

## LES ANCIENS DÉTENUS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

# Un intermédiaire fiable dans la réinsertion des anciens détenus

Des associations aident et accompagnent les détenus et ex-détenus dans la quête d'un emploi. C'est le cas d'Après, une asbl bruxelloise qui œuvre intra et extra-muros. Ses portes sont grandes ouvertes aux employeurs qui souhaitent en savoir plus sur la mise à l'emploi des personnes sortant de prison. Les responsables de l'association n'hésitent d'ailleurs pas à se déplacer dans les entreprises pour expliquer leur manière de travailler...

TEXTE : Julien Semminckx

L'asbl Après existe depuis presque vingt ans et est reconnue depuis 1992 par Actiris (ex Orbem) comme partenaire du réseau Recherche Active d'Emploi. Elle aide les détenus et ex-détenus à trouver un travail ou une formation et les informe sur les démarches administratives préliminaires à accomplir durant leur séjour pénitentiaire. Si l'asbl accueille dans ses locaux bruxellois des ex-détenus fraîchement libérés, elle organise surtout des permanences dans les prisons de Saint-Gilles, Forest, Berkendael, Ittre et Saint-Hubert. L'entrevue a lieu suite à une demande écrite formulée par le prisonnier. Les premiers entretiens visent à clarifier les demandes et souhaits des intéressés tout en tenant compte des contraintes spécifiques du milieu carcéral et de la situation juridique du détenu. « On procède à un en-

retien personnalisé afin de mettre en place un projet de réinsertion professionnelle tenant compte de leurs diplômes, connaissances, motivations et formations », indique Olivier Gelin, intervenant psychosocial au sein de l'asbl. « S'ils présentent un projet cohérent, ils peuvent plus facilement bénéficier d'une liberté conditionnelle, d'une surveillance électronique ou d'une détention limitée (journée libre et retour au soir en prison) ».

Il faut savoir qu'au bout d'un tiers de sa condamnation, une personne peut bénéficier d'une liberté conditionnelle. Une faveur qui peut être accordée après passage devant le tribunal d'application des peines. En cas de récidive, cette réduction de peine sous conditions n'est plus possible qu'à partir des deux tiers de la peine prononcée.

## FORMATIONS FERMÉES AUX DÉTENUS

Le souci réside généralement dans le fait que les détenus ont souvent un faible niveau de qualification, d'étude, et peu ou pas d'expérience professionnelle. « On s'est rendu compte qu'en développant des partenariats rapprochés avec des centres de formations, on arrivait à de bons résultats. Mais cela demande tout un travail de coaching car de nombreux centres de formations refusent de prendre des détenus en conditionnelle ». Les causes sont multiples. Il y a d'abord le fait que les décrochages sont plus réguliers car il y a beaucoup d'abandons car les détenus ne sont pas forcément motivés, qu'ils ont surtout pris ces stages pour bénéficier de la liberté conditionnelle. Dans une logique de résultats, les centres de formation refusent

donc bien souvent d'ouvrir leurs stages aux détenus. Des formations qui permettraient pourtant à ce public d'acquérir des compétences, des habilités sociales et de s'ouvrir des horizons au monde du travail. Il faut encore ajouter que les centres de formations manquent d'assistants sociaux pour prendre en charge les problèmes administratifs de ces personnes.

### RENCONTRER LES RECRUTEURS

L'asbl Après regrette que la plupart des entreprises, tant privées que publiques, se cantonnent au certificat de bonne vie et mœurs sans aller au-delà dans l'analyse des compétences et qualités du candidat. « En général, tout ce qui est fonction publique est totalement fermée aux anciens détenus. Les communes, la SNCB, les grosses sociétés publiques demandent automatiquement l'extrait de casier judiciaire. C'est vraiment dommage. On peut certes comprendre, en étant caricatural, qu'il n'est pas concevable de mettre un pédophile dans une école, mais pas que des emplois 'neutres' (manœuvres, nettoyeuses...) soient systématiquement fermés aux anciens détenus. L'employeur n'a pas à justifier le refus de l'une ou l'autre candidature, mais il reste dommage qu'il cherche à minimiser les risques uniquement par le biais de l'extrait judiciaire ; l'entreprise pourrait passer à côté d'un bon candidat. Sans minimiser la gravité des faits commis, les personnes que nous suivons désirent majoritairement tourner la page et se réinsérer dans notre société notamment par le travail. L'exclusion sociale est donc souvent vécue comme une double peine ».

Les candidats présentés aux entreprises par l'asbl bruxelloise ne le sont qu'après plusieurs entretiens. « En nous ayant comme intermédiaire, l'employeur se sent rassuré. Si on recommande un candidat, c'est parce qu'on l'a suivi. On ne propose un candidat que lorsqu'on connaît sa motivation, sa régularité, sa ponctualité ».

Olivier Gelin conclut. « On est demandeur pour rencontrer de nouveaux recruteurs, se rendre en entreprise et expliquer notre manière de travailler, le suivi de nos candidats et proposer une présélection de candidats en fonction de profils recherchés. Plusieurs partenariats avec des employeurs ont eu lieu et ont donné des résultats positifs » **HR**



## Quelques cas de recrutement

Olivier Gelin évoque quelques cas de réinsertions réussies, mais qui s'achèvent parfois de manière malheureuse à cause de circonstances imprévisibles.

« Pour donner plus de sens à son boulot, le gérant franchisé d'une chaîne de fast-food s'est adressé à nous voici quelques années pour recruter d'anciens détenus. Il voulait donner une chance à ces personnes. Il savait qu'il prenait peut-être plus de risques en recrutant des jeunes précarisés, mais il estimait que cela rendait son travail plus valorisant. Il en a engagé un, puis un autre, et encore d'autres en étant chaque fois très satisfait du résultat. Chaque fois, des jeunes de moins de 25 ans. Aujourd'hui, c'est l'un des fast-foods qui fonctionne le mieux à Bruxelles. Mais il le gère en étant continuellement sur le terrain, en organisant de nombreuses activités entre membres du personnel et en jouant au réveille-matin avec son téléphone pour ceux qui ont dur à se lever ».

« Fin 2008, un de nos demandeurs d'emploi a répondu à une offre de nettoyeur à la main dans un car-wash du Brabant wallon. Il a appelé depuis nos bureaux. L'employeur nous a téléphoné peu après pour se faire expliquer notre travail. Il est venu faire ses entretiens de sélection en nos bureaux en rencontrant trois à quatre personnes présélectionnées. Il voulait des personnes motivées, courageuses et aimant les voitures car le travail était exigeant. Il a donné sa chance à tous les candidats en leur faisant faire un essai. Plusieurs ont abandonné, mais l'un a tenu jusqu'au bout. Il a obtenu un CDI et a gravi les échelons pour devenir maintenant chef d'équipe ».

« On avait placé une personne comme ouvrier de production dans une imprimerie. Il avait un CDD. Tout se passait bien et l'employeur a voulu l'engager à titre définitif. Il lui a donc demandé un certificat de bonne vie et mœurs afin d'établir son CDI. Comme c'est souvent le cas, l'ancien détenu n'a pas osé la confrontation et a préféré abandonner son emploi pour éviter la honte. Il ne voulait pas prendre le risque de devoir se justifier sur son passé, être perçu autrement et affronter le regard de ses collègues qui changerait ».

« Un gars avait trouvé du travail dans un salon de coiffure. Un ancien codétenu l'a vu et est venu dénoncer son passé carcéral auprès du patron. Ce dernier a pris peur et l'a licencié aussitôt. Cela faisait pourtant six mois que la personne y travaillait, sans avoir suscité le moindre incident ».