



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

2025 - 2028

ACHAT D' ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

POUR LES PERSONNES PLACÉES SOUS MAIN DE JUSTICE

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES DE L'ACCORD-CADRE (COMMUN A TOUS LES LOTS)

SOMMAIRE

1	CONTEXTE, ENJEUX ET FINALITES	4
1.1	L'ACTION DES REGIONS EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES DETENUES	4
1.2	LE CONTEXTE REGIONAL D'ACHAT DE FORMATION DANS LES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	4
2	OBJET DU MARCHÉ	6
2.1	L'ARCHITECTURE DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION PPSMJ 2025-2028	6
2.2	L'APPROCHE PAR LES COMPETENCES, LA LOGIQUE DE PARCOURS ET LE PRF	7
2.3	LA DESCRIPTION DE LA COMMANDE	8
2.4	L'ANALYSE DE BESOIN ET LA COUVERTURE TERRITORIALE DE L'OFFRE	9
3	LES ATTENDUS RELATIFS A LA STRATEGIE D'INTERVENTION ET DE MOBILISATION DES PUBLICS	9
3.1	LES ESPACES DE FORMATION ET LES PARTENARIATS	9
3.1.1	LES BESOINS LOGISTIQUES ET TECHNIQUES	9
3.1.2	LA COORDINATION ET LES PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS SOCIO-ECONOMIQUES	11
3.2	LES PUBLICS ELIGIBLES ET CIBLES	12
3.3	LE RECRUTEMENT EN ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	12
3.3.1	LES SPECIFICITES DU RECRUTEMENT EN ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	12
3.3.2	LE PROCESSUS D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	13
3.3.3	L'ORIENTATION ET LA MOBILISATION DES PUBLICS VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE	14
3.3.4	LE CLASSEMENT EN FORMATION PROFESSIONNELLE	15
3.3.5	LE POSITIONNEMENT ET LA VALIDATION DES CANDIDATURES	16
3.3.6	LA FORMALISATION DE L'ENTREE EN FORMATION PROFESSIONNELLE	17
3.4	L'ORGANISATION, LA DUREE ET LE RYTHME	17
3.4.1	L'ORGANISATION	17
3.4.2	LA DUREE ET LE RYTHME	18
3.5	LES PERIODES EN MILIEU OUVERT	19
3.6	LES STAGES D'OBSERVATION : CADRE ET ACCUEIL	20
3.7	LA PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES ET OBLIGATIONS LIEES A L'INTERVENTION EN MILIEU PENITENTIAIRE	20
3.8	LA REMUNERATION DES STAGIAIRES	21
3.9	LA GRATUITE DES FORMATIONS POUR LES STAGIAIRES	22
4	LES ATTENDUS RELATIFS A LA PROPOSITION PEDAGOGIQUE	22
4.1	LA MULTIMODALITE EN FORMATION : DEFINITION ET ATTENDUS	22
4.1.1	DEFINITION DE LA MULTIMODALITE	22
4.1.2	LES ENJEUX ET ATTENDUS DE LA MULTIMODALITE EN FORMATION	23
4.2	L'INDIVIDUALISATION : DEFINITION ET ATTENDUS	24
4.3	LES MODULES ASSURES PAR L'UNITE LOCALE D'ENSEIGNEMENT	26

4.4	LES COMPETENCES TRANSVERSALES	27
4.5	L’EVALUATION, LA CAPITALISATION ET L’ATTESTATION DES COMPETENCES	28
4.6	LES ENJEUX DU LIEN AVEC L’ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET AUX ENTREPRISES	29
5	<u>LES ATTENDUS RELATIFS A L’ACCOMPAGNEMENT ET A LA SECURISATION DES PARCOURS</u>	30
5.1	L’ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION	30
5.2	LE REFERENT DE PARCOURS : OBJECTIFS ET ATTENDUS	31
5.3	FOCUS SUR L’ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES DANS LA RECHERCHE DE STAGE ET LE SUIVI EN ENTREPRISE	32
5.4	FOCUS SUR L’ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES DANS LEUR SUITE DE PARCOURS (POST-FORMATION)	33
5.5	FOCUS SUR L’ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	34
5.5.1	LES OBLIGATIONS	34
5.5.2	LE SUIVI ET L’ANIMATION	35
6	<u>L’EVALUATION, LA QUALITE ET L’AMELIORATION DES ACTIONS</u>	35
6.1	LES ATTENDUS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE - RSE	35
6.2	QUALIOPI : LA CERTIFICATION QUALITE DES ORGANISMES DE FORMATION	37
6.3	LE SUIVI ET L’EVALUATION TOUT AU LONG DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION	38
6.3.1	EVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION	38
6.3.2	BILAN DE FIN DE FORMATION	38
6.4	L’ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION POUR UNE AMELIORATION CONTINUE	39
	LISTE DES ANNEXES AU CCTAC	41
	ANNEXE A – PRESENTATION DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	41
	ANNEXE B – TABLEAU D’ALLOTISSEMENT	41
	ANNEXE C – TABLEAU INVENTAIRE DES MATERIELS ET EQUIPEMENTS DISPONIBLES POUR CHAQUE ETABLISSEMENT	41
	ANNEXE D – SCHEMA DU PRF MILIEU OUVERT	41
	ANNEXE E – CARTOGRAPHIE « MULTIMODALITE »	41
	ANNEXE F – FICHES CATEGORIES D’ACTIONS DE FORMATION	41
	ANNEXE G – FICHE RESSOURCE HANDICAP FORMATION	41
	ANNEXE H – CONDITIONS D’ACCES ET REGLES SECURITAIRES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS PENITENTIAIRES	41
	ANNEXE I – GLOSSAIRE	41

