



ACCORD-CADRE DE FOURNITURES COURANTES ET SERVICES

**Direction Générale Optimisation
des Ressources
Direction des Achats et
des Services Juridiques**

**Direction Générale Formation
Recherche Economie Emploi
Direction de la Formation
Professionnelle**

**Conseil régional du Centre-Val de Loire
9 rue Saint-Pierre Lentin - CS 94117
45041 ORLEANS CEDEX 1**

PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION SPECIFIQUE POUR LES PERSONNES PLACÉES SOUS MAIN DE JUSTICE

2021-2024

ACHAT D'ÉVALUATIONS CLEA

Cahier des Clauses Techniques de l'Accord-Cadre



TABLE DES MATIERES

1	CONTEXTE ET ENJEUX	3
2	L'OFFRE DE FORMATION EN ETABLISSEMENT PENITENTIAIRE EN REGION CENTRE-VAL DE LOIRE	4
2.1	LE CONTEXTE D'ACHAT DE FORMATIONS DANS LES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES.....	4
2.2	LE PUBLIC CIBLE.....	4
2.3	LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION ET D'EVALUATION REGIONALE.....	5
2.4	L'OFFRE DE FORMATION DEPLOYEE EN ETABLISSEMENT PENITENTIAIRE	5
2.5	LES ENJEUX DE CERTIFICATION DE COMPETENCES DE BASE, NUMERIQUES ET TRANSVERSALES	6
2.6	LA COMMANDE, LE PERIMETRE GEOGRAPHIQUE.....	7
2.7	LE SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES CLEA.....	7
2.8	LA CERTIFICATION CLEA.....	8
2.9	LE REGLEMENT D'HABILITATION CERTIF'PRO APPLICABLES AUX ORGANISMES EVALUATEURS	9
3	L'ORGANISATION DES EVALUATIONS CLEA	9
3.1	LE PROCESSUS GLOBAL DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'EVALUATION CLEA	9
3.2	LA LOGIQUE DE PARCOURS ET LE DISPOSITIF D'EVALUATION CLEA.....	10
3.3	LA PRESCRIPTION.....	12
3.4	LA VALIDATION DES CANDIDATURES EN COMMISSION PLURIDISCIPLINAIRE UNIQUE (CPU)	13
3.5	LA MISE EN ŒUVRE DE L'EVALUATION CLEA (PREALABLE OU FINALE)	14
3.6	LA COMMUNICATION ET LA CAPITALISATION POST EVALUATION CLEA.....	15
3.7	L'EQUIPE PEDAGOGIQUE.....	15
3.8	LA PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES SECURITAIRES EN ETABLISSEMENT PENITENTIAIRE	15
3.9	LA REMUNERATION DES STAGIAIRES	16
4	ÉVALUATION, QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ	16
4.1	LE REFERENTIEL NATIONAL QUALITE ET LA CERTIFICATION QUALIOPi	16
4.2	LES MODALITES D'EVALUATION DES ACTIONS ET L'ANALYSE DES RESULTATS	17
4.3	L'ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION POUR UNE AMELIORATION CONTINUE	18
5	ANNEXES	19
	ANNEXE 1 : PRESENTATION DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	19
	ANNEXE 2 : PROGRAMME DE FORMATION EN MILIEU CARCERAL.....	23
	ANNEXE 3 : PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION DE DROIT COMMUN (MILIEU OUVERT)	26
	ANNEXE 4 : REFERENTIEL CLEA.....	27
	ANNEXE 5 : REGLES SECURITAIRES EN ETABLISSEMENT PENITENTIAIRE	42
	ANNEXE 6 : REFERENTIEL NATIONAL QUALITE RNQ – QUALIOPi.....	43
	ANNEXE 7 : DECRET NO 2015-790 DU 30 JUIN 2015 RELATIF A LA QUALITE DES ACTIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....	47
	ANNEXE 8 : GLOSSAIRE.....	49
	ANNEXE 9 : PREVISIONNEL OFFRE DE FORMATION UNITES LOCALES D'ENSEIGNEMENT	52

1 CONTEXTE ET ENJEUX

Les régions ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue. Cette compétence a été réaffirmée par différentes lois : la loi du 13 août 2004 *relative aux libertés et aux responsabilités locales*, la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, et enfin la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*.

Au fil des réformes, les régions ont vu leur compétence en matière de formation professionnelle se développer et s'élargir au bénéfice de certains publics. Avec la loi du 5 mars 2014, le financement et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle pour les personnes placées sous main de justice ont été transférés vers les régions par l'État.

Les personnes placées sous main de justice effectuant leur peine en milieu ouvert (personnes bénéficiant d'une peine alternative à l'incarcération ou d'un aménagement de peine) ont accès aux dispositifs de formation de droit commun et notamment à ceux de la Région (savoirs fondamentaux et compétences transverses, visas libres savoirs, visas+ parcours vers l'emploi, parcours métiers...). À ce titre, la Région accorde une attention particulière aux efforts déployés par les organismes de formation pour la prise en charge de ces publics.

Le présent marché concerne les personnes placées sous main de justice effectuant leur peine en milieu fermé dans un établissement pénitentiaire de la Région Centre-Val de Loire (actuellement 7 établissements).

Les actions de formation professionnelle s'inscrivent dans le cadre du Projet d'Exécution de Peine des personnes personne détenues. Elles doivent leur permettre de se (re)mobiliser en mettant à profit le temps d'incarcération pour préparer activement leur sortie de détention. Elles constituent donc l'un des leviers principaux de la lutte contre la récidive.

Consciente de l'importance à accorder à la qualification des personnes détenues pour faciliter l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle, la Région a décidé de maintenir son engagement pour la formation des personnes sous main de justice et de l'amplifier grâce au PACTE régional d'investissement dans les compétences, signé avec l'État le 22 janvier 2019 pour la période 2019-2022. C'est un levier central pour accompagner plus fortement les personnes peu ou pas qualifiées dont font partie les personnes placées sous main de justice.

La transformation de l'offre de formation dans les établissements pénitentiaires va être progressive et évolutive jusqu'à fin 2022. Elle prendra en compte de nouvelles modalités de formation comme l'intégration du numérique, le développement d'actions débutant en détention et se poursuivant post détention (« actions dedans/dehors ») et les évolutions législatives en matière de réforme de la justice. Cela suppose de poursuivre et de renforcer le partenariat entre la Région et l'Administration pénitentiaire.

2 L'offre de formation en établissement pénitentiaire en région Centre-Val de Loire

2.1 Le contexte d'achat de formations dans les établissements pénitentiaires

La Région Centre-Val de Loire assure l'exécution du présent marché en lien avec la Direction interrégionale des services pénitentiaires.

la Direction de l'Administration Pénitentiaire met à disposition des organismes de formation les plateaux techniques et matériels présents dans les établissements pénitentiaires.

Les matières d'œuvre, les fournitures pédagogiques et équipements nécessaires aux formations sont inclus dans les frais pédagogiques à la charge de l'organisme de formation. Conformément aux règles sécuritaires en établissement pénitentiaire, tous les matériaux entrants et sortants doivent être signalés à l'administration pénitentiaire.

Le titulaire du marché, doit gérer la logistique nécessaire au bon déroulement de la formation au sein de l'établissement pénitentiaire en lien avec l'établissement (utilisation des matériaux mis à disposition, approvisionnement des fournitures pédagogiques, retroplanning adapté au milieu carcéral...etc.).

2.2 Le public cible

Ce dispositif de formation s'adresse aux **personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées au sein des établissements pénitentiaires de la Région Centre-Val de Loire, de niveau scolaire Infra 4 (niveau 4 non obtenu ou caduque).**

Les mineurs personne détenues pourront en bénéficier dès lors que leur parcours dans le cadre de la scolarité obligatoire sera terminé et sur décision expresse de la Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU).

Les **personnes détenues non qualifiées** (de niveau infra 4) **et les plus éloignées de l'emploi** constituent le public prioritaire des actions de formation. En effet, on constate au niveau national que 10 % des personnes détenues sont en situation d'illettrisme et que 25 % ont des besoins importants dans la maîtrise des savoirs de base.

Les jeunes sont très représentés, car **près d'un quart de la population pénale a moins de 25 ans** et la moitié a moins de 32 ans.

Le **public concerné est fortement fragilisé et fait face à des difficultés professionnelles et sociales fortes** (addictions, problèmes de santé, financiers, pour se déplacer, rupture des liens familiaux...). Ce public peine à s'engager dans des parcours de formation longs.

2.3 La construction de l'offre de formation et d'évaluation régionale

La construction de l'offre de formation et d'évaluation a été **menée de manière concertée** entre la Région et l'ensemble des partenaires impliqués sur la question de la formation professionnelle et de la réinsertion des personnes détenues.

Le recensement des besoins a été réalisé par établissement lors des commissions locales de formation professionnelle. Cette instance réunit : la Région, l'Administration pénitentiaire, les services d'insertion et de probation, les services de l'éducation nationale, Pôle emploi et la mission locale.

Le plan de formation propre à chaque établissement (en annexe 2) tient compte d'une part des contraintes liées au contexte carcéral, notamment en matière de sécurité et d'autre part aux besoins et spécificités des publics, aux salles et aux supports d'application possibles, aux logiques de parcours et aux besoins en compétences des entreprises.

Les commissions locales de formation sont organisées par la Région et permettent de suivre la bonne mise en œuvre de cette offre de formation et d'évaluation dans chaque établissement.

2.4 L'offre de formation déployée en établissement pénitentiaire

Le programme de formation s'articule autour de 5 catégories d'actions :

- **Actions « Découverte Métiers »** ont pour objectif d'approfondir sa connaissance d'un ou de plusieurs secteurs professionnels « porteurs d'emploi » et de découvrir la réalité des métiers au travers de mises en situation afin de confirmer son projet professionnel et ainsi de s'engager dans une formation qualifiante/certifiante pendant ou post-détention ;
- **Actions « Prépa Métiers »** sont centrées sur l'acquisition des techniques professionnelles de base pour accéder à un 1^{er} niveau d'emploi ou une poursuite de formation qualifiante, en lien avec un métier ou un secteur d'activité donné ;
- **Actions « Se former au métier de »** ciblent des métiers répondant aux besoins de recrutement des entreprises régionales. Les contenus de formation doivent être adaptés aux réalités des entreprises et représentatifs des activités effectivement mises en œuvre en situation de travail ;
- **Actions « Remise à Niveau et Illettrisme, Français Langue Etrangère (FLE) – Français Langue d'Intégration (FLI), Alphabétisation »** ont pour objectif l'acquisition ou la consolidation des compétences langagières (utilisation de la langue pour accomplir des tâches déterminées : communication orale et écrite, traitement de l'information, etc.) ;
- **Actions « Acquérir un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales »** ont pour objectif l'acquisition ou la consolidation d'un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales ;

Les différentes catégories d'action sont déployées en fonction des besoins des établissements (cf. annexe 2)

Pour faciliter l'insertion post détention, les actions métiers concernent **des secteurs stratégiques pour le développement économique territorial et régional** : fibre optique, restauration, logistique, bâtiment, services à la personne.

Pour tous les établissements l'accent a été mis sur la certification et sur les savoirs de base ainsi que sur la préparation à la sortie pour les peines courtes. L'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences basé sur le référentiel CléA et la levée des freins périphériques constituent des prérequis indispensables pour faciliter l'insertion à l'issue de la détention.

Afin de maximiser la logique de parcours, un travail partenarial a été mené entre l'unité pédagogique régionale (dont dépendent les unités locales d'enseignement) et la Région afin de renforcer les complémentarités entre l'enseignement réalisé dans les unités locales de l'enseignement et les actions de formation professionnelle du Conseil Régional. Les missions de l'Unité Locale d'Enseignement sont présentées dans l'annexe 7.

Dans cette logique, certaines actions de formation sont enrichies de modules de remise à niveau, mis en œuvre par l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) afin de faciliter l'entrée en formation et de consolider la maîtrise des compétences de base et numériques. Chaque année, le niveau d'intervention des ULE sera redéfini par l'UPR et la Région en tenant compte des bilans des actions et des capacités financières et humaines.

Les personnes sous-main de justice en milieu ouvert peuvent bénéficier du programme régional de formation de droit commun dont l'architecture est présentée en annexe 3

2.5 Les enjeux de certification de compétences de base, numériques et transversales

Des compétences sont en constante évolution, les usages numériques ou la prise de conscience environnementale font naître de nouveaux modèles économiques et de nouvelles activités. Les progrès technologiques et les transformations que connaissent les entreprises en lien avec les transformations liées au numérique et à la transition écologique impactent fortement les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues des actifs au cours de leur vie professionnelle

Dans cet environnement en mutation, les compétences de base, numériques et transversales occupent une place de plus en plus importante, car elles facilitent les mobilités professionnelles en contribuant notamment à développer les capacités à communiquer, à s'adapter, à s'organiser à s'orienter et à gérer le parcours de formation ou professionnel tout au long de la vie.



La combinaison des compétences techniques, de base, numérique et transversales, améliore l'employabilité et joue un rôle majeur dans les trajectoires professionnelles des individus.

Ainsi, mettre en œuvre une démarche de **capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises constitue un levier majeur d'insertion dans l'emploi**. Dans cet objectif, l'offre de formation en établissement pénitentiaire s'enrichit d'une offre d'évaluation CléA visant la Certification CléA.

