



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 DE FORMATIONS

Cahier des Clauses Techniques de l'Accord-Cadre (commun à tous les lots)



MINISTÈRE DU TRAVAIL

HAUT-COMMISSARIAT
AUX COMPÉTENCES
ET À L'INCLUSION
PAR L'EMPLOI



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE ET ENJEUX	4
2	OBJET DU MARCHÉ	5
2.1	LE CONTEXTE D'ACHAT DE FORMATIONS DANS LES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	5
2.2	LE PUBLIC CIBLE	5
2.3	PERIMETRE	6
2.4	LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION	6
2.5	LE LIEN AVEC LES DIFFERENTS PARTENAIRES	6
3	PRÉSENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION	7
3.1	UNE OFFRE EN COHERENCE ET EN ARTICULATION AVEC LE PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION EN MILIEU OUVERT	7
3.2	L'APPROCHE COMPETENCES ET LA LOGIQUE DE PARCOURS	8
3.3	LA PRESENTATION DES CATEGORIES D'ACTIONS	8
3.4	L'ARTICULATION ENTRE LES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'UNITE LOCALE D'ENSEIGNEMENT	9
3.5	LA DUREE ET LE RYTHME	10
4	LE RECRUTEMENT DES STAGIAIRES	10
4.1	LES SPECIFICITES DU RECRUTEMENT EN ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	10
4.2	LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT	11
4.2.1	<i>La communication globale afférente aux formations à venir en lien avec le Référent Local de Formation Professionnelle</i>	12
4.2.2	<i>L'organisation des réunions d'information auprès du public</i>	12
4.2.3	<i>Le positionnement des stagiaires</i>	13
4.2.4	<i>La validation des candidatures en Commission Pluridisciplinaire Unique</i>	13
4.3	LA REMUNERATION DES STAGIAIRES	14
5	L'ORGANISATION DE LA FORMATION	14
5.1	LE SIGNALEMENT DES INCIDENTS	14
5.2	LES MOYENS MATERIELS	14
5.3	LES PERIODES EN MILIEU OUVERT	15
5.4	L'EQUIPE PEDAGOGIQUE	16
5.5	L'ORGANISATION ET LES MODALITES DE FORMATIONS	16
5.6	LE LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES	17
5.7	L'EVALUATION, LA CAPITALISATION ET L'ATTESTATION DES COMPETENCES	18
6	L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES	19
6.1	LE REFERENT DE PARCOURS	19
6.2	L'ACCOMPAGNEMENT DES BENEFICIAIRES DANS LEUR POURSUITE DE PARCOURS	20
7	ÉVALUATION, QUALITÉ ET AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ	21
7.1	LE REFERENTIEL NATIONAL QUALITE ET LA CERTIFICATION QUALIOPI	21
7.2	LES MODALITES D'EVALUATION DES ACTIONS ET L'ANALYSE DES RESULTATS	22
7.3	L'ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION POUR UNE AMELIORATION CONTINUE	23
8	ANNEXES	25
	ANNEXE 1 : PRESENTATION DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	25
	ANNEXE 2 : LISTE RECAPITULATIVE DES LOTS	29

ANNEXE 3 : FICHES DESCRIPTIVES DES ACTIONS DE FORMATIONS – LOT 1 MAISON D’ARRET DE BOURGES	32
ANNEXE 4 : FICHES DESCRIPTIVES DES ACTIONS DE FORMATIONS – LOT 2 CENTRE DE DETENTION DE CHATEAUDUN.....	36
ANNEXE 5 : FICHES DESCRIPTIVES DES ACTIONS DE FORMATIONS – LOT 3 CENTRE PENITENTIAIRE DE CHATEAUROUX.....	47
ANNEXE 6 : FICHES DESCRIPTIVES DES ACTIONS DE FORMATIONS – LOT 4 MAISON CENTRALE DE SAINT-MAUR	57
ANNEXE 7 : FICHES DESCRIPTIVES DES ACTIONS DE FORMATIONS – LOT 5 MAISON D’ARRET DE TOURS	63
ANNEXE 8 : FICHES DESCRIPTIVES DES ACTIONS DE FORMATIONS – LOT 6 MAISON D’ARRET DE BLOIS.....	69
ANNEXE 9 : FICHES DESCRIPTIVES DES ACTIONS DE FORMATIONS – LOT 7 CENTRE PENITENTIAIRE D’ORLEANS-SARAN.....	71
ANNEXE 10 : L’ORGANISATION DISCIPLINAIRE ET L’ORGANISATION MODULAIRE.....	88
ANNEXE 11 : PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION DE DROIT COMMUN (MILIEU OUVERT).....	89
ANNEXE 12 : LES REGLES SECURITAIRES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	90
ANNEXE 13 : REFERENTIEL NATIONAL QUALITE (RNQ) – QUALIOP1.....	91
ANNEXE 14 : GLOSSAIRE	95
ANNEXE 15 : PREVISIONNEL OFFRE DE FORMATION UNITES LOCALES D’ENSEIGNEMENT.....	99

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 la formation professionnelle des personnes placées sous main de justice effectuant leur peine en milieu fermé, au sein de l'un des 7 établissements pénitentiaires de la Région Centre-Val de Loire.

Les actions de formation professionnelle s'inscrivent dans le cadre du projet d'exécution de peine des personnes détenues ¹. 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 (formation ouverte à distance, supports pédagogiques numériques, etc.), le développement d'actions débutant en détention et se poursuivant post détention pour

¹ Le projet d'exécution de peine est présenté dans l'annexe 13

faciliter la transition entre le dedans et le dehors et les évolutions législatives en matière de réforme de la justice². Cela suppose de poursuivre et de renforcer le partenariat entre la Région et l'administration pénitentiaire.

2 OBJET DU MARCHÉ

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 l'administration pénitentiaire.

La Direction de l'administration Pénitentiaire met à disposition de l'organisme de formation les espaces dédiés à la formation, plateaux techniques et matériels présents dans les établissements pénitentiaires.

Pour des actions très spécifiques, et lorsque cela est précisé dans les fiches actions, il pourra être demandé à l'organisme de formation de :

- mobiliser ses équipements et matériels au sein de l'établissement pénitentiaire ;
- prévoir l'organisation de périodes en milieu ouvert, pendant le temps de formation. Les stagiaires devront bénéficier d'une permission de sortie sur décision du juge d'application des peines.

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.**

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

Les **personnes détenues non qualifiées** (de niveau scolaire infra 4 : niveau 4 non obtenu ou caduque) **et les plus éloignées de l'emploi** doivent constituer le public prioritaire des actions de formation. En effet, au niveau national, 10 % des personnes détenues sont en situation d'illettrisme et 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

² [Loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de la réforme pour la justice](#)

déplacer, rupture des liens familiaux...). Il peine à s'engager dans des parcours de formation longs.

Pour lever les freins identifiés, l'organisme de formation retenu veillera à **adapter ses formations** (contenu, durée, pédagogie...) aux caractéristiques spécifiques du public et à **mobiliser les partenaires ressources** (service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, unité locale d'enseignement...) aux différentes étapes du processus de formation.

2.3 Périmètre

Ces actions de formation professionnelle sont à mettre en œuvre au sein des **7 établissements pénitentiaires de la Région Centre-Val de Loire** pour un montant total prévisionnel annuel d'environ **1 200 000 €** (intégrant les frais pédagogiques, hors dépenses de rémunération des stagiaires) dont 350 000 € dans le cadre des fonds du PACTE régional d'investissement dans les compétences (2019-2022).

La décomposition des lots est présentée dans l'annexe 2 et les fiches descriptives des actions de formations visées dans les annexes 3 à 9. Le nombre de sessions, de places et d'heures est donné à titre indicatif ; celui-ci pourra être amené à évoluer en fonction des besoins de formation dans les établissements pénitentiaires et au regard du budget voté annuellement par la Région.

Des périodes de formation à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire, en milieu ouvert, pourront être organisées par l'organisme de formation, pour les actions de formation le prévoyant et sur décision d'attribution d'une permission de sortie par le Juge de l'application des peines (JAP).

2.4 La construction de l'offre de formation

La construction de cette nouvelle offre de formation a été **menée de manière concertée** par la Région avec les différents partenaires.

Le **recensement des besoins** a été réalisé **par établissement** lors des commissions locales de formation professionnelle. Cette instance réunit : la Région, la direction de l'établissement, la direction interrégionale des services pénitentiaires, le service pénitentiaire 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 tient compte d'une part des contraintes liées au contexte carcéral, notamment en matière de sécurité et d'autre part des besoins et spécificités des publics, des espaces de formation et de mise en application, des logiques de parcours et des besoins en termes de 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 dans chaque établissement.

2.5 Le lien avec les différents partenaires

La mise en place des formations, leur déroulement et leur suivi nécessitent un partenariat étroit et permanent avec l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle et l'insertion des personnes détenues :

- **l'administration pénitentiaire** : la direction de l'établissement, le référent local de la formation professionnelle (RLFP), le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) ;
- **l'Unité Locale d'Enseignement (ULE)** ;
- **les partenaires locaux de l'accompagnement** : Pôle emploi, Mission Locale, référents du programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle (PPAIP)... ;
- **les partenaires associatifs ou économiques locaux** (structures d'insertion par l'activité économique...).

Le titulaire **développe son partenariat en direction de tout acteur qu'il juge pertinent** de solliciter afin de permettre **l'insertion durable du public visé** par le présent marché.

En lien avec le référent local de la formation professionnelle de l'établissement, l'organisme de formation a pour mission **d'organiser la communication et la coordination avec les différents acteurs** pour assurer la bonne mise en œuvre des actions de formation professionnelle au sein de l'établissement.

3 PRÉSENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

3.1 Une offre en cohérence et en articulation avec le programme régional de formation en milieu ouvert

Cette nouvelle offre a été pensée en **cohérence et en articulation avec le programme régional de formation en milieu ouvert** (catégories d'actions, logique de parcours, contenu, approche par les compétences, démarche de reconnaissance des compétences, modularisation de l'offre de formation) afin de **sécuriser les parcours en favorisant la certification par étape et partielle** (CléA, blocs de compétences, habilitations...) pour faciliter la qualification des publics et cela, quelle que soit la voie d'accès (formation ou validation des acquis de l'expérience).

La **nature des besoins en formation** et la **durée des actions** proposées sont **différenciées selon le type d'établissement** pour tenir compte des spécificités de chacun.

Les formations mises en œuvre dans les **centres de détention et la maison centrale** sont d'une durée plus longue et servent à **maintenir la dynamique de (ré)insertion professionnelle tout au long de la détention**. Lorsque cela est possible, elles sont articulées à la possibilité d'un travail en atelier à l'issue de la formation.

Les formations déployées au sein des maisons d'arrêt ont, quant à elles, une durée plus courte. Elles visent à **faciliter l'insertion professionnelle à la sortie de la détention** avec l'acquisition de connaissances et de compétences transverses ou de savoir-faire rapidement mobilisables dans les entreprises.

3.2 L'approche compétences et la logique de parcours

Centrée sur l'activité et les compétences mobilisées pour réaliser l'activité, cette approche et cette entrée par les compétences apportent une réponse formation plus réactive, plus transversale et donc plus transférable que la seule approche « métier ». Elles permettent **d'outiller les bénéficiaires dans la construction de leur parcours de formation ou professionnel tout au long de la vie**. Fort de ce constat, la formation doit s'envisager non plus comme une action unique, mais comme une composante d'un parcours.

L'approche compétences et la logique de parcours contribuent à sécuriser l'insertion durable des publics et à former de manière plus adéquate aux besoins des entreprises.

Optimiser la logique de parcours passe par :

- **un accompagnement au plus près de l'individu** en tenant compte de ses difficultés et en tissant les liens suffisants avec les partenaires et les entreprises pour faciliter les suites de parcours et l'insertion post détention ;
- **une démarche continue de reconnaissance des compétences et des savoirs acquis de l'expérience ou de la formation**.

De plus, la Région encourage la construction d'entrées par compétence permettant à tous les publics de les intégrer.

Les poursuites de parcours peuvent s'envisager de plusieurs manières pour les personnes détenues :

- **en milieu fermé :**
 - en formation ou dans un autre dispositif (accompagnement...) au sein du même établissement pénitentiaire, d'un autre établissement pénitentiaire de la Région ou d'une autre région ;
 - en emploi dans un atelier de production (géré par une entreprise ou le service de l'emploi pénitentiaire), au service général pour participer à l'entretien ou à la maintenance de l'établissement, à la préparation des repas, à la distribution des cantines, à la gestion de la bibliothèque... ;

Toutes les demandes de classement en emploi ou en formation sont étudiées par la commission pluridisciplinaire unique.

- **En milieu ouvert** pour les personnes pouvant bénéficier d'un aménagement de peine ou en fin de peine, dans le cadre des dispositifs de droit commun (emploi, formation...).

Les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine ont accès aux dispositifs d'accès à la qualification et d'orientation (Service Public Régional de l'orientation) financés et mis en œuvre par la Région (cf. annexe 11).

3.3 La présentation des catégories d'actions

Le programme de formation se décline en 5 catégories d'actions avec une mise en œuvre différenciée selon le plan de formation propre à chaque établissement pénitentiaire :

- **Les actions « acquérir un socle de connaissances et de compétences transverses »** permettent aux personnes détenues d'acquérir ou de développer les fondamentaux en la matière et de travailler à l'élaboration de leur projet professionnel. Elles viennent compléter les actions dispensées par l'Éducation Nationale et correspondent davantage à un public en échec scolaire ;
- **Les actions « remise à niveau, français langue étrangère/français langue d'intégration et alphabétisation »** permettent d'acquérir ou consolider un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales afin de favoriser la suite de parcours de formation professionnelle pendant ou post-détention, ou l'insertion professionnelle directe post-détention ;
- **Les actions « découvertes métiers »** permettent de découvrir la réalité des métiers au travers de mises en situation afin de confirmer son projet professionnel et ainsi s'engager dans une formation qualifiante/certifiante pendant ou post-détention ;
- **Les 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 pendant ou post détention, en lien avec un métier ou un secteur d'activité donné ;
- **Les actions « se former au métier de... »** ciblent des métiers répondant aux besoins 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.

Pour faciliter l'insertion professionnelle 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 l'acquisition des savoirs fondamentaux et des compétences transverses ainsi que sur l'accompagnement renforcé pendant la formation. L'acquisition de ce socle de compétences et la levée des freins périphériques sont un pré requis indispensable pour faciliter l'insertion à l'issue de la détention.

3.4 L'articulation entre les actions de formation professionnelle et l'Unité Locale d'Enseignement

Un travail partenarial a été mené par la Région et l'Éducation nationale (représentée par l'unité pédagogique interrégionale) afin de renforcer les complémentarités entre l'enseignement réalisé dans les unités locales de l'enseignement et les actions de formation professionnelle de la Région.

Des modules de remises à niveau assurés par l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) ont été adossés à certaines des actions de formation afin de consolider les compétences de base et faciliter l'entrée et/ou le suivi de la formation. Ce module lorsqu'il existe, fait pleinement partie du parcours de formation. L'intervention ou non l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) est précisée dans le descriptif des fiches actions de formation. L'organisme de formation

retenu doit associer l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) pour définir le calendrier de l'action et fixer les dates d'intervention de cette dernière.

L'organisme de formation doit veiller à **articuler sa proposition en complémentarité de l'offre de l'unité locale d'enseignement** pour éviter toute concurrence entre les dispositifs.

Chaque année, le niveau d'intervention des unités locales d'enseignement sera redéfini par l'unité pédagogique interrégionale et la Région en tenant compte des bilans des actions et des budgets votés annuellement par chaque partenaire.

La durée du module indiquée sur les fiches actions pourra donc être modifiée.

Les missions de l'Unité Locale d'Enseignement sont présentées dans l'annexe 14.

3.5 La durée et le rythme

La durée maximale de chaque action de formation est indiquée dans les fiches actions. Les durées proposées doivent être adaptées aux caractéristiques des publics et des établissements, aux objectifs décrits dans les fiches actions, et en adéquation avec le référentiel de certification pour les formations certifiantes.

Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier d'application...).

Les dates de début et de fin d'action ainsi que le rythme hebdomadaire doivent être définis en lien avec le référent local de la formation professionnelle, et le responsable local d'enseignement (RLE), le cas échéant, pour les heures dispensées par l'unité locale d'enseignement.

4 LE RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

4.1 Les spécificités du recrutement en établissements pénitentiaires

Les organismes de formation doivent privilégier le recrutement de publics diversifiés, sans discrimination d'aucune sorte.

