

Annexe F – Fiches catégories d’actions de formation

PREPA-METIERS



Finalités

- Acquérir les 1ers gestes professionnels et un socle de compétences techniques et transversales permettant **d’accéder directement à un emploi ou de s’engager dans une formation qualifiante/certifiante** (finalité insertion professionnelle ou poursuite de parcours de formation) ;
- **Approfondir sa connaissance d’un secteur et découvrir les métiers cibles** pour confirmer son projet professionnel et s’insérer durablement dans l’emploi (finalité découverte métier).

La catégorie prépa-métiers vise plusieurs finalités. Dans le cadre de la présente consultation, la finalité de chaque prépa-métier fait l’objet d’une précision dans l’annexe allotissement du CCTAC.



Public

- **Personnes détenues, prévenues ou condamnées** engagées dans une dynamique d’insertion professionnelle et/ou en situation de reconversion professionnelle **ayant confirmé leur intérêt pour le secteur professionnel visé** (finalité insertion professionnelle ou poursuite de parcours de formation) ;
- **Personnes détenues, prévenues ou condamnées** ayant pour projet de travailler dans le secteur visé par la prépa-métiers mais **ayant besoin d’approfondir sa connaissance du secteur et des métiers pour confirmer son projet** (finalité découverte métier).



Objectifs

La formation permet à chaque bénéficiaire de :

- **Acquérir un socle de compétences techniques** correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches ;
- **Approfondir sa connaissance du secteur par le geste professionnel ;**
- **Identifier les activités du(es) métier(s) visé(s) ;**
- **Appréhender l’environnement professionnel et le cadre d’exercice ;**
- **Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires** à l’exercice d’une activité professionnelle (cf. carte des compétences « cible » Rectec) ;
- **Se familiariser avec les réalités de l’entreprise** et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ;
- **Elaborer une stratégie de recherche d’emploi ou d’accès à une formation qualifiante ou certifiante** dans une logique de parcours, en mobilisant des outils 4.0 et en formalisant un plan d’actions individuel qui intègre une chronologie.



Objectifs spécifiques

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

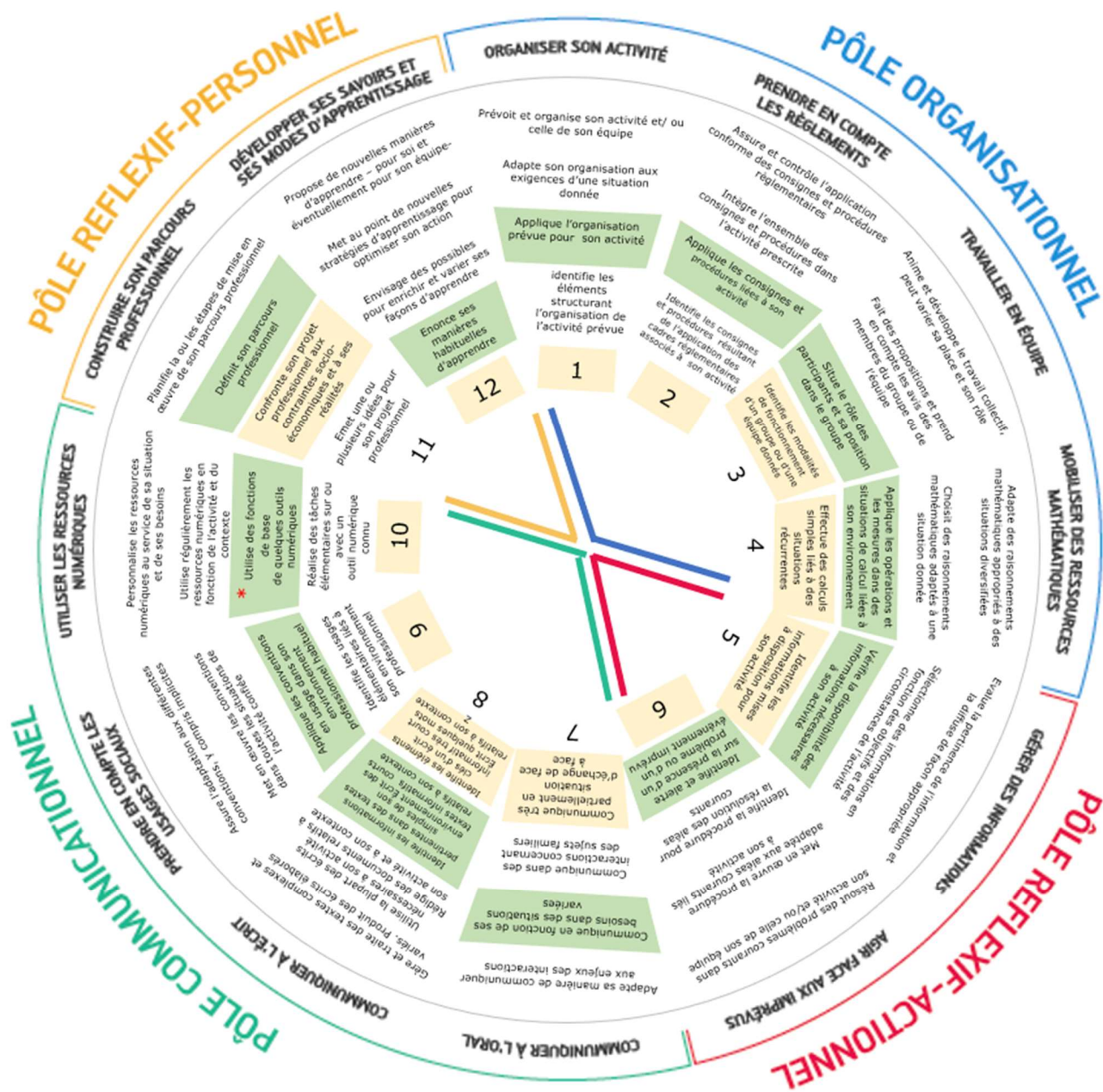
- S’assurer, durant la phase de recrutement, que le **projet professionnel est bien confirmé ou que le secteur est bien choisi par le candidat et que la connaissance du secteur reste à approfondir ;**
- **Mobiliser des modalités de formation et des pédagogies actives et la pédagogie de projets** adaptées au public visé et au secteur d’activité ;
- Mettre en œuvre des activités permettant une **représentation « juste » du cadre d’exercice professionnel et des conditions de travail** (rencontres/interventions de professionnel-le-s, visites d’établissements, réalité virtuelle ou augmentée...) ;
- **Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises** (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d’aptitudes, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l’insertion professionnelle et la logique de parcours.