2.6 La commande, le périmètre géographique

Le marché porte sur l'achat d'évaluations CléA : évaluations préalables ou évaluations finales. Ces évaluations permettent de mesurer le niveau d'acquisition des compétences du socle de connaissances et de compétences CléA (7 domaines et 28 sous-domaine) et ainsi d'obtenir la certification CléA.

Le titulaire du marché « évaluation CléA » devra mettre en œuvre ces évaluations au sein de l'ensemble des établissements pénitentiaires existants en région Centre-val de Loire et ceux à venir (actuellement 7 établissements pénitentiaires) à savoir :

- Maison d'arrêt de Bourges (18)
- Centre de détention de Châteaudun (28)
- Centre pénitentiaire de Châteauroux (36)
- Maison Centrale de Saint-Maur (36)
- Maison d'arrêt de Tours (37)
- Maison d'arrêt de Blois (41)
- Centre Pénitentiaire d'Orléans-Saran (45)

2.7 Le socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA

Le Socle de connaissances et de compétences professionnelles - dénommé CléA - se définit comme l'ensemble des connaissances et compétences qu'un individu, quel que soit son métier ou son secteur, doit maîtriser totalement afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle.

Le socle commun des connaissances et des compétences professionnelles a été déterminé par une délibération de l'ensemble des organisations représentatives au plan national le 28 mai 2014.

Le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 en a repris le contenu. Recensé au répertoire spécifique des certifications et habilitations établi par France compétences, le Socle CléA est une certification interprofessionnelle qui s'appuie sur un référentiel unique, applicable à tous les publics, à tous les secteurs. Ce référentiel (Annexe 4) comprend les 7 domaines suivants :

- Domaine 1 : la communication en français ;
- Domaine 2 : l'utilisation des règles de calcul et du raisonnement mathématique ;
- Domaine 3 : l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- Domaine 4 : l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- Domaine 5 : l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- Domaine 6 : la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- Domaine 7 : la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales.

2.8 La certification CléA

La certification CléA est une Certification interprofessionnelle au titre du Socle de Compétences et de Connaissances Professionnelles élaborée par Certif'Pro¹ et recensée au répertoire spécifique des certifications et habilitations tenu par France compétences tel que visé à l'article L. 6113- 6 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6113-31 du Code du travail, Certif'Pro définit les modalités de délivrance du Certificat CléA. Dans ce cadre, il s'assure notamment que la délivrance de la certification s'effectue dans le respect :

- de la transparence de l'information donnée au public ;
- de la qualité du processus de certification.

Pour valider la certification CléA, **l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être totalement maîtrisé par un individu**, (cf. exigences de certifications intégrées au référentiel CléA) quel que soit son métier ou son secteur professionnel.

L'ensemble du processus d'évaluation, de capitalisation et de certification s'effectue via la plateforme nationale CléA de Certif'Pro(<https://plateforme.certificat-clea.fr>). Ainsi de manière sécurisée et automatisée, les organismes formateurs, les organismes évaluateurs et les membres du jury ont accès aux informations des candidats qui sont entrés dans le processus d'évaluation CléA et / ou qui sont à l'étape de certification.

Le certificateur en région (Transitions Pro par mandat de Certif'Pro) organise des jurys de validation composés de représentants d'employeurs et de salariés. Les membres du jury se réunissent plusieurs fois par an pour examiner les dossiers admissibles des personnes.

Afin de garantir la qualité de l'évaluation effectuée dans le cadre du Certificat CléA et, en conséquence, la valeur de ce certificat, Certif'Pro met en place une habilitation des opérateurs qui interviennent dans le secteur de la formation professionnelle et qui souhaitent évaluer dans le cadre du Certificat CléA.

Les étapes du processus de certification CléA au niveau national:

- Évaluation (dite préalable) des acquis de la personne à l'entrée dans sa démarche de certification (durée maximale de 7 heures en continu ou en discontinu) : diplômes ou certifications déjà obtenus, capitalisation des acquis de formation en lien avec le socle, évaluation des acquis. Si les connaissances et les compétences requises sont maîtrisées, la certification CléA peut être délivrée directement ;
- Constat des écarts entre le niveau de la personne et le niveau attendu, identification des compétences acquises et non acquises ;
- Préconisation d'un parcours de formation individualisé, basé sur les résultats de l'évaluation, parcours qui se décline en objectifs pédagogiques clairs ;

¹ **Certif'Pro** : Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle qui a notamment pour objet de favoriser l'essor des certifications au niveau interprofessionnel répondant aux besoins en compétences et en qualifications du marché du travail ; à ce titre, elle est chargée d'élaborer la certification CléA et de définir les modalités de délivrance de cette certification ;

- Dans les 5 années qui suivent l'évaluation préalable, le candidat peut finaliser son parcours de certification CléA en s'engageant dans une évaluation finale (durée maximale de 7 heures en continu ou en discontinu) qui porte uniquement sur les connaissances et compétences qui ont été approfondies au cours d'une formation à ou d'une expérience professionnelle « formatrice ».

2.9 Le règlement d'habilitation Certif'Pro applicables aux organismes évaluateurs

Le Règlement d'habilitation², émis par Certif'Pro, est entré en vigueur depuis le 1er juillet 2019, sans limite de durée, il prévaut sur tout autre document antérieur traitant des dispositions relatives à l'habilitation dans le cadre du Certificat CléA. Il a pour objet d'informer, dans un document unique, les opérateurs qui souhaitent devenir Organisme Evalueur sur:

- les critères qui doivent être remplis pour obtenir l'habilitation ;
- les instances chargées de la délivrer ;
- la procédure à suivre pour faire une Demande d'habilitation (modalité(s) d'envoi, pièces et informations à produire) ;
- les droits et obligations d'un Organisme Habilité ;
- les règles d'audit et de suivi d'un Organisme Habilité ;
- les hypothèses de suspension ou de retrait de l'habilitation CléA.

L'habilitation est délivrée pour une durée de 3 ans à compter de la date de notification de la décision par Certif'Pro, et elle est renouvelable 1 fois pour une durée de 3 ans en l'absence de décision de cette Instance de retrait ou de suspension de l'habilitation prise en application du point V. du Règlement d'habilitation.

Les décisions d'habilitation prévues dans le Règlement d'habilitation sont prises par Certif'Pro. Le Règlement peut être modifié sur décision du Conseil d'administration de Certif Pro. Le cas échéant, il appartiendra à l'organisme évaluateur (attributaire de ce marché) d'appliquer ce nouveau règlement à l'exécution de ce marché.

Une attention particulière sera portée par la Région Centre – Val de Loire sur ces critères d'habilitation.

3 L'ORGANISATION DES EVALUATIONS CLEA

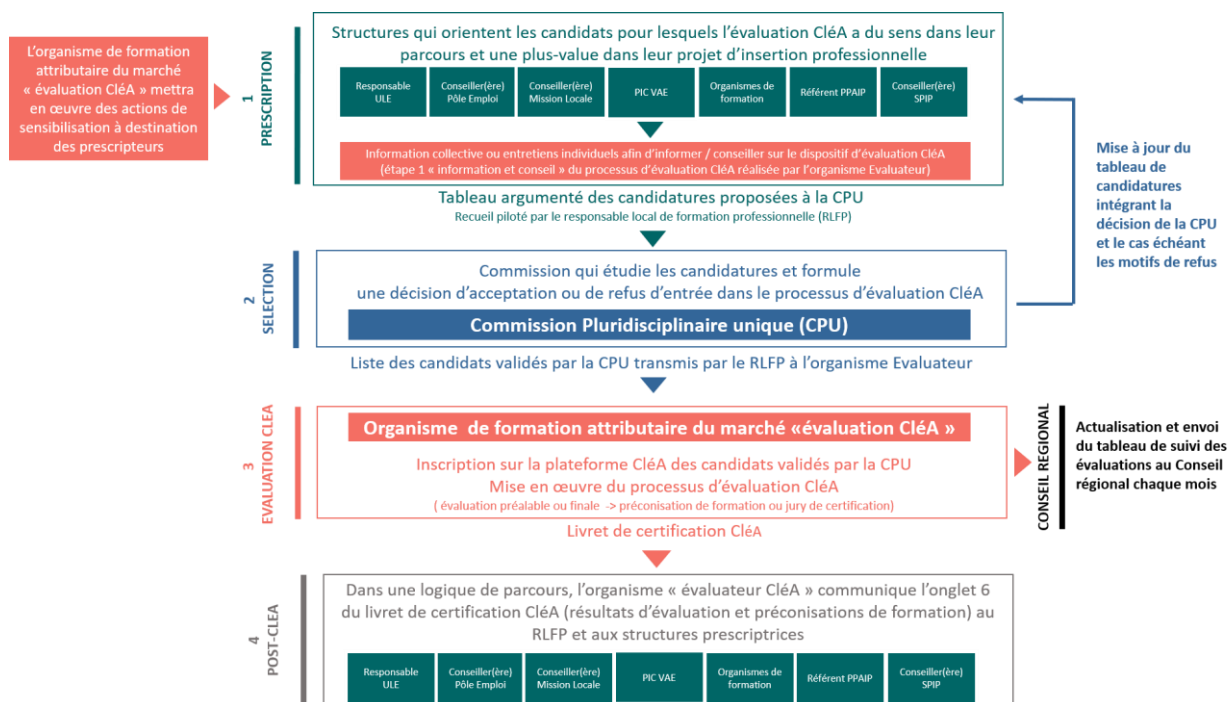
3.1 Le processus global de mise en œuvre du dispositif d'évaluation CléA

L'organisme attributaire du marché « Evaluation CléA » a en charge de sensibiliser les prescripteurs à l'évaluation CléA, de conduire le processus d'évaluation, et de rendre compte des résultats à l'ensemble des parties-prenantes du parcours du personne détenue.

Cependant, le titulaire du marché « Evaluation CléA » n'a pas en charge le recrutement des candidats mais il contribue à la phase d'information et de conseil, qui contribue à garantir l'identification des candidats potentiels par les opérateurs prescripteurs / partenaires ressources (Pôle emploi, Mission locale, SPIP, PPAIP, ULE, PIC VAE, RLFP).

² Le Règlement d'habilitation est disponible ici : <https://www.certificat-clea.fr/media/2020/03/V52020-Reglement-dhabilitation-CleA-annexes.pdf>

Schéma du processus global de mise en œuvre du dispositif d'évaluation CléA



Ce processus s'applique pour chaque évaluation CléA. Si un candidat réalise l'évaluation préalable puis évaluation finale, le processus se renouvelle donc à chaque évaluation, soit 2 fois.

3.2 La logique de parcours et le dispositif d'évaluation CléA

Le dispositif d'évaluation CléA a vocation à accompagner la personne détenue dans la construction et la mise en place de son parcours professionnel. Il pourra être mobilisé pour :

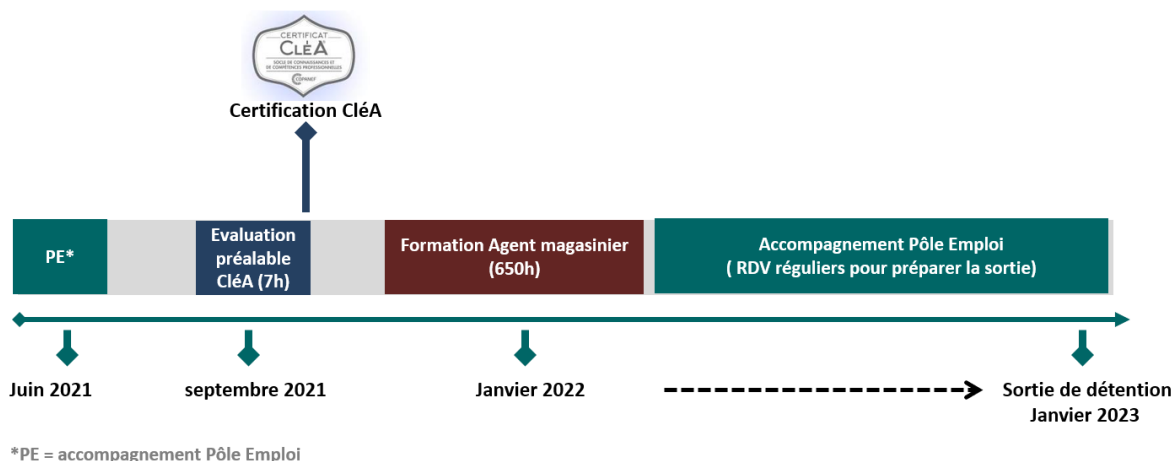
- Valider des compétences suite à une formation « Remise à Niveau et Illettrisme, Français Langue Etrangère (FLE) – Français Langue d'Intégration (FLI), Alphabétisation » ou « Acquérir un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales » ou suite à une formation dispensée par l'ULE ;
- Mesurer la maîtrise du socle de connaissances et de compétences CléA afin de valider un projet professionnel et éventuellement une entrée en formation certifiante ou la formation « Acquérir un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales » ou une formation dispensée par l'ULE ou , une insertion directe dans l'emploi ;
- Rassurer une personne détenue sur son niveau, lui donner confiance et des axes de progression, afin de s'engager dans une démarche positive d'élaboration de projet professionnel ou d'insertion professionnelle directe post-détention (objectif sortie).