1 Contexte, enjeux et finalités

1.1 L'action des régions en faveur de la formation professionnelle des personnes détenues

La Région dispose de très larges compétences sur l'ensemble de la chaîne orientation / formation / développement économique qui lui permettent d'agir de façon globale, cohérente et réactive au plus près de la réalité économique et sociale, des territoires et des besoins des entreprises. Concernant la formation professionnelle continue, la Région définit, organise et met en place les formations à destination des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion professionnelle pour favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi, tout en coordonnant l'achat public de formation.

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. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a transféré aux Régions, l'organisation et le financement de la formation professionnelle des personnes placées sous main de justice et plus particulièrement des personnes détenues majeures. Le développement de la formation professionnelle auprès de ces publics est étroitement lié aux profils des personnes prises en charge. Plus de la moitié des personnes entrant en détention n'a aucun diplôme et le taux de prévalence de l'illettrisme en détention est quatre fois supérieur à celui de la population générale.

Ainsi, la formation professionnelle des personnes détenues s'intègre pleinement à la politique globale menée en faveur de la réinsertion professionnelle et sociale des personnes détenues et de la lutte contre de la récidive. Une personne formée ou ayant travaillé pendant sa détention renforce ses perspectives de réinsertion et diminue de près de moitié ses risques de récidiver. Le ministère de la Justice souhaite développer le travail pénitentiaire et la formation professionnelle. L'objectif est d'avoir 50% de personnes détenues en activité rémunérée d'ici 2027. Au 30 septembre 2023, ce taux était de 42% pour la Région Centre-Val de Loire.

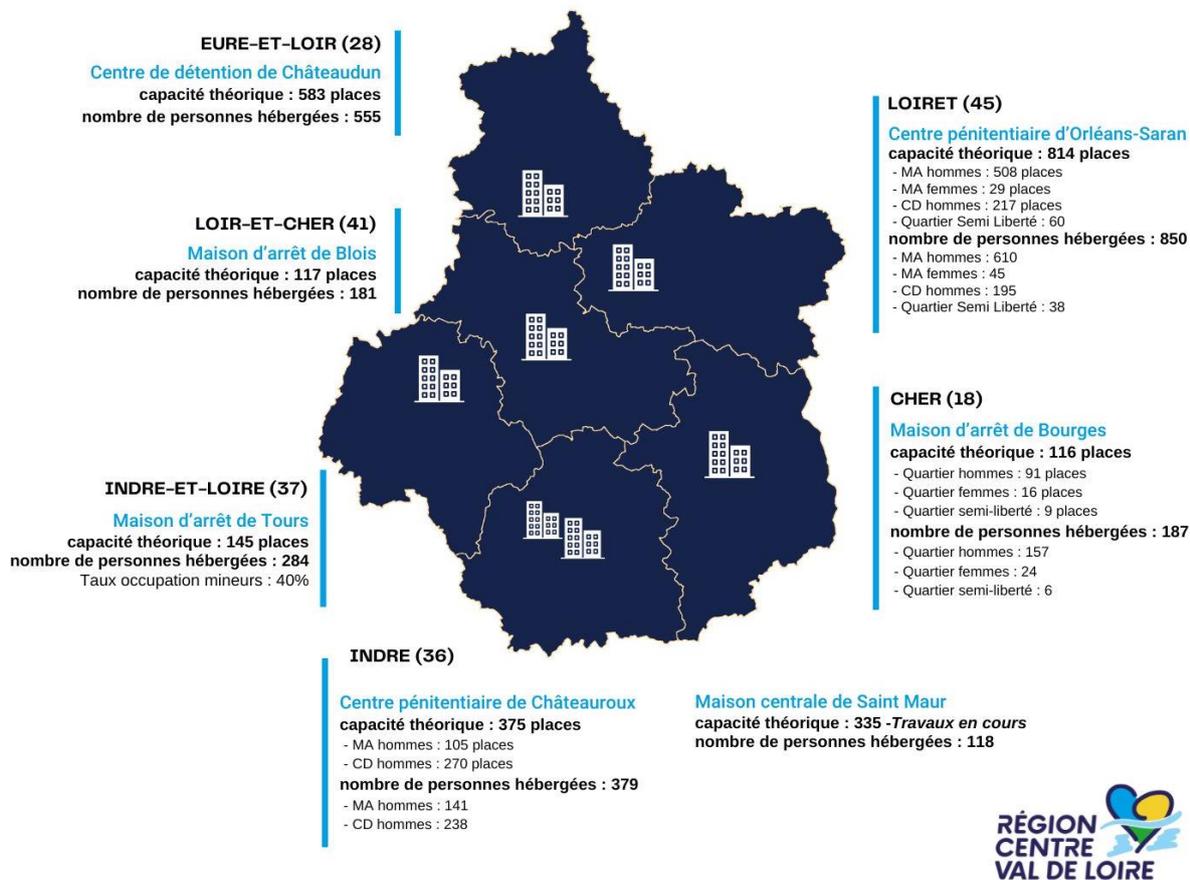
1.2 Le contexte régional d'achat de formation dans les établissements pénitentiaires