La phase de recrutement a pour objectif d'**évaluer les prérequis pédagogiques, la motivation du bénéficiaire et la cohérence de son projet**, en analysant notamment :

- L'appétence pour le secteur professionnel visé ;
- Les atouts, les freins et les leviers d'accès à l'emploi ;
- L'aptitude à l'exercice du métier préparé par la formation ;
- Les savoir-être, la motivation, l'autonomie ;

- La maîtrise des prérequis pédagogiques et les capacités d'apprentissage ;
- Les acquis et les compétences de base à développer.

L'organisme de formation s'assure que le projet professionnel de chaque bénéficiaire est **bien confirmé et « confronté » au cadre d'exercice du métier visé** (activités, horaires, conditions salariales, etc.).

Afin que cette analyse soit la plus fine, **il est important que tous les partenaires ressources** (service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement, points information conseil VAE...) soient **associés aux différentes phases du recrutement pour identifier les freins potentiels et les lever** (problèmes de santé, de mobilité...). Ces acteurs peuvent également concourir à la construction de parcours de formation.

L'organisme doit solliciter le service pénitentiaire d'insertion et de probation pour évaluer la situation pénale de la personne (reliquat de peine restant au regard de la durée totale de la formation, compatibilité de l'exercice du métier préparé par la formation avec le casier judiciaire...) pour lui permettre de **suivre la formation dans sa globalité ou de pouvoir valider à minima un bloc de compétences**.

Le responsable local de l'enseignement (RLE) doit être associé au processus de recrutement et d'autant plus lorsqu'un module de remise à niveau (RAN) assuré par l'unité locale de l'enseignement est intégré à l'action. Si la personne a un niveau insuffisant pour suivre la formation, un accompagnement renforcé peut être mis en place par l'unité locale de l'enseignement en amont ou en parallèle de la formation.

L'organisme de formation doit être vigilant sur l'identification d'un éventuel handicap et proposer un aménagement du parcours de formation et/ou un aménagement de la session d'examen si nécessaire³.

La décision finale d'intégrer ou non une personne sur une action de formation relève de la compétence de la commission pluridisciplinaire unique.

4.2 La procédure de recrutement

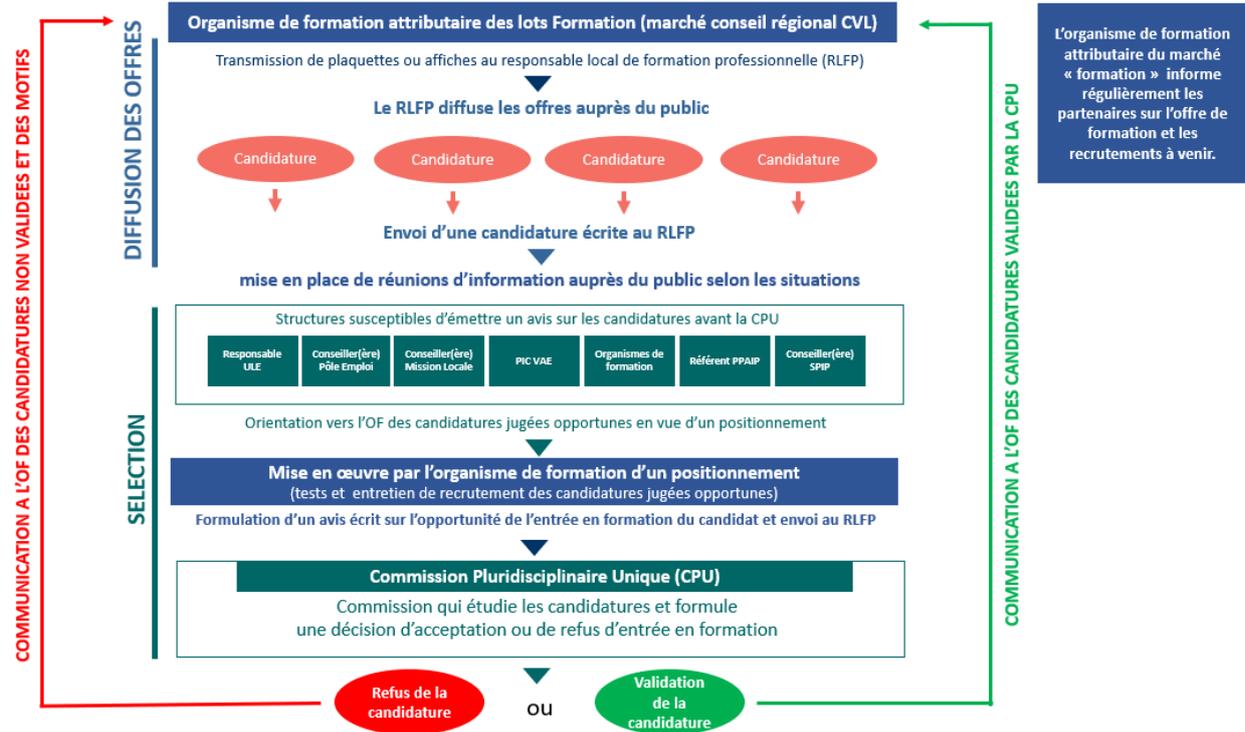
Le recrutement des stagiaires est assuré par l'organisme de formation et s'effectue par le biais de plusieurs étapes détaillées :

- La communication globale afférente aux formations à venir, en lien avec le Référent Local de Formation Professionnelle ;
- L'organisation des réunions d'information auprès du public ;
- Le positionnement des stagiaires ;
- La validation des candidatures en Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU).

L'ensemble de ces étapes sont schématisées ci-après :

³ [Guide de sensibilisation au handicap pour les organismes de formation et CFA en Région Centre-Val de Loire](#)

Schéma présentant le processus de recrutement des actions de formation professionnelle



4.2.1 La communication globale afférente aux formations à venir en lien avec le Référent Local de Formation Professionnelle

La communication sur les actions de formations s'adresse d'une part **aux différents interlocuteurs de l'administration pénitentiaire et aux partenaires** (conseillers des services pénitentiaires d'insertion et de probation, conseillers justice Pôle-Emploi et Mission Locale, unité locale de l'enseignement, référent du programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion).

D'autre part, une communication doit être réalisée **auprès de la population carcérale**. Cette dernière prend la forme de flyers, d'affiches, ou de tout autre canal de communication interne à l'établissement.

Cette communication doit être **organisée et anticipée en lien avec l'administration pénitentiaire en amont du démarrage de l'action**. Le rétroplanning fixé par l'organisme de formation tient compte du temps spécifique en détention, des dates de démarrage de l'action et des dates de la commission pluridisciplinaire unique.

4.2.2 L'organisation des réunions d'information auprès du public

Pour accéder à une action de formation, la personne détenue doit adresser une demande écrite au Référent Local de Formation Professionnelle.

Suite à ces demandes, l'organisme de formation **peut organiser**, en lien avec le Référent Local de Formation Professionnelle, **une ou plusieurs réunions d'information collective**.

La réunion d'information collective doit permettre aux potentiels stagiaires de connaître les objectifs de la formation, son contenu, le(s) métier(s) visé(s) et leur(s) condition(s) d'exercice, les prérequis, son déroulé et les modalités de rémunération le cas échéant.

Il est attendu des organismes de formation qu'ils **innovent dans leur mode de recrutement** pour contribuer à susciter l'appétence à la formation (formats renouvelés d'informations collectives avec une mobilisation possible des partenaires : Pôle emploi dans le cadre de la méthode de recrutement par simulation, professionnels pour présenter les métiers, utilisation de technologies de réalité virtuelle augmentée...).

Compte tenu du processus particulier de recrutement, **l'organisme de formation doit pouvoir réintégrer de nouveaux stagiaires rapidement** en cas d'abandon ou d'exclusion au début de la formation (exemple : constitution d'une liste principale et d'une liste secondaire)

4.2.3 [Le positionnement des stagiaires](#)

L'organisme de formation **prévoit un temps de positionnement** en présentiel, individuel ou collectif, **puis un entretien individuel réalisé avec chaque candidat** afin de s'assurer de son projet professionnel, sa capacité à suivre la formation et sa compréhension du dispositif. Sur la base du positionnement et de l'entretien individuel, l'organisme s'efforcera ainsi de **proposer un parcours individualisé adapté aux besoins et aux contraintes judiciaires de la personne afin que celui-ci s'intègre dans le cadre du parcours d'exécution de peine.**

4.2.4 [La validation des candidatures en Commission Pluridisciplinaire Unique](#)

L'organisme de formation transmet un avis écrit sur l'opportunité de l'entrée en formation de la personne candidate, avant passage en Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU). Afin que la CPU puisse prendre les meilleures décisions, les partenaires ressources (Pôle emploi, Mission Locale...) peuvent également émettre un avis sur les candidatures. Le Référent Local de la Formation Professionnelle en établissement pénitentiaire facilite la coordination entre l'ensemble des partenaires.

Les candidatures sont soumises à la commission pluridisciplinaire unique (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 examine chaque candidature au regard de la situation pénale de la personne détenue, apprécie l'opportunité de l'accès à la formation et décide ou non de l'inscription de la personne détenue dans les actions de formation.

La décision finale d'intégrer ou non le demandeur dans la formation incombe à la CPU, à ce titre elle informe l'organisme de formation de la validation ou non des candidatures et des motifs en cas de refus.

4.3 La rémunération des stagiaires

Les actions de formation détaillées dans le présent document peuvent faire l'objet d'une demande d'agrément à la rémunération conformément au cadre d'intervention voté par les élus de la Région Centre-Val de Loire lors de la CPR n°13.08.20.27 en date du 13 septembre 2013.

Si une action est agréée à la rémunération et prévoit un module de formation assuré par l'unité locale de l'enseignement, celui-ci donne également lieu à cette rémunération.

L'organisme de formation doit faire émarger les stagiaires par demi-journée, ainsi que lors des temps d'entretien ou de positionnement individuel.

Du fait du public spécifique et du lieu de déroulement des formations, l'établissement pénitentiaire est chargé de la saisie et de la gestion des dossiers de rémunération, de la déclaration des heures stagiaires sur l'outil dédié (à partir des feuilles d'émargement transmises par l'organisme de formation et l'unité locale d'enseignement pour les modules intégrés) et de toute autre tâche administrative relative à la rémunération des stagiaires relevant de la compétence régionale.

5 L'ORGANISATION DE LA FORMATION

5.1 Le signalement des incidents

L'organisme de formation doit signaler par écrit, tout incident, même minime, qui se produirait durant la formation à l'établissement pénitentiaire. Un compte rendu d'incident doit être rédigé précisant : les personnes impliquées, la description factuelle de l'incident, les causes, les conséquences et impacts éventuels, les moyens mis en œuvre pour gérer l'incident. Ce document doit être transmis à l'administration pénitentiaire qui peut juger du degré de gravité des problèmes rencontrés et envisager les sanctions qui doivent être prises. Une copie doit également être transmise par mail à la Région.

L'organisme de formation s'engage à porter à la connaissance de la Région et de l'administration pénitentiaire, par écrit, tout évènement particulier intervenant en amont ou en cours de formation et de nature à entraîner des modifications ou adaptations de l'action prévue initialement.

5.2 Les moyens matériels

La Direction de l'administration Pénitentiaire met à disposition de l'organisme de formation les espaces dédiés à la formation, plateaux techniques et matériels présents dans les établissements pénitentiaires.

Dès la notification du marché, le titulaire du marché doit réaliser un contre-inventaire du matériel immobilisé pour chaque formation sur la base des éléments transmis par l'administration pénitentiaire. La liste des besoins complémentaires devra être dressée, en lien avec l'établissement, avant le démarrage de l'action afin d'en permettre la commande effective dans de bonnes conditions.

Ces éléments doivent également être transmis à la Région et à la Direction interrégionale des services pénitentiaires.

L'inventaire du matériel et des équipements immobilisés devra être actualisé dès lors qu'un achat est réalisé ou à minima tous les ans avec la direction de l'établissement pénitentiaire.

Les matières d'œuvre, les fournitures pédagogiques et équipements nécessaires aux formations sont à la charge de l'organisme de formation.

Les matériaux immobilisés, participant à l'amélioration des bâtiments ainsi que les équipements de protection individuelle sont à la charge de l'administration pénitentiaire.

Pour des actions très spécifiques, et lorsque cela est précisé dans les fiches actions, il peut être demandé à l'organisme de formation de mobiliser ses équipements et matériels au sein de l'établissement pénitentiaire ou d'organiser des périodes en milieu ouvert.

L'ensemble des coûts engendrés devront être intégrés dans les propositions de prix.

L'organisme de formation doit gérer la logistique nécessaire au bon déroulement de la formation en lien avec l'établissement pénitentiaire (utilisation des matériaux mis à disposition, approvisionnement des fournitures pédagogiques, etc.).

Conformément aux règles sécuritaires en établissement pénitentiaire, la liste des équipements et matériaux entrants et sortants doit être transmise pour validation à l'administration pénitentiaire en amont.

5.3 Les périodes en milieu ouvert

Des périodes peuvent être organisées à l'extérieur de l'établissement, en milieu ouvert, pour les formations dont cette spécificité est prévue dans la fiche action et pour les stagiaires bénéficiant de permission de sortie sur décision du juge d'application des peines (JAP).

Le transport est pris en charge et organisé par l'organisme de formation dans le respect des règles définies par l'administration pénitentiaire.

Il peut s'agir : de chantier d'application, de période de découverte du métier, de stage en entreprise.

Pour les périodes de mise en application, le partenariat est impulsé par l'établissement pénitentiaire ou l'organisme de formation et l'organisation finalisée par l'organisme. Le transport est organisé par l'organisme de formation.

Les périodes de découverte du métier à l'extérieur de l'établissement peuvent être réalisées en entreprise ou sur les plateaux techniques de l'organisme de formation ou de l'un de ses partenaires. Elles doivent être accompagnées par un formateur. L'organisme de formation retenu a la charge du transport des stagiaires.

Lors de stage, l'organisme de formation doit assurer le suivi en entreprise des stagiaires et procéder, à minima, à une visite in situ au cours d'une période de deux semaines de stage, donnant lieu à un rapport de visite.

Les stagiaires doivent assurer eux-mêmes leur transport.

Ces périodes en milieu ouvert doivent être organisées en lien avec le RLFP, le SPIP, Pôle Emploi et la Mission locale le cas échéant.

En cas d'incident survenant au cours de l'une de ces périodes, la Région ne saurait être tenue pour responsable.

5.4 L'équipe pédagogique

L'équipe pédagogique doit comprendre des formateurs titulaires de la qualification nécessaire à l'exercice du poste et/ou de l'expérience professionnelle nécessaire à l'enseignement du métier visé. L'organisme de formation doit privilégier l'intervention de formateurs confirmés et aguerris à l'exercice de leur mission en milieu pénitentiaire et/ou auprès de publics en difficulté. Il s'engage à fournir le curriculum vitae des intervenants à la Région.

Les nombreuses contraintes inhérentes au milieu fermé supposent une certaine adaptabilité des organismes de formation et des formateurs. Ils doivent composer avec les règles de sécurité, les espaces dédiés à la formation, la circulation des personnes détenues, la gestion des conflits au sein d'un groupe.

Pour toute absence de formateur et/ou en cas de changement dans l'équipe pédagogique, l'organisme de formation devra impérativement informer la Région et proposer un remplacement disposant des compétences requises (cf. 5.1.2 ci-dessus). Ce dernier doit être validé en amont de son intervention dans l'établissement pénitentiaire.

Le titulaire se met en conformité avec les exigences de l'administration pénitentiaire concernant les conditions d'accès aux établissements. Les intervenants ne peuvent exercer en milieu pénitentiaire sans autorisation préalable (cf. annexe 12).

Les intervenants doivent se conformer au règlement intérieur de l'établissement pénitentiaire.

5.5 L'organisation et les modalités de formations

L'organisme de formation doit proposer, en lien avec l'administration pénitentiaire, une planification des actions de formation en tenant compte :

- de la disponibilité des espaces de formation, chantiers de mise en application ;
- du planning de l'unité locale d'enseignement lorsqu'un module de remise à niveau est intégré à l'action de formation ;
- des autres activités (travail, accompagnement dans le cadre du programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion, cours de l'unité locale d'enseignement, parloirs...) afin de permettre une meilleure complémentarité ;
- des logiques de parcours pouvant exister entre les différentes actions de formation (en milieu ouvert ou en milieu fermé) ;
- de la saisonnalité pour certaines actions métiers pour faciliter les apprentissages (exemple : formation espaces verts).