Pour imaginer la mobilisation du dispositif d'évaluation CléA, voici 4 exemples de parcours « type » (non exhaustifs) intégrant l'évaluation CléA

Exemple 1 : Mobilisation de l'évaluation CléA pour vérifier le niveau de maîtrise des compétences « socle » afin de rassurer le bénéficiaire et faciliter son entrée dans une formation certifiante



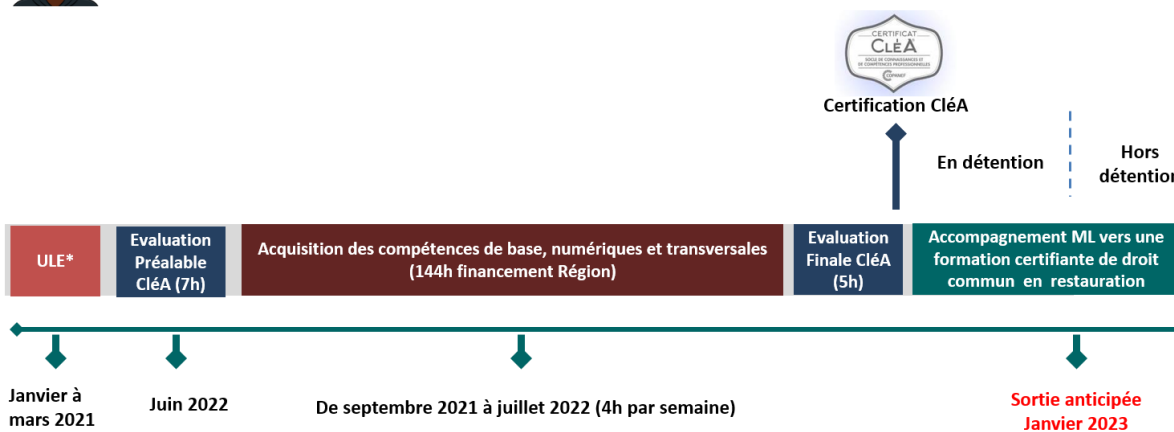
Gérard 45 ans, sans diplôme, niveau scolaire CAP, Expérience de 5 ans en logistique
Incarcéré depuis 2 ans jusqu'en janvier 2022



Exemple 2 : Mobilisation de l'évaluation CléA comme outil au service du parcours de consolidation des compétences « socle », pré-requis indispensable à la construction d'un projet professionnel , projet qui pourra contribuer à une sortie anticipée



Esther 22 ans, Expérience de 6 mois en conditionnement, sortie du système scolaire à 16 ans en troisième en difficulté sur les compétences de base , incarcérée depuis 1 an et pour une durée de 5 ans (sortie prévue en juillet 2024)

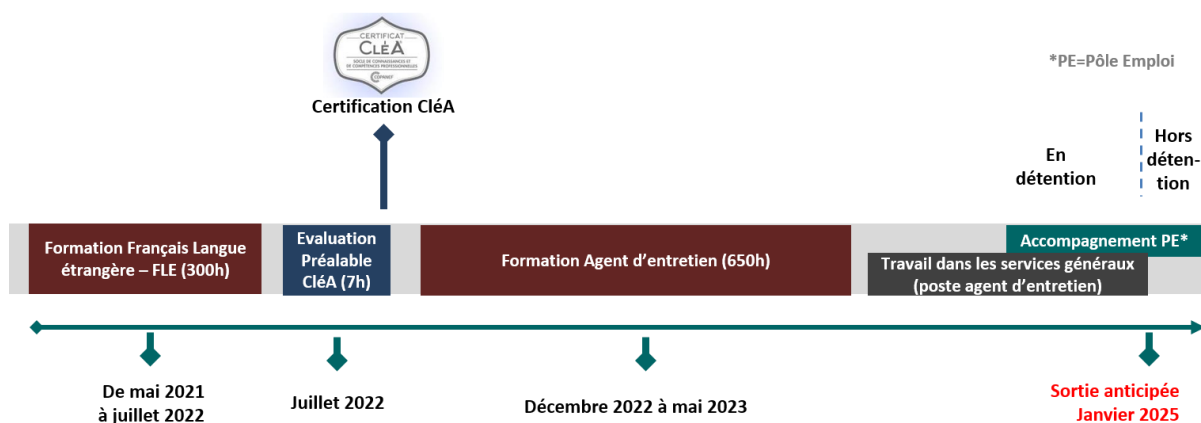


*ULE = formation au sein de l'unité locale d'enseignement pour consolider les compétences de base(Degré 2 illettrisme)

Exemple 3 : Mobilisation de l'évaluation CléA comme jalon de validation de la maîtrise du français (bénéficiaire relevant du FLE) afin d'engager un parcours de formation certifiant, qui pourra contribuer à une sortie anticipée



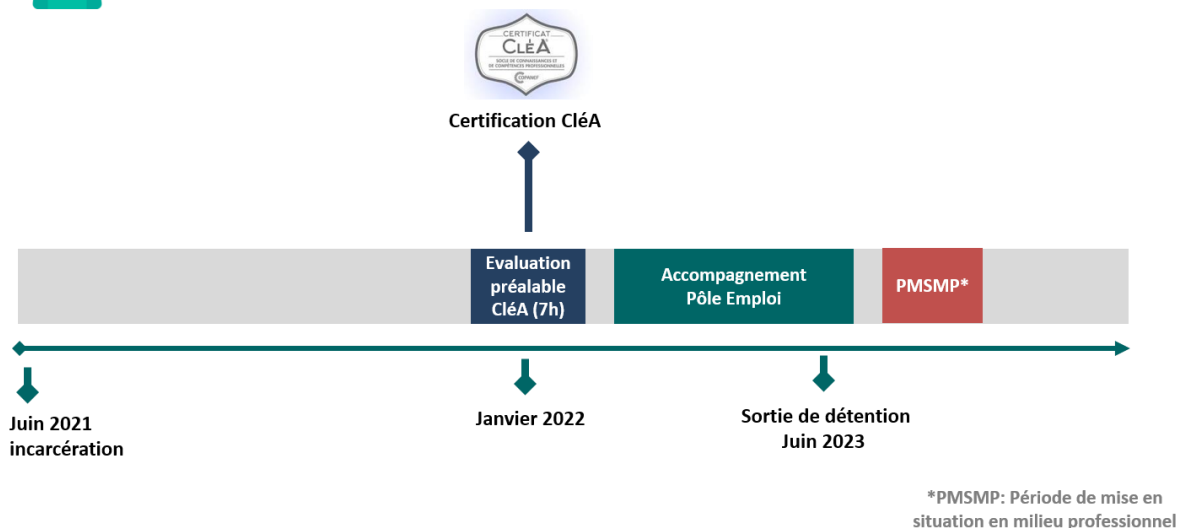
Hamid 35 ans, titulaire d'un BEP Restauration, courtes expériences en intérim dans un autre secteur, incarcéré depuis 2 ans et pour une durée de 10 ans (sortie prévue en 2030)



Exemple 4 : Mobilisation de l'évaluation CléA pour rassurer un personne détenue sur son niveau, lui donner confiance et des axes de progression, afin de s'engager dans une démarche positive d'insertion professionnelle directe post-détention (objectif sortie).



Kevin, 23 ans, titulaire d'un CAP Agent d'entrepotage , sans expérience, Incarcéré en juin 2021 pour une durée de 2 ans



3.3 La prescription

L'identification des candidats et la pertinence de leur positionnement sur le dispositif d'évaluation CléA seront réalisées par les prescripteurs. Ces prescripteurs sont en contact avec les personnes détenues et œuvrent pour faciliter la réinsertion professionnelle des personnes détenues.

Les prescripteurs sont les suivants :

- **Le responsable de l'unité locale d'enseignement** dans le cadre des actions de formation que l'unité locale d'enseignement conduit au titre de la convention signée entre l'éducation nationale et le ministère de la justice, mais également au titre des actions conduites en partenariat avec le conseil régional ;
- **Les conseillers du service public de l'emploi (Mission Locale, Pôle Emploi)** dans le cadre de l'accompagnement qu'ils conduisent (dedans et dehors) afin de favoriser une réinsertion sociale et professionnelle réussie des personnes détenues post incarcération ;
- **Les conseillers pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)** dans le cadre de l'accompagnement et de la préparation à la sortie des personnes détenues (parcours d'exécution des peines) , où il peut être proposé des mesures d'aménagement de peine au juge de l'application des peines, en fonction de la situation du condamné ;
- **Les organismes de formation** (attributaires d'un marché PSMJ avec le conseil régional Centre – Val de Loire) dans le cadre de la mise en œuvre d'actions de formation qui concourent à l'insertion professionnelle post détention;
- **Les Conseillers Points d'Information Conseil (PIC) VAE** dans le cadre des actions d'informations qu'ils conduisent auprès des personnes qui souhaitent s'engager dans un projet de Validation des Acquis de l'Expérience ;
- **Les référents PPAIP** dans le cadre de l'accompagnement individualisé qu'ils conduisent au titre du Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle.

Lors de cette phase de recrutement, le ou les prescripteur(s) auront pour objectif d'évaluer la pertinence de l'évaluation CléA dans le parcours du personne détenue, la motivation du bénéficiaire et la cohérence globale de son projet.

L'étape 1 « information et conseil » du processus d'évaluation CléA sera donc réalisée en 2 temps (cf. schéma global au paragraphe 3.1) :

- Premier niveau d'information et de conseil afin de justifier de la plus-value de CléA dans le parcours ->1^{er} niveau délivré par les prescripteurs.
- Deuxième niveau d'information et de conseil afin de présenter le fonctionnement et les avantages de CléA ->2^{ème} niveau délivré par l'organisme Evalueur.

3.4 La validation des candidatures en Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU)

Le tableau des candidatures complété par les prescripteurs puis actualisé par l'organisme Evalueur (suite à l'information collective) est transmis au Référent Local de Formation Professionnelle (RLFP), qui le transmet à son tour à la commission pluridisciplinaire unique (CPU).

Les candidatures seront soumises à la CPU présidée par le chef d'établissement et réunissant le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation, un responsable de détention, un représentant du service du travail, un représentant du service de la formation professionnelle et un représentant du service d'enseignement.

La CPU examinera chaque candidature au regard de la situation pénale de la personne détenue, appréciera l'opportunité de l'accès à la formation et décidera ou non de l'inscription de la personne détenue dans les actions de formation. C'est donc à elle qu'incombe la décision finale de valider ou non l'inscription du demandeur dans le dispositif d'évaluation CléA.

La CPU devra informer l'organisme Evaluator et les prescripteurs de la validation ou non des candidatures et des motifs en cas de refus.

3.5 La mise en œuvre de l'évaluation CléA (préalable ou finale)

Suite à la validation de la CPU, l'organisme Evaluator (OE) rencontre chacun des candidats afin :

- (Dans le cas d'une évaluation préalable) d'ouvrir le dossier de chaque candidat sur la plateforme informatique nationale CléA. Si cette démarche ne peut être conduite à l'intérieur de l'établissement (accès outil informatique ou connexion internet) , il appartient à l'organisme de la réaliser à l'extérieur;
- (Dans le cas d'une évaluation finale) de compléter l'onglet spécifique si évaluation finale.

Ensuite, il s'agit d'organiser la planification des différentes étapes de l'évaluation et de convoquer le candidat en accord avec le Référent Local de Formation Professionnelle et en articulation avec l'ensemble des dispositifs de formation programmés, et ceci afin de garantir une complémentarité des interventions.

Puis il met en œuvre l'évaluation CléA au sein de l'établissement pénitentiaire. Pendant le processus d'évaluation, l'évaluateur recueille l'ensemble des éléments constitutifs de l'évaluation et procède à la saisie sur la plateforme informatique nationale CléA afin d'éditer le livret de Certification CléA et de déclencher le jury si le candidat est éligible à la Certificat CléA (cf. critères indiqués dans le référentiel CléA).

Pour rappel, l'objectif de CléA est de s'appuyer sur les points forts du candidat plutôt que de souligner ses manques : il s'agit de donner confiance, de stimuler, de motiver. Cette étape d'évaluation n'est donc ni un examen, ni une épreuve. Elle se déroule sur la base du référentiel validé par Certif'Pro sur un ou plusieurs jours sur des temps d'évaluation individuels et/ ou collectifs.

- Si des manques apparaissent, une préconisation de parcours de formation est proposée au candidat et une attestation des compétences acquises lui sera délivrée. En fonction de la situation de la personne détenue et de l'offre de formation délivrée dans l'établissement pénitentiaire, la personne détenue pourra s'inscrire à l'ULE ou sur une action de formation financée par la région Centre-Val de Loire pour réaliser sa préconisation de parcours de formation ;
- Si l'évaluation indique que le candidat maîtrise chacun des 7 domaines du socle de connaissances et de compétences professionnelles, son dossier est présenté devant un jury de professionnels (Transition'Pro).

La mise en œuvre du dispositif d'évaluation CléA au sein des établissements pénitentiaires nécessite une anticipation importante (processus de recrutement, réservation de salle, protocole de sécurité...) et doit prendre en compte la programmation des actions de formation.

De plus, dans le cadre de ce présent marché, l'organisme Evalueur devra s'assurer que la méthodologie d'évaluation soit compatible avec le matériel pouvant être mis à disposition par l'établissement pénitentiaire, et notamment le matériel informatique et la connexion internet.