Durée

- **La durée totale du parcours de formation ne peut excéder 300 heures** (heures de formation + heures en entreprise) ;
- Dans le cas où le candidat ne disposerait pas des prérequis attendus en compétences de base, l’organisme de formation peut (et est encouragé) à solliciter l’Unité Locale d’Enseignement (ULE) pour construire et articuler un module de remise à niveau, permettant au candidat d’acquérir les prérequis nécessaires et ainsi d’entrer en formation sans attendre la prochaine session. Les heures du module de remise à niveau ne sont pas intégrées dans les 300H, elles sont en plus et prises en charge par l’ULE, elles peuvent être mises en œuvre en amont de l’entrée en formation ou en parallèle du parcours de formation ;
- **La période en entreprise ou en situation de travail réel est fortement encouragée. La durée doit être adaptée aux objectifs de la formation, aux contraintes inhérentes aux établissements pénitentiaires et aux autorisations de sorties des détenus.**

Carte cible des 12 compétences transversales PREPA-METIERS



Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à l'entrée en formation

Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à la sortie de la formation



De projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Chaque carte de compétences recense les douze compétences validées dans le référentiel RECTEC. Les compétences sont graduées en corrélation avec les 4 premiers niveaux du Cadre Européen des Certifications. Les principes « autonomie et responsabilité » orientent ces graduations.

SE FORMER A UN METIER



Finalités

- **Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice d'un métier** et à l'insertion durable dans l'emploi ;
- **Obtenir une qualification ou une certification** en totalité ou partiellement (diplôme, titre homologué ou certificat de qualification délivré par une branche professionnelle...) nécessaire à l'exercice du métier visé.



Public

- **Personnes détenues, prévenues ou condamnées** engagées dans une dynamique d'insertion professionnelle et/ou en situation de reconversion professionnelle **ayant confirmé leur projet professionnel, et disposant des prérequis définis** pour accéder à la formation visée.



Objectifs

La formation permet à chaque bénéficiaire de :

- **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 correspondent aux besoins exprimés par les entreprises ou par les branches professionnelles ;
- Maîtriser et adopter un comportement adéquat dans un environnement professionnel réel ;
- **Acquérir et développer les compétences transversales** nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle (cf. Carte des compétences « cible » Rectec) ;
- **Se préparer tout au long de la formation à l'examen** ;
- **Elaborer une stratégie de recherche d'emploi**, en mobilisant des outils 4.0 et en formalisant un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie précise.



Projet professionnel confirmé
+
Maîtrise suffisante des pré-requis



Objectifs spécifiques

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

- S'assurer durant la phase de recrutement 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 (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.



Durée

- **La durée de la formation est en cohérence avec l'objet du marché et est fixée au regard du référentiel de certification visée.** 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...) ;
- Dans le cas où le candidat ne disposerait pas des prérequis attendus en compétences de base, l'organisme de formation peut (et est encouragé) à solliciter l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) pour construire et articuler un module de remise à niveau, permettant au candidat d'acquérir les prérequis nécessaires et ainsi d'entrer en formation sans attendre la prochaine session. Les heures du module de remise à niveau ne sont pas intégrées dans les 300H, elles sont en plus et prises en charge par l'ULE, elles peuvent être mises en œuvre en amont de l'entrée en formation ou en parallèle du parcours de formation ;
- **La période en entreprise ou en situation de travail réel est fortement encouragée. La durée doit être adaptée aux objectifs de la formation, aux contraintes inhérentes aux établissements pénitentiaires et aux autorisations de sorties des détenus. La durée de cette période en entreprise ou en situation de travail réel ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale du parcours** (sauf exigences contraires du référentiel de certification).