La Région Centre-Val de Loire compte 7 établissements pénitentiaires sur son territoire régional.

Ils totalisent une capacité d'accueil théorique de 2 485 places. Au 1er décembre 2023, on dénombrait 2 554 personnes détenues dans la région, sur un total de 75 677 personnes détenues sur la France entière. La Région Centre-Val de Loire accueille donc près de 3,4 % de la population carcérale du pays.

ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

Capacité d'accueil en région Centre-Val de Loire
au 1er décembre 2023



La mise en œuvre de cette compétence nécessite un lien étroit et constant entre la Région et les services pénitentiaires afin de prendre en compte les spécificités de ce public et les conditions particulières de mise en œuvre de ces formations dans chacun des établissements pénitentiaires.

En cohérence avec les orientations de la convention cadre nationale signée entre Régions de France et l'ATIGIP¹ le 25 mars 2022, la Région et la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires de Dijon ont signé une convention de partenariat le 8 juillet 2022 pour définir et renforcer leurs engagements réciproques. Cette collaboration doit permettre le renforcement des liens entre les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle en établissement pénitentiaire mais aussi dans une perspective dedans-dehors, pour assurer une continuité de prise en charge des personnes.

Pour ce qui est des établissements pénitentiaires, l'offre de formation professionnelle proposée par la Région et les politiques d'orientation professionnelle et de formation initiale proposées par les services de l'Etat doivent s'articuler dans une logique de complémentarité entre les acteurs pour **permettre un continuum de parcours**. Cette

¹ Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle : <https://www.atigip-justice.fr/>

complémentarité est garantie par un travail conjoint de construction des programmes régionaux de formation professionnelle entre la Région, la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) et les services de l'éducation nationale.

Les actions de formation professionnelle s'inscrivent dans un parcours global d'exécution de peine construit tout au long de la durée de détention. Elles doivent **permettre aux personnes détenues de se (re)mobiliser en mettant à profit le temps d'incarcération pour préparer activement leur sortie de détention.**

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. 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.

Après s'être mobilisée fortement au travers du PACTE régional d'investissement dans les compétences 2019-2023, la Région Centre-Val de Loire s'engage à nouveau avec l'Etat au travers du PACTE 2024-2027 avec l'ambition d'apporter des réponses formation encore plus adaptées aux besoins des publics, des employeurs et des territoires. A ce titre, les personnes détenues font partie des publics cibles identifiés.

