables des structures encadrant le travail accessibles sur une plage horaire élargie et avec une connexion internet
 - b) Des espaces adaptés
 - taille des espaces conçue en fonction du type de travail – production ou service
 - complémentarité des espaces de travail et de formation pour favoriser l'alternance
 - modularité des espaces pour permettre une évolution des entreprises présentes et de leurs activités
 - un établissement à forte dimension environnementale
- 5) Permettre une orientation sélective et homogénéisée des détenus
 - a) Des profils de détenus identifiés
 - hommes et femmes de 18 à 60 ans
 - niveau d'alphabétisation A2 requis ; dangerosité faible
 - volontariat et adhésion aux exigences du projet
 - durée effective de présence sur l'établissement de 1 à 3 ans
 - état physique et mental compatible avec une activité de travail
 - b) Des facteurs d'attractivité pour les détenus
 - garantie d'exercer un travail rémunérateur et de recevoir une formation qualifiante
 - conditions de détention orientées vers l'autonomisation
 - perspectives d'aménagement de peine dynamiques
 - accueil famille renforcé
- 6) Impliquer les personnels des établissements dans le projet
 - a) Recrutement
 - des personnels sensibilisés à la réinsertion professionnelle et à la responsabilisation des détenus - lettre de motivation et entretien
 - b) Formation
 - l'ensemble des personnels est formé au travail en pluridisciplinarité, aux CCP (core correctional practices) et à l'approche motivationnelle
 - acculturation entreprises/établissement avec visites mutuelles de site
 - formations spécifiques sur la dynamique de réinsertion créée par le travail et la formation / le régime de responsabilité de la structure
 - c) Accompagnement

- participation des agents dans les instances de pilotage du travail
- Responsable locale du travail (RLT) et Responsable locale de la formation professionnelle (RLFP), courroies essentielles entre l'entreprise et la détention, formés pour une pleine compréhension des enjeux de l'entreprise ; pour une stratégie globale opérante, le pilotage de leur action est placé sous l'autorité de l'ATIGIP
- moments de convivialité établissements – entreprises

Détail des économies attendues

- Sur le plan immobilier
- Sur le plan immobilier, les économies réalisées par rapport à la construction de places en maison d'arrêt classique sont notamment liées au niveau de sécurité adapté, puisque les prisons expérimentales ne comprennent ni miradors, ni glacis, ni de couverture aérienne.
- Par ailleurs, les prescriptions bâtementaires seront allégées et rapprochées autant que possible de celles de l'habitat :
- pas de quartier d'isolement ou de quartier disciplinaire ;
- quartier arrivant réduit ;
- un poste protégé avec mutualisation de la porte d'entrée principale, porte d'entrée logistique et du PCD ; pas de postes d'hébergement ni de poste de surveillant couvert en permanence dans chaque unité;
- pas de contrainte de non-co-visibilité, donc moindre consommation d'espaces ;
- cuisine de production unique pour les personnels et les personnes détenues ;

Par conséquent, le coût global à la place est évalué à 280 000 € environ dans une prison expérimentale, contre 380 000 € pour une maison d'arrêt classique de 180 places.

Au regard du coût d'une maison d'arrêt de 180 places, évalué à 68,5 M€, les économies réalisées par la construction d'une prison expérimentale de 180 places s'élèveraient à 18,5 M€ sur 2019-2023. Un financement est sollicité à hauteur de 70 % des dépenses engagées sur la période 2019-2022, représentant 0,84 M€ en 2020, 5,15 M€ en 2021 et 14,25 M€ en 2022, soit 20,23 M€ sur la période.

-Sur la récidive

A l'occasion de l'évaluation socio-économique du programme de construction de 15 000 nouvelles places de prisons, dans lequel s'inscrit le projet de prisons expérimentales, les études économétriques ont évalué à 28 M€ sur 50 ans le gain pour la société, lié à la diminution de la récidive en prisons expérimentales.

Ce gain intègre des postes de dépenses tels que le coût de l'emprisonnement, le coût psychologique, le coût de la sécurité et de la justice. Il tient compte par ailleurs d'une baisse du taux de re-condamnation de 19 points (33 % contre 52 %) dans ces structures.

L'effet de la création d'une prison expérimentale sur la récidive a été analysé dans l'article de Mastrobuoni et Terlizzese (2014). Cette étude menée en Italie examine l'impact sur la récidive d'un établissement (Bollate) axé sur la réinsertion et l'emploi, plus respectueux de la dignité des détenus. L'effet causal est ici déterminé en mobilisant le temps passé au sein de l'établissement : l'ensemble de l'échantillon est bénéficiaire, mais diffère dans la quantité de temps passé à Bollate. La relation estimée est la suivante : un an de plus à Bollate, et donc un an de moins dans une prison normale, réduit la récidive entre 25 % et 33 % à 3 ans.

Au-delà de sa robustesse, cet article est particulièrement intéressant du fait de la similarité entre Bollate et le cas des prisons expérimentales, ici projeté. Les détenus étudiés sont transférés d'établissements anciens, aux forts taux de surpopulation (de 128 % à 142%), sans liberté de mouvement et avec uniquement quelques emplois (administratifs, nettoyage, cuisine) non professionnalisants. L'établissement de Bollate est de construction récente, avec une politique de liberté de mouvement (cellules ouvertes pendant la journée, supervision minimale), des offres de formation théoriques (niveau lycée) et pratiques.

Afin d'extrapoler les résultats de la prison de Bollate au cas français, il convient dans un premier temps d'appréhender le taux de récidive français. Bien qu'il n'existe pas de données intangibles, Kensey et Benaouda estiment le taux de re-condamnation d'environ 52 % à 3 ans.