3.6 La communication et la capitalisation Post Evaluation CléA

Les actions de formation et les certifications obtenues favorisent une réinsertion sociale et professionnelle (post détention) des personnes détenues, elles sont prises en considération dans le processus d'aménagement de peine au juge de l'application des peines, en fonction de la situation du condamné.

Afin d'optimiser la logique de parcours et dans une démarche continue de reconnaissance des compétences et des savoirs acquis de l'expérience ou de la formation, l'organisme Evalueur doit rendre compte des résultats des évaluations à l'ensemble des parties prenantes (prescripteurs, RLFP).

3.7 L'équipe pédagogique

Dans le respect de ces critères formulés explicitement dans le règlement d'habilitation de Certif'Pro, il est attendu que l'organisme Evalueur s'engage à fournir le CV des intervenants à l'interlocuteur du Conseil régional dans le présent marché. (évaluateur validé dans le cadre de l'habilitation validée par Certif'Pro)

L'organisme Evalueur devra privilégier l'intervention d'évaluateurs qualifiés (conformément aux exigences fixées par Certif'Pro dans le règlement d'habilitation) pour évaluer les personnes dans le cadre du Certificat CléA et aguerris à l'exercice de leur mission en milieu pénitentiaire et/ou auprès de publics en difficulté. En cas de changement dans l'équipe pédagogique, l'organisme Evalueur devra alerter au plus vite le Conseil régional et proposer un profil équivalent qui devra être validé en amont de l'intervention. Les conditions d'accès aux établissements pénitentiaires sont entièrement détaillées dans l'annexe 5 du présent CCTAC.

Les formateurs devront se conformer au règlement intérieur de l'établissement.

3.8 La prise en compte des contraintes sécuritaires en établissement pénitentiaire

Du fait de l'environnement sensible du lieu de déroulement des interventions, l'organisme Evalueur devra signaler tout incident, même minime, qui se produirait durant la formation à l'établissement pénitentiaire. C'est l'établissement pénitentiaire qui peut en effet juger du degré de gravité des problèmes rencontrés et envisager les sanctions qui doivent être prises.

L'organisme Evalueur devra également informer la Région et la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires.

L'organisme Evalueur et ses équipes devront également veiller à respecter les règles sécuritaires³ inhérentes à l'utilisation du matériel durant la formation et se plier aux contraintes qui lui seront données par l'établissement pour introduire le matériel nécessaire à la réalisation de la formation.

3.9 La rémunération des stagiaires

Le dispositif d'évaluation CléA n'ouvre pas droit à rémunération pour les candidats.

4 ÉVALUATION, QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

La Région s'inscrit dans une démarche de qualité et d'amélioration continue. Elle analyse les résultats et les enquêtes auprès des bénéficiaires et réintroduit de nouvelles préconisations dans les programmes de formation.

4.1 Le Référentiel National Qualité et la certification Qualiopi

Le Référentiel national fait écho au référentiel qualité inscrit dans le précédent Programme Régional de Formation 2017/2020.

La loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a modifié le paysage en matière de qualité. Elle introduit une **obligation de certification qualité** par un organisme tiers, sur la base d'un référentiel national unique organisé autour de 7 critères (Annexe 6). Ainsi, s'ils veulent pouvoir bénéficier de fonds publics ou mutualisés⁴, les organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences doivent être labellisés « Qualiopi » au 1^{er} janvier 2022. Il appartient à chaque organisme de formation de choisir son certificateur dans la liste des structures agréées, et de mettre tous les moyens en œuvre pour être certifié dans le délai imparti.

Il est attendu que du 1^{er} avril au 31 décembre 2021, les candidats se conforment à minima aux exigences des critères du DATADOCK, fixées par décret en Annexe 7.

Le titulaire d'un accord-cadre du Programme Régional de formation spécifique pour les personnes sous main de justice ainsi que ses sous-traitants, s'engagent à :

- Disposer d'une certification Qualiopi attribuée par l'un des organismes certificateurs agréés au plus tard le 1^{er} janvier 2022 et communiquer à la Région toute preuve susceptible d'en attester ;
- Informer la Région des conclusions des audits initiaux, de surveillance, de renouvellement et d'extension, et d'en fournir la preuve en cas de demande ;
- Anticiper toutes les actions liées aux audits et aux besoins de renouvellement ;
- En cas de non-conformité relevée, informer au plus tôt et régulièrement la Région des mesures correctrices déployées ;
- En cas de suspension ou de retrait du référencement : informer la Région dès réception de cette information et au plus tard dans les 2 jours ouvrés.

Si l'organisme ne peut fournir la preuve de son certificat Qualiopi au plus tard le 1^{er} janvier 2022, la Région suspend la réalisation des bons de commande qui auraient été attribués et se réserve le droit de résilier le marché immédiatement.

³ Cf. Annexe 5 : Règles sécuritaires en établissement pénitentiaire

⁴ Fonds mutualisés : financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, par l'État, par les Régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph

Si un motif de non-conformité majeur est relevé au cours d'un audit, la Région se réserve le droit d'annuler ou de suspendre une action de formation dans l'attente de la décision de l'organisme certificateur.

En cas de suspension ou de retrait du référencement, la Région met en attente ou annule une session programmée, peut interrompre une session en cours, et se réserve le droit de résilier le marché.

Par ailleurs, et parallèlement à la certification, la Région se réserve le droit de réaliser une évaluation de la conformité des actions de formation à ses marchés.

4.2 Les modalités d'évaluation des actions et l'analyse des résultats

L'évaluation du dispositif d'évaluation CléA mis en œuvre dans le cadre du Programme spécifique de formation pour les personnes sous main de justice est centrale pour la Région. Elle revêt deux aspects : l'évaluation pratiquée par la Région, et celle que les organismes réalisent dans une démarche d'auto-évaluation et dont ils doivent rendre compte à la Région.

Le dispositif d'évaluation CléA fait donc l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative de la part de la Région afin de procéder, le cas échéant, à la nécessaire adaptation et évolution de l'offre globale de formation.

Cette évaluation visera à mesurer de manière annuelle:

- Le **taux de certification** CléA à l'issue de l'évaluation préalable, à l'issue de l'évaluation finale et en globalité;
- Le **niveau initial de formation** des personnes ayant pu suivre une formation et la part de personne détenues ayant un niveau infra 4 ;
- Les **poursuites de parcours de formation** en détention ou hors détention ;
- L'**insertion professionnelle post détention**. La situation des stagiaires renseignée par les organismes de formation et d'évaluation CléA à la fin de formation pourra être complétée par des requêtes réalisées avec les services pénitentiaires pour connaître :
 - le nombre de personnes classées au travail au sein de l'établissement à l'issue de la formation ;
 - Le nombre de personnes ayant bénéficié d'un aménagement de peine à l'issue de la formation ;
 - Le nombre de personnes en emploi à l'issue de la détention ;
- La **satisfaction des stagiaires** sur les modalités d'évaluation CléA, les compétences pédagogiques et professionnelles des évaluateurs, l'organisation de l'évaluation, les conditions d'apprentissages;
- Le **taux de satisfaction des prescripteurs relatif aux actions de sensibilisations** mises en place par l'organisme évaluateur (fréquence, pertinence...);
- Le **taux d'évolution du nombre de prescriptions** et le **taux de transformation** (nbre de candidats évalués / nbre de candidats orientés);

4.3 L'accompagnement des organismes de formation pour une amélioration continue

La Région Centre-Val de Loire est attachée à accompagner la transformation de l'appareil de formation, de l'offre et des organismes de formation, afin d'améliorer en continu la réponse aux besoins de compétences des publics, des entreprises et des territoires.

Par le passé, elle a accompagné les organismes de formation sur l'innovation pédagogique, ou encore sur la modularisation et l'individualisation des parcours (jusqu'en 2014).

Elle tient à poursuivre son investissement et s'est d'ailleurs engagée au titre du PACTE 2019/2022, à **accompagner la définition et la mise en œuvre, par les organismes de formation, d'une stratégie de transformation de l'offre.**

Un programme de professionnalisation rénové pourrait en particulier être déployé par la Région avec ses partenaires, afin d'outiller au mieux les pratiques partagées des organismes de formation sur des sujets stratégiques.

L'organisme de formation attributaire d'un marché du Programme Régional Spécifique de Formation à destination des personnes sous main de justice s'engage à :

- **Participer aux réunions** organisées par les services de la Région avec les titulaires des marchés ;
- **Transmettre l'ensemble des indicateurs et des éléments qualitatifs nécessaires au suivi et à l'évaluation du dispositif** (freins rencontrés, qualification des sorties anticipées, suivi de l'absentéisme et du décrochage, statut en fin de formation...)
- **Compléter sur EOS, l'ensemble des indicateurs dans un objectif de suivi et de capitalisation** au fil des réalisations ;

L'organisme de formation est également invité à :

- Se mobiliser pour tout autre projet collaboratif qui serait proposé par la Région ;
- Participer à des conférences ou actions de professionnalisation mises en place par la Région et ses partenaires.

5 ANNEXES

Annexe 1 : Présentation des établissements pénitentiaires

Il existe plusieurs types d'établissements pénitentiaires, ou prisons, selon le régime de détention et les catégories de condamnation⁵.

Les maisons d'arrêt reçoivent les prévenus en détention provisoire (personnes détenues en attente de jugement ou dont la condamnation n'est pas définitive), ainsi que les personnes condamnées dont la peine ou le reliquat de peine n'excède pas deux ans. L'effectif dans les maisons d'arrêt peut varier beaucoup et notamment ces établissements peuvent héberger plus de personnes que la capacité normale indiquée.

Les établissements pour peine :

- **Les centres de détention accueillent des personnes détenues condamnées à une peine supérieure à deux ans et qui présentent les meilleures perspectives de réinsertion sociale.** À ce titre, ces centres ont un régime de détention principalement orienté vers la resocialisation des détenus ;
-
- **Les maisons centrales comportent une organisation et un régime de sécurité renforcé,** et accueillent les détenus condamnés aux plus longues peines, mais aussi les détenus considérés comme « dangereux » ou « difficiles » par l'administration pénitentiaire.

Les centres pénitentiaires sont des établissements de grande taille abritant au moins deux quartiers caractérisés par des régimes de détention différents : un centre pénitentiaire peut ainsi regrouper une maison d'arrêt, un centre de détention et/ou une maison centrale.

Présentation de la maison d'arrêt de Bourges (lot 1)

La maison d'arrêt de Bourges est située dans le département du Cher dans la région Centre-Val de Loire.

Capacité théorique d'accueil :

- Quartier maison d'arrêt pour hommes : **86 places**
- Quartier maison d'arrêt pour femmes : **17 places**
- Quartier mineurs hommes : **4 places**

Adresse postale : 1 route médiane
18014 Bourges Cedex

Téléphone : 02.48.23.40.23 (standard)

Direction interrégionale : Dijon

Directeur de l'établissement : Michel KACI

Présentation du Centre de détention de Châteaudun (lot 2)

⁵ <http://www.justice.gouv.fr/prison-et-reinsertion-10036/administration-penitentiaire-10037/les-structures-penitentiaires-14557.html>

Le centre de détention de Châteaudun est un établissement pour peine situé dans le département d'Eure-et-Loir dans la région Centre-Val de Loire. Ce centre est implanté sur un terrain de 12,3 ha et représente 21 442 mètres carrés bâtis. Il comprend une zone administrative, les communs, une zone d'ateliers et cinq bâtiments d'hébergement de taille variable.

Capacité théorique d'accueil : **597 places**

Adresse postale : Centre de détention
route d'Orléans
BP 90129
28205 Châteaudun cedex

Téléphone : 02.37.97.55.00 (standard)

Direction interrégionale : Dijon

Directeur de l'établissement : Claude LONGOMBÉ

Présentation du Centre pénitentiaire de Châteauroux (lot 3)

Le centre pénitentiaire de Châteauroux est situé dans le département de l'Indre dans la région Centre-Val- de Loire.

Le centre pénitentiaire de Châteauroux est un établissement mixte comportant à la fois un quartier maison d'arrêt et un quartier centre de détention.

Les espaces dédiés à la formation sont constitués :

- d'une salle de 208,85 m²,
- d'une zone de stockage 14.30 m².

Capacité théorique d'accueil :

- Quartier maison d'arrêt : **95 places**
- Quartier centre de détention : **254 places**

Date de mise en service : 1991

Adresse postale : Centre pénitentiaire de Châteauroux
Le craquelin
BP 549
36021 Châteauroux cedex

Téléphone : 02.54.53.40.00 (standard)

Direction interrégionale : Dijon

Directrice de l'établissement : Séverine DUPART

Présentation de la maison centrale Saint Maur (lot 4)

La maison centrale de Saint Maur est située dans le département de l'Indre dans la région Centre-Val- de Loire.

Les espaces dédiés à la formation sont constitués d'un :

- espace pour la formation menuiserie : 326 m²,
- espace pour la formation métallerie : 287 m².

Des aménagements sont à prévoir avec l'établissement pour la formation en lien avec les espaces verts.

Capacité théorique d'accueil : **260 places**

Date de mise en service : 1975

Adresse postale : Bel air
36255 Saint-Maur Cedex

Téléphone : 02.54.08.29.00 (standard)

Direction interrégionale : Dijon

Directrice de l'établissement : Anne FAIVRE-LECADRE

Présentation de la maison d'arrêt de Tours (lot 5)

La maison d'arrêt de Tours est située dans le département de l'Indre-et-Loire dans la région Centre-Val de Loire.