Cette planification est définie annuellement et elle doit être transmise à la Région et à l'ensemble des partenaires.

Afin de permettre à chaque bénéficiaire de développer ses compétences et d'être acteur de son parcours professionnel tout en bénéficiant d'un « juste parcours de formation », l'organisation et les modalités pédagogiques visent à :

- Proposer des **parcours individualisés** (et non uniquement de situations d'apprentissage individualisées) sur la base d'un positionnement à l'entrée en formation et la contractualisation du « juste parcours » de formation ;
- Développer une **offre de formation modularisée⁴**, construite sur la base de compétences professionnelles indépendantes, apte à favoriser des entrées et sorties plus souples en formation et à diminuer les délais d'entrée en formation (cf. [annexe 10](#)) ;
- Évaluer et **attester les compétences** développées par le stagiaire afin que celles-ci soient reconnues lors d'une suite de parcours ;
- Privilégier et garantir la **qualité de la mise en situation** en s'assurant de la complémentarité et de l'articulation entre les compétences développées en centre et en entreprise ;
- **Mettre en œuvre des approches pédagogiques innovantes** (pédagogie inversée, pédagogie par projet, apprentissage entre pairs...).

Si l'organisme de formation met en place une certification visée par un candidat engagé dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et dans le cas où il resterait de la place sur les sessions de jury, il s'engage à les y intégrer. Ces candidats peuvent bénéficier d'un appui du point information conseil VAE⁵ pour la mise en place d'un parcours adapté et d'un financement spécifique pour l'accompagnement à la VAE.

5.6 Le lien avec l'environnement économique et les relations avec les entreprises

Il est de la responsabilité de l'organisme de formation de **prendre en compte les évolutions techniques et/ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation**.

Il s'agit tout d'abord d'intégrer ces nouvelles compétences dans les propositions de formation, y compris celles qui ne sont pas aujourd'hui incluses dans un référentiel de certification, mais qui s'avèrent indispensables pour favoriser une insertion professionnelle durable et/ou contribuer à une transition écologique de l'économie.

De plus, **l'ingénierie de formation nécessite d'être régulièrement étayée et/ou révisée** en lien avec les entreprises. Ce travail partenarial doit permettre d'adapter, sur toute la période du marché et sous réserve de validation de la Direction de la formation professionnelle de la Région, les contenus de formation, les objectifs des périodes de mise en application (stage, mise en situation fictive, participation à des concours...), les critères ou modalités d'évaluation des compétences. Cette démarche doit favoriser l'innovation, dans le respect des référentiels, le cas échéant et sans dénaturer le marché et l'offre initiale.

⁴ Pour aller plus loin, consulter [le guide de la modularisation et de l'individualisation des parcours accessible sur le site \[www.etoile.regioncentre.fr\]\(http://www.etoile.regioncentre.fr\)](#)

⁵ [Ce dispositif « d'information conseil VAE » est financé par la Région Centre-Val de Loire](#)

Les entreprises pourront être associées dans les phases marquantes de l'action de formation :

- Promotion de la formation (co-animation d'informations collectives...), recrutement des stagiaires (job dating, participation aux entretiens de recrutement...) ;
- L'adaptation des contenus de formation et des démarches pédagogiques aux besoins des entreprises partenaires ;
- L'évaluation des compétences (forums, etc.) ;
- Le suivi dans l'emploi à l'issue de la formation lorsque cela est possible.

La Région sera particulièrement attentive aux efforts déployés par les organismes de formation pour se constituer un réseau de structures partenaires afin de faciliter l'insertion post-détention (entreprises, structures d'insertion par l'activité économique, entreprises concessionnaires intervenant au sein de l'établissement, organismes de formation du programme régional de formation, associations...).

5.7 L'évaluation, la capitalisation et l'attestation des compétences

L'organisme de formation doit favoriser la reconnaissance des compétences acquises préalablement au moment du positionnement, ainsi qu'évaluer et attester les compétences développées par le stagiaire en cours d'action pour favoriser les suites de parcours de formation (allègement, obtention des certifications par capitalisation, Validation des Acquis de l'Expérience).

L'évaluation des compétences nécessite d'être réalisée en continu avec le bénéficiaire. Un processus « d'évaluation réflexive » doit être mis en œuvre, permettant au bénéficiaire de prendre conscience des compétences acquises et du chemin restant à parcourir, notamment en vue de la certification.

En ce sens, « 4 temps forts » jalonnent la formation :

1. Le **positionnement** au début de la formation, suivi d'une co-validation du parcours prescrit au travers d'un entretien ;
2. Le **bilan à mi-parcours** articulé autour d'une auto-évaluation puis d'un temps de mise en perspective entre le bénéficiaire et son Référent de parcours ;
3. La **préparation et le bilan de chaque période de stage ou de mise en application** (identification des compétences à travailler et des objectifs ; identification des compétences mobilisées, acquises ou à développer à l'issue de cette mise en application au cours d'un entretien et d'une synthèse partagée). À l'issue de chacune de ces périodes, l'évaluation des compétences est réinvestie dans la démarche globale d'accompagnement par le référent de parcours ;
4. Le **bilan final** articulé autour d'une auto-évaluation puis d'un temps de mise en perspective entre le bénéficiaire et son référent de parcours pour établir l'attestation de compétences, et enfin un temps d'échanges autour du plan d'actions individuel et sa chronologie.

Ce bilan permet à la personne détenue de poursuivre son parcours dans le cadre de son Projet d'Exécution de Peine. **Ce bilan est systématiquement transmis au service pénitentiaire d'insertion et de probation.**

L'établissement final d'une attestation de compétences est obligatoire pour chacun des stagiaires dès lors qu'aucune certification complète ou partielle n'a été obtenue. Cette attestation devra également être délivrée pour les formations préqualifiantes, non sanctionnées par une certification. L'attestation doit récapituler la progression des apprentissages et des compétences du stagiaire.

Ce document ne doit faire aucune mention du lieu où la formation s'est déroulée. Elle ne doit pas être contresignée par l'administration pénitentiaire. L'adresse indiquée doit être celle de l'organisme de formation et non de l'établissement pénitentiaire.

Les attestations doivent être confiées à l'administration pénitentiaire (responsable local de la formation professionnelle), afin qu'elles soient remises ou transmises aux intéressés, avant ou après leur sortie de détention.

En cas d'échec à la certification totale et dans la mesure du possible, l'organisme de formation doit accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours pour aboutir à une certification totale.

L'organisme de formation organise **obligatoirement une réunion de bilan à la fin de chaque session de formation**, mais également une réunion de bilan intermédiaire si celle-ci est jugée nécessaire en fonction de la durée de la formation.

Elles sont l'occasion d'un temps d'échange avec les stagiaires sur le déroulement de la formation (organisation, vie du groupe...) et permettent d'envisager des adaptations le cas échéant. Elles doivent permettre de dresser un bilan global de la formation, mais également d'envisager les suites de parcours pour les stagiaires, tant en milieu fermé qu'en milieu ouvert.

A minima, les acteurs suivants doivent être conviés aux réunions de bilan : la Région, le référent local de la formation professionnelle et la direction de l'établissement, les services pénitentiaires d'insertion et de probation, le responsable local de l'enseignement, Pôle emploi, la Mission Locale, le référent du programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

À des fins d'organisation, les dates des bilans doivent être transmises bien en amont à l'ensemble des partenaires.

Un compte rendu bilan doit être rédigé par le prestataire et transmis à l'ensemble des personnes conviées.

6 L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES

6.1 Le Référent de parcours

L'accompagnement est un levier essentiel au service de la prévention de la récidive et de la sécurisation des parcours.

L'opérateur de formation désigne pour chaque bénéficiaire un **réfèrent de parcours, garant de l'articulation de l'ensemble des étapes et mesures nécessaires à la construction et à la sécurisation du parcours**. Ce réfèrent intervient de façon continue en articulation avec l'équipe pédagogique, le service d'insertion et de probation et les différents partenaires engagés dans l'accompagnement de la personne détenue (Pôle emploi, Mission Locale...). La relation de confiance qui s'instaure entre l'accompagnateur et le bénéficiaire, nécessaire au processus d'autonomisation de ce dernier, est un gage de réussite de l'accompagnement.

Cet accompagnement revêt trois dimensions avec des attendus qui s'y réfèrent.

Au titre de l'accompagnement pédagogique, le réfèrent de parcours :

- S'assure de la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé et de sa révision éventuelle au cours de l'action ;
- Suit et accompagne le développement des compétences du bénéficiaire ;
- Veille à la mise en place d'une démarche intégrée de capitalisation et de reconnaissance des compétences développées dans le cadre du parcours ;
- Fait le lien et garantit l'articulation de toutes les étapes du parcours (formation, stage ou mise en application, accompagnement individuel) ;
- S'assure du maintien de la motivation tout au long du parcours du bénéficiaire.

Au titre de l'accompagnement social, le Réfèrent de parcours :

- Appuie les bénéficiaires dans l'identification et la mise en œuvre de démarches individuelles visant à lever les freins périphériques (mobilité, logement, santé...) ;
- Mobilise le service pénitentiaire d'insertion et de probation et les partenaires ressources de manière à sécuriser le parcours du bénéficiaire et à lever ces freins périphériques.

Au titre de l'accompagnement professionnel, le Réfèrent de parcours :

- Contribue au développement de l'autonomie des bénéficiaires et de leur capacité à construire leur projet professionnel post-formation, en fournissant conseils, accompagnements et valorisation de l'expérience de chacun ;
- Initie la personne aux techniques de recherche d'emploi pour favoriser son autonomie post-détention et anticipe la recherche d'emploi pour les personnes avec une date de sortie programmée proche ;
- Accompagne le bénéficiaire dans la formalisation d'un plan d'actions individualisé qui capitalise sur les acquis, les points d'appui spécifiques et la progression tout au long du parcours de chacun

L'organisme doit s'efforcer de proposer un accompagnement adapté aux besoins de la personne et à sa situation judiciaire en lien avec le service pénitentiaire d'insertion et de probation afin que le plan d'action s'intègre dans le cadre du parcours d'exécution de peine.

6.2 L'accompagnement des bénéficiaires dans leur poursuite de parcours

Les organismes de formation doivent contribuer à préparer la sortie et à lever les freins, en associant les partenaires ressources (Pôle emploi, Mission Locale...) aux étapes clés de l'action de formation (bilans intermédiaires et finaux...) ou en organisant des actions spécifiques favorisant la mise en relation avec les entreprises (jobs dating...). Il est

important d'anticiper les éventuelles ruptures dans le parcours et notamment en termes d'accompagnement après la sortie de formation.

Cette poursuite de parcours peut également se faire au sein des ateliers de travail⁶ ou en formation, si cela s'avère opportun et dans une certaine mesure⁷, afin que le stagiaire tende vers une qualification qui sécurisera son insertion.

Au titre de l'accompagnement des bénéficiaires dans leur poursuite de parcours (en milieu ouvert ou en milieu fermé), l'organisme de formation :

- Met en œuvre une préparation aux techniques de recherche d'emploi ;
- Accompagne le bénéficiaire dans la formalisation d'un **plan d'actions individualisé** en sortie de formation ;
- Favorise la mise en relation des personnes formées et des employeurs potentiels ou les demandes de classement sur les ateliers ;
- Facilite l'accès aux suites de parcours de formation (en milieu ouvert ou fermé), en entretenant un lien étroit avec les autres prestataires et en étant force de propositions sur les programmations de sessions de formation du programme régional de formation en milieu ouvert ;
- Informe sur les possibilités d'accompagnement hors détention (Mission Locale, Pôle emploi, Cap emploi...).

Pour faciliter les parcours d'insertion, et en lien avec le service pénitentiaire d'insertion et de probation (pour la prise en compte de la situation pénale et administrative), l'organisme de formation peut accompagner les publics dans leur accès aux droits et vers une inscription à Pôle emploi ou la Mission Locale ou le positionnement sur tout autre dispositif (certification cléA, programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion...) durant ou au terme de l'action de formation.

7 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.

7.1 Le Référentiel National Qualité et la certification Qualiopi

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

⁶ En respectant la procédure de recrutement de l'établissement

⁷ L'accord du chargé de mission de la Région doit être sollicité par l'organisme de formation recruteur, pour toute poursuite de parcours d'un stagiaire sur une action de formation de même catégorie ou de « catégorie antérieure » à celle suivie précédemment

critères (Annexe 13). Ainsi, s'ils veulent pouvoir bénéficier de fonds publics ou mutualisés⁸, 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.

Jusqu'au 31 décembre 2021, les candidats se conforment à minima aux exigences des critères du DATADOCK.

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.

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.

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

L'évaluation des actions de formation mises 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.

⁸ 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

Les actions de formation financées font 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 de formation.

Cette évaluation visera à mesurer :

- Le **taux de certification** totale ou partielle ainsi que le **taux d'attestation de compétences** ;
- Le nombre d'heures effectivement réalisé (heures groupes et heures stagiaires avec le parcours moyen) ;
- Le **niveau initial de formation des personnes** détenues ayant pu suivre une formation et notamment la part de personnes ayant un niveau infra 4 ;
- Les **poursuites de parcours de formation** en détention ou hors détention ;
- L'**insertion professionnelle en fin de formation et post formation**. La situation des stagiaires renseignée par les organismes de formation 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 le contenu de la formation et son adéquation à la réalité des métiers visés, les compétences pédagogiques et professionnelles des formateurs, l'organisation de la formation, les conditions d'apprentissages, l'accompagnement pendant la formation pour faciliter l'insertion professionnelle ;
- Les **modalités effectives d'organisation des formations** et leurs effets sur les effectifs formés ;
- La nature, la densité et la **qualité des échanges avec les services pénitentiaires et les autres partenaires** (unité locale d'enseignement, Pôle emploi, Mission Locale, etc.) ;
- La nature des actions mises en œuvre pour **développer les liens avec les autres actions présentes au sein de l'établissement et le droit commun existant à l'extérieur** ;
- La nature des actions mises en œuvre **pour développer les liens avec les acteurs économiques du territoire** (entreprises, structures d'insertion par l'activité économique...) ;
- La nature des **innovations** proposées pour communiquer sur les actions de formation et les savoirs acquis par les personnes détenues.

La Région demande aux organismes de formation de réaliser des bilans collectifs qui tiennent compte des appréciations des stagiaires. Ces bilans s'inscrivent dans la démarche d'amélioration continue des organismes de formation. À ce titre, le prestataire devra se conformer aux conditions d'exécution des prestations définies au CCAAC. Le bilan collectif est une pièce obligatoire attendue pour le paiement du solde de la prestation. Il doit également être transmis à l'administration pénitentiaire et à l'ensemble des partenaires.

7.3 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, etc.) ;
- **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.

8 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 condamnation⁹.

Les maisons d'arrêt reçoivent les prévenues 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

⁹ <http://www.justice.gouv.fr/prison-et-reinsertion-10036/ladministration-penitentiaire-10037/les-structures-penitentiaires-14557.html>

Présentation du Centre de détention de Châteaudun (lot 2)

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 : liste récapitulative des lots

DPT	Établissement	LOT	Public visé cf. CCTAC 2.2	Formation	Nombre de sessions par an (à titre indicatif)	Effectif prévisionnel
18	Maison d'arrêt de Bourges	1	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	2	Quartier hommes majeurs condamnés	Se former au métier de cuisinier (ère)*	1	12
				Se former au métier d'agent de restauration ¹⁰	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

*¹⁰ Les formations se former au métier de cuisinier (ère) et agent de restauration pourront être proposée en alternance une année sur deux.