En y appliquant la réduction de la récidive de 33 %, issue de l'étude menée à Bollate, le taux de récidive en prison expérimentale pourrait être réduit de 19 points.

L'estimation du gain lié à la diminution de la récidive pour le seul programme 107 implique de tenir compte du coût d'une journée de détention "évitée" par l'incarcération de publics déjà pris en charge (seul le coût marginal étant pris en compte dans le calcul). L'économie est évaluée à 0,1 M€ par an pour l'administration pénitentiaire.

Par ailleurs, d'autres bénéfices peuvent être tirés de la mise en place d'une prison expérimentale. Ils sont, d'une part quantitatifs puisque la diminution de la récidive implique moins d'interventions de la part des forces de l'ordre, moins de jugements rendus, moins de dommages matériels qui représentent un coût pour l'Etat. Par ailleurs, les détenus, qui souffrent d'un taux de chômage important à leur sortie de détention, bénéficieraient de meilleures conditions de réinsertion et d'embauche, ce qui influencerait également sur les prestations versées par l'Etat. Des études macro-économiques ont été menées sur le sujet mais ne peuvent être appliquées au cas d'une prison expérimentale de 180 places, représentant un échantillon trop faible pour être fiable.

D'autre part, les bénéfices sont qualitatifs puisqu'ils diminuent, notamment, le coût psychologique et améliorent le sentiment de sécurité.

-Sur le plan des ressources humaines

Les prisons expérimentales généreront par ailleurs des économies substantielles sur les emplois et la masse salariale :

-le nombre de surveillants nécessaires diminue du fait de l'absence de poste protégé situé à l'entrée des bâtiments de détention (économie de deux postes en hébergements) mais aussi du fait de la surveillance par ilotage : fonctionnement en mode ouvert différent du fonctionnement de la maison d'arrêt (un surveillant par unité) ;

-l'absence de quartier d'isolement et de quartier disciplinaire permet de réaliser l'économie de deux postes de surveillants d'unité de jour, d'un encadrant dédié ainsi que de postes nécessaires à la gestion des mouvements;

-de la même manière, l'encadrement intermédiaire (gradés) et supérieur est allégé : deux officiers (chef de détention et responsable des ateliers) sont nécessaires.

Ainsi, l'effectif de 121 agents prévu pour une maison d'arrêt de 180 places serait de 89 pour une prison expérimentale. En se référant aux coûts moyen par catégorie d'emplois figurant au PAP 2019 du programme 107, l'économie est évaluée à 1,3 M€ par an en année pleine. Des postes de personnels de surveillance peuvent ainsi être économisés principalement en raison de la forte réduction de postes protégés couverts en permanence (5 ETP par poste de ce type), à mettre en péréquation avec le renforcement en agents les jours de semaine du poste mutualisé Porte / PCD. L'impact des établissements InSERRE sera avant tout qualitatif pour les personnels de surveillance. Ceux-ci sont formés à l'approche motivationnelle, et valorisés en les intégrant, comme l'ensemble des agents et intervenants, dans la mise en œuvre du projet d'établissement axé sur les parcours professionnalisants des détenus. Ils bénéficient d'un environnement de travail plus apaisé grâce aux relations renouvelées avec les détenus qui sont plus responsabilisés et autonomisés.

Pour répondre à cette ambition des établissements InSERRE d'un accompagnement personnalisé renforcé des détenus, il est généré des besoins RH nouveaux qui impliquent le recrutement d'agents maîtrisant les enjeux de économiques pour l'encadrement des ateliers, et de techniciens de l'emploi la mise en œuvre des dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des détenus. Ces besoins nouveaux sont à mettre en balance avec les économies en personnels de surveillance.

-Sur les dépenses de fonctionnement – service général

Enfin, le service général permet aux détenus de travailler à l'entretien et au fonctionnement de la prison. Ils sont rémunérés par l'administration pénitentiaire en moyenne à 26 % du SMIC horaire et participent à des tâches liées à la buanderie, la restauration ou encore l'entretien des espaces.

Dans une prison expérimentale, les détenus seront individuellement responsabilisés à ces tâches et ne seront plus rémunérés pour les accomplir au profit de la collectivité. On peut estimer à 12 postes l'économie subséquente pour une prison expérimentale de 180 places, générant un gain évalué à 60 000 € par an en fonctionnement. Elle est calculée sur la base du nombre de détenus affectés au service général, du nombre d'heures travaillées dans l'année, du pourcentage du SMIC horaire ainsi que des charges salariales et patronales.

Une prison expérimentale est évaluée à 50 M€ selon la décomposition suivante :

Les dépenses prévues par la direction de l'administration pénitentiaire pour la construction de cette structure seront imputées sur le titre 5 – dépenses d'investissement, plus précisément sur la ligne budgétaire « dépenses du propriétaire, immobilier hors PPP » selon le référentiel de programmation budgétaire du programme 107.

Cette prison expérimentale concourant à la création des 15 000 places destinées à résorber la surpopulation dans les maisons d'arrêt et atteindre l'objectif de 80% d'encellulement individuel, la non réalisation du projet se traduirait mécaniquement par la création d'un nombre équivalent de places dans un établissement classique dont les coûts sont plus élevés.

Or, le programme se caractérise notamment par la diversité des structures qui le composent, afin de mieux adapter la prise en charge au profil des détenus. Dans ces conditions, la réalisation du projet est déterminante pour disposer d'une modalité différente de détention, tournée vers la réinsertion par le travail.

Les dépenses correspondant à la création de places de maison d'arrêt sont détaillées au point ci-dessous.