L'espace dédié à la formation est constitué d'une salle de formation de 93 m² comprenant :

- Un bureau fermé pour le formateur,
- 10 tables de deux personnes avec 20 chaises minimum,
- un local de stockage de matériel de 6 m² pour les formations.

Capacité théorique d'accueil :

- Quartier maison d'arrêt pour hommes : 119
- Quartier mineurs hommes : 10

Date de mise en service : 1935

Adresse postale : 20, rue Henri Martin, BP.3413
37034 Tours Cedex

Téléphone : 02.47.60.12.80 (standard)

Direction interrégionale : Dijon

Directeur de l'établissement : Patrick VERVLY

Présentation de la maison d'arrêt de Blois (lot 6)

La maison d'arrêt de Blois est située dans le département du Loir-et-Cher dans la région Centre-Val de Loire.

L'espace dédié à la formation est constitué de 100 m² avec une zone de stockage de 10 m².

Capacité théorique d'accueil : **105 places**

Date de mise en service : 1943

Adresse postale : 25 rue Marcel Paul
41016 Blois Cedex

Téléphone : 02.54.55.37.00 (standard)

Direction interrégionale : Dijon – Grand centre

Directeur de l'établissement : Gérald PIDOUX

Présentation du centre pénitentiaire d'Orléans – Saran (lot 7)

Le centre pénitentiaire d'Orléans-Saran est situé dans le département du Loiret dans la région Centre-Val de Loire. C'est un établissement mixte comportant à la fois un quartier maison d'arrêt hommes, un quartier maison d'arrêt femme et un quartier centre de détention.

L'établissement encourage la mixité (hommes/femmes) au sein des formations professionnelles.

Les espaces dédiés à la formation professionnelle sont constitués à l'heure actuelle de 2 alvéoles au sein de la zone ateliers de l'établissement :

- une alvéole de 122 m² ;
- une alvéole de 154m² qui communique avec une salle de cours de 31 m².

Une 3e alvéole de 116 m² peut également être mise à disposition.

Pour les formations en lien avec les espaces verts, une zone neutre d'environ 2250 m² en herbe est à disposition.

Capacité théorique d'accueil :

- Quartier maison d'arrêt pour hommes : **443 places**
- Quartier centre de détention pour hommes : **217 places**
- Quartier maison d'arrêt pour femmes : **30 places**

Date de mise en service : 2014

Adresse postale : RD 702 Les Montaubans
4024, ancienne route de Chartres BP 40215
45770 Saran

Téléphone : 02.18.69.50.00 (standard)

Direction interrégionale : Dijon

Directeur de l'établissement : Danièle BOILLÉE

Annexe 2 : Programme de formation en milieu carcéral

DPT	Établissement	Public visé	Formation	Nombre de sessions par an (à titre indicatif)	Effectif prévisionnel
18	Maison d'arrêt de Bourges	Quartiers hommes majeurs et mineurs (prévenus et condamnés)	Prépa métiers du bâtiment (second œuvre)	1	10
			Acquérir un socle de compétences et de connaissances transverses	2	20
		Quartier femmes			15
TOTAL MAISON D'ARRÊT DE BOURGES (LOT 1)				3	45
28	Centre de détention de Châteaudun	Quartier hommes majeurs condamnés	Se former au métier de cuisinier (ère)*	1	12
			Se former au métier d'agent de restauration ⁶	1	12
			Se former au métier d'électricien d'équipement	1	13
			Se former au métier d'employé(e) commercial(e) en magasin	1	12
			Formation RAN/FLE/ALPHA	2	24
TOTAL CENTRE DE DÉTENTION DE CHÂTEAUDUN (LOT 2)				5	61

*⁶ Les formations se former au métier de cuisinier (ère) et agent de restauration pourront être proposée en alternance une année sur deux.

36	Centre pénitentiaire de Châteauroux	Quartiers maison d'arrêt (prévenus et condamnés) et centre de détention	Se former au métier d'agent(e) de propreté et d'hygiène	2	24
			Se former au métier d'agent magasinier	1	12
			Prépa métiers du bâtiment (second œuvre)	1	8
			Prépa métiers de la propreté	1	8
			Acquérir un socle de compétences et connaissances transverses	1	20
TOTAL CENTRE PÉNITENTIAIRE DE CHÂTEAUROUX (LOT 3)				6	70
36	Maison Centrale Saint Maur	hommes majeurs condamnés	Se former au métier de menuisier	1	10
			Se former au métier de métallier	1	10
			Prépa métiers entretien des espaces paysagers	1	10
TOTAL MAISON CENTRALE DE SAINT-MAUR (LOT 4)				5	30
37	Maison d'arrêt de Tours	Quartiers hommes majeurs et mineurs (prévenus et condamnés)	Prépa métiers du bâtiment (second œuvre)	1	10
			Prépa métiers logistique (métiers visés préparateur de commandes / agent magasinier)	1	10
			Acquérir un socle de compétences et de connaissances transverses	1	20
TOTAL MAISON D'ARRÊT DE TOURS (LOT 5)				3	40
41	Maison d'arrêt de Blois	Quartier hommes (prévenus et condamnés)	Acquérir un socle de compétences et connaissances transverses	1	20
TOTAL MAISON D'ARRÊT DE BLOIS (LOT 6)				1	20

45	Centre Pénitentiaire Orléans-Saran (CPOS)	Quartiers hommes maison d'arrêt et centre de détention et quartier femmes (mixité possible)	Se former au métier d'agent magasinier	1	12
			Se former au métier de préparateur de commandes en entrepôt	1	12
			Prépa métiers de la production horticole : horticulteur, maraicher...	1	10
			Se former au métier d'agent de propreté	1	12
			Découverte métiers secteurs porteurs (restauration, électricité, propreté)	1	12
			Prépa métiers de la fibre optique	1	10
			Acquérir un socle de compétences et connaissances transverses	1	20
TOTAL CENTRE PÉNITENTIAIRE D'ORLEANS-SARAN (LOT 7)			7	90	

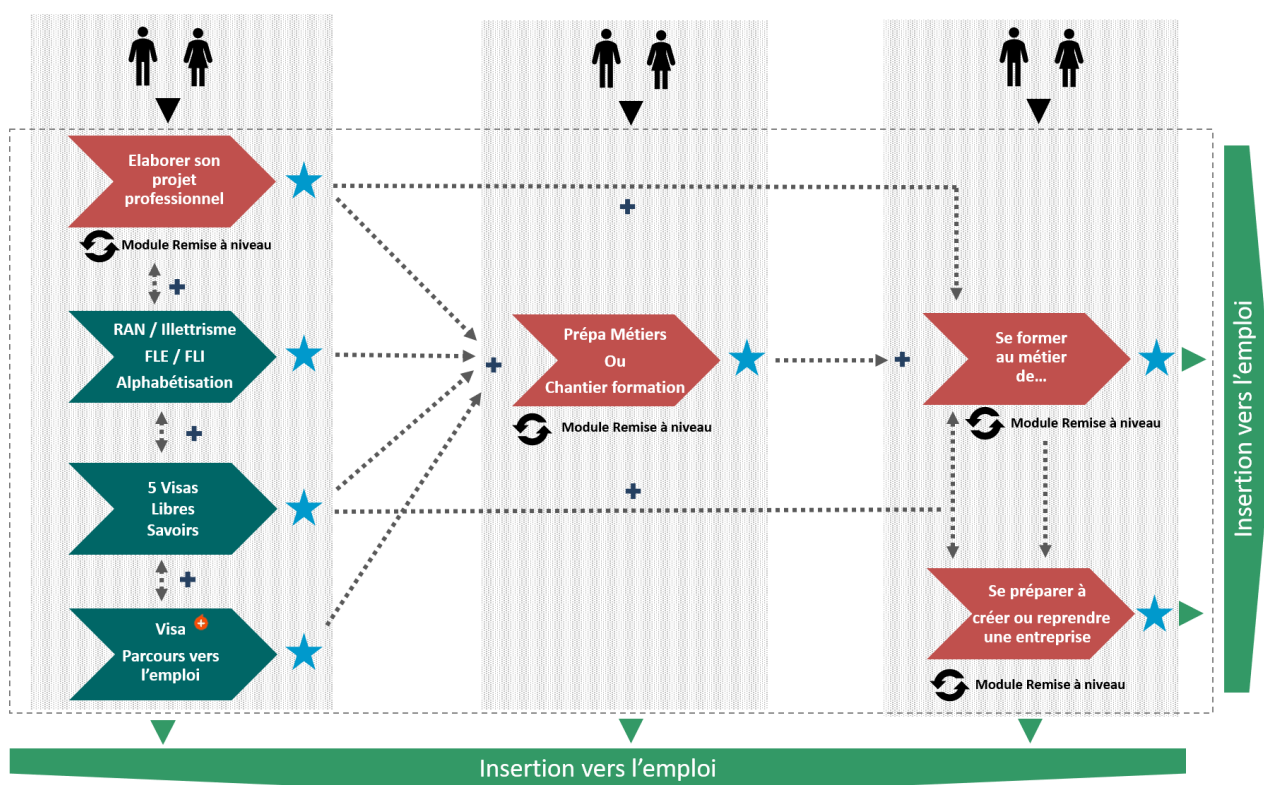
Annexe 3 : Programme régional de formation de droit commun (milieu ouvert)

Le Programme Régional de Formation comporte **différentes « portes d'entrées »** adaptées et adaptables aux situations individuelles **pour les personnes les plus éloignées de l'emploi**, qu'il s'agisse des Visas Libres Savoirs, des actions d'alphabétisation, de FLE/FLI ou de remise à niveau, du Visa « Parcours vers l'emploi » ou encore de la catégorie « Elaborer un projet professionnel » des Parcours Métiers.

Toujours en fonction des situations et des acquis individuels, **des entrées directes sur les différentes catégories d'action des Parcours Métiers sont également possibles**. Une remise à niveau peut également être déployée pour faciliter une entrée sereine en formation.

De plus, la Région encourage la construction de sessions et d'entrées par compétences permettant à tous les publics de les intégrer, quel que soit leur statut sur la base de financements complémentaires des OPCO et des entreprises pour les salariés.

L'ensemble de ces éléments sont schématisés ci-après :



Légende :



Module de Remise à niveau



Certification ou attestation de compétences

Annexe 4 : Référentiel CléA

Référentiel ajusté -applicable depuis le 1 ^{er} avril 2018			Conditions d'application de la règle des 75% pour chaque sous-domaine
	Résultats attendus observables et/ou mesurables	Critères d'évaluation	
Domaine 1 : Communiquer en français			
Sous-domaine 1.1 : Ecouter et comprendre			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire
1-1-1	Porter attention aux propos tenus.	Les informations essentielles (qui, quoi, où, quand, comment, combien, pourquoi) d'une situation simple décrite oralement sont comprises.	
1-1-2	Savoir poser une question pour comprendre.	La question posée oralement sollicite des informations complémentaires utiles à une meilleure compréhension.	
1.2 : S'exprimer à l'oral			Application normale de la règle des 75%
1-2-1	Exprimer un propos en utilisant le lexique professionnel approprié	Le propos exprimé utilise le lexique professionnel approprié.	
1-2-2	Répondre à une question à partir d'un exposé (oral ou écrit) simple.	La réponse à une question est appropriée, compréhensible, précise et formulée dans le registre de langue adapté.	
1-2-3	Argumenter son point de vue	Dans une situation de débat, l'argumentation est construite (sélection et classement des arguments).	
1-2-4	Débattre de manière constructive	Les techniques de communication sont adaptées : écoute, reformulation, relance, questionnement.	

1.3 : Lire			Application normale de la règle des 75%
1-3-1	Lire et comprendre un document usuel professionnel (lettres, consignes, notices...).	Après lecture d'un document professionnel, les informations communiquées sur celui-ci sont comprises.	
1-3-2	Identifier la nature et la fonction d'un document.	La nature et la fonction de chacun des documents sont précisément identifiées.	
1-3-3	Vérifier la conformité des informations d'un document par comparaison avec le document original.	Les erreurs sont repérées entre le document original et son double modifié.	
1-3-4	Utiliser les informations d'un tableau à double entrée	Les réponses apportées aux questions relatives à la lecture et compréhension d'un tableau à double entrée (de nombres ou de textes) sont exactes. Les informations contenues dans un tableau à double entrée sont correctement utilisées.	
1.4: Ecrire			Application normale de la règle des 75%
1-4-1	Produire un message en respectant la construction d'une phrase simple.	La formalisation écrite d'un message respecte la syntaxe (sujet, verbe, complément) d'une phrase simple.	
1-4-2	Rendre compte par écrit conformément à l'objectif visé (renseigner un formulaire administratif, rédiger un compte-rendu d'activité journalière).	Le document produit ou rempli est correct, conformément à l'objectif visé.	
1-4-3	Lister par écrit des anomalies dans un document professionnel.	Les anomalies d'un document professionnel sont repérées et notifiées par écrit.	
1-4-4	Récupérer l'essentiel d'un message en prise de notes.	Les informations essentielles (qui, quoi, où, quand, comment, combien, pourquoi) d'une situation communiquée (oralement ou par écrit) sont correctement retranscrites à l'écrit.	