TOTAL CENTRE DE DÉTENTION DE CHÂTEAUDUN (LOT 2)					5	61
36	Centre pénitentiaire de Châteauroux	3	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	72
36	Maison Centrale Saint Maur	4	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)					3	30
37	Maison d'arrêt de Tours	5	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	6	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)	7	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	12
				Acquérir un socle de compétences et connaissances transverses	1	20
TOTAL CENTRE PÉNITENTIAIRE D'ORLEANS-SARAN (LOT 7)					7	90

Annexe 3 : fiches descriptives des actions de formations – Lot 1 Maison d’arrêt de Bourges

PREPA-METIERS BÂTIMENT SECOND ŒUVRE	
Lieu	Maison d’arrêt de Bourges
Finalité	Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d’accéder directement à un emploi dans le secteur du bâtiment métiers du second œuvre (carreleur, électricien, installateur sanitaire, peintre décorateur, plâtrier-plaquiste)
Public	Personnes détenues, prévenues ou condamnées (quartiers hommes : majeurs et mineurs) disposant des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée (cf. procédure de recrutement CCTAC).
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches concernant les métiers de : carreleur, électricien, installateur sanitaire, peintre décorateur, plâtrier-plaquiste ...) - Approfondir sa connaissance du secteur d’activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l’environnement professionnel et le cadre d’exercice ; - Acquérir le premier niveau d’habilitation électrique (H0BO) et les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Sensibiliser et informer les candidats sur les nouvelles normes de construction (RT 2012 et RT 2020), aux démarches qualité (QualiBât, BIM, cycle de vie du bâtiment) et sur les évolutions technologiques et environnementales des différents métiers cités précédemment ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l’exercice des métiers visés : se repérer dans l’espace, calculer des périmètres, des aires ou des volumes, maîtriser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique... - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l’exercice d’une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en équipe ▪ Organiser son activité ▪ Communiquer oralement ▪ Rendre compte à sa hiérarchie ▪ Respecter les consignes ▪ Respecter les règles d’hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires... - Se familiariser avec les réalités de l’entreprise et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Élaborer une stratégie d’accès à l’emploi ou d’accès à une formation certifiante post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d’emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l’insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les partenaires ressources (services pénitentiaires d’insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référent local de la formation professionnelle...) ▪ Construire un plan d’actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire

	<p>Le diagramme illustre l'environnement professionnel. À gauche, deux icônes de personnes sont accompagnées du texte 'Projet professionnel confirmé'. Au centre, une large flèche rouge pointe vers la droite, intitulée 'Formation « PREPA-METIER »' et sous-titrée 'Acquisition d'un socle de connaissances et de compétences techniques'. Une plus petite flèche bleue pointe vers la droite, sous-titrée 'Acquisition de compétences transversales'. À droite de ces flèches, deux cibles sont indiquées : 'Emploi' et 'Accès à une formation qualifiante ou certifiante'. L'ensemble est encadré par une ligne pointillée et le titre 'Environnement professionnel' est placé au-dessus.</p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (services pénitentiaires d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...)
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) doit être comprise entre 250 et 455 heures dont 30 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement (ULE) au titre de l'acquisition des compétences de base. La proposition ne pourra donc pas excéder 425 heures et devra intégrer l'articulation avec l'unité locale d'enseignement ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein de l'établissement voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

ACQUÉRIR UN SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES TRANSVERSES

Lieu	Maison d'arrêt de Bourges (Prévisionnel : 1 session bâtiment hommes + 1 session bâtiment femmes)
Finalité	Acquérir ou consolider un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales afin de favoriser la suite de parcours de formation professionnelle pendant ou post-détention, ou l'insertion professionnelle directe suite à la détention.
Public	<p>Personnes prévenues ou condamnées ayant besoin d'acquérir ou de consolider leurs compétences de base, numériques ou transversales pour favoriser leur insertion.</p> <p><u>Cette action de formation n'ouvre pas droit à rémunération pour les stagiaires</u></p>
Objectifs	<p>Dans un objectif d'insertion durable dans l'emploi, la formation s'appuiera sur le socle CléA défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, ce socle est « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Ainsi, la formation permettra à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir ou développer les compétences de base: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 1 CléA : communiquer en français (écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire et formuler) ; ▪ Domaine 2 CléA : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique (se repérer dans l'univers des nombres ; résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations ; lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités ; se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique) ; - Acquérir ou développer les compétences numériques de base : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 3 CléA : Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique (connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur ; saisir et mettre en forme du texte - gérer des documents ; se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web ; utiliser la fonction de messagerie) ; - Acquérir ou développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 4 CléA : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe (respecter les règles de vie collective ; travailler en équipe ; contribuer dans un groupe ; communiquer) ; ▪ Domaine 5 CléA : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel (comprendre son environnement de travail ; réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet ; prendre des initiatives et être force de proposition) ; ▪ Domaine 6 CléA : Apprendre à apprendre tout au long de sa vie (accumuler l'expérience et en tirer les leçons appropriées ; entretenir sa curiosité et sa motivation dans le champ professionnel ; optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle) ; ▪ Domaine 7 CléA : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires (respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité ; avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques ; connaître les principaux gestes de premiers secours ; contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie) ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir la certification CléA ou une autre certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter en fonction du profil et du projet de chaque bénéficiaire)
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la phase de recrutement, mobiliser les moyens nécessaires pour: <ul style="list-style-type: none"> ▪ s'assurer que cette formation s'inscrit bien dans une démarche volontariste d'insertion professionnelle directe ou de poursuite de parcours de formation ; ▪ identifier et de sélectionner les candidatures de manière concertée avec l'unité locale d'enseignement afin d'agir en complémentarité et non en concurrence ; - Cette action se déroule en entrées et sorties permanentes et la planification des séances de formation devra se faire en étroite articulation avec le responsable de l'unité locale d'enseignement (ULE) et ceci afin de garantir une offre de formation ouverte et accessible toute l'année et notamment durant les congés scolaires (période non couverte par l'ULE) - L'approche pédagogique choisie doit donner du sens aux apprentissages et s'inscrire dans une démarche de parcours visant l'insertion durable dans l'emploi. Aussi, il est attendu que l'organisme de formation contextualise au maximum la formation en mobilisant des ressources en lien avec le projet et les besoins de chaque stagiaire (documents authentiques, activités d'apprentissage ou d'évaluation contextualisées, situations problèmes, mises en situation collectives, études de cas réels...) ; - Afin d'accompagner la construction d'un parcours de formation ou d'insertion dans l'emploi, il est attendu que le plan d'actions individuel soit mobilisé comme un objet d'apprentissage. Ce plan d'actions est un livrable attendu en fin de formation qui intégrera une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire. - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises, afin de préparer et d'accompagner les stagiaires vers la certification CléA ou à une certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter au profil et projet des bénéficiaires). Dans cet objectif, un travail de concertation et d'articulation des interventions est attendu avec l'opérateur qui sera attributaire du marché « évaluation CléA ».
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de chaque session doit être au maximum de 144 heures, à raison de 2 plages de formation de 2 h par semaine durant 36 semaines ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention pédagogique de l'unité locale d'enseignement (ULE).

Annexe 4 : fiches descriptives des actions de formations – Lot 2 Centre de détention de Châteaudun

Se former aux métiers de cuisinier-ère	
Lieu	Centre de détention de Châteaudun
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel de cuisinier-ère ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier de cuisinier-ère.
Public visé	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante de cuisinier-ère.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparer, cuire et dresser des hors-d'œuvre et des entrées froides et chaudes ; ▪ Préparer, cuire et dresser des plats au poste chaud ; ▪ Préparer, cuire et dresser des desserts de restaurant ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler sa capacité d'adaptation et prendre conscience des compromis nécessaires à l'insertion professionnelle ainsi que des attendus en termes de savoirs, savoir-faire, et savoir-être ; ▪ Organiser sa production culinaire en intégrant les notions d'économie d'énergie et de lutte contre le gaspillage alimentaire ; ▪ Appliquer des procédures de sécurité alimentaire et de prévention des risques professionnels ; ▪ Participer aux approvisionnements, assurer la réception et le stockage des marchandises ; - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ; ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ; ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.

	 <p>Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis</p> <p>Environnement professionnel</p> <p>Formation « se former au métier de... »</p> <p>Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier</p> <p>Acquisition de compétences transversales</p> <p>Emploi</p> <p>Continuité du parcours de formation si nécessaire</p>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) ; - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (forums, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale maximale de l'action (Formation + mise en application) est de 960 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement (ULE) au titre de l'acquisition des compétences de base. La proposition ne peut donc pas excéder 900 heures et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux, voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

Se former au métier d'agent-e de restauration

Lieu	Centre de détention de Châteaudun
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel d'agent-e de restauration ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier d'agent-e de restauration.
Public visé	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante d'agent-e de restauration.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparer en assemblage des hors-d'œuvre, des desserts et des préparations de type "snacking" ; ▪ Réaliser des grillades et remettre en température des préparations culinaires élaborées à l'avance (PCEA) ; ▪ Accueillir les clients et distribuer les plats en restauration self-service ; ▪ Réaliser le nettoyage de la batterie de cuisine et le lavage en machine de la vaisselle ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en équipe afin d'optimiser les prestations de service et satisfaire les clients ; ▪ Appliquer les consignes du Plan de Maîtrise Sanitaire (P.M.S) ; ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail ; ▪ Organiser sa production culinaire en intégrant les notions d'économie d'énergie et de lutte contre le gaspillage alimentaire ; ▪ Participer aux approvisionnements, assurer la réception et le stockage des marchandises ; - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ; ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ; ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.

	 <p>Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis</p> <p>Environnement professionnel</p> <p>Formation « se former au métier de... »</p> <p>Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier</p> <p>Acquisition de compétences transversales</p> <p>Emploi</p> <p>Continuité du parcours de formation si nécessaire</p>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou règlementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (forums, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (Formation + mise en application) est de 460 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement (ULE) au titre de l'acquisition des compétences de base. La proposition ne pourra donc excéder 400 heures et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions règlementaires, transitions...) - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

Se former au métier d'électricien(ne)	
Lieu	Centre de détention de Châteaudun
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier d'électricien(ne) et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel d'électricien(ne) d'équipement du bâtiment, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier d'électricien(ne).
Public visé	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante d'électricien(ne).
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Installer les réseaux d'énergie et les équipements courants forts dans les bâtiments ▪ Installer les réseaux de communication, les équipements courants faibles et solutions d'efficacité énergétique dans les bâtiments ▪ Préparer et obtenir le certificat Sauveteur Secouriste du Travail ; ▪ Développer les bonnes pratiques en termes de gestes et postures de travail et/ou préparer la certification PRAP IBC (prévention des risques liés à l'activité physique) ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler sa capacité d'adaptation et prendre conscience des compromis nécessaires à l'insertion professionnelle ainsi que des attendus en termes de savoirs, savoir-faire, et savoir-être ; ▪ Travailler en équipe ; ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail ; ▪ Manipuler, manœuvrer, avec dextérité des outils et des équipements. - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ; ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ; ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.

	 <p>Le diagramme, intitulé "Environnement professionnel", est encadré par une ligne pointillée. À gauche, deux icônes de personnes sont accompagnées du texte "Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis". Au centre, deux flèches pointent vers la droite : une rouge supérieure et une bleue inférieure. La flèche rouge est étiquetée "Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier". La flèche bleue est étiquetée "Acquisition de compétences transversales". À droite, deux cibles sont indiquées par des flèches : la supérieure est "Emploi" et la inférieure est "Continuité du parcours de formation si nécessaire".</p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forums, interventions de professionnels...).
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale maximale de l'action (formation + mise en application) est de 960 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement au titre de l'acquisition des compétences de base. La proposition ne peut donc pas excéder 900 heures et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...)

Se former au métier d'employé(e) commercial(e) en magasin

Lieu	Centre de détention de Châteaudun
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier d'employé(e) commercial(e) en magasin et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel d'employé (e) commercial(e) en magasin, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier d'employé (e) commercial(e) en magasin.
Public visé	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante d'employé(e) commercial(e) en magasin
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Approvisionner un rayon ou un point de vente : préparer les marchandises en vue de leur mise en rayon ; assurer la présentation marchande des produits dans le magasin ; participer à la gestion et à l'optimisation des stocks d'un rayon ; ▪ Accueillir et accompagner le client dans un point de vente : accueillir, renseigner, orienter et servir le client sur la surface de vente ; enregistrer les marchandises vendues et encaisser les règlements - Connaître les règles d'hygiène spécifiques à certains rayons (viande, volaille, poisson, surgelés, etc.) et obtenir la certification HACCP ; - Connaître les gestes et les postures de prévention, adaptés aux conditions de travail, à la mise en sécurité des personnes et obtenir la certification SST et sécurité incendie ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer oralement (comprendre et s'exprimer) ; ▪ Mobiliser un comportement orienté client et une posture de service ; ▪ Travailler en équipe ▪ Appliquer les consignes ; ▪ Gérer les priorités ▪ Anticiper et organiser son travail. - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.

	 <p>Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis</p> <p>Environnement professionnel</p> <p>Formation « se former au métier de... »</p> <p>Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier</p> <p>Acquisition de compétences transversales</p> <p>Emploi</p> <p>Continuité du parcours de formation si nécessaire</p>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) ; - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou règlementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (forums, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) ne peut pas excéder 600 heures. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions règlementaires, transitions...) ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention de l'unité locale d'enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l'ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

Formation RAN, FLE-FLI, alphabétisation	
Lieu	Centre de détention de Châteaudun
Finalité	Acquérir ou consolider un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales afin de favoriser la suite de parcours de formation professionnelle pendant ou post-détention, ou l'insertion professionnelle directe suite à la détention.
Public visé	<p>Personnes ayant besoin d'acquérir ou de consolider leurs compétences de base, numériques ou transversales pour favoriser leur insertion post-détention. Plus spécifiquement et pour chacune des composantes de cette action, les publics ciblés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour le RAN et l'illettrisme : formation qui s'adresse à toute personne en besoin d'acquisition ou de consolidation des savoirs fondamentaux et compétences transverses dans l'objectif d'une qualification et insertion dans l'emploi. Elle s'adresse notamment aux personnes en difficulté de maîtrise des savoirs lire, écrire et communiquer oralement à partir des degrés 1 et 2 des savoirs fondamentaux (oral et écrit) du cadre national de référence « lutter ensemble contre l'illettrisme » de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI). ▪ Pour le FLE-FLI : formation qui s'adresse à toute personne dont l'appropriation de la langue française est insuffisante pour s'insérer en emploi. ▪ Pour l'alphabétisation : formation qui s'adresse à toute personne qui ne parle pas ou n'écrit pas le français, ce qui entrave son intégration sociale et professionnelle et son insertion. <p>- Une évaluation de niveau devra être réalisée pour mesurer les acquis et justifier de la pertinence de la candidature.</p>
Objectifs/ Contenu	<p>Dans le domaine des savoirs fondamentaux et des compétences transverses, la conception de l'ingénierie de formation est étroitement liée au niveau du public cible, à ses besoins et à ses objectifs professionnels. Pour cibler un large public et s'adapter aux profils des apprenants, cette action se décline selon 3 clés d'entrée (action à 3 composantes). Il est entendu que chaque groupe est constitué d'apprenants avec un même profil de besoins : RAN et Illettrisme, FLE-FLI, ou Alphabétisation.</p> <p>Au titre des actions qui s'inscriraient sur le champ de la remise à niveau (acquisition des compétences de base, numériques et transversales) il est attendu du prestataire qu'il s'appuie sur CléA¹¹, défini par le décret N°2015-172 du 13 février. Ce Socle peut faire l'objet d'une certification CléA. Aussi, il est attendu une organisation de l'offre qui soit articulée autour des 7 domaines du référentiel CléA :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Communiquer en français 2. Utiliser les règles de base du calcul et du raisonnement logique 3. Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique 4. Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe 5. Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel 6. Apprendre à apprendre tout au long de la vie

¹¹ Dispositif CléA : <https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/le-referentiel/>

	<p style="text-align: center;">7. Maîtriser les gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires</p> <p>Au titre des actions qui s'inscriraient dans le champ de l'illettrisme, l'offre pourra s'appuyer sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Les 4 degrés du Cadre National de Référence de l'ANLCI</u>¹²: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Degré 1 - Repères structurants. ▪ Degré 2 - Compétences fonctionnelles pour la vie courante. ▪ Degré 3 - Compétences facilitant l'action dans des situations variées. ▪ Degré 4 - Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance - <u>La table de correspondance</u>¹³ <u>entre le référentiel des compétences clés en situation professionnelle et le référentiel de certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA</u>. Cette table propose une articulation entre les trois premiers degrés du référentiel des compétences clés en situation professionnelle de l'ANLCI¹⁴ et du Cadre national de référence de l'ANLCI, avec chacun des sous-domaines du référentiel de la certification CléA - socle de connaissances et de compétences professionnelles. <p>Au titre des actions FLE / FLI, l'offre pourra s'appuyer <u>sur les éléments du Cadre européen commun de référence pour les langues</u>¹⁵. Ce cadre constitue un cadre de référence pour apprendre, enseigner et évaluer les compétences en langue. Il s'appuie sur des échelles de compétences en langue étrangère articulées autour de 6 niveaux.</p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'action est structurée autour de 3 composantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Remise à niveau (RAN), dont Illettrisme ; ▪ Français langue étrangère (FLE) et/ou français langue d'intégration (FLI) ; ▪ Alphabétisation ; - L'organisme de formation devra être en capacité de mettre en œuvre les 3 composantes afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque candidat. Pour garantir la complémentarité de l'offre et la logique de parcours, le choix de la composante mobilisée et sa planification doivent être définis conjointement avec l'unité locale d'enseignement (ULE) ; - Durant la phase de recrutement, l'organisme de formation devra mobiliser les moyens nécessaires pour : <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que cette formation s'inscrit bien dans une démarche volontariste d'insertion professionnelle ou de construction d'un parcours de formation qualifiant/certifiant ;