Bénéfices attendus pour les usagers

Attente:

Pour les personnes détenues :

- une organisation de la détention responsabilisante pour le détenu dans tous les aspects du quotidien (préparation des repas, entretien des espaces communs, jardins collectifs, règles de vie collective, participation à certaines décisions relatives au fonctionnement de l'établissement...);
- une libération mieux préparée par la progressivité du contact des détenus avec la vie civile (mise en œuvre du principe du « dedans-dehors », un dispositif professionnalisant entamé en détention se poursuivant à l'extérieur)
- limite des effets de rupture à la libération de la dynamique de réinsertion par ces dispositifs se prolongeant hors détention,
- un travail qualifiant et valorisant pour le détenu qui favorise l'acquisition des compétences nécessaires pour obtenir et garder un emploi à la sortie ;
- une acculturation à la relation de travail offrant des meilleures chances de réinsertion sociale par le travail;
- l'ensemble du projet vise à faire de la peine de privation de liberté un temps utile pour le détenu

- Pour les citoyens :

- des détenus mieux préparés à leur sortie de prison et mieux armés sur le plan professionnel ; ces structures constituent un outil essentiel de prévention de la récidive et de la délinquance à long terme
- une image de la prison revalorisée avec des détenus plus actifs et responsabilisés ; - un coût réduit pour le contribuable.

Le nombre de bénéficiaires de l'expérimentation au sens strict est fonction de la durée de la phase expérimentale. Une durée d'exploitation de 6 ans minimum est nécessaire pour permettre l'appréciation des impacts sur le taux de récidive ou de re-condamnation.

Sur la base de la sélection des personnes détenues en fonction de leur durée de présence effective prévue dans la structure – 1 à 3 ans – un renouvellement annuel de 80 à 100 % de la capacité est attendue ; soit, entre 144 et 180 entrées de personnes détenues par an. Sur six ans, le nombre de bénéficiaire sera compris entre 864 et 1 080 personnes.

Au-delà de la phase expérimentale, si l'évaluation confirme l'efficacité de cette structure dans la lutte contre la récidive, le nombre de bénéficiaires doit être pensé à plus long terme :

- pour cette seule structure, son exploitation sur 50 ans – durée de vie raisonnable pour un établissement pénitentiaire – permettra d'accueillir entre 7 500 et 9 000 personnes ;
- doit également être prise en compte la généralisation des enseignements de cette structure expérimentale pour l'ensemble des établissements pénitentiaires ; en particulier la conception des espaces pour les entreprises et les modes d'organisation du travail et des formations professionnelles

pourraient être mis en œuvre dans tous les établissements nouveaux et dans les établissements anciens dont les caractéristiques physiques le permettent.

Impact attendu pour les personnes incarcérées, la qualité de l'accompagnement mis en place et des activités proposées est significativement améliorée.

Pour tous les citoyens, des bienfaits en termes de prévention de la récidive sont attendus. La relation à la prison est améliorée : mieux incluse dans le territoire et surtout perçue comme un lieu utile à la collectivité. Par ailleurs, les riverains des établissements InSERRE bénéficient d'un bouquet de services au sein de l'espace citoyen animé par les détenus.

Indicateurs d'impacts: les gains attendus, économiques comme qualitatifs, ont été présentés plus haut.

Sur le plan des usagers, les perspectives d'amélioration du service public pénitentiaire suivantes sont envisagées :

- Des détenus mieux occupés en particulier sur le plan professionnel pour faire de l'incarcération un temps réellement utile.
- Indicateurs envisagés : part des détenus en emploi et en formation professionnelle ; rémunération moyenne du détenu ; niveau de qualification.
- Des détenus responsabilisés dans leur vie quotidienne pour atténuer les effets désocialisants de l'incarcération, réduire les risques en détention.
- Indicateurs envisagés : niveau des violences constaté.
- Des détenus mieux préparés à la sortie avec des perspectives d'emploi accrues à la sortie.
- Indicateurs envisagés : taux d'emploi à la sortie, en s'inspirant de la notion de « sorties dynamiques » utilisée dans le secteur de l'insertion par l'activité économique : un emploi durable, un emploi de transition ou une sortie positive (formation qualifiante, contrat dans une SIAE ou prise des droits à la retraite).

Des études seront lancées pour objectiver les résultats en matière de prévention de la récidive (suivi sur le moyen-long terme des personnes ayant été incarcérées au sein de ces prisons expérimentales).

L'ensemble de ces indicateurs pourra être apprécié par rapport à des établissements pénitentiaires classiques.

Bénéfices attendus pour les agents

Attente pour les agents :

- des relations avec les personnes détenues renouvelées donnant au personnel de surveillance un rôle plus dynamique ;
- un personnel pénitentiaire formé aux enjeux de l'entreprise ;
- un cadre de travail (environnement, violences...) apaisé.

Impact attendu concernant l'environnement de travail des agents :

L'impact est positif sur le métier de surveillant : pacification des relations avec les détenus, plus grande reconnaissance et sérénité, libération de temps pour réaliser des tâches plus gratifiantes, intégration au travail partenarial.

Caractère stratégique du projet

La construction d'établissements pénitentiaires nouveaux et toujours mieux adaptés aux enjeux de notre société est au cœur de la mission du ministère de la justice. A cet égard, les questions immobilières et celles portant sur la prise en charge des personnes détenues constituent les deux leviers les plus structurants permettant à l'administration pénitentiaire de remplir ses missions.