1-4-5	Écrire un message en utilisant le vocabulaire professionnel.	Le vocabulaire professionnel utilisé correspond exactement à la situation professionnelle.	
1-4-6	Décrire par écrit une situation professionnelle, un objet, un problème.	La présentation écrite d'une situation professionnelle, d'un objet ou d'un problème est formalisée en des termes simples, en une description la plus complète, avec une orthographe et une syntaxe permettant sa compréhension par le lecteur.	
1.5 : Décrire – Formuler			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire
1-5-1	Transmettre une information, une consigne avec le vocabulaire approprié.	Une information ou une consigne est transmise sans être modifiée, ni interprétée, en utilisant le vocabulaire approprié.	
1-5-2	Décrire par oral une situation professionnelle, un objet, un problème.	La description orale d'une situation professionnelle, d'un objet, ou d'un problème simple est compréhensible, correctement construite avec un vocabulaire adapté.	
Domaine 2 : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique			
2.1 : Se repérer dans l'univers des nombres			Application normale de la règle des 75%
2-1-1	Réaliser les 4 opérations à la main ou avec une calculatrice	Le résultat d'un calcul simple réalisé à la main (nombres entiers) ou à la calculatrice (nombres décimaux) est exact.	
2-1-2	Compter, dénombrer.	Parmi un ensemble d'objets de nature et de quantité variables, le nombre exact d'objets de chaque catégorie est déterminé.	
2-1-3	Comparer, classer, sérier.	Une liste de nombres, classés par ordre croissant (du plus petit au plus grand), est exacte.	
2-1-4	Évaluer un ordre de grandeur	Des exemples d'ordre de grandeur (Centaine/millier/million/milliard, gramme / kilogramme / tonne, etc.) sont compris et expliqués.	

2-1-5	Utiliser les techniques élémentaires du calcul mental	Les techniques élémentaires du calcul mental sont utilisées pour effectuer correctement des opérations simples (multiplications ou divisions par 2 et 3, additions ou soustractions de deux nombres entiers inférieurs à 100, multiplications ou divisions de nombres décimaux ou entiers avec des nombres multiples de 10).	
2-1-6	Contrôler la cohérence des résultats obtenus	La valeur du résultat obtenu est logique vis-à-vis du calcul, des données de départ et du contexte. La cohérence des résultats obtenus est vérifiée.	
2-1-7	Réaliser un calcul proportionnel simple	Le principe de proportionnalité est compris et appliqué dans le cadre d'un calcul simple (application règle de 3 sur de petits nombres entiers, détermination d'un coefficient de proportionnalité).	
2.2 : Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations			50% de réponses pour valider, un critère obligatoire désigné
2-2-1	Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs des 4 opérations.	Le raisonnement choisi pour résoudre un problème utilise la ou les bonne(s) opération(s) : addition, soustraction, division, multiplication. Le calcul réalisé à partir de petits nombres entiers, simple ou combiné, produit un résultat exact.	Critère obligatoire
2-2-2	Comprendre et utiliser les pourcentages	L'identification d'un pourcentage (par exemple 10%; 0,1; 10/100) et sa signification sont maîtrisées ; son utilisation dans les calculs est adaptée, le résultat est exact.	
2.3 : Lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités			Application normale de la règle des 75%
2-3-1	Utiliser les unités de temps	La lecture de l'heure sur une pendule digitale ou à aiguille est correcte, les calculs (durée, conversion) sont exacts.	
2-3-2	Lire et comprendre un planning de travail	Un planning de travail est compris (identification d'horaires, calculs simples de durées).	

2-3-3	Renseigner correctement les horaires	Les horaires (ex : de travail) sont transcrits sans erreur dans un formulaire ou sur un planning.	
2-3-4	Utiliser les unités de mesures ainsi que les instruments de mesure.	Les 3 types d'unités de mesures (longueur, masse, capacité) ainsi que les instruments de mesure associés sont identifiés correctement. Les conversions effectuées (à l'aide d'un tableau de conversion) sont exactes.	
2-3-5	Utiliser et comprendre des tableaux, des diagrammes, des graphiques.	Le sens de lecture de tableaux, de diagrammes, ou de graphiques est identifié, la signification de leurs données est comprise. Les réponses aux questions relatives à ces représentations sont justes.	
2-3-6	Identifier les erreurs.	Le raisonnement choisi pour résoudre un problème utilise la ou les bonne(s) opération(s) : addition, soustraction, division, multiplication. Le calcul réalisé à partir de petits nombres entiers, simple ou combiné, produit un résultat exact.	
2-3-7	Effectuer des calculs simples de périmètres et surfaces (carré, rectangle, triangle, cercle), et volumes (cube, parallépipède rectangle, cylindre, sphère)	A partir de la formule, les calculs simples de périmètres, de surfaces et de volumes sont exacts.	
2.4 Se repérer dans l'espace			100% exigé pour valider le sous-domaine
2-4-1	Lire un plan, une carte, un schéma, et en extraire des informations utiles.	Les réponses aux questions relatives à la lecture et à la compréhension d'un plan, d'une carte ou d'un schéma sont justes. Les informations utiles en sont extraites.	
2.5 : Restituer oralement un raisonnement mathématique			66% de réponses pour valider, un critère obligatoire suggéré
2-5-1	Reformuler un calcul (opérations sur des nombres entiers) exposé par quelqu'un d'autre	La reformulation d'un calcul exposé par quelqu'un d'autre est adaptée et présente les différentes étapes de ce calcul en	

		reprenant les explications données sans interpréter, ni modifier.	
2-5-2	Transmettre ses calculs ou les calculs à effectuer (opérations sur des nombres entiers)	Les calculs à transmettre ou à effectuer sont restitués oralement dans un langage clair et précis.	
2-5-3	Employer un langage mathématique de base (vocabulaire courant pour les compétences mathématiques de CléA)	Le langage mathématique de base est compris et utilisé de manière adaptée.	Critère obligatoire
Domaine 3 : utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique			
3.1 : Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire
3-1-1	Repérer et nommer dans son environnement de travail les différents éléments liés à l'informatique : machines numériques, systèmes d'alarme, ordinateurs...	Les différents matériels informatiques dans l'environnement de travail sont identifiés et nommés. Les différents éléments de base du poste de travail informatique sont repérés et leurs fonctions décrites.	
3-1-2	Mettre un ordinateur en marche, utiliser un clavier, une souris	Le démarrage de l'ordinateur est effectué convenablement. La souris est utilisée correctement dans chacune de ses différentes fonctions (pointage, sélection, validation, glisser-déposer). Le clavier et la souris sont utilisés correctement dans leurs fonctions.	
3-1-3	Accéder aux fonctions de base : traitement de texte, messagerie électronique, navigation Internet	Les fonctionnalités de base de traitement de texte, messagerie électronique et navigation internet sont repérées et utilisées.	
3.2 : Saisir et mettre en forme du texte - Gérer des documents			Application normale de la règle des 75%

3-2-1	Comprendre la structure du document (par exemple pour une lettre : bloc adresse, date, objet, corps du texte, signature ; un message : adresse courriel, objet, corps du message, signature, une page internet : adresse, contenu, liens)	La structure du document est identifiée et comprise.	
3-2-2	Saisir et modifier un texte simple	Le texte simple est saisi correctement en respectant majuscules/minuscules, accentuation, chiffres, paragraphes. Les modifications sont appliquées correctement (insérer, supprimer, copier/coller, mise en forme des caractères).	
3-2-3	Créer, enregistrer, déplacer des fichiers simples	Les fichiers simples existants ou nouveaux sont ouverts correctement. Ils sont enregistrés et déplacés dans une arborescence cohérente.	
3-2-4	Renseigner un formulaire numérique	Le formulaire numérique est renseigné correctement.	
3-2-5	Savoir imprimer un document	L'imprimante est identifiée ; les paramètres d'impression sont réglés conformément aux attendus ; le document est imprimé correctement.	
3.3 : Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web			Application normale de la règle des 75%
3-3-1	Utiliser un navigateur pour accéder à Internet.	Le navigateur internet est ouvert puis utilisé correctement.	
3-3-2	Se repérer dans une page Web.	Les liens hypertextes et des zones interactives dans une page web sont identifiés correctement.	
3-3-3	Utiliser un moteur de recherche.	Le moteur de recherche est lancé et utilisé correctement.	
3-3-4	Effectuer une requête.	Des mots clés adaptés au thème de la recherche sont utilisés. La pertinence des informations obtenues est appréciée. La requête est ré évaluée si besoin.	

3-3-5	Analyser la nature des sites proposés par le moteur de recherche.	La nature des sites proposés (commercial, personnel, institutionnel) par le moteur de recherche est identifiée, comprise et explicitée correctement.	
3-3-6	Enregistrer les informations.	La sélection, la copie et l'enregistrement d'une image ou d'un texte ou d'un document sont réalisés correctement.	
3-3-7	Savoir trouver des services en ligne.	Les services en ligne appropriés sont identifiés. La pertinence du service en ligne repéré est évaluée.	
3-3-8	Identifier les sites pratiques ou d'informations, liés à l'environnement professionnel.	Des sites pratiques ou d'informations liés à l'environnement professionnel sont identifiés et trouvés.	
3.4 : Utiliser la fonction de messagerie			Application normale de la règle des 75%
3-4-1	Utiliser et gérer une messagerie et un fichier contacts sur un support numérique (ordinateur, smartphone, tablette, etc.)	La connexion et la déconnexion à une messagerie sont réussies. Les différents dossiers d'une boîte aux lettres sont repérés et explicités (messages envoyés, reçus, supprimés, boîte d'envoi, brouillons, courriers indésirables...). La recherche de contacts et création d'un nouveau contact sont effectives.	
3-4-2	Ouvrir et fermer un courriel ou un document attaché.	Le courriel ou le document attaché sont ouverts, lus puis fermés.	
3-4-3	Créer, écrire un courriel et l'envoyer.	Un nouveau message ou une réponse à un message est envoyé à un ou plusieurs destinataires. Le corps du message est saisi correctement.	
3-4-4	Ouvrir, insérer une pièce jointe.	La pièce jointe reçue est ouverte correctement. L'emplacement de la pièce à joindre est repéré ; elle est insérée correctement dans le message.	
Domaine 4 : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe			

4.1 : Respecter les règles de vie collective			Application normale de la règle des 75%
4-1-1	Identifier et appliquer les règles (règlement intérieur, procédures...).	Les règles mises à disposition sont identifiées. Leur reformulation est conforme aux attendus. Les enjeux de leur application sont explicités.	
4-1-2	Respecter les horaires, les rythmes de travail.	Les horaires et rythmes de travail sont identifiés et respectés. En cas d'aléas ou d'impossibilité de les appliquer, une information motivée est transmise.	
4-1-3	Mettre en pratique les principes de politesse et de respect des autres.	Les formules de base de politesse et une posture respectueuse sont utilisées.	
4-1-4	Avoir une tenue vestimentaire adaptée à l'activité et au contexte professionnel.	La tenue vestimentaire est conforme aux règles de sécurité et d'hygiène et adaptée à l'environnement professionnel de référence.	
4.2 : Travailler en équipe			50% de réponses pour valider, un critère obligatoire désigné
4-2-1	Comprendre les missions de chaque membre du groupe.	Les missions de chaque membre du groupe sont identifiées et peuvent être expliquées.	Critère obligatoire
4-2-2	Réaliser des actions en prenant en compte leur impact sur l'équipe.	L'impact de l'action réalisée sur celles menées par l'équipe est identifiée et adaptée.	
4.3 : Contribuer dans un groupe			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
4-3-1	Prendre en considération les différents points de vue.	Les différents points de vue sont pris en compte, leur reformulation en atteste.	

4-3-2	Apporter une contribution pour l'intérêt du groupe, dans le cadre de la mission à remplir.	Les objectifs de la mission sont intégrés et partagés. La contribution individuelle participe aux résultats collectifs attendus.	
4-3-3	S'impliquer dans des actions concrètes.	Des actions visibles, mesurables et quantifiables sont décrites et leurs moyens de mise en œuvre explicités.	
4.4 : Communiquer			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
4-4-1	Comprendre le périmètre et la place des interlocuteurs dans l'univers professionnel (collègues, hiérarchiques, clients...).	Les interlocuteurs (collègues, hiérarchiques, clients internes, externes.) sont identifiés selon leurs fonctions et missions.	
4-4-2	Communiquer en tenant compte des différents interlocuteurs.	L'expression écrite et orale est adaptée aux différents interlocuteurs ; le mode de communication le plus adapté est choisi.	
Domaine 5 : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel			
5.1 : Comprendre son environnement de travail			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
5-1-1	Analyser des situations simples, des relations, son environnement de travail.	Les caractéristiques de l'environnement de travail sont bien expliquées. L'analyse des situations est pertinente et complète.	
5-1-2	Solliciter une assistance.	Les personnes ressources à consulter sont identifiées et sont mises à contribution à bon escient.	
5-1-3	Rechercher, traiter, transmettre des informations techniques simples.	Les informations nécessaires sont recherchées et collectées, le choix des informations traitées est pertinent. Les messages transmis sont clairs et précis. Toutes les informations pertinentes sont transmises.	