¹² 4 degrés ANLCI : <http://www.illettrisme-ressources.com/wp-content/uploads/2013/02/Degr%C3%A9s-ANLCI.pdf>

¹³ Table de correspondance RCCSP / CléA : <http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Table-de-correspondance-entre-le-referentiel-des-competences-cles-en-situation-professionnelle-Rccsp-et-le-referentiel-de-certification-du-socle-de-connaissances-et-de-competences-professionnelles>

¹⁴ Référentiel RCCSP : <http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Entreprises/Entreprise/Referentiel-des-competences-cles-en-situation-professionnelle-RCCSP>

¹⁵ Grille d'auto-évaluation

CERCL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168045bb57>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier et sélectionner les candidatures de manière concertée avec l'unité locale d'enseignement. Cette formation ouvrant droit à rémunération, il convient d'agir en complémentarité avec l'ULE et non en concurrence ; - L'approche pédagogique choisie doit donner du sens aux apprentissages et s'inscrire dans une démarche de parcours visant l'insertion durable dans l'emploi. Aussi, il est attendu que l'organisme de formation contextualise au maximum la formation en mobilisant des ressources en lien avec le projet professionnel et les besoins de chaque stagiaire (documents authentiques, activités d'apprentissage ou d'évaluation contextualisées, situations problèmes, mises en situation collectives, études de cas réels...) ; - Afin d'accompagner la construction d'un parcours de formation ou d'insertion dans l'emploi, il est attendu que le plan d'actions individuel soit mobilisé comme un objet d'apprentissage. Ce plan d'actions est un livrable attendu en fin de formation qui intégrera une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire ; - Il est attendu que le prestataire réunisse toutes les conditions techniques et pédagogiques permettant l'élaboration du juste parcours de formation. Dans une logique de parcours, il s'agira de concevoir une réponse individualisée aux besoins de chaque personne afin de se qualifier ou de s'insérer dans l'emploi. - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (certificat CléA, DELF/ DALF, DCL, validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitude...). Dans cet objectif, un travail de concertation et d'articulation des interventions est attendu avec l'opérateur qui sera attributaire du marché « évaluation CléA ».
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...)
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action doit être au maximum de 300 heures ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention pédagogique de l'unité locale d'enseignement (ULE) ;

Annexe 5 : fiches descriptives des actions de formations – Lot 3 Centre pénitentiaire de Châteauroux

Se former au métier d'agent(e) de propreté et d'hygiène	
Lieu	Centre pénitentiaire de Châteauroux
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier d'agent(e) de propreté et d'hygiène et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel d'agent(e) de propreté et d'hygiène, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier d'agent(e) de propreté et d'hygiène.
Public visé	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante d'agent(e) de propreté et d'hygiène.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser une prestation de service d'entretien manuel adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation : réaliser l'entretien manuel des locaux à usage professionnel et/ou privé, réaliser l'entretien manuel courant et périodique des sanitaires, réaliser l'entretien manuel des locaux dans le respect des protocoles liés à des environnements spécifiques ; ▪ Réaliser une prestation de service d'entretien mécanisé et/ou de remise en état mécanisée adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation : réaliser le lavage mécanisé ou la remise en état mécanisée des sols durs, des sols souples protégés ou non protégés et des surfaces textiles. - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer un mode opératoire dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ; ▪ S'autocontrôler dans une logique d'amélioration de service ; ▪ Mobiliser un comportement orienté client et une posture de service. - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ; ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ; ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.

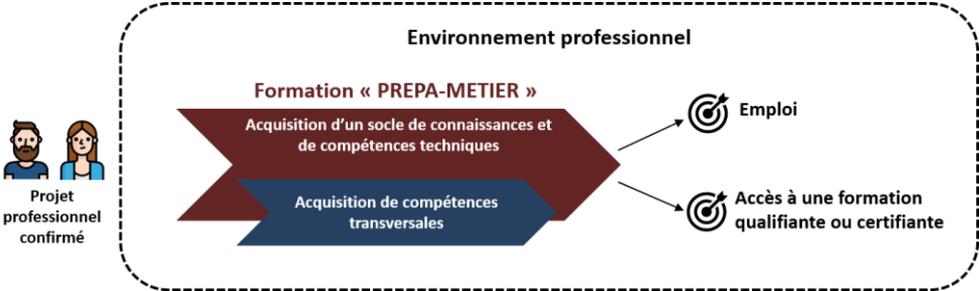
	 <p>Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis</p> <p>Environnement professionnel</p> <p>Formation « se former au métier de... »</p> <p>Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier</p> <p>Acquisition de compétences transversales</p> <p>Emploi</p> <p>Continuité du parcours de formation si nécessaire</p>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (forums, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale maximale de l'action (formation + mise en application) est de 450 heures, dont 40 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement (ULE) au titre des compétences de base. La proposition ne pourra donc pas excéder 410 heures et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

Se former au métier d'agent magasinier	
Lieu	Centre pénitentiaire de Châteauroux
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier d'agent magasinier et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel d'agent magasinier, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier d'agent magasinier.
Public visé	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante d'agent magasinier.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des stocks : réceptionner et contrôler les marchandises, valider les informations relatives à la réception et affecter des emplacements aux nouveaux produits, ranger les articles dans le stock, préparer et réaliser les inventaires des produits en stock ; ▪ Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients : renseigner les données relatives au traitement des commandes clients, accueillir le client, identifier son besoin et établir les documents commerciaux, prélever les articles dans le stock, emballer la commande client en vue de sa mise à disposition avec les documents de vente et de transport. - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles de qualité, de sûreté et de sécurité dans le magasin dans le respect des procédures ; ▪ Organiser ses journées de travail en fonction des impératifs de production ; ▪ Communiquer oralement et par écrit avec les interlocuteurs concernés ; ▪ Travailler en équipe. - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.). - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.

	 <p>Le diagramme, intitulé "Environnement professionnel", est encadré par une ligne pointillée. À gauche, deux icônes de personnes sont accompagnées du texte "Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis". Au centre, une large flèche rouge pointe vers la droite, divisée en deux sections : la supérieure est blanche avec le texte "Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier", et la inférieure est bleue avec "Acquisition de compétences transversales". Au-dessus de cette flèche, le titre "Formation « se former au métier de... »" est écrit. À droite de la flèche, deux cibles sont indiquées par des flèches : la supérieure est étiquetée "Emploi" et la inférieure "Continuité du parcours de formation si nécessaire".</p>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...); - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou règlementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forums, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) est de 450 heures, dont 40 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement au titre des compétences de base. La proposition ne pourra donc pas excéder 410 heures et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions règlementaires, transitions...); - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

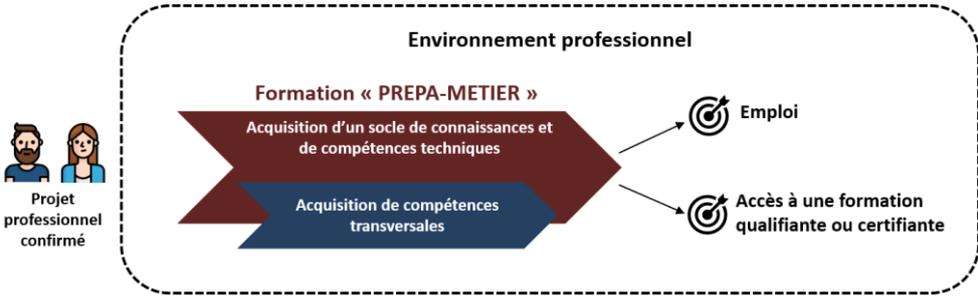
PREPA-METIERS BÂTIMENT SECOND ŒUVRE

Lieu	Centre pénitentiaire de Châteauroux
Finalité	Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d'accéder directement à un emploi dans le secteur du bâtiment métiers du second œuvre (carreleur, électricien, installateur sanitaire, peintre décorateur, plâtrier-plaquiste...) ou de s'engager dans une formation qualifiante/certifiante pendant ou post-détention.
Public	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches concernant les métiers de : carreleur, électricien, installateur sanitaire, peintre décorateur, plâtrier-plaquiste...) - Approfondir sa connaissance du secteur d'activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice ; - Acquérir le premier niveau d'habilitation électrique (H0BO) et les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Sensibiliser et informer les candidats sur les nouvelles normes de construction (RT 2012 et RT 2020), aux démarches qualité (Qualibat, BIM, cycle de vie du bâtiment) et sur les évolutions technologiques et environnementales des différents métiers cités précédemment ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l'exercice des métiers visés : se repérer dans l'espace, calculer des périmètres, des aires ou des volumes, maîtriser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique... - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en équipe ; ▪ Organiser son activité ; ▪ Communiquer oralement ; ▪ Rendre compte à sa hiérarchie ; ▪ Respecter les consignes ; ▪ Respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires... ; - Se familiariser avec les réalités de l'entreprise et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi ou d'accès à une formation certifiante post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solution

	<p>en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire  <p>Le diagramme est intitulé "Environnement professionnel". À gauche, il y a une icône de deux personnes et le texte "Projet professionnel confirmé". Au centre, une large flèche rouge pointe vers la droite, divisée en deux sections : la partie supérieure est rouge et contient le texte "Formation « PREPA-METIER »" et "Acquisition d'un socle de connaissances et de compétences techniques"; la partie inférieure est bleue et contient "Acquisition de compétences transversales". À droite de la flèche, deux cibles sont indiquées par des flèches : la première est rouge et porte le mot "Emploi", la seconde est bleue et porte le texte "Accès à une formation qualifiante ou certifiante".</p>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) doit être comprise entre 250 et 455 heures ; <p>Cette formation est organisée sous forme de chantier formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cette action ne prévoit pas d'intervention de l'unité locale d'enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l'ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ;

PREPA-METIERS DE LA PROPRETÉ

Lieu	Centre pénitentiaire de Châteauroux
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d'accéder directement à un emploi dans le secteur de la propreté et le nettoyage industriel ; - Acquérir le premier niveau d'habilitation électrique (H0BO) et le certificat PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) ; - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1).
Public visé	<p>Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation.
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches concernant les métiers d'agent de propreté, agent de propreté et d'hygiène, agent d'entretien... : nettoyage manuel des sols et du mobilier (sanitaire, bureaux, parties communes...° manipulation et dosage des produits d'entretien, désinfection des équipements situés dans les parties communes, maîtriser l'utilisation de l'aspirateur, du balai, du chariot de ménage, respect des règles d'hygiène et de sécurité... - Approfondir sa connaissance du secteur d'activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice ; - Acquérir le premier niveau d'habilitation électrique (H0BO) et le certificat PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organiser son activité ▪ Communiquer oralement ▪ Rendre compte à sa hiérarchie ▪ Respecter les consignes et les procédures ▪ Se protéger dans le cadre de son emploi (EPI) - Se familiariser avec les réalités de l'entreprise et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi ou d'accès à une formation certifiante post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solution en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...)

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construire un plan d’actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire 
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s’assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l’accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d’aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l’insertion professionnelle et la logique de parcours.
Lien à l’entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l’ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l’action de formation (Forums, interventions de professionnels...).
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l’action proposée (formation + mise en application) doit être comprise entre 250 et 455 heures ; <p>Cette formation est organisée sous forme de chantier formation. L’organisme devra préciser les liens pouvant être faits avec la formation certifiante d’agent de propreté et d’hygiène.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cette action ne prévoit pas d’intervention de l’unité locale d’enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l’ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ;

ACQUÉRIR UN SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES TRANSVERSES

Lieu	Centre pénitentiaire de Châteauroux
Finalité	Acquérir ou consolider un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales afin de favoriser la suite de parcours de formation professionnelle pendant ou post-détention, ou l'insertion professionnelle directe suite à la détention.
Public visé	Personnes majeures détenues, prévenues ou condamnées, ayant besoin d'acquérir ou de consolider leurs compétences de base, numériques ou transversales pour favoriser leur insertion dans l'emploi post-détention. <u>Cette action de formation n'ouvre pas droit à rémunération pour les stagiaires</u>
Objectifs	<p>Dans un objectif d'insertion durable dans l'emploi, la formation s'appuiera sur le socle CléA défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, ce socle est « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Ainsi, la formation permettra à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir ou développer les compétences de base: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 1 CléA : communiquer en français (écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire et formuler) ; ▪ Domaine 2 CléA : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique (se repérer dans l'univers des nombres ; résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations ; lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités ; se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique) ; - Acquérir ou développer les compétences numériques de base : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 3 CléA : Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique (connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur ; saisir et mettre en forme du texte - Gérer des documents ; se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web ; utiliser la fonction de messagerie) ; - Acquérir ou développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 4 CléA : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe (respecter les règles de vie collective ; travailler en équipe ; contribuer dans un groupe ; communiquer) ; ▪ Domaine 5 CléA : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel (comprendre son environnement de travail ; réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet ; prendre des initiatives et être force de proposition) ; ▪ Domaine 6 CléA : Apprendre à apprendre tout au long de sa vie (accumuler l'expérience et en tirer les leçons appropriées ; entretenir sa curiosité et sa motivation dans le champ professionnel ; optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle) ; ▪ Domaine 7 CléA : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires (respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité ; avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques ; connaître les principaux gestes de premiers secours ; contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie) ; - Obtenir la certification CléA ou une autre certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter en fonction du profil et du projet de chaque bénéficiaire)

<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la phase de recrutement, mobiliser les moyens nécessaires pour : <ul style="list-style-type: none"> ▪ s'assurer que cette formation s'inscrit bien dans une démarche volontariste d'insertion professionnelle directe ou de poursuite de parcours de formation ; ▪ identifier et sélectionner les candidatures de manière concertée avec l'unité locale d'enseignement afin d'agir en complémentarité et non en concurrence ; - Cette action se déroule en entrées et sorties permanentes et la planification des séances de formation devra se faire en étroite articulation avec le responsable de l'unité locale d'enseignement (ULE) et ceci afin de garantir une offre de formation ouverte et accessible toute l'année et notamment durant les congés scolaires (période non couverte par l'ULE) - L'approche pédagogique choisie doit donner du sens aux apprentissages et s'inscrire dans une démarche de parcours visant l'insertion durable dans l'emploi. Aussi, il est attendu que l'organisme de formation contextualise au maximum la formation en mobilisant des ressources en lien avec le projet et les besoins de chaque stagiaire (documents authentiques, activités d'apprentissage ou d'évaluation contextualisées, situations problèmes, mises en situation collectives, études de cas réels...) ; - Afin d'accompagner la construction d'un parcours de formation ou d'insertion dans l'emploi, il est attendu que le plan d'actions individuel soit mobilisé comme un objet d'apprentissage. Ce plan d'actions est un livrable attendu en fin de formation qui intègrera une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire. - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises, afin de préparer et d'accompagner les stagiaires vers la certification CléA ou à une certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter au profil et projet des bénéficiaires). Dans cet objectif, un travail de concertation et d'articulation des interventions est attendu avec l'opérateur qui sera attributaire du marché « évaluation CléA ».
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (référént local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action doit être au maximum de 144 heures, à raison de 2 plages de formation de 2 h par semaine durant 36 semaines ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention pédagogique de l'unité locale d'enseignement (ULE).