Ces missions sont définies par la loi en ces termes : « le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions pénales. Il contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par

l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues. Il est organisé de manière à assurer l'individualisation et l'aménagement des peines des personnes condamnées » (Article 2 de la loi n° 20091436 du 24 novembre 2009).

L'objectif d'insertion ou de réinsertion des personnes détenues est soutenu par une stratégie immobilière ambitieuse à partir d'une réflexion renouvelée quant à la nature des établissements et des régimes de détention qui y sont mis en œuvre. Ainsi, le programme immobilier pénitentiaire, qui prévoit la construction de 15 000 places sur deux quinquennats (dont 7 000 places d'ici 2022), crée de nouveaux types d'établissements pour mieux adapter les régimes de détention en fonction des profils des personnes détenues.

Dans ce cadre, le projet de prisons expérimentales intégrant des entreprises partenaires pour développer un dispositif de prise en charge par le travail en détention, plus à même de donner aux détenus bénéficiaires les meilleures chances de réussite professionnelle et de réinsertion sociale, est porté au plus haut niveau. Le ministre de la justice a lancé en avril 2019 une démarche de co-construction entre les services de l'administration pénitentiaire et une Fondation d'entreprise fortement impliquée sur les questions carcérales.

Ce projet s'inscrit aussi dans la stratégie interministérielle relative à l'inclusion des publics éloignés de l'emploi. La recherche d'entreprises partenaires pourra trouver sa place au sein du plan de mobilisation des entreprises « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! » porté par le haut-commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises ainsi que dans la mise en œuvre des recommandations du Conseil de l'inclusion.

Ce projet de prison expérimentale s'inscrit dans le cadre du plan de transformation ministériel (PTM) concernant la création des places de prison.

Caractère novateur du projet

L'organisation architecturale décline ces spécificités. Toute l'organisation présentée ci-dessous, notamment des espaces de travail et de formation, est innovante.

Les principales étapes du calendrier ainsi que les actions relatives à la conduite de projet sont décrites dans le point « principales étapes et méthodologie retenue pour mener le projet (calendrier prévisionnel détaillé, jalons et réalisations clés, indicateurs de mesure des résultats à chaque étape, etc.) ».

S'agissant du caractère responsabilisant du régime de détention, l'organisation interne et le règlement intérieur de cette structure seront repensés. Il s'agit d'orienter l'ensemble des tâches de la vie quotidienne vers la responsabilisation et l'autonomisation de la personne détenue :

- liberté de circulation au sein de la zone de détention : les mouvements ne sont pas accompagnés par des surveillants, les prises de rendez-vous se font directement avec les services concernés sans que les surveillants n'aient à traiter les demandes ;
- hébergement en petites unités de vie pour faciliter la répartition de tâches et de responsabilités communes ;
- entretien de certains espaces communs effectué en autonomie dans chaque unité de vie selon un calendrier tournant (entretien aujourd'hui réalisé par des détenus employés pour cela) ;
- prise des repas de manière collective le repas du midi (self) et semi-collective dans les unités de vie pour le dîner : le self serait une expérience pionnière dans le réseau pénitentiaire français ;
- niveau de sécurité périmétrique et passive adapté et compensé par un renforcement des exigences de sécurité dynamique : les temps de garde statique des surveillants économisés sont réalloués à la construction de relations approfondies avec les personnes détenues et à la pratique de l'ilotage.

S'agissant des innovations prévues en termes de réinsertion par l'emploi – dimension qui constitue l'aspect le plus structurant du projet –, l'organisation et les actions retenues et détaillées ici reposent sur deux principes majeurs :

- bien que non obligatoires en France depuis la loi du 22 juin 1987 sur le plan réglementaire, le travail ou la formation sont contractualisés avec le détenu qui s'engage à suivre jusqu'à son terme le dispositif qu'il a sollicité. Le travail en prison est encore obligatoire dans certains pays européens, comme par exemple l'Allemagne. Le caractère obligatoire dans la présente expérimentation n'est donc pas conçu sur un plan normatif mais fera partie des conditions d'affectation et de maintien des détenus au sein de l'établissement (les détenus devront être volontaires et auront été avertis de ce régime).sauf dérogation ;

- les plages horaires de travail sont concentrées sur la matinée (organisation dénommée « journée continue») pour permettre aux personnes détenues de mener l'après-midi des entretiens (médecins, avocats, conseiller d'insertion et de probation) ou de pratiquer d'autres activités en vue de la désistance.

1- Types de travail et de formation prévus dans cette structure

Le travail et les formations qui seront proposés dépendent très largement, d'une part de la localisation, d'autre part des modalités de la prospection d'entreprises qui sera déployée. Indépendamment de ces deux points, au regard des types d'activités rémunérées actuellement présentes dans les établissements français et d'exemples internationaux, les orientations suivantes peuvent déjà être formulées.

Pour les postes de travail dans le secteur manufacturier, les activités peuvent être les suivantes :

- dans le cas où une ETI ou GE industrielle serait intéressée : création d'une unité de production de cette entreprise dans l'établissement, si nécessaire avec un accompagnement par l'Etat dans les premières années ;
- développement de l'activité du service de l'emploi pénitentiaire (SEP) (Le SEP, organe de l'agence ATIGIP (service à compétence nationale), gère en régie la production de 49 ateliers dans 27 établissements pénitentiaires. Ses principaux clients sont publics, notamment le ministère de la justice (fabrication du mobilier des tribunaux et des prisons ; fabrication des uniformes des surveillants pénitentiaires) dans ses domaines de savoir-faire que sont la confection d'uniformes ou la construction de mobiliers d'intérieur ; par exemple, la mise en place d'un partenariat avec le ministère de l'Education nationale pour l'achat au SEP des tables et pupitres des établissements scolaires ;
- structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) dans le domaine de l'économie circulaire (réparation, réemploi, maraichage en fonction de la superficie disponible).
- Les autres dispositifs récents ou en cours d'expérimentation tels que l'apprentissage, l'implantation d'entreprises adaptées y seront développés autant que de besoin.