Finalités

- **Sortir de l'isolement et développer des compétences sociales et comportementales** afin de reprendre confiance en soi
- **Se (re)mettre dans une dynamique de parcours professionnel ou de formation** en mobilisant la pédagogie de projet et en renforçant la démarche d'accompagnement
- **Acquérir un socle de connaissances et de compétences de base, numériques ou transversales** pour favoriser l'insertion en détention ou post-détention

La formation peut permettre le passage de la certification CléA, **le passage de la certification n'est pas obligatoire.**



Public

- **Personnes détenues, prévenues ou condamnées** ayant besoin de consolider leurs savoirs fondamentaux et compétences transverses et de les faire reconnaître, afin de s'engager vers une formation qualifiante ou pour faciliter l'insertion dans l'emploi en détention ou post-détention.

Clé@ l'emploi est un dispositif à la fois de remobilisation et d'acquisition des compétences de bases, numériques et transversales. Au regard de l'éloignement à la formation et à l'emploi du public visé, il est attendu que l'organisme de formation conçoive une ingénierie qui mobilise la pédagogie de projet et l'entrée par les usages pour sécuriser l'engagement des publics visés, donner du sens aux apprentissages et favoriser ainsi l'acquisition des compétences.

Dans une démarche d'évaluation positive, **le passage de l'évaluation préalable est préconisé en fin de parcours car elle permettra de valoriser et reconnaître les acquis de la formation.** L'évaluation finale peut permettre l'obtention de la certification si les compétences des 7 domaines sont acquises à 75% (cf. référentiel CléA)



Objectifs

Clé@ l'emploi doit permettre de développer l'ensemble des compétences et connaissances permettant d'acquérir les 7 domaines de compétences de CléA (cf. Visuel CléA en page 43) :

- Mieux communiquer à l'écrit et à l'oral et ce, selon les publics,
- Savoir calculer, maîtriser les techniques opératoires et se repérer dans le temps et l'espace,
- Être autonome dans l'utilisation des outils numériques et notamment savoir se créer une identité numérique,
- Travailler en autonomie et en équipe,
- Développer sa capacité d'apprendre à apprendre,
- Respecter les règles de l'entreprise pour prévenir les risques,
- Connaître les principaux gestes de premiers secours.

Pour favoriser l'acquisition des compétences, il est attendu :

- Des séquences collectives autour d'un projet (pédagogie de projet) permettant de mobiliser des compétences ou de se mettre en situation d'acquérir des compétences,
- Des séquences de formation individualisées permettant d'acquérir les compétences de base (cf. référentiel CléA) et les compétences nécessaires à la réalisation du projet.

Ces différentes séquences doivent être pensées en articulation et dans une logique de processus pour que chaque séquence réponde au besoin individuel de chaque candidat (individualisation des apprentissages) et soit utile à la réalisation du projet collectif.

Pour favoriser la poursuite de parcours de formation ou l'insertion post-détention, il est attendu que le candidat soit accompagné pour :

Définir son projet professionnel et formaliser **son plan d'actions individuel,**

Elaborer une stratégie de recherche d'emploi, en mobilisant autant que possible des outils 4.0.



Objectifs spécifiques

En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit prendre en compte les attendus spécifiques suivants :

- **Le projet collectif doit prendre appui sur l'établissement pénitentiaire.** Par exemple, des projets autour du développement durable, ou de l'organisation d'une manifestation (ex-forum partenaires emploi, projet associatif Téléthon), ou encore la rédaction article journal interne détenus sont tout à fait adaptés.
- L'évaluation et la reconnaissance des compétences doivent également être pensées en continu, et **la capitalisation de preuves en vue de la certification CléA doit être structurée.**



Durée

- **La durée de la formation en centre est de 150h maximum ;**
- **La durée hebdomadaire de formation doit être au minimum de 15h et au maximum de 20h ;**
- **Les parcours doivent être individualisés en fonction des besoins des stagiaires et la durée du parcours adaptée ;**
- **Le contexte de mise en œuvre dans les maisons d'arrêt implique la mise en place d'entrées et sorties échelonnées ;**
- **Le temps d'évaluation CléA est comptabilisé à part du temps de formation. A la marge, des candidats pourront être positionnés uniquement sur l'évaluation CléA ;**
- **Autant que possible et en fonction des besoins des candidats, l'organisme de formation doit articuler son intervention avec celle de l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) pour agir en complémentarité.**

Les 7 domaines de compétences CléA



Accès au référentiel CléA : <https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/le-referentiel/>