Annexe 6 : fiches descriptives des actions de formations – Lot 4 Maison centrale de Saint-Maur

Se former au métier de menuisier	
Lieu	Maison Centrale de Saint-Maur
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier de menuisier et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel de menuisier, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier de menuisier. Cette formation peut conduire à une double certification CAP Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement (en lien avec l'unité locale d'enseignement).
Public visé	<p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante de menuisier.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fabriquer des produits en série : effectuer la maintenance préventive des machines-outils bois, installer et ajuster des outils de coupes et accessoires sur des machines dédiées, assurer une fabrication de produits en série, contrôler et conditionner des produits fabriqués ; ▪ Fabriquer des pièces d'ouvrages menuisés : installer et ajuster des outils de coupes et accessoires sur des machines dédiées, produire des pièces d'ouvrages menuisés sur machines-outils, contrôler et stocker des pièces d'ouvrages menuisés ; ▪ Effectuer l'assemblage et le montage d'ouvrages menuisés : assembler des pièces usinées ; équiper et monter des ouvrages assemblés ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en équipe ; ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail ; ▪ Intégrer les principes de développement durable dans son travail. - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) ; - Élaborer une stratégie post formation : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) - <u>À mettre en œuvre si cela s'avère opportun / à adapter en fonction de la situation pénale de chaque personne compte tenu des spécificités de l'établissement ;</u>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les freins à l’insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ; ▪ Construire un plan d’actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s’assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d’échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s’agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) ; - En cas d’échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d’une suite de parcours visant l’obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d’actions individualisé.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d’insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d’accompagnement à l’insertion professionnelle, unité locale d’enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l’entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l’ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l’action de formation (Forums, interventions de professionnels...).
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l’action (formation + mise en application) est de 960 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l’unité locale d’enseignement au titre de l’acquisition des compétences de base. La proposition ne pourra donc pas excéder 900 heures et devra intégrer l’articulation avec l’ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l’acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d’une période en entreprise dans le cadre d’une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l’organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l’exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...) ;

Se former au métier de métallier	
Lieu	Maison Centrale de Saint-Maur
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier de métallier et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel de métallier, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier de métallier. Cette formation peut conduire à une double certification CAP Serrurier-Métallier (en lien avec l'unité locale d'enseignement).
Public visé	<p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante de métallier.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fabriquer et poser des ouvrages de métallerie : fabriquer des ouvrages métalliques de protection, fabriquer des ouvrages métalliques de stockage, fabriquer des ouvrages métalliques de fermeture, poser des ouvrages métalliques ; ▪ Réaliser et poser des structures métalliques : fabriquer des ouvrages métalliques de circulation, assembler au gabarit des ensembles soudés, intégrer des produits verriers dans des structures métalliques, poser des structures métalliques. - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en équipe ; ▪ Mettre en œuvre des modes opératoires ; ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail. - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) ; - Élaborer une stratégie post formation : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>À mettre en œuvre si cela s'avère opportun / à adapter en fonction de la situation pénale de chaque personne compte tenu des spécificités de l'établissement ;</u> ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche

	<p>de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ;</p> <p>Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.</p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) ; - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forums, interventions de professionnels...).
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) est de 960 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement au titre de l'acquisition des compétences de base. La proposition ne pourra donc pas excéder 900 heures et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...) ;

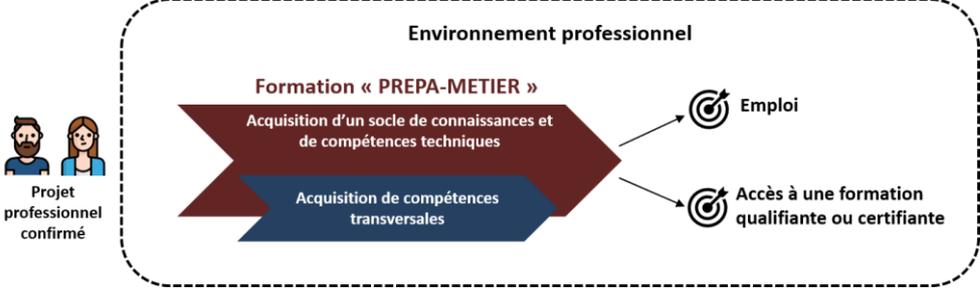
PREPA-METIERS ENTRETIEN DES ESPACES PAYSAGERS

Lieu	Maison Centrale de Saint-Maur
Finalité	Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d'accéder à un emploi dans l'entretien des espaces paysagers (publics ou privés), des parcs et jardins, des terrains de sport.
Public	En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit : <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation.
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches concernant les métiers de : jardinier, jardinier d'espaces verts, jardinier-paysagiste, Ouvrier des espaces verts, ouvrier paysagiste, agent d'entretien des parcs et jardins : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entretien un espace paysager : identifier les différentes espèces végétales (ornementales, fruitières ou potagères), contrôler l'état de santé des végétaux, entretenir une surface herbacée, tailler des arbres et des arbustes, effectuer le travail du sol et les apports nécessaires au développement des végétaux dans une démarche éco-responsable, protéger les végétaux des parasites et maladies ; ▪ Végétaliser un espace paysager : réaliser un gazon ou une couverture végétale, planter des arbres et des arbustes, réaliser un massif ornemental ; ▪ Réaliser des petits travaux de maçonnerie paysagère et des aménagements paysagers : poser et entretenir des circulations, bordures, murets, clôtures, terrasses dans un espace paysager, réaliser une signalétique - Approfondir sa connaissance du secteur d'activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l'exercice des métiers visés: représentation spatiale, calculs de périmètre, d'aires et de volumes ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail ; ▪ Intégrer les principes de développement durable dans son travail ; ▪ Veiller au fonctionnement des matériels, machines ou systèmes ; ▪ Travailler en équipe ; ▪ Comprendre et appliquer les consignes et recommandations du hiérarchique ; ▪ Communiquer, recevoir et transmettre des informations ; ▪ Rendre compte des travaux réalisés et des observations effectuées ; - Se familiariser avec les réalités de l'entreprise et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Élaborer une stratégie post formation : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification

	<p>des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ À mettre en œuvre si cela s'avère opportun / à adapter en fonction de la situation pénale de chaque personne compte tenu des spécificités de l'établissement ; ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ; ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...)
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) doit être au maximum de 350 heures ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention de l'unité locale d'enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l'ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ; - La mise en application sera organisée au travers d'un chantier Formation au sein de la maison centrale dans les cours de promenade ou tout autre support proposé par l'établissement.

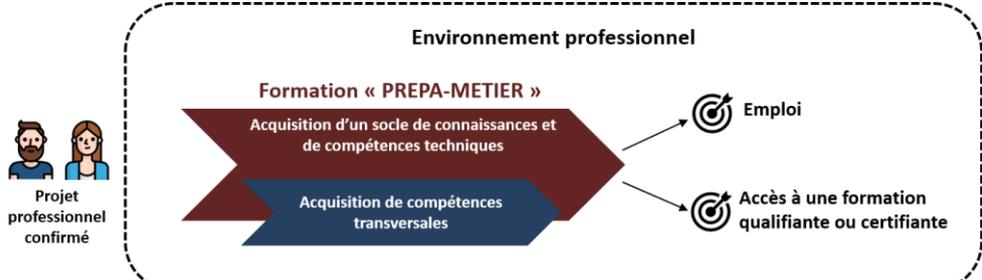
Annexe 7 : fiches descriptives des actions de formations – Lot 5 Maison d’arrêt de Tours

PREPA-METIERS BÂTIMENT SECOND ŒUVRE	
Lieu	Maison d’arrêt de Tours
Finalité	Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d’accéder directement à un emploi dans le secteur du bâtiment métiers du second œuvre (carreleur, électricien, installateur sanitaire, peintre décorateur, plâtrier-plaquiste...).
Public	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation.
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches concernant les métiers de : carreleur, électricien, installateur sanitaire, peintre décorateur, plâtrier-plaquiste...) ; - Approfondir sa connaissance du secteur d’activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l’environnement professionnel et le cadre d’exercice ; - Acquérir le premier niveau d’habilitation électrique (H0BO) et les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Sensibiliser et informer les candidats sur les nouvelles normes de construction (RT 2012 et RT 2020), aux démarches qualité (Qualibat, BIM, cycle de vie du bâtiment) et sur les évolutions technologiques et environnementales des différents métiers cités précédemment ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l’exercice des métiers visés : se repérer dans l’espace, calculer des périmètres, des aires ou des volumes, maîtriser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l’exercice d’une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en équipe ▪ Organiser son activité ▪ Communiquer oralement ▪ Rendre compte à sa hiérarchie ▪ Respecter les consignes ▪ Respecter les règles d’hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires... - Se familiariser avec les réalités de l’entreprise et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Élaborer une stratégie d’accès à l’emploi ou d’accès à une formation certifiante post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d’emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...)

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les freins à l’insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solution en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ▪ Construire un plan d’actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire  <p>Le diagramme illustre l'environnement professionnel. À gauche, deux icônes de personnes sont étiquetées 'Projet professionnel confirmé'. À droite, un grand rectangle rouge est divisé en deux sections : la partie supérieure est 'Acquisition d'un socle de connaissances et de compétences techniques' et la partie inférieure est 'Acquisition de compétences transversales'. À l'extérieur de ce rectangle, deux cibles sont indiquées par des flèches : 'Emploi' et 'Accès à une formation qualifiante ou certifiante'. Le tout est encadré par une ligne pointillée et intitulé 'Environnement professionnel'.</p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s’assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l’accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d’aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l’insertion professionnelle et la logique de parcours.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d’insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d’accompagnement à l’insertion professionnelle, unité locale d’enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l’entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l’ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l’action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l’action (Formation + mise en application) doit être comprise entre 250 et 455 heures ; la proposition doit tenir compte des spécificités du public et de l’établissement. - Cette action ne prévoit pas d’intervention de l’unité locale d’enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l’ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d’une période en entreprise dans le cadre d’une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l’organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l’exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

PREPA-METIERS DE LA LOGISTIQUE

Lieu	Maison d'arrêt de Tours
Finalité	Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d'accéder directement à un emploi dans le secteur de la logistique : préparateur de commande, agent magasinier, cariste d'entrepôt...
Public	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches concernant les métiers de préparateur de commande, agent magasinier, cariste d'entrepôt : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maîtriser les principes de base de la chaîne logistique et de la circulation de marchandises; ▪ Participer à la Réception et l'expédition physique des commandes ; ▪ Préparer des commandes ; ▪ Contribuer à la tenue de stock et aux inventaires ; ▪ S'initier à la gestion informatisée des stocks ; - Approfondir sa connaissance du secteur d'activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice ; - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) et les gestes et postures appliqués aux métiers de la logistique ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l'exercice des métiers visés: communication orale, utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités, maîtriser les fonctionnalités de base des outils numériques et informatiques... - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler en équipe ; ▪ Organiser son activité ; ▪ Respecter les consignes, un règlement de sécurité, d'hygiène, une procédure qualité. - Se familiariser avec les réalités de l'entreprise et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi ou d'accès à une formation certifiante post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solution

	<p>en mobilisant les personnes-ressources (SPIIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire 
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (Formation + mise en application) doit être comprise entre 250 et 455 heures ; la proposition doit tenir compte des spécificités du public et de l'établissement. - Cette action ne prévoit pas d'intervention de l'unité locale d'enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l'ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

ACQUÉRIR UN SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES TRANSVERSES

Lieu	Maison d'arrêt de Tours
Finalité	Acquérir ou consolider un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales afin de favoriser la suite de parcours de formation professionnelle pendant ou post-détention, ou l'insertion professionnelle directe suite à la détention.
Public visé	<p>Personnes prévenues ou condamnées, ayant besoin d'acquérir ou de consolider leurs compétences de base, numériques ou transversales pour favoriser leur insertion dans l'emploi post-détention.</p> <p><u>Cette action de formation n'ouvre pas droit à rémunération pour les stagiaires</u></p>
Objectifs	<p>Dans un objectif d'insertion durable dans l'emploi, la formation s'appuiera sur le socle CléA défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, ce socle est « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Ainsi, la formation permettra à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir ou développer les compétences de base: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 1 CléA : communiquer en français (écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire et formuler) ; ▪ Domaine 2 CléA : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique (se repérer dans l'univers des nombres ; résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations ; lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités ; se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique) ; - Acquérir ou développer les compétences numériques de base : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 3 CléA : Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique (connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur ; saisir et mettre en forme du texte - gérer des documents ; se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web ; utiliser la fonction de messagerie) ; - Acquérir ou développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 4 CléA : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe (respecter les règles de vie collective ; travailler en équipe ; contribuer dans un groupe ; communiquer) ; ▪ Domaine 5 CléA : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel (comprendre son environnement de travail ; réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet ; prendre des initiatives et être force de proposition) ; ▪ Domaine 6 CléA : Apprendre à apprendre tout au long de sa vie (accumuler l'expérience et en tirer les leçons appropriées ; entretenir sa curiosité et sa motivation dans le champ professionnel ; optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle) ; ▪ Domaine 7 CléA : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires (respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité ; avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques ; connaître les principaux gestes de premiers secours ; contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie) ; - Obtenir la certification CléA ou une autre certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter en fonction du profil et du projet de chaque bénéficiaire)

<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la phase de recrutement, mobiliser les moyens nécessaires pour : <ul style="list-style-type: none"> ▪ s'assurer que cette formation s'inscrit bien dans une démarche volontariste d'insertion professionnelle directe ou de poursuite de parcours de formation ; ▪ identifier et de sélectionner les candidatures de manière concertée avec l'unité locale d'enseignement afin d'agir en complémentarité et non en concurrence ; - Cette action se déroule en entrées et sorties permanentes et la planification des séances de formation devra se faire en étroite articulation avec le responsable de l'unité locale d'enseignement (ULE) et ceci afin de garantir une offre de formation ouverte et accessible toute l'année et notamment durant les congés scolaires (période non couverte par l'ULE) - L'approche pédagogique choisie doit donner du sens aux apprentissages et s'inscrire dans une démarche de parcours visant l'insertion durable dans l'emploi. Aussi, il est attendu que l'organisme de formation contextualise au maximum la formation en mobilisant des ressources en lien avec le projet et les besoins de chaque stagiaire (documents authentiques, activités d'apprentissage ou d'évaluation contextualisées, situations problèmes, mises en situation collectives, études de cas réels...) ; - Afin d'accompagner la construction d'un parcours de formation ou d'insertion dans l'emploi, il est attendu que le plan d'actions individuel soit mobilisé comme un objet d'apprentissage. Ce plan d'actions est un livrable attendu en fin de formation qui intégrera une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire. - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises, afin de préparer et d'accompagner les stagiaires vers la certification CléA ou à une certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter au profil et projet des bénéficiaires). Dans cet objectif, un travail de concertation et d'articulation des interventions est attendu avec l'opérateur qui sera attributaire du marché « évaluation CléA ».
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action doit être au maximum de 144 heures, à raison de 2 plages de formation de 2 h par semaine durant 36 semaines ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention pédagogique de l'unité locale d'enseignement (ULE).

Annexe 8 : fiches descriptives des actions de formations – Lot 6 Maison d'arrêt de Blois

ACQUÉRIR UN SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES TRANSVERSES	
Lieu	Maison d'arrêt de Blois
Finalité	Acquérir ou consolider un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales afin de favoriser la suite de parcours de formation professionnelle pendant ou post-détention, ou l'insertion professionnelle directe suite à la détention.
Public visé	Personnes prévenues ou condamnées, ayant besoin d'acquérir ou de consolider leurs compétences de base, numériques ou transversales pour favoriser leur insertion dans l'emploi post-détention. <u>Cette action de formation n'ouvre pas droit à rémunération pour les stagiaires</u>
Objectifs	<p>Dans un objectif d'insertion durable dans l'emploi, la formation s'appuiera sur le socle CléA défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, ce socle est « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Ainsi, la formation permettra à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir ou développer les compétences de base: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 1 CléA : communiquer en français (écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire et formuler) ; ▪ Domaine 2 CléA : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique (se repérer dans l'univers des nombres ; résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations ; lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités ; se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique) ; - Acquérir ou développer les compétences numériques de base : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 3 CléA : Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique (connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur ; saisir et mettre en forme du texte - gérer des documents ; se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web ; utiliser la fonction de messagerie) ; - Acquérir ou développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 4 CléA : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe (respecter les règles de vie collective ; travailler en équipe ; contribuer dans un groupe ; communiquer) ; ▪ Domaine 5 CléA : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel (comprendre son environnement de travail ; réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet ; prendre des initiatives et être force de proposition) ; ▪ Domaine 6 CléA : Apprendre à apprendre tout au long de sa vie (accumuler l'expérience et en tirer les leçons appropriées ; entretenir sa curiosité et sa motivation dans le champ professionnel ; optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle) ; ▪ Domaine 7 CléA : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires (respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité ; avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques ; connaître les principaux gestes de premiers secours ; contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie) ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir la certification CléA ou une autre certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter en fonction du profil et du projet de chaque bénéficiaire)
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la phase de recrutement, mobiliser les moyens nécessaires pour : <ul style="list-style-type: none"> ▪ s'assurer que cette formation s'inscrit bien dans une démarche volontariste d'insertion professionnelle directe ou de poursuite de parcours de formation ; ▪ identifier et de sélectionner les candidatures de manière concertée avec l'unité locale d'enseignement afin d'agir en complémentarité et non en concurrence ; - Cette action se déroule en entrées et sorties permanentes et la planification des séances de formation devra se faire en étroite articulation avec le responsable de l'unité locale d'enseignement (ULE) et ceci afin de garantir une offre de formation ouverte et accessible toute l'année et notamment durant les congés scolaires (période non couverte par l'ULE) - L'approche pédagogique choisie doit donner du sens aux apprentissages et s'inscrire dans une démarche de parcours visant l'insertion durable dans l'emploi. Aussi, il est attendu que l'organisme de formation contextualise au maximum la formation en mobilisant des ressources en lien avec le projet et les besoins de chaque stagiaire (documents authentiques, activités d'apprentissage ou d'évaluation contextualisées, situations problèmes, mises en situation collectives, études de cas réels...) ; - Afin d'accompagner la construction d'un parcours de formation ou d'insertion dans l'emploi, il est attendu que le plan d'actions individuel soit mobilisé comme un objet d'apprentissage. Ce plan d'actions est un livrable attendu en fin de formation qui intégrera une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire. - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises, afin de préparer et d'accompagner les stagiaires vers la certification CléA ou à une certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter au profil et projet des bénéficiaires). Dans cet objectif, un travail de concertation et d'articulation des interventions est attendu avec l'opérateur qui sera attributaire du marché « évaluation CléA ».
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action doit être au maximum de 144H heures, à raison de 2 plages de formation de 2 h par semaine durant 36 semaines ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention pédagogique de l'unité locale d'enseignement (ULE).