Pour les postes de travail dans le secteur des services, peuvent être développées :

- le codage et la programmation informatique suite au bilan qui aura été fait d'une première expérience au centre de détention de Melun ; un partenariat avec Simplon pourra être creusé ainsi qu'un voyage d'étude en Grande Bretagne (Où l'expérience pionnière de code 4000 au centre pénitentiaire HMP Humber a reçu en 2018 un prix de £200 000 et est en train d'être étendue à six autres établissements) ;
- l'évolution des métiers autour de la donnée (data miner, data designer...) et du machine learning pourrait aussi être suivie avec intérêt.

2- La répartition des postes de travail et de formation au sein de la structure

L'objectif est que 90% des personnes détenues soient en activité rémunérée effective à un instant T. Afin de trouver un équilibre entre la masse critique nécessaire à la constitution de groupes collectifs de formation et le nombre de postes à prévoir pour assurer les services généraux de l'établissement, un calcul estimatif de la répartition des postes cible par types de travail est proposé ci-dessous. Le « service général » est constitué des postes d'activités au service du fonctionnement de l'établissement (ménage, cuisine, entretien des espaces verts, maintenance)..

Les 10% de personnes détenues 'inactives' correspondent principalement aux personnes détenues qui sont dans le "parcours arrivant et candidature" dans les premières semaines de leur arrivée. Les personnes détenues déclassées ou en inactivité pour d'autres raisons (maladie, etc.) sont également considérées comme inactives. Les 18 personnes détenues 'inactives' peuvent constituer une main d'œuvre potentielle en cas de poste vacant, à occuper rapidement.

Les personnes détenues qui travaillent au service général (SG) bénéficient d'une alternance, organisée avec un système d'équipe tournante, qui permet de garantir à la fois la couverture continue des postes et la masse critique nécessaire pour constituer un groupe de formation :

- 10 auxiliaires positionnés pour assurer la propreté et l'hygiène des espaces communs de l'établissement –l'entretien des espaces individuels étant sous la responsabilité du détenu et ceux des espaces partagés, dans les maisons, de l'ensemble des personnes hébergées dans la maison – et en alternance avec une formation de ménage industriel, professionnalisante et rémunérée ;
- 10 postes de cuisiniers, pour la préparation des repas (midi) et le service en alternance avec une formation professionnelle cuisine ;

- 8 postes espaces verts, pour l'entretien des espaces verts et agricoles de l'établissement, en alternance avec une formation théorique associée ;
- 10 postes d'agents de maintenance, assurant la maintenance technique (ateliers de production, hébergement, etc.) de l'établissement en alternance avec une formation de techniciens polyvalents ; - 5 postes restants pour la cantine/magasin, l'encadrement des activités culturelles et sportives (médiathèque, sport, etc.) et la coiffure ;
- 6 postes supplémentaires à adapter en fonction des opportunités du territoire de l'établissement pour la cuisine, l'entretien des espaces verts ou la maintenance.

10 personnes détenues en aménagement de peine bénéficient d'un travail à l'extérieur de l'établissement et sont hébergées au sein de l'établissement.

3- L'organisation de l'espace dédié aux entreprises

Les types de postes de travail et types de formation envisagés ont nécessairement des effets sur l'organisation des espaces de travail, ceux-ci devant s'adapter au mieux aux besoins métier.

Evaluation des surfaces nécessaires :

- un sas dimensionné pour accueillir un véhicule de livraison « isolé » (non articulé) de 26 tonnes et permettant un accès fluide à la zone de livraison associée ; ce sas devrait prendre la forme d'un accès à un quai situé sur le côté extérieur de l'enceinte afin de permettre des livraisons sans avoir à contrôler préalablement le camion;
- une zone de livraison associée à cet accès, dont la surface et l'agencement devront permettre de circuler avec un chariot élévateur, et de disposer sur des zones distinctes les marchandises entrantes et sortantes ;
- des espaces de stockages suffisants pour accueillir de la marchandise industrielle ;
- des espaces de bureaux dédiés aux concessionnaires privés et partagés avec les agents de l'établissement en charge des activités professionnelles, non accessible au détenu, permettant l'installation de postes de travail connectés à un réseau internet et téléphone non bridé et dont l'accès devra être garanti de 7h à 19h ;
- une zone d'ateliers industriels, prévoyant de grands plateaux techniques de travail et de formation ;
- une zone d'ateliers de service disposant de plateaux techniques de travail et de formation ainsi qu'un espace de co-working pour permettre la réalisation de formations ou de travaux individualisés (à terme une expérimentation de création d'entreprise par un détenu pourrait être envisagée comme la loi le permet depuis 2009) ;
- une zone enseignement avec des salles banalisées, câblées réseaux, et pouvant accueillir les enseignements théoriques de la formation professionnelle, les formations sur les savoirs-être et le développement personnel, les ateliers collectifs de préparation à la sortie du parcours « professionnel », etc.

Afin de garantir de bonnes conditions de travail dans chacun de ces espaces, une attention particulière devra être apportée à l'insonorisation entre les zones. Ces espaces et zones ne doivent pas nécessairement être distingués : les espaces de bureaux et les zones d'ateliers peuvent être conçus en lien. La construction de ces zones sera définie au fur et à mesure de la prospection des concessionnaires – avec dans l'attente le maintien d'une réserve foncière – permettant de mieux calibrer l'agencement de ces espaces entre eux.