2 OBJET DU MARCHÉ

2.1 L'architecture du Programme régional de formation PPSMJ 2025-2028

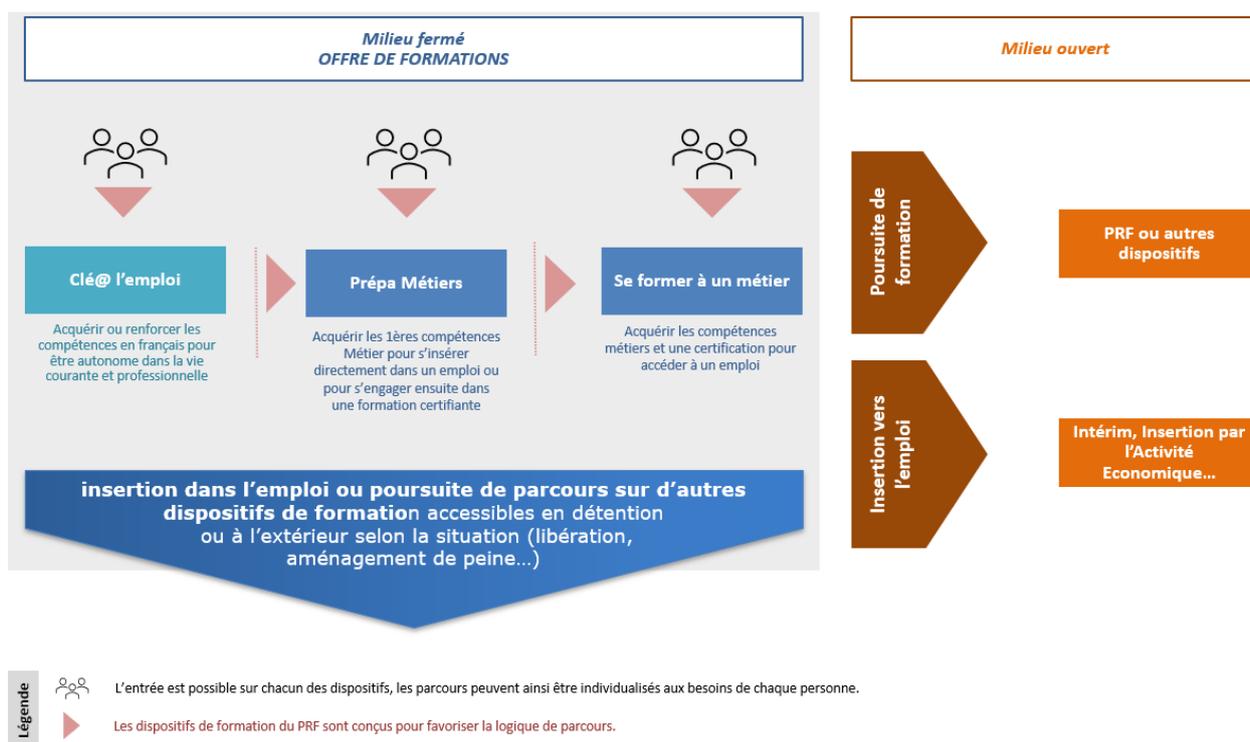
Construite dans une logique de parcours, cette nouvelle offre comporte différentes « portes d'entrées », permettant de construire des parcours adaptés et adaptables aux situations individuelles. Il est ainsi possible de construire des parcours en articulant différents dispositifs financés par la Région.

Cette offre est pensée en **cohérence et en articulation avec les autres consultations du programme régional de formation en milieu ouvert** (cf. schéma en annexe D) afin de **sécuriser les parcours en favorisant la certification par étape et partielle** pour faciliter la qualification des publics et cela, quelle que soit la voie d'accès (VAE ou formation continue).

Avec ce nouveau marché, la Région Centre-Val de Loire met en œuvre :

- Des **dispositifs de formation rénovés et complémentaires pour construire des parcours de formation** vers la qualification mais aussi vers l'emploi en ou hors détention ;
- Des **achats sectoriels contextualisés aux réalités économiques locales et régionales** ;
- De potentiels **modules additionnels** pour former aux compétences transversales et/ou émergentes.

L'ensemble de ces éléments est schématisé ci-après :



2.2 L'approche par les compétences, la logique de parcours et le PRF

La Région Centre-Val de Loire a choisi de renforcer la logique de parcours et l'approche par les compétences. Dans ce contexte, la formation doit s'envisager, non plus comme une action unique, mais comme une composante d'un parcours.

L'approche par les compétences est centrée sur l'activité et les compétences mobilisées pour réaliser l'activité ; elle apporte une réponse formation plus réactive, plus transversale et donc plus transférable que la seule approche « métier ».

Plus précisément, 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 ;
- **Construire des réponses formation souples et adaptées aux besoins des publics** les plus fragilisés visant l'acquisition des savoirs fondamentaux, des compétences transverses et de toutes les compétences clés nécessaires à la poursuite de formation ou à l'employabilité de ces publics ;
- **Intégrer de manière plus réactive des modules de formation spécifiques** et complémentaires, pour répondre aux enjeux et impacts des transitions écologiques et numériques pour les traduire en compétences concrètes ;
- In fine, **outiller les bénéficiaires dans la construction de leur parcours** de formation ou professionnel tout au long de la vie.

Au travers de cette nouvelle offre, la Région Centre-Val de Loire a l'ambition de rendre plus fluide les étapes des parcours, de favoriser une adaptation des contenus et des modules de formation plus réactifs pour maximiser l'insertion.

En vue de favoriser le retour à l'emploi des personnes détenues bénéficiant d'un aménagement de peine ou sortants de détention, l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle de droit commun mis en place par la Région leur est accessible dans la continuité du parcours d'insertion professionnelle, selon