

# Construire des parcours de progression individuelle

En 1998, la signature à Belfast de l'accord du vendredi saint pour l'Irlande du Nord a apporté une vague d'optimisme aux services pénitentiaires. Comme cet accord prévoyait un mécanisme de libération des prisonniers politiques, le profil de la population de détenus de l'Irlande du Nord a commencé à ressembler à celui du reste de l'Europe. L'accord a aussi marqué l'amorce de changements politiques visant à améliorer l'employabilité des détenus et leur réinsertion dans la communauté après leur libération.

Le partenariat de développement (PDD) «Personal Progression System» (*Système de progression individuelle*) fait suite à deux importantes initiatives en matière de politique pénitentiaire. Premièrement, selon une recommandation de mars 2000 de la *Revue du système judiciaire pénal de l'Irlande du Nord*, «l'aide postcarcérale et le soutien aux détenus libérés doivent bénéficier de ressources adéquates». Deuxièmement, en 2001, une *Revue thématique conjointe* menée par les inspections des prisons et les services de probation a appelé à «l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie nationale... pour réaliser la réinsertion efficace des délinquants condamnés à une peine d'emprisonnement». Ce PDD s'est axé sur la mise en pratique de ces politiques en proposant des parcours vers l'emploi aux détenus ainsi que des mécanismes de soutien pour la période consécutive à leur libération.

## Construire des parcours au départ de la prison

Le concept central du projet est le *Système de progression individuelle* (PPS). Les «agents du PPS», employés par l'organisation coordinatrice, l'*Association d'Irlande du Nord pour l'aide et la réinsertion des délinquants* (NIACRO), ont été mis en poste dans trois institutions pénitentiaires: Maghaberry,

une prison de haute sécurité, Magilligan, une prison de sécurité basse à moyenne, et le centre pour jeunes délinquants de Hydebank.

Les agents du PPS ont mené des évaluations d'employabilité de détenus individuels et participé au développement de plans de réinsertion en vue de leur libération. Ils ont également établi des relations solides avec diverses agences des secteurs public, privé, bénévole et communautaire, permettant ainsi de proposer plusieurs formes de soutien, parfois dans un court délai, dès la libération des délinquants.

Dans le centre pour jeunes délinquants de Hydebank, chaque année le projet a travaillé avec 40 jeunes hommes, qui risquaient tous de se retrouver au chômage, de récidiver et de retourner en prison. À Maghaberry, le PDD s'est occupé chaque année de 60 détenus tenus, dès leur libération, par un lien obligatoire avec le conseil de probation à leur libération. À Magilligan, enfin, l'agent du PPS a aussi travaillé avec 60 prisonniers par an, en se focalisant sur ceux qui comptaient rester dans la région nord-ouest après leur libération. Pendant la durée d'existence du projet, un total de 429 personnes ont bénéficié des services et du soutien du PDD.

Pour parler des résultats, la moitié des participants sont restés en contact avec le projet pendant toute la période de trois mois consécutive à leur libération. Parmi ces personnes, 25% ont trouvé un emploi à temps plein ou temps partiel, et 40% se sont lancées dans une formation complémentaire.

## De nouvelles approches qui réussissent

Le succès de ce projet EQUAL peut être attribué à plusieurs innovations clés. En premier lieu, le concept d'évaluation de l'employabilité s'est avéré particulièrement utile. Sur la base d'une telle évaluation, le détenu se voit proposer une formation complémentaire destinée à améliorer son employabilité, cela soit dans le département de formation de la prison, soit dans sa communauté après sa libération. Deuxièmement, l'introduction du PPS dans la prison a encouragé les divers services chargés notamment de la probation, de la formation ou de la santé, à partager leurs évaluations et à mettre au point des plans communs de réinsertion.

Un autre élément important pour lequel le PDD a innové était la planification détaillée de la période directement consécutive à la libération. Chaque ancien délinquant participe à une série de réunions avec les agences qui peuvent l'aider dans sa réinsertion sociale. Il s'agit notamment de rendez-vous avec des services tels qu'une association de logement, le bureau de sécurité sociale, le cabinet d'un médecin ou une agence de formation.

Le PDD a assuré son impact à long terme en obtenant la collaboration de grandes agences responsables de la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie. Un *Groupe de gestion*



Finalisation des plans de réinsertion avec le directeur du centre pour jeunes délinquants de Hydebank



Les détenus reçoivent des formations qui répondent aux besoins des employeurs

stratégique composé de représentants du NIACRO, du Conseil de probation de l'Irlande du Nord et du Service pénitentiaire d'Irlande du Nord s'est chargé de la direction générale du projet, tandis que des groupes de pilotage locaux ont été mis en place dans chacune des trois prisons concernées. Le partenariat a connu un franc succès: le PPS fait actuellement l'objet d'une intégration dans les politiques et pratiques de tout le Service pénitentiaire d'Irlande du Nord.

## Le rôle des employeurs

Le PDD s'est également distingué en encourageant les employeurs à proposer aux anciens délinquants des expériences professionnelles et des opportunités d'emploi. Par exemple, les employeurs et agences de formation ont été invités dans les prisons afin d'y rencontrer les détenus et d'évaluer leur potentiel comme salariés ou stagiaires. Plusieurs détenus ont connu une expérience professionnelle chez des employeurs locaux tout en rentrant chaque soir à la prison. Là où cela était possible, le PDD a introduit de nouveaux types de formations dans les institutions pénitentiaires, notamment des séances d'explication, par des employeurs, des exigences professionnelles d'un secteur particulier, ou des cours de démarrage d'entreprise dispensés par des formateurs. Un système constructif de congé à domicile a également été mis en place afin de permettre aux détenus de contacter des agences et services locaux avant leur libération et, ainsi, de faciliter le plus possible leur réinsertion dans leur communauté locale.

Cette recherche de changement et d'innovation se retrouve dans un projet de la seconde phase d'EQUAL appelé «ReachOut Programme». Aux trois partenaires du début s'ajoutera «Business in the Community», une organisation d'employeurs d'Irlande du Nord. Ce renforcement du partenariat aidera à mieux faire concorder les besoins des employeurs avec les mesures d'employabilité proposées par le *Système de progression individuelle*.

Une version plus détaillée de ce projet et d'autres succès d'EQUAL sont disponibles à l'adresse:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/activities/search\\_fr.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_fr.cfm)

**Pays:** Royaume-Uni

**Région:** Irlande du Nord

**Nom du projet:** Personal Progression System

**Durée du projet:** novembre 2001 – novembre 2005

**Domaine prioritaire du FSE:** capacité d'insertion professionnelle

**Financement du FSE:** 897 873 €

**Financement total:** 1 381 479 €

**Partenaires nationaux d'EQUAL:** Northern Ireland Prison Service (NIPS), Probation Board for Northern Ireland (PBNI), Northern Ireland Association for the Care and Resettlement of Offenders (NIACRO)

**Partenariat transnational avec:** Finlande, Grèce, Pays-Bas

**Coordonnées:**

NIACRO

Ms Olwen Lyner, Chief Executive Officer

4 Amelia Street

Belfast BT2 7GS

GB-Northern Ireland

Tél.: + 44 28 9032 0157

E-mail: [olwen@niacro.org](mailto:olwen@niacro.org)

Site Internet: [www.niacro.co.uk](http://www.niacro.co.uk)