En complément, une zone espaces verts et agricoles prévoit :

- selon les opportunités offertes par le territoire, des espaces de cultures, dédiés à la production de fruits et légumes à destination de la restauration collective de l'établissement et/ou à la vente à l'extérieur – cet espace pourrait par exemple être exploité par une SIAE ;
- des espaces verts non agricoles dédiés pouvant constituer des chantiers d'application pour la formation professionnelle agricole, jardinier, paysagiste suivie en alternance par les personnes détenues classées aux postes « espaces verts » au service général.

4- Le parcours d'embauche et la montée en compétence du détenu

La phase d'accès au travail du détenu à son arrivée dans l'établissement commence lors des 8 jours du parcours arrivant et se poursuit pendant 3 semaines après son installation dans une unité de vie, suite à la décision d'une commission pluridisciplinaire unique (CPU).

L'objectif est de faire prendre conscience à la personne détenue des attentes et des opportunités de l'établissement qu'il a choisi, et de susciter l'envie de développer des compétences pour sa réinsertion professionnelle.

Durant les 3 semaines suivant son installation dans une unité de vie, le détenu bénéficie d'un accompagnement (ateliers collectifs, entretiens individuels) pour apprendre à préparer un dossier de candidature, qui est constitué en dernier lieu par le conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation. Il rédige un CV et une lettre de motivation et peut être appelé à passer un entretien avec le personnel ou les représentants des entreprises concessionnaires en fonction des postes qu'il a ciblés.

Il est ensuite positionné en CPU selon les postes auxquels il a candidaté. La CPU, présidée par le chef d'établissement, a lieu en toutes les semaines. Il est recommandé que les structures employeuses soient invitées à y participer. A l'issue de la CPU, le détenu est informé par écrit de la décision de la commission et convoqué pour sa visite médicale et signer un « contrat d'aide et de soutien » renouvelant l'acte d'engagement. En cas de trois refus consécutifs des postes proposés, ou de deux ruptures consécutives de période d'essai (cf. infra) par le détenu, une réévaluation de la pertinence de l'affectation de la personne dans l'établissement est établie.

La montée en compétence du détenu sur son poste est accompagnée avec un parcours en 3 temps :

1. La prise de poste est réalisée sur une période d'un à deux mois. Elle prévoit :

- un dispositif de période d'essai systématique d'un mois, renouvelable une fois pour la même durée à la demande de l'une des parties prenantes ;
- un entretien de prise de poste dans les 15 premiers jours avec l'entreprise partenaire ou à défaut le responsable du travail afin de présenter les attentes, exigences et atouts du poste ;
- un entretien de fin de période d'essai, avec l'entreprise partenaire ou à défaut le responsable du travail pour expliquer la décision de confirmer ou non le détenu sur le poste.

2. L'acquisition des compétences :

- tout poste occupé au sein de l'établissement doit prévoir un dispositif associé de validation formelle des compétences acquises, allant du certificat de qualification professionnelle (CQP) au diplôme d'Etat (CAP, bac pro, VAE, etc.) selon les postes. Pour ce faire, l'alternance sera fortement encouragée, selon des dispositions à définir selon les postes et les contraintes des entreprises partenaires pour le travail de production.
- en parallèle, le détenu bénéficie d'entretiens d'évaluation biannuels avec l'entreprise partenaire pour faire des points d'étape sur la qualité de son travail, ses points forts et ses axes d'amélioration. Il devra pouvoir solliciter l'accompagnement de son CPIP pour préparer ces entretiens.

3. La stabilisation / validation des compétences :

- au terme des heures de formation et/ou de pratique professionnelle prévue par chaque dispositif, le détenu est amené à passer un examen certifiant, validant les compétences acquises. ;
- à l'issue de cet examen, il sera préconisé de valoriser de façon formelle la validation des compétences sur le poste de travail, en permettant l'évolution du détenu en termes de type de tâches, niveau d'autonomie ou de responsabilité ou de rémunération ;
- en parallèle, le détenu sera encouragé (s'il ne l'a pas encore fait en raison de sa date de sortie prévisionnelle) à intégrer un ou plusieurs parcours de préparation à la sortie « professionnels » selon sa situation et son projet de sortie, à suivre en complément de sa journée de travail.

4. Les formations dispensées dans ces structures

Une partie de l'offre de formation professionnelle sera pensée à partir du travail disponible : - pour le travail de production, les appels d'offre des régions seront passés en coordination avec les entreprises pourvoyeuses d'activité, dans une logique de co-construction du dispositif cible d'alternance de formation / travail avec le partenaire, de façon à sécuriser :

- o l'adaptation aux besoins et contraintes organisationnelles (en termes de présence sur poste, horaires de travail, flux d'activité, etc.) de l'entreprise partenaire
- o la viabilité économique pour l'organisme de formation

-dans un souci d'exemplarité, le service général de ces établissements se conforme aussi au principe d'une formation systématiquement adossée à un travail, au travers de dispositifs d'alternance pour, notamment, quatre formations professionnelles : la cuisine, la propreté, la maintenance et les espaces verts. Ces dispositifs doivent permettre à la fois de former les personnes détenues employées au service général et d'assurer le bon fonctionnement de l'établissement ;

-pour les emplois du service général ne permettant pas de réunir la masse critique nécessaire à la constitution d'un groupe de formation (cantine/magasin, culture, coiffure), des dispositifs de formation et de certification adaptés devront être identifiés. Par un meilleur accès à l'extérieur avec les permissions de

sortir et un partenariat renforcé avec les centres de formation locaux, les détenus seront alors orientés vers les formations proposées à l'extérieur de l'établissement.