5.2 : Réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet			Application normale de la règle des 75%
5-2-1	Mettre en œuvre une action: organiser son temps et planifier l'action	Les objectifs déterminés sont pertinents.	
5-2-2	- identifier les principales étapes, les méthodes de travail adaptées, à utiliser	Le plan d'action est clair et réaliste et les délais sont adaptés.	
5-2-3	- identifier les principales priorités	La démarche définie est adaptée à la nature de l'action ou du projet.	
5-2-4	- identifier les contraintes et difficultés	Les difficultés courantes sont correctement déterminées.	
5-2-5	Dresser oralement un bilan des résultats de l'action.	L'action ou le projet est mené à terme, les critères de réussite atteints sont explicités ou les écarts sont expliqués.	
5.3 : Prendre des initiatives et être force de proposition			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
5-3-1	Aller chercher des informations, consulter les ressources à disposition.	Les informations utiles à l'activité sont recherchées. Les dysfonctionnements ou erreurs simples, aléas sont correctement identifiés, expliqués et corrigés.	
5-3-2	Faire face à un aléa courant : - identifier un problème simple dysfonctionnement...);- mettre en place une solution adaptée à ses prérogatives.	Les problèmes courants sont identifiés, analysés. Des actions adaptées sont initiées (alerter le bon interlocuteur, corriger le dysfonctionnement...). Les délais de résolution sont pris en compte.	
5-3-3	Proposer des améliorations dans son champ d'activité.	Des exemples d'améliorations pouvant être apportées sont décrits.	

Domaine 6 : Apprendre à apprendre tout au long de sa vie

6.1 : Accumuler l'expérience et en tirer les leçons appropriées			Application normale de la règle des 75%
6-1-1	Identifier ses principaux atouts (connaissances, compétences, etc.) acquis de manière formelle et informelle et ses axes de progrès	Les atouts et axes de progrès sont identifiés.	
6-1-2	Comprendre la nécessité de son apprentissage.	La valeur ajoutée d'une démarche d'apprentissage et ses objectifs sont clairement appréhendés et compris.	
6-1-3	Illustrer ses points forts par des réalisations positives.	Les points forts sont identifiés et illustrés par des réalisations concrètes.	
6-1-4	Comprendre le contenu d'un CV pour savoir l'élaborer et le mettre à jour.	La structure générale d'un CV selon une liste d'informations pré-requises non exhaustives (professionnelles et personnelles) est explicitée.	
6-1-5	Formuler un projet professionnel réaliste.	Le projet professionnel est établi. Il est cohérent avec le profil de la personne.	
6.2 : Entretenir sa curiosité et sa motivation dans le champ professionnel			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
6-2-1	Repérer les sources d'information mobilisables au sein de son environnement.	En cohérence avec son projet, son métier et/ou son environnement, une liste des sites internet adéquats est établie. Les ressources mobilisables (personnes, lieux physiques, etc.) sont identifiées.	
6-2-2	Se renseigner sur les activités et les besoins de compétences associés à son projet professionnel.	Les informations en cohérence avec le projet professionnel sont extraites et sélectionnées. Les coordonnées associées éventuelles sont recensées pour établir un plan d'action : actions concrètes à mener.	

6.3 : Optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle)			Application normale de la règle des 75%
6-3-1	Faire le lien entre objectifs de formation et objectifs professionnels.	L'application des apprentissages dans les pratiques professionnelles est illustrée par des exemples concrets. Les besoins éventuels de formation en lien avec le projet professionnel sont identifiés.	
6-3-2	Se donner des exigences de qualité en termes de compétences à acquérir ou de formation.	Les exigences de qualité sont exprimées.	
6-3-3	Se concentrer dans la durée et stimuler sa mémoire (connaissance de quelques moyens appropriés favorisant ces dispositions).	Les messages clés sont identifiés après écoute d'un texte.	
6-3-4	A partir de ses objectifs d'apprentissage, identifier sa progression et ses acquisitions.	Un état des lieux retrace le parcours établi, depuis la situation de départ, les progrès réalisés et le chemin restant à parcourir. Des exemples concrets sont fournis.	
Domaine 7 : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires			
7.1 : Respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
7-1-1	Connaître et expliciter les consignes et pictogrammes de sécurité.	Les consignes de sécurité sont expliquées. Les pictogrammes de sécurité sont désignés selon leur signification.	
7-1-2	Appliquer un règlement, une procédure en matière d'hygiène, de sécurité, de qualité et d'environnement.	Les règles et procédures en matière d'hygiène, de sécurité, de qualité et de respect de l'environnement qui doivent être respectées sur le lieu de travail sont connues.	
7-1-3	Appliquer les règles de sécurité dans toute intervention.	Les attitudes et comportements adaptés à son environnement sont explicités.	

7.2 : Avoir les bons gestes et reflexes afin d'éviter les risques			Application normale de la règle des 75%
7-2-1	Maîtriser les automatismes gestuels du métier.	Expliciter les gestes à mettre en oeuvre pour éviter les risques.	
7-2-2	Adopter les gestes et postures adaptés aux différentes situations afin d'éviter les douleurs et ménager son corps.	Les gestes et postures à adopter sont connus et justifiés selon chaque situation, y compris pour déplacer des charges. Les risques et conséquences physiques sont connus.	
7-2-3	Se protéger avec les équipements adéquats et selon les règles transmises.	Les équipements de protection sont identifiés. Leur usage est justifié et conforme aux règles transmises.	
7-2-4	Connaître et appliquer les règles de déplacement de charges.	Connaître et appliquer les règles de déplacement de charges	
7-2-5	Identifier un dysfonctionnement dans son périmètre d'activité ainsi que les risques associés s'il y a lieu.	Des dysfonctionnements dans son périmètre d'activité sont identifiés et les risques encourus connus.	
7-2-6	Alerter les interlocuteurs concernés par les dysfonctionnements et les risques constatés.	Les interlocuteurs pertinents à alerter en cas de dysfonctionnements et de risques constatés sont identifiés. Les principales procédures d'alerte sont connues.	
7.3 : Connaître les principaux gestes de premiers secours			66% de réponses pour valider, un critère obligatoire désigné
7-3-1	Connaître les principaux reflexes de premiers secours (sécurisation du lieu de l'accident, appréciation de l'état de la/ les victime(s), appel des secours).	Les bons réflexes à appliquer dans une situation de danger sont explicités.	
7-3-2	Réagir de manière adaptée à une situation dangereuse.	Les situations dangereuses relatives à son activité sont identifiées et la chronologie des réflexes de premier secours appliqués est adaptée à des situations types.	

7-3-3	Identifier le bon interlocuteur à alerter selon les situations les plus courantes.	L'interlocuteur pertinent à alerter est identifié et contacté.	Critère obligatoire
7.4 : Contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie			Application normale de la règle des 75%
7-4-1	Appliquer les règles de gestion des déchets. Respecter les règles élémentaires de recyclage.	Les consignes requises par son activité, relatives à la gestion des déchets et au recyclage, sont connues et appliquées.	
7-4-2	Faire un usage optimal des installations et des équipements en termes d'économie d'énergie.	Les sources d'économies d'énergie pour les équipements/installations relatives à son activité sont connues. Les attitudes et comportements attendus sont mis en œuvre.	
7-4-3	Choisir et utiliser de manière adaptée les produits d'usage courant (papeterie, entretien...).	Des bons réflexes pour limiter la consommation des produits d'usage courants sont explicités.	
7-4-4	Proposer des actions de nature à favoriser le développement durable.	Des exemples d'actions visant à favoriser le développement durable sont donnés et justifiés.	

Annexe 5 : Règles sécuritaires en établissement pénitentiaire

CONTACTS AVEC LES DÉTENUS

Indépendamment des défenses résultant de la loi pénale, il est interdit aux agents des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et aux personnes ayant accès aux établissements pénitentiaires ([article D220 de procédure pénale](#)) :

- de se livrer à des actes de violence sur les détenus ;
- d'user, à leur égard, soit de dénominations injurieuses, soit de tutoiement, soit de langage grossier ou familier ;
- de fumer dans les lieux fermés et couverts affectés à un usage collectif, ou qui constituent des lieux de travail ;
- d'introduire ou de consommer des boissons alcoolisées dans ces établissements, à l'exception des logements des agents et des locaux affectés aux services de restauration et d'y paraître en état d'ébriété ;
- d'occuper sans autorisation les détenus pour leur service particulier ;
- de recevoir des détenus ou des personnes agissant pour eux aucun don ou avantage quelconque ;
- de se charger pour eux d'aucune commission ou d'acheter ou vendre quoi que ce soit pour le compte de ceux-ci ;
- de faciliter ou de tolérer toute transmission de correspondance, tous moyens de communication irrégulière des détenus entre eux ou avec le dehors, ainsi que toutes attributions d'objets quelconques hors des conditions et cas strictement prévus par le règlement ;
- d'agir de façon directe ou indirecte auprès des détenus pour influencer sur leurs moyens de défense et sur le choix de leur défenseur.

CONDITIONS D'ACCÈS AUX ÉTABLISSEMENTS

En vue de l'obtention des autorisations d'accès, les organismes devant intervenir dans l'établissement devront adresser au chef d'établissement, au minimum 15 jours avant le début des prestations, une liste nominative de toutes les personnes appelées à travailler sur le site ou à y pénétrer.

À l'entrée, la pièce d'identité sera déposée à la porte et sera rendue au moment de la sortie. Sauf dispositions contraires de l'établissement, un laissez-passer pour organismes intervenant ponctuellement sera donné en échange. Il sera à remettre à chaque sortie.

Toute personne entrant dans l'établissement sera soumise au contrôle d'un portique de détection.

Il est interdit à toute personne pénétrant dans un établissement pénitentiaire de garder sur elle un téléphone portable, ou un appareil récepteur de messages alphanumériques. Tous les véhicules des entreprises ou toutes personnes qui se présenteront à l'entrée de l'établissement, sans que les responsables de l'établissement en soient avertis, ne seront pas autorisés à pénétrer à l'intérieur de l'établissement.

Le titulaire prendra ses dispositions pour avertir ses sous-traitants éventuels. Il ne pourra pas prétendre à des indemnités ou à des compensations pour les retards que cette situation pourrait engendrer.

Annexe 6 : Référentiel National Qualité RNQ – Qualiopi

La labellisation Qualiopi est obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2022.

Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/6/6/2019-565/jo/texte				
Critère 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus				
(L. 6313-1-1)	(L. 6313-1-2)	(L. 6313-1-3)	L. 6313-1-4)	Indicateurs d'appréciation
Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	
X	X	X	X	1) Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.
X	X	X	X	2) Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
Indicateur spécifique d'appréciation				
X		X	X	3) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.
Critère 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations				
Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	4) Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné (s).
X	X	X	X	5) Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
X	X	X	X	6) Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
Indicateurs spécifiques d'appréciation				

X			X	7) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.
X			X	8) Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

Critère 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre

Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	9) Le prestataire informe les publics bénéficiaires sur les conditions de déroulement de la prestation.
X	X	X	X	10) Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.
X	X	X	X	11) Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.
X	X	X	X	12) Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.

Indicateurs spécifiques d'appréciation

X			X	13) Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.
			X	14) Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.
			X	15) Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
X		X	X	16) Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.

Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre

Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
---------------------	----------------------	-----	---------------	----------------------------

X	X	X	X	17) Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques ...).
X	X	X	X	18) Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux ...).
X	X	X	X	19) Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.
Indicateur spécifique d'appréciation				
			X	20) Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.
Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations				
Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	21) Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ ou externes, adaptées aux prestations.
X	X	X	X	22) Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.
Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel				
Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	23) Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.
X	X	X	X	24) Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.
X	X	X	X	25) Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.
X	X	X	X	26) Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/ former ou orienter les publics en situation de handicap.
X	X	X	X	27) Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.

Indicateurs spécifiques d'appréciation				
X			X	28) Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
			X	29) Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.
Critère 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées				
Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	30) Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.
X	X	X	X	31) Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.
X	X	X	X	32) Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

Annexe 7 : Décret no 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue

La labellisation Qualiopi est obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2022. Dans l'intervalle, pour les organismes de formation, non détenteur du label Qualiopi, il est attendu que du 1^{er} avril au 31 décembre 2021, les candidats se conforment à minima aux exigences des critères du DATADOCK.

1^{er} juillet 2015 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 17 sur 86

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue

NOR : ETSD1506316D

Publics concernés : les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-1, les organismes paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6333-1, l'Etat, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1.

Objet : détermination des critères permettant de s'assurer de la qualité des actions de formation.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions du I de l'article 1^{er} qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Notice : ce décret a pour objet de préciser les critères que doivent prendre en compte les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) mentionnés à l'article L. 6332-1, les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (OPACIF) mentionnés à l'article L. 6333-1, l'Etat, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue, afin de s'assurer de la qualité de cette action.

Il précise notamment le rôle du CNEFOP dans l'amélioration des démarches de certification de la qualité et prévoit que les organismes financeurs de formation doivent mettre à disposition des organismes de formation, des entreprises et du public, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées.

Références : le présent décret est pris pour l'application de l'article 8 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6316-1 et L. 6332-6 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 10 février 2015 ;
Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 7 mai 2015 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – I. – Le titre F du livre III de la sixième partie du code du travail est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

* CHAPITRE VI

* *Qualité des actions de la formation professionnelle continue*

« Art. R. 6316-1. – Les critères mentionnés à l'article L. 6316-1 sont :

- « 1^o L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- « 2^o L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- « 3^o L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- « 4^o La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- « 5^o Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- « 6^o La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

« Les organismes financeurs s'assurent en outre du respect des dispositions des articles L. 6352-3 à L. 6352-5, L. 6353-1, L. 6353-8 et L. 6353-9.