Annexe 9 : fiches descriptives des actions de formations – Lot 7 Centre pénitentiaire d'Orléans-Saran

Se former au métier d'agent magasinier	
Lieu	Centre pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS)
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier d'agent magasinier et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel d'agent magasinier, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier d'agent magasinier. - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Acquérir le CACES R 489 1-3-5 : ce module devra être organisé en milieu ouvert (ce module ne peut pas être réalisé dans l'établissement).
Public visé	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées pouvant bénéficier d'une autorisation de sortie pour le passage du module CACES en milieu ouvert.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante d'agent magasinier.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des stocks : réceptionner et contrôler les marchandises, valider les informations relatives à la réception et affecter des emplacements aux nouveaux produits, ranger les articles dans le stock, préparer et réaliser les inventaires des produits en stock ; ▪ Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients : renseigner les données relatives au traitement des commandes clients, accueillir le client, identifier son besoin et établir les documents commerciaux, prélever les articles dans le stock, emballer la commande client en vue de sa mise à disposition avec les documents de vente et de transport. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se familiariser à la conduite d'engins de manutention (CACES R489) - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles de qualité, de sûreté et de sécurité dans le magasin dans le respect des procédures ; ▪ Organiser ses journées de travail en fonction des impératifs de production ; ▪ Communiquer oralement et par écrit avec les interlocuteurs concernés ; ▪ Travailler en équipe. - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...)

- **Construire un plan d'actions individuel** qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.



- **Organiser le passage du CACES R-489 à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire. Le transport des stagiaires devra être assuré par l'organisme de formation selon les règles définies par l'administration pénitentiaire ;**

En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :

- Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ;
- Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) ;
- En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.

Attendus spécifiques

Lien avec les partenaires

Les partenaires ressources (référént local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) **doivent être associés aux différentes étapes de la formation** (recrutement, suivi, bilan) **pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.**

Lien à l'entreprise

Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :

- Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ;
- Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ;
- Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation(Forums, interventions de professionnels...).

Durée

- La durée totale de l'action (formation + mise en application) est de 500 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement au titre de l'acquisition des compétences de base. La proposition ne pourra donc excéder **440 heures** et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ;
- Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

Se former au métier de préparateur de commandes en entrepôt

Lieu	Centre pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS)
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier de préparateur de commandes en entrepôt et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel de préparateur de commandes en entrepôt, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier de préparateur de commandes en entrepôt ; - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Acquérir le CACES R 489 1-3-5 : ce module devra être organisé en milieu ouvert (ce module ne peut pas être réalisé dans l'établissement).
Public visé	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées pouvant bénéficier d'une autorisation de sortie pour le passage du module CACES en milieu ouvert.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante de préparateur de commandes en entrepôt.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectuer les opérations permettant d'assurer la préparation des commandes en utilisant un chariot automoteur de manutention à conducteur porté de catégorie 1 ▪ Réaliser les opérations de vérification et de maintenance de premier niveau sur un chariot de manutention industrielle de catégorie 1 Prélever manuellement et à l'aide d'un chariot de catégorie 1 les produits dans le respect des règles de qualité et de sécurité ▪ Rechercher, consulter, saisir et valider des données relatives aux opérations logistiques dans le système informatisé Corriger et signaler les anomalies sur les produits, supports de charge et espaces de stockage ▪ Emballer les produits et constituer manuellement des charges adaptées aux contraintes de manutention et de transport ▪ Charger et décharger un camion dans le respect des règles de qualité et de sécurité à l'aide d'un chariot de manutention à conducteur porté de catégorie 1 ▪ Se familiariser à la conduite d'engins de manutention (CACES R489) - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité, de sûreté et de qualité en entrepôt ▪ Manipuler avec dextérité et en sécurité les chariots de manutention de catégorie 1 - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des

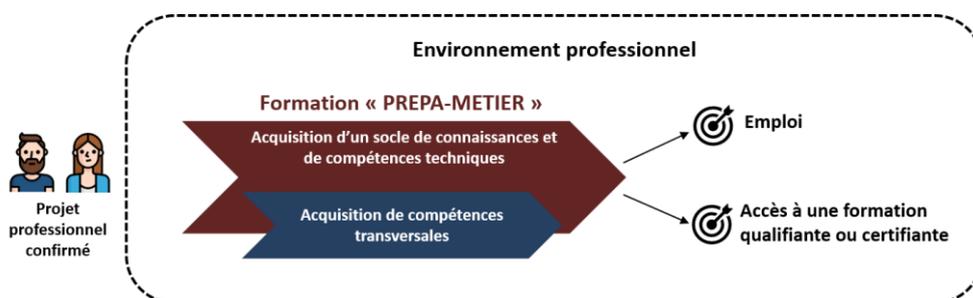
	<p>entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire. <div data-bbox="446 448 1420 716" style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin: 10px 0;">  <p>Le diagramme est intitulé "Environnement professionnel". À gauche, il y a une icône de deux personnes et le texte "Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis". Au centre, une large flèche rouge pointe vers la droite, divisée en deux sections : "Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier" (partie supérieure) et "Acquisition de compétences transversales" (partie inférieure). À droite de la flèche, il y a deux cibles. La cible supérieure est étiquetée "Emploi" et la cible inférieure "Continuité du parcours de formation si nécessaire".</p> </div>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>Organiser le passage du CACES R-489 à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire. Le transport des stagiaires devra être assuré par l'organisme de formation selon les règles définies par l'administration pénitentiaire ;</p> <p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) - En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).

Durée	<ul style="list-style-type: none">- La durée totale de l'action (formation + mise en application) est de 300 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l'unité locale d'enseignement (ULE) au titre de l'acquisition des compétences de base. La proposition ne pourra donc excéder 240 heures et devra intégrer l'articulation avec l'ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ;- Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d'une période en entreprise dans le cadre d'une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l'organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l'exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).
--------------	---

PREPA-METIERS DE LA PRODUCTION HORTICOLE

Lieu	Centre pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS)
Finalité	<p>Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d'accéder directement à un emploi au sein d'une entreprise horticole, maraichère ou chez un pépiniériste, ou de s'engager dans une formation qualifiante/certifiante pendant ou post-détention.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ;
Public	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé pour travailler en extérieur et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation dans les métiers de la production horticole : agent(e) de production horticole, horticulteur(rice), maraicher(ère)...
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches concernant les métiers d'agent(e) de production horticole, horticulteur(rice), maraicher(ère) : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Être capable d'identifier les espèces végétales les plus courantes et de contrôler leur état sanitaire ; ▪ Participer à la multiplication des végétaux en production horticole : techniques de semence des végétaux, bouturage, greffage, marcottage et division des végétaux ; ▪ Contribuer à la protection des végétaux contre les parasites et maladies ; ▪ Participer à la mise en culture de végétaux (culture hors sol de végétaux ou pleine terre de végétaux) ; ▪ Participer à l'entretien, au suivi des cultures de végétaux, et à la récolte ; ▪ Découvrir et appréhender les circuits de commercialisation ; - Approfondir sa connaissance du secteur d'activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice ; - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l'exercice des métiers visés: se repérer dans l'espace, calculer des périmètres, des aires ou des volumes, maîtriser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, lire... - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail ; ▪ Intégrer les principes de développement durable dans son travail ; ▪ Travailler en équipe ; ▪ Comprendre et appliquer les consignes et recommandations du hiérarchique ; ▪ Communiquer, recevoir et transmettre des informations ; ▪ Rendre compte des travaux réalisés et des observations effectuées ;

- **Se familiariser avec les réalités de l'entreprise** et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ;
- **Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi ou d'accès à une formation certifiante post-détention :**
 - **Analyser le potentiel d'emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention** (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...)
 - **Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solution** en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...)
 - **Construire un plan d'actions individuel** qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire



En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :

- Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ;
- Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ;
- Mettre en œuvre une démarche de **capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises** (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.

Attendus spécifiques

Lien avec les partenaires

Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) **doivent être associés aux différentes étapes de la formation** (recrutement, suivi, bilan) **pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.**

Lien avec les partenaires

Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) **doivent être associés aux différentes étapes de la formation** (recrutement, suivi, bilan) **pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.**

<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) doit être au maximum de 350 heures ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention de l'unité locale d'enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l'ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ; - La mise en application sera organisée au travers d'un chantier Formation au sein l'établissement.

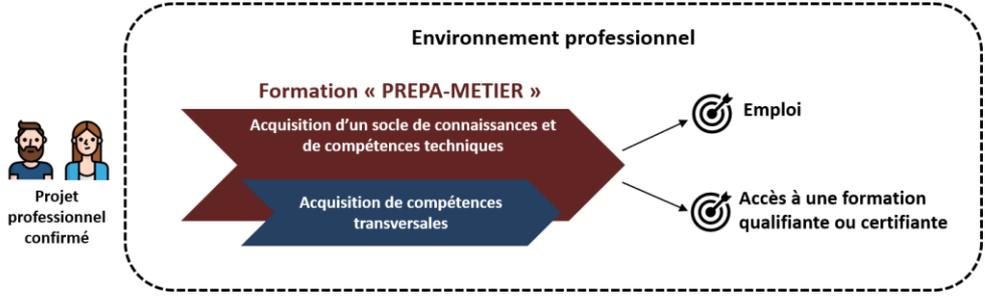
Se former au métier d'agent(e) de propreté et d'hygiène

Lieu	Centre pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS)
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier d'agent(e) de propreté et d'hygiène et à l'insertion durable dans l'emploi ; - Obtenir le Titre professionnel d'agent(e) de propreté et d'hygiène, ou une certification équivalente de niveau 3 conduisant au métier d'agent(e) de propreté et d'hygiène. - Acquérir les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Intégrer les principes de prévention du risque électrique (Habilitation électrique H0B0)
Public visé	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation certifiante d'agent(e) de propreté et d'hygiène.
Objectifs opérationnels	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques attendues sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser une prestation de service d'entretien manuel adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation : réaliser l'entretien manuel des locaux à usage professionnel et/ou privé, réaliser l'entretien manuel courant et périodique des sanitaires, réaliser l'entretien manuel des locaux dans le respect des protocoles liés à des environnements spécifiques ; ▪ Réaliser une prestation de service d'entretien mécanisé et/ou de remise en état mécanisée adaptée aux locaux, aux surfaces et à leur utilisation : réaliser le lavage mécanisé ou la remise en état mécanisée des sols durs, des sols souples protégés ou non protégés et des surfaces textiles. - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer un mode opératoire dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ▪ S'autocontrôler dans une logique d'amélioration de service ▪ Mobiliser un comportement orienté client et une posture de service - Se préparer à l'examen (conditions d'examen, typologie de mises en application, exigences.) - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solutions en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...)

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construire un plan d’actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.  <p>Le diagramme illustre l'environnement professionnel. À gauche, un pictogramme de deux personnes est accompagné du texte : 'Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis'. Au centre, une large flèche rouge pointe vers la droite, divisée en deux sections : 'Acquisition des compétences techniques nécessaires à l'exercice du métier + se certifier' (partie supérieure) et 'Acquisition de compétences transversales' (partie inférieure). Cette flèche est encadrée par une ligne pointillée et le titre 'Environnement professionnel'. À droite de la flèche, deux pictogrammes de cibles sont indiqués : 'Emploi' (cible avec une flèche au centre) et 'Continuité du parcours de formation si nécessaire' (cible avec une flèche au centre).</p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s’assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d’échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s’agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations...) ; - En cas d’échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d’une suite de parcours visant l’obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d’actions individualisé.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d’insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d’accompagnement à l’insertion professionnelle, unité locale d’enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l’entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l’organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l’ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l’action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l’action (formation + mise en application) est de 450 heures, dont 60 heures mises en œuvre par l’unité locale d’enseignement (ULE) au titre de l’acquisition des compétences de base. La proposition ne pourra donc excéder 390 heures et devra intégrer l’articulation avec l’ULE. Elle intègre également le temps nécessaire à l’acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ; - Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein des ateliers de concessions, des services généraux voire au travers d’une période en entreprise dans le cadre d’une autorisation exceptionnelle de sortie. La période de mise en application ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation. Dans le cas où aucune période de mise en application ne serait possible, il appartient à l’organisme de formation de proposer des activités pédagogiques basées sur des mises en situation au plus proche de la réalité de l’exercice du/des métier(s) visés (étude de cas, approche projet, chantier formation...).

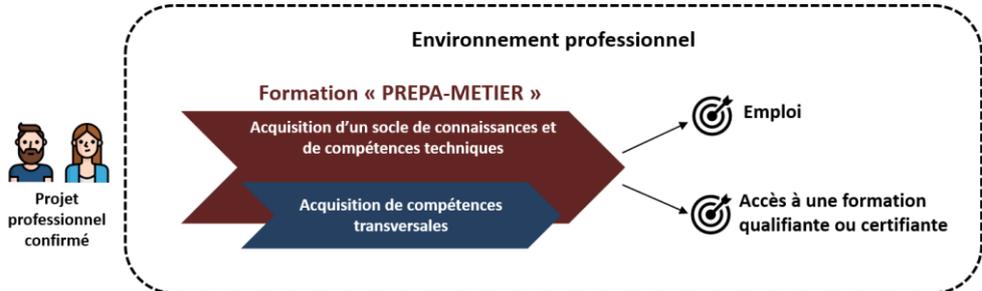
**DÉCOUVERTE MÉTIERS DE 3 SECTEURS PORTEURS
(RESTAURATION, ÉLECTRICITÉ, PROPRETÉ)**

Lieu	Centre pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS)
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondir sa connaissance de 3 secteurs porteurs d'emploi (restauration, électricité et propreté), découvrir la réalité des métiers au travers de mises en situation afin de confirmer son projet professionnel et ainsi s'engager dans une formation qualifiante/certifiante pendant ou post-détention ; - Acquérir le premier niveau d'habilitation électrique (H0BO), le certificat PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) ; - Acquérir les règles d'hygiène (HACCP) et les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ;
Public visé	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour les débouchés de la formation
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Découvrir « par le faire » les 1ers gestes professionnels des métiers de 3 secteurs porteurs d'emploi et ainsi se confronter à la réalité de l'exercice des métiers de cuisinier(ère), d'agent(e) de restauration, d'électricien(ne), d'agent(e) de propreté et d'hygiène... - Approfondir sa connaissance du secteur d'activité (étude du marché du travail, connaissances des métiers et des organisations de travail, formation, rémunération...) et des activités des métiers visés, et appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l'exercice des métiers visés : se repérer dans l'espace, calculer des périmètres, des aires ou des volumes, maîtriser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, communiquer en milieu professionnel (écrit et oral) ... ; - Acquérir le premier niveau d'habilitation électrique (H0BO), le certificat PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) ; - Acquérir les règles d'hygiène (HACCP) et les gestes de premiers secours (certificat SST ou PSC1) ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail ; ▪ Intégrer les principes de développement durable dans son travail ; ▪ Travailler en équipe ; ▪ Comprendre et appliquer les consignes et recommandations du hiérarchique ; ▪ Communiquer, recevoir et transmettre des informations ; ▪ Rendre compte des travaux réalisés et des observations effectuées ; - Se familiariser avec les réalités de l'entreprise, travailler sa capacité d'adaptation au contexte du marché du travail, prendre conscience des compromis nécessaires à l'insertion professionnelle ainsi que des attendus en termes de savoirs, savoir-faire, et savoir-être ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi post-détention ou d'accès à une formation certifiante pendant ou post-détention :

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ « Confronter » les caractéristiques de chacun des métiers à ses caractéristiques personnelles ; ▪ Analyser le potentiel d'emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solution en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire  <p>Le diagramme illustre l'environnement professionnel. À gauche, deux icônes de personnes sont accompagnées du texte 'Projet professionnel confirmé'. À droite, un grand rectangle rouge est divisé en deux sections : la supérieure est 'Formation « PREPA-METIER »' avec le sous-titre 'Acquisition d'un socle de connaissances et de compétences techniques', et la inférieure est 'Acquisition de compétences transversales'. Des flèches pointent de ces sections vers deux cibles à droite : 'Emploi' et 'Accès à une formation qualifiante ou certifiante'. L'ensemble est encadré par une ligne pointillée et intitulé 'Environnement professionnel'.</p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation des compétences acquises afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, Mission Locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...)
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) doit être au maximum de 280 heures ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention de l'unité locale d'enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l'ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite ; - La découverte « par le faire » pourra être organisée soit sous forme de mini chantiers Formation, ou soit sous forme de mise en situation sur plateaux techniques.