Le reste de l'offre de formation professionnelle sera portée par un ou plusieurs projet(s) de formation liés à des métiers emblématiques, attractifs et/ou en tension dans le bassin d'emploi où seront localisés les établissements. La partie pratique de ces formations devra être valorisée au travers de :

- la mise en œuvre de chantiers d'application pratiques intra-muros ;
- la création de partenariats avec des entreprises locales pour accueillir des détenus en stage d'application pratique en aménagement de peine.

En complément, l'équipement numérique de l'établissement devra permettre d'envisager la mise en place de formations professionnelles individualisées suivies à distance, dont la partie pratique pourra également se dérouler intra-muros (espace de co-working ou aménagement spécifique des plateaux techniques existants) ou en aménagement de peine (auprès d'entreprise partenaire ou de collectivités). Voir schéma dans le fichier Word

Une attention particulière devra être apportée au financement de ces dispositifs de formation systématisés, pour que la charge en soit équitablement portée par les partenaires institutionnels (région, éducation nationale, administration pénitentiaire) et les entreprises partenaires pour le travail de production (via par exemple le fléchage de leur contribution à la formation professionnelle).

5. Un espace de travail au contact direct du public extérieur

Cette structure comprendra en outre un espace d'un type nouveau dans le parc pénitentiaire français, dénommé « espace citoyen », consistant à mettre en relation directe le public et certains détenus sélectionnés. Cet espace est à penser en fonction des besoins locaux du territoire d'implantation qui sera sélectionné. Il peut être destiné à une activité économique (magasin, restaurant...) ou à un service rendu à la collectivité (salle de spectacle, garage solidaire, réparation de vélo...).

L'animation de ce lieu peut être assurée par une association, une entreprise ou la commune elle-même. Dans tous les cas, elle sera fondée sur un partenariat fort avec les acteurs du territoire.

Apports particuliers du FTAP

Le financement du FTAP est l'une des conditions de la réalisation du projet. En effet, en première approche lors de l'élaboration du programme immobilier pénitentiaire, la budgétisation d'une prison expérimentale avait été opérée sur la base du coût d'une structure d'accompagnement vers la sortie (environ 25 M€). Or, le cahier des charges de ces structures, fruit d'une longue réflexion en lien avec les acteurs partenaires, se révèle plus ambitieux et plus coûteux.

Grâce au concours financier du FTAP, sollicité à hauteur de 70 %, les études afférentes à ce projet pourront être engagées dès 2019 pour permettre d'en tirer les bénéfices qualitatifs et économiques à partir de la livraison de cette opération prévue en 2023.

La contribution financière du ministère de la Justice sera assurée dans le cadre du programme immobilier pénitentiaire.

Gouvernance et moyens de conduite du projet

Le projet est porté par la direction de l'administration pénitentiaire et l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous-main de justice (ATIGIP), en collaboration avec la fondation M6, partenaire de longue date, très investi dans le champ de la réinsertion des personnes détenues.

Ce partenariat s'enrichira au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet après la sélection du territoire d'implantation et avec l'adhésion à venir de plusieurs entreprises.

Un pilotage rigoureux du projet sera mis en œuvre.

Pour ce faire, un chef de projet a été recruté. Il est directement rattaché au directeur de l'agence ATIGIP.

Lors de la phase de cadrage, il est en charge de :

l'animation des travaux de conception des établissements et des dispositifs associés avec l'appui d'experts;

la prospection d'entreprises.

Lors de la phase de construction des deux prisons expérimentales, il sera en charge de :

- l'animation des travaux d'élaboration des projets d'établissements en lien avec la mission ouverture des nouveaux établissements de la direction de l'administration pénitentiaire ;
 - l'animation des instances de pilotage ;
 - la prospection des entreprises partenaires ;
 - le pilotage de projets expérimentaux dans les autres établissements ;
- l'appui au recrutement des personnels.

Lors de la phase d'exploitation, il sera en charge de :

- l'évaluation et la prospection des entreprises partenaires ;
- l'animation du COPIL national et la participation au COPIL local.

Une comitologie dédiée sera mise en place avec l'installation d'instances de gouvernance adaptées qui faciliteront le dialogue entre les partenaires et la mise en œuvre du projet :

-au niveau national :

- o un COPIL national (biannuel) ;
- un COPIL territorial avec l'ensemble des partenaires locaux (directions interrégionales ; préfecture ; collectivités territoriales, élus...). Un partenariat d'entreprise qui sera facilité et accompagné : l'entreprise sera impliquée à chaque étape et guidée par la direction de l'administration pénitentiaire. Voir schéma dans fichier Word.

Afin de faire aboutir ce projet ambitieux, il est indispensable de capitaliser sur la dynamique engagée lors de sa phase de pré-cadrage et d'engager rapidement des actions concrètes.

La phase de lancement du projet est cadencée comme suit :

Été 2019 : Appel à candidature des territoires pour accueillir ces sites et mise en place d'un chef de projet dédié

Fin 2019 : Arbitrage sur les sites d'implantation des nouveaux établissements

Novembre 2019 – Juin 2020 : définition de la doctrine propre aux établissements InSERRE

Juin 2020 : finalisation du programme fonctionnel

Juillet 2020 : installation du COPIL d'un des trois sites (Arras)

Septembre – Novembre 2020 : réunions pour études complémentaires (lever les réserves, consolider les projets) pour les 2 autres sites (Toul, Donchery)

Décembre 2020 : installation des COPIL des projets de Toul et Donchery

L'ouverture de la première prison expérimentale est prévue en 2023.

Maîtrise des risques

Présenté en conseil des ministres, le plan pénitentiaire, qui intègre ce projet, bénéficie d'une sensibilité politique importante.

La réussite du projet nécessite une forte implication des territoires, témoignant de l'engagement ou de l'intérêt du tissu économique et social environnant à être associé à l'opération.

L'insertion de l'établissement dans son environnement local constitue en effet le plus important facteur de succès de l'objectif de réinsertion assigné à cette structure. Les acteurs publics et privés du territoire doivent être parties prenantes de la mise en œuvre du projet afin de garantir l'installation d'activités d'entreprises locales dans les murs de l'établissement et d'offrir des perspectives de travail et de formation à l'extérieur pour des détenus en aménagement de peine.

Sur le plan technique et organisationnel, aucun risque n'est identifié à ce stade. Plusieurs entreprises ont été associées à la conception de ce projet permettant à l'administration pénitentiaire de s'assurer de sa faisabilité et de son caractère innovant au bénéfice de l'amélioration du service public pénitentiaire.

Les principaux risques identifiés se rapportent à la phase de construction et aux impacts sur le calendrier de divers aléas et circonstances imprévues. L'administration pénitentiaire et l'APIJ ont développé un grand savoir-faire dans la conduite de projets de construction permettant de maîtriser ces risques. En particulier, une équipe est dédiée à l'ouverture des nouveaux établissements auprès du chef du service de l'administration.

De manière générale, la stratégie de conduite de projet retenue a pour objectif de mieux spécifier, estimer et éviter les risques identifiés. Les actions prévues sont notamment les suivantes :

- nomination d'un responsable de projet garant du respect du calendrier, de l'atteinte des objectifs et de la coordination de l'ensemble des acteurs ;
- mise en place d'un pilotage rigoureux pendant les trois phases du projet : cadrage, construction et exploitation ; un comité de pilotage national veillera à l'orientation stratégique du projet par rapport aux objectifs ; un comité de pilotage territorial assurera la coordination de l'ensemble des acteurs locaux investis dans la mise en œuvre opérationnelle ;
- déclinaison dès la phase de cadrage des objectifs en indicateurs précis avec l'avis d'experts; détermination dès cette phase des modalités d'évaluation ;
- mise en place d'une méthodologie de travail spécifique avec l'Agence publique pour l'immobilier de la justice (APIJ), maître d'ouvrage des établissements, pour garantir les possibilités d'innovation à tous les stades de la construction ;
- sélection des détenus orientés vers ces structures selon la motivation à s'inscrire dans un projet professionnel et l'utilité que le régime de prise en charge est susceptible de leur apporter dans leur parcours de désistance ;
- Sélection de l'ensemble des personnels pénitentiaires selon une procédure spécifique sur la base de la motivation à participer à ce projet expérimental ;
- mise en place de formations pour les personnels relatives à l'insertion professionnelle et au régime de responsabilisation ;
- création d'une activité ouverte sur l'extérieur de l'établissement (magasin, garage solidaire, restaurant d'application...) permettant aux personnes détenus en fin de peine d'avoir un contact rapproché et progressif avec le public, et, inversement, au public de mieux intégrer dans la vie sociale les personnes détenues ; cet espace est à définir et à gérer en partenariat étroit avec la commune d'implantation de la structure ;
- mise en place de dispositifs de suivi du parcours des détenus après leur sortie pour permettre l'évaluation des effets à long terme de la structure.

Ministère de la Justice - Direction de l'administration pénitentiaire
Prisons expérimentales

I - Financement du projet (le cas échéant, distinguer les phases (expérimentation, généralisation...))

Nature de dépenses	Catégorie de dépenses	Programme budgétaire	Action/ligne budgétaire porteuse de la dépense	2019		2020		2021		2022		Cumul 2019-2022	
				AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Dépenses de construction des structures						50 000 000	1 200 000		7 350 000		20 350 000	50 000 000	28 900 000
<i>dont financement DAP</i>	T5	P107				15 000 000	360 000	-	2 205 000	-	6 105 000	15 000 000	8 670 000
<i>dont financement FTAP</i>	T5	P349				35 000 000	840 000	-	5 145 000	-	14 245 000	35 000 000	20 230 000
TOTAL				0	0	50 000 000	1 200 000	-	7 350 000	-	20 350 000	50 000 000	28 900 000

II - Economies prévisionnelles liées au projet

Nature de l'économie	Catégorie de dépenses	Programme budgétaire	Action/ligne budgétaire porteuse de l'économie	2019		2020		2021		2022		Cumul 2019-2022	
				AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Economies sur les dépenses d'investissement	T5	107				18 500 000	400 000	-	2 750 000	-	7 550 000	18 500 000	10 700 000
Economies sur les dépenses de personnel	T2	107											
Economies sur la récidive	T3	107											
Economie sur le fonctionnement (service général)	T3	107											
TOTAL				0	0	18 500 000	400 000	-	2 750 000	-	7 550 000	18 500 000	10 700 000

2023		2024		2025		2026		2027		Cumul 2023-2027	
AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	7 800 000					-				-	7 800 000
650 000	650 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000	1 300 000	5 850 000	5 850 000
52 162	52 162	104 324	104 324	104 324	104 324	104 324	104 324	104 324	104 324	469 458	469 458
30 000	30 000	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	270 000	270 000
732 162	8 532 162	1 464 324	1 464 324	1 464 324	1 464 324	1 464 324	1 464 324	1 464 324	1 464 324	6 589 458	14 389 458