« **Art. R. 6316-2.** – Les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 inscrivent sur un catalogue de référence les prestataires de formation qui remplissent les conditions définies à l'article R. 6316-1 :

« 1^o Soit dans le cadre de leurs procédures internes d'évaluation ;

« 2^o Soit par la vérification que le prestataire bénéficie d'une certification ou d'un label au sens de l'article R. 6316-3.

« Ce catalogue est mis à la disposition du public par chacun de ces organismes.

« **Art. R. 6316-3.** – Les certifications ou labels dont les exigences sont conformes aux critères mentionnés à l'article R. 6316-1 sont inscrits sur une liste établie par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle selon des modalités qu'il détermine.

« Cette liste est mise à la disposition du public.

« **Art. R. 6316-4.** – Les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 veillent à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

« **Art. R. 6316-5.** – Les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 mettent à disposition des organismes de formation, des entreprises et du public, selon des modalités qu'ils déterminent, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées. »

II. – L'article R. 6123-1-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il favorise l'amélioration et la promotion des démarches de certification qualité, notamment sur la base du rapport mentionné à l'alinéa précédent. »

Art. 2. – La sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre III du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1^o A l'article R. 6332-24, après les mots : « un employeur » sont insérés les mots : « ou un prestataire de formation » ;

2^o A l'article R. 6332-25, les mots : « l'assiduité du stagiaire des stagiaires » sont remplacés par les mots : « l'assiduité du stagiaire » ;

3^o Après l'article R. 6332-26, il est inséré un article R. 6332-26-1 ainsi rédigé :

« **Art. R. 6332-26-1.** – Pour remplir leurs missions prévues respectivement au 4^o de l'article L. 6332-1-1 et au 5^o de l'article L. 6333-3, les organismes paritaires agréés concernés s'assurent de l'exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service fait selon des modalités qu'ils déterminent.

« En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action, l'organisme paritaire sollicite auprès de l'employeur ou du prestataire de formation tout document complémentaire à ceux mentionnés aux articles R. 6332-25 et R. 6332-26 pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

« Le défaut de justification constitue, après que l'employeur ou l'organisme de formation a été appelé à s'expliquer, un motif de refus de prise en charge ou de non-paiement des frais de formation au sens des articles R. 6332-24 et R. 6332-25. Ces organismes paritaires effectuent tout signalement utile et étayé auprès des services de l'Etat chargés du contrôle de la formation professionnelle. » ;

4^o La première phrase du second alinéa de l'article R. 6332-31 est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« L'état est accompagné d'une note présentant les principales orientations de l'activité de l'organisme et d'un document, élaboré par l'organisme, concernant l'évolution des charges et l'organisation du contrôle interne. Le commissaire aux comptes présente, dans un rapport, ses observations sur ce dernier document. »

Art. 3. – A l'article R. 6333-8 du code du travail, après les mots : « Les dispositions prévues par les articles R. 6332-18 à R. 6332-22 » sont insérés les mots : « et R. 6332-38 à R. 6332-42 ».

Art. 4. – Les dispositions prévues au I de l'article 1^{er} du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Art. 5. – Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 juin 2015.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
FRANÇOIS REBSAMEN

Annexe 8 : glossaire

Juge d'application des peines

Le juge de l'application des peines (JAP) est un magistrat du siège du tribunal de grande instance compétent pour « fixer les principales modalités de l'exécution des peines privatives de liberté ou de certaines peines restrictives de liberté, en orientant et en contrôlant les conditions de leur application » (article 712-1 du code de procédure pénale).

Le JAP est chargé de déterminer les modalités du traitement pénitentiaire de chaque condamné : il peut ainsi ordonner, modifier, ajourner ou révoquer les mesures de sursis avec mise à l'épreuve, de permission de sortie, d'aménagement de peine (semi-liberté, surveillance électronique, libération conditionnelle, etc.). Il possède une compétence territoriale qui s'étend aux établissements pénitentiaires se situant dans le ressort de son TGI, ainsi qu'aux condamnés en milieu ouvert résidant habituellement dans ce ressort.

Pour assurer ces diverses missions, le juge de l'application des peines peut procéder, sur l'ensemble du territoire national, à des actes d'enquête et mandater des travailleurs sociaux. Il a également la possibilité de décerner des mandats (d'amener ou d'arrêter), afin de s'assurer de la présence d'un condamné qui ne respecterait pas ses obligations ou serait en fuite.

Il est assisté dans sa mission par le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et par la commission d'application des peines qu'il préside et dont le procureur de la République et le chef d'établissement pénitentiaire sont membres de droit. La plupart de ses décisions sont rendues à juge unique, mais l'aménagement des peines les plus lourdes relève de la compétence d'un tribunal d'application des peines composé de trois JAP.

Mission Locale

Au travers du partenariat instauré entre les Missions Locales et l'administration pénitentiaire, les référents justice des Missions locales interviennent en milieu ouvert et en milieu fermé dans les établissements pénitentiaires pour le suivi des jeunes de moins de 26 ans.

La mission locale intervient dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes dans tous les domaines : orientation, formation, emploi, logement, santé, mobilité, citoyenneté, sports, loisirs, culture et d'accompagnement pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle

Parcours d'exécution des peines (PEP)

Le parcours d'exécution de peine est un dispositif qui permet de suivre régulièrement le détenu durant son parcours carcéral afin de l'aider à mieux investir ce temps de détention à la préparation de sa sortie.

La législation pénale prévoit l'individualisation des peines en milieu fermé. L'exécution de cette peine tient compte de la personnalité, du comportement et des possibilités de réinsertion du détenu.

Le PEP implique les différents professionnels de l'établissement (administration pénitentiaire, personnel de santé, personnel de l'éducation nationale, la formation professionnelle, etc.). Il vise à donner plus de sens à la peine privative de liberté, en impliquant le détenu dans la gestion de son temps en détention en vue d'une réinsertion à sa sortie.

Le temps de détention doit permettre le maintien des acquis sociaux et professionnels et constituer un temps permettant l'accès à de nouveaux savoirs et savoir-faire adaptés aux exigences du monde professionnel.

Le PEP permet également d'apporter des éléments objectifs d'appréciation au juge lorsqu'une demande d'aménagement de peine est effectuée par le détenu (libération conditionnelle, permission de sortie, placement à l'extérieur, semi-liberté, surveillance électronique, etc.)

Un bilan régulier est fait avec le détenu, et les instances judiciaires sont informées de l'évolution de la situation de chaque personne détenue, afin d'être éclairées dans leurs prises de décision.

L'élaboration du parcours d'exécution de peine permet de responsabiliser la personne condamnée, de limiter les effets désocialisants de l'incarcération, d'assurer une progressivité dans l'exécution de la peine et de permettre une continuité du suivi des personnes.

Pôle emploi

Les personnes détenues peuvent demander à s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi non disponibles immédiatement.

Pour cela, trois conditions :

- un jugement a été prononcé de manière définitive,
- posséder une pièce d'identité permettant de faire l'inscription à Pôle emploi,
- être à 6 mois ou moins de la libération ou dans les temps pour bénéficier d'un aménagement de peine.

Pour être suivie par Pôle emploi, la personne doit en faire la demande au service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) qui évalue la situation pénale et administrative.

Un conseiller Pôle emploi spécialisé Justice pourra le recevoir sur le lieu de sa détention afin de l'inscrire à Pôle emploi et ainsi l'accompagner dans son projet professionnel (emploi, formation, création entreprise, insertion par l'activité économique...). Cet accompagnement professionnel permet de présenter au référent du service pénitentiaire d'insertion et de probation un projet de réinsertion professionnelle pour préparer la libération ou une demande d'aménagement de peine. Dans ce dernier cas, le projet est soumis à la décision du juge d'application des peines lors d'un débat contradictoire.

Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle (PPAIP)

Le Programme d'Accompagnement à L'Insertion Professionnelle des établissements pénitentiaires s'inscrit dans l'objectif de réinsertion sociale des détenus. Ce dispositif a pour objectif d'amener le bénéficiaire, ayant un besoin d'orientation ou de réorientation professionnelle, à définir un projet professionnel réaliste et réalisable. Il doit permettre de définir, consolider et sécuriser le projet professionnel intra et/ou extra-muros.

La prescription vers l'un des quatre axes est effectuée par le service pénitentiaire d'insertion et de probation :

- Axe 1 : personnes présentant un projet d'insertion professionnelle déterminé et clair (maximum 3 heures par personne) ;

- Axe 2 : personnes présentant un projet d'insertion professionnelle nécessitant d'être clarifié (maximum 13 heures par personne) ;
- Axe 3 : personnes sans projet professionnel, y compris personnes ne pouvant plus exercer leur métier précédent (maximum 25 heures par personne) ;
- Axe 4 : accompagnement vers l'emploi, des personnes placées sous main de justice, qu'elles sortent ou non de détention (maximum 25 heures par personne).

L'axe 4 peut être réalisé en milieu ouvert.

Ce dispositif est financé par l'administration pénitentiaire dans le cadre d'un marché public.

Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP)

Le service pénitentiaire d'insertion et de probation est un service à compétence départementale. Il intervient à la fois en milieu ouvert et en milieu fermé, auprès des personnes incarcérées (prévenues ou condamnées) et sur saisine des autorités judiciaires pour les mesures alternatives aux poursuites.

La mission essentielle des SPIP est la prévention de la récidive à travers :

- - l'aide à la décision judiciaire et l'individualisation des peines
- - la lutte contre la désocialisation
- - la (ré)insertion des personnes placées sous main de justice
- - le suivi et le contrôle de leurs obligations.

Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) accompagnent les personnes détenues dans le cadre d'un parcours d'exécution des peines (PEP). Ils proposent des mesures d'aménagement de peine au juge de l'application des peines, en fonction de la situation du condamné, et ils aident à la préparation à la sortie de prison : il s'agit de faciliter l'accès des personnes incarcérées aux dispositifs d'insertion et de droit commun (logement, soin, formation, travail...).

Unité pédagogique interrégionale de Dijon (Régions Bourgogne Franche Comté et Centre-Val de Loire) de l'Éducation Nationale

Les missions de l'unité pédagogique interrégionale de Dijon :

- Assurer la prise en charge de l'illettrisme ; évaluer les acquis, offrir et adapter des parcours scolaires de formation ;
- Accorder une priorité aux mineurs, aux majeurs de moins de 25 ans, et aux personnes repérées comme ne maîtrisant pas les compétences fondamentales (lecture, écriture, calcul) ou la langue française ;
- Attester ou valider les acquis en formation ;
- Ouvrir aux activités culturelles et aux nouvelles technologies ;
- Développer le partenariat avec les services pénitentiaires et les acteurs de l'insertion.

Unité Locale d'Enseignement (ULE)

Présente dans chaque établissement pénitentiaire, elle est chargée de mettre en place l'offre d'enseignement en adéquation avec la politique interrégionale.

Le programme mis en œuvre est adapté au public et aux spécificités de chaque établissement.

Annexe 9 : prévisionnel offre de formation unités locales d'enseignement

PREVISIONNEL OFFRE DE FORMATION 2020/2021

UPI DUON

GENERAL

PARCOURS	MA BLOIS		MA BOURGES		CD CHATEAUDUN		CP CHATEAUROUX		CPOS *		MC SAINT MAUR		MA TOURS	
	PREV HORAIRE ANNUEL	% de l'offre globale	PREV HORAIRE ANNUEL	% de l'offre globale	PREV HORAIRE ANNUEL	% de l'offre globale	PREV HORAIRE ANNUEL	% de l'offre globale	PREV HORAIRE ANNUEL	% de l'offre globale	PREV HORAIRE ANNUEL	% de l'offre globale	PREV HORAIRE ANNUEL	% de l'offre globale
Parcours Formation Niveau I (FLE)	72	5,80%	108	7,89%	342	15,08%	216	8,40%			288	13,11%	180	13,55%
Parcours Formation Niveau I (Illétrisme / Alpha)	108	8,70%	288	21,04%	306	13,49%	648	25,21%			216	9,84%	240	18,07%
Parcours Formation Niveau II (CFG)	486	39,13%	153	11,18%	216	9,52%	216	8,40%			216	9,84%	180	13,55%
Parcours Formation Niveau III (CAP, DNB)	288	23,19%	417	30,46%	540	23,81%	706	27,47%			828	37,70%	294	22,14%
Parcours formations multi-niveaux infra Niveau III	54	0,043478261	0	0,00%	36	1,59%		0			144	6,56%	0	0,00%
Parcours formations multi-niveaux Niveau III et +	36	0,028985507	0	0,00%		0,00%		0			0	0,00%		0,00%
Parcours Formation Niveau IV (DAEU / BAC)	0	0,00%	0	0,00%	270	11,90%	240	9,34%			288	13,11%	314	23,64%
Parcours Formation Niveau SUP (BTS, licence.....)	0	0,00%	0	0,00%	54	2,38%	144	5,60%			36	1,64%	0	0,00%
Parcours formation compétences numériques	198	15,94%	102	7,45%	144	6,35%	96	3,74%			72	3,28%	120	9,04%
Parcours ouverture culturelle	0	0,00%	88	6,43%	234	10,32%	208	8,09%			108	4,92%	0	0,00%
Parcours citoyenneté	0	0,00%	213	15,56%	126	5,56%	96	3,74%				0,00%		0,00%

* l'offre de formation du Centre Pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS) est en cours de finalisation.