FICHE ACTION PREPA-METIERS DE LA FIBRE OPTIQUE

Finalité	<p>Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d'accéder directement à un premier niveau d'emploi ou à une formation qualifiante/certifiante visant un emploi dans le secteur des télécommunications / fibre optique post-détention.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se préparer à la conduite en sécurité des chariots automoteurs de manutention afin de passer le CACES R-486 (en milieu ouvert) ; - Acquérir le premier niveau d'habilitation électrique (B1) ; - Maîtriser les gestes de premiers secours et obtenir une certification (certificat SST ou PSC1).
Public	<p>Personnes détenues, prévenues ou condamnées pouvant bénéficier d'une autorisation de sortie pour le passage du module CACES en milieu ouvert.</p> <p>En complément des principes de recrutement énoncés dans le CCTAC, le public visé doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposer des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoir-être...) pour accéder à la formation visée ; - être motivé et présenter un intérêt pour le secteur des télécommunications et les métiers de la fibre optique.
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de compétences techniques correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et les branches pour les métiers de monteur câbleur, raccordeur, technicien de raccordement, technicien en fibre optique, technicien réseaux ; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles de sécurité réglementaires sur les chantiers de télécommunications ; ▪ Participer à la réalisation et la finalisation des travaux des chantiers de télécommunications « fibre optique » ; ▪ Participer à la construction ou à la modification des réseaux de télécommunications « fibre optique » ; ▪ Contribuer à la construction et à la mise en service de l'installation optique d'un client ; ▪ Se préparer à la conduite en sécurité des chariots automoteurs de manutention afin de passer le CACES R-486 ; - Acquérir le premier niveau d'habilitation électrique (B1) ; - Maîtriser les gestes de premiers secours et obtenir une certification (certificat SST ou PSC1) ; - Approfondir sa connaissance du secteur d'activité et des activités du(es) métier(s) visé(s), appréhender l'environnement professionnel, la sécurité au travail et le cadre d'exercice ; - Acquérir et développer les compétences de base contextualisées nécessaires à l'exercice des métiers visés: se repérer dans l'espace, calculer des périmètres, des aires ou des volumes, maîtriser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique... - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé au travail ; ▪ Intégrer les principes de développement durable dans son travail ; ▪ Travailler en équipe ; ▪ Comprendre et appliquer les consignes et recommandations du hiérarchique ; ▪ Communiquer, recevoir et transmettre des informations ; ▪ Rendre compte des travaux réalisés et des observations effectuées ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Se familiariser avec les réalités de l'entreprise et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Élaborer une stratégie d'accès à l'emploi ou d'accès à une formation certifiante post-détention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyser le potentiel d'emploi et/ou de formation dans son périmètre de mobilité géographique post-détention (étude du marché du travail, identification des entreprises qui recrutent et des soutiens mobilisables via son réseau personnel et professionnel...) ▪ Identifier les freins à l'insertion professionnelle (mobilité, logement...) et accompagner le stagiaire dans la recherche de solution en mobilisant les personnes-ressources (SPIP, Pôle emploi, Mission Locale, Référent formation...) ▪ Construire un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire. <div style="text-align: center; border: 1px dashed black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>Environnement professionnel</p>  <p>Le diagramme illustre l'environnement professionnel. À gauche, un pictogramme d'un homme et d'une femme est accompagné du texte 'Projet professionnel confirmé'. À droite, un grand flèche rouge pointe vers la droite, divisée en deux sections : la supérieure est étiquetée 'Formation « PREPA-METIER »' et 'Acquisition d'un socle de connaissances et de compétences techniques', la inférieure est 'Acquisition de compétences transversales'. À l'extrémité de la flèche, deux cibles sont indiquées par des flèches : 'Emploi' et 'Accès à une formation qualifiante ou certifiante'.</p> </div>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir la mobilisation d'un plateau technique mobile « fibre optique », l'établissement ne disposant pas de ce type de plateau, mais il dispose d'un espace pour l'installer de manière ponctuelle ; - Organiser le passage du CACES R-486 à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire. Le transport des stagiaires devra être assuré par l'organisme de formation selon les règles définies par l'administration pénitentiaire ; - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitude, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
Lien avec les partenaires	<p>Les partenaires ressources (référent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...)
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action (formation + mise en application) doit être au maximum de 270 heures ; - Une période de stage en entreprise en milieu ouvert peut être proposée pour les stagiaires qui peuvent bénéficier d'une autorisation de sortie. - Cette action ne prévoit pas d'intervention de l'unité locale d'enseignement (ULE). Toutefois dans une logique de parcours, une remise à niveau au sein de l'ULE peut être préconisée en amont ou en aval pour les stagiaires dont le niveau le nécessite.

ACQUÉRIR UN SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES TRANSVERSES

Lieu	Centre pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS)
Finalité	Acquérir ou consolider un socle de connaissances et de compétences de base, numériques et transversales afin de favoriser la suite de parcours de formation professionnelle pendant ou post-détention, ou l'insertion professionnelle directe suite à la détention.
Public visé	<p>Personnes prévenues ou condamnées, ayant besoin d'acquérir ou de consolider leurs compétences de base, numériques ou transversales pour favoriser leur insertion dans l'emploi post-détention.</p> <p><u>Cette action de formation n'ouvre pas droit à rémunération pour les stagiaires</u></p>
Objectifs	<p>Dans un objectif d'insertion durable dans l'emploi, la formation s'appuiera sur le socle CléA défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, ce socle est « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Ainsi, la formation permettra à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir ou développer les compétences de base : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 1 CléA : communiquer en français (écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire et formuler) ; ▪ Domaine 2 CléA : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique (se repérer dans l'univers des nombres ; résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations ; lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités ; se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique) ; - Acquérir ou développer les compétences numériques de base : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 3 CléA : Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique (connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur ; saisir et mettre en forme du texte - gérer des documents ; se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web ; utiliser la fonction de messagerie) ; - Acquérir ou développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Domaine 4 CléA : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe (respecter les règles de vie collective ; travailler en équipe ; contribuer dans un groupe ; communiquer) ; ▪ Domaine 5 CléA : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel (comprendre son environnement de travail ; réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet ; prendre des initiatives et être force de proposition) ; ▪ Domaine 6 CléA : Apprendre à apprendre tout au long de sa vie (accumuler l'expérience et en tirer les leçons appropriées ; entretenir sa curiosité et sa motivation dans le champ professionnel ; optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle) ; ▪ Domaine 7 CléA : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires (respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité ; avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques ; connaître les principaux gestes de premiers secours ; contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie) ; - Obtenir la certification CléA ou une autre certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter en fonction du profil et du projet de chaque bénéficiaire)

<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit durant la phase de recrutement, mobiliser les moyens nécessaires pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ s'assurer que cette formation s'inscrit bien dans une démarche volontariste d'insertion professionnelle directe ou de poursuite de parcours de formation ; ▪ identifier et de sélectionner les candidatures de manière concertée avec l'unité locale d'enseignement afin d'agir en complémentarité et non en concurrence ; <p>- Cette action se déroule en entrées et sorties permanentes et la planification des séances de formation devra se faire en étroite articulation avec le responsable de l'unité locale d'enseignement (ULE) et ceci afin de garantir une offre de formation ouverte et accessible toute l'année et notamment durant les congés scolaires (période non couverte par l'ULE).</p> <p>- L'approche pédagogique choisie doit donner du sens aux apprentissages et s'inscrire dans une démarche de parcours visant l'insertion durable dans l'emploi. Aussi, il est attendu que l'organisme de formation contextualise au maximum la formation en mobilisant des ressources en lien avec le projet et les besoins de chaque stagiaire (documents authentiques, activités d'apprentissage ou d'évaluation contextualisées, situations problèmes, mises en situation collectives, études de cas réels...) ;</p> <p>- Afin d'accompagner la construction d'un parcours de formation ou d'insertion dans l'emploi, il est attendu que le plan d'actions individuel soit mobilisé comme un objet d'apprentissage. Ce plan d'actions est un livrable attendu en fin de formation qui intègrera une chronologie adaptée à la situation individuelle de chaque stagiaire.</p> <p>- Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises, afin de préparer et d'accompagner les stagiaires vers la certification CléA ou à une certification attestant du niveau de maîtrise du français (à adapter au profil et projet des bénéficiaires). Dans cet objectif, un travail de concertation et d'articulation des interventions est attendu avec l'opérateur qui sera attributaire du marché « évaluation CléA ».</p>
<p>Lien avec les partenaires</p>	<p>Les partenaires ressources (réfèrent local de la formation professionnelle, service pénitentiaire d'insertion et de probation, Pôle emploi, mission locale, référents du Programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, unité locale d'enseignement...) doivent être associés aux différentes étapes de la formation (recrutement, suivi, bilan) pour lever les freins et faciliter la mise en œuvre des parcours.</p>
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (5.6), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation (Forum, interventions de professionnels...).
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de l'action doit être au maximum de 144H heures, à raison de 2 plages de formation de 2 h par semaine durant 36 semaines ; - Cette action ne prévoit pas d'intervention pédagogique de l'unité locale d'enseignement (ULE).

Annexe 10 : L'organisation disciplinaire et l'organisation modulaire

Une organisation « disciplinaire »

Un programme et des durées par domaine de formation (ou discipline)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
8h-9h	Gestion de clientèle	Gestion de projet	Economie d'entreprise	Gestion de projet	Droit
9h-10h					
10h-11h	Anglais	Anglais	Français		Relation client
11h-12h	LV2	Français	LV2		
12h-13h30					
13h30-14h30	Management de l'équipe commerciale	Relation client	Anglais	Gestion de clientèle	économie générale
14h30-15h30			Travaux infos		Travaux info.
15h30-16h30					

Organisation « disciplinaire »

Une progression (contenus, objectifs) fixée par 1 formateur par domaine ou discipline



Des évaluations et des notes par domaine

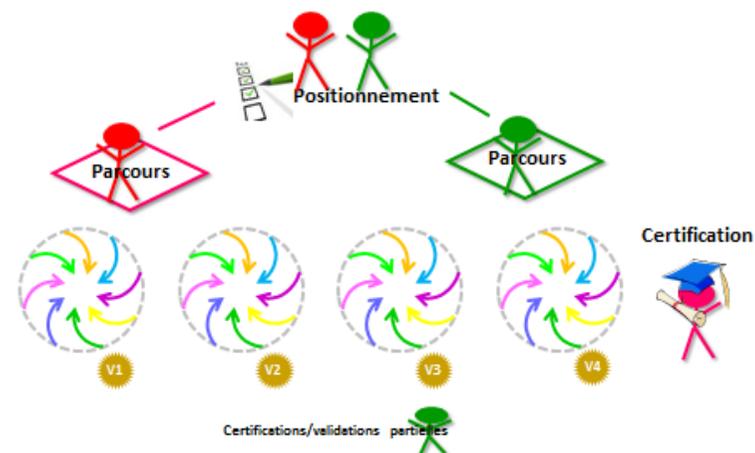


Organisation modulaire

Un module = convergence des contenus et des apports pour un objectif (développement d'une compétence) lié à une situation professionnelle



Une évaluation par module, des certifications partielles, une certification



Le positionnement permet de définir le parcours d'un apprenant, c'est-à-dire les modules qu'il doit suivre pour aboutir au développement d'une ou plusieurs compétences, à une certification partielle ou totale

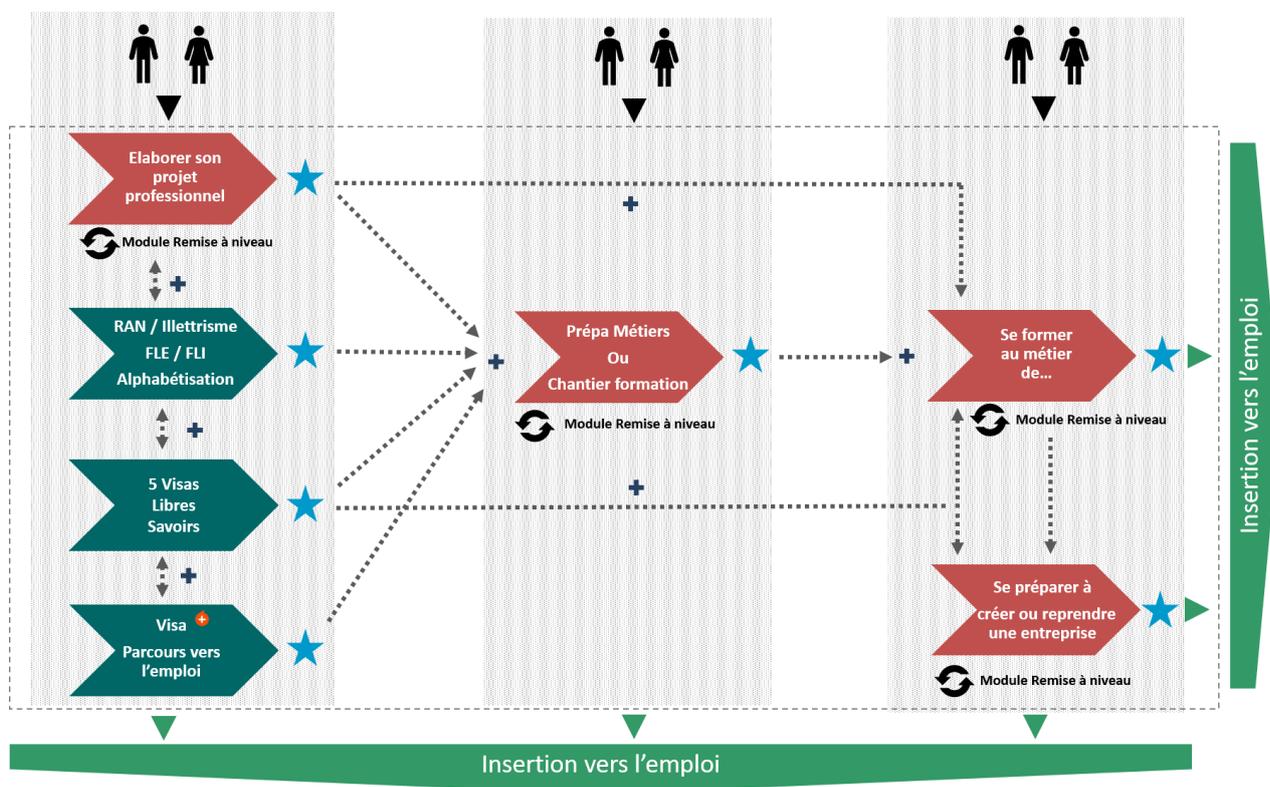
Annexe 11 : Programme régional de formation de droit commun (milieu ouvert)

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 12 : les règles sécuritaires au sein des établissements pénitentiaires

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 13 : 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 socioprofessionnel, 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.

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'arrêt), 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 15 : 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												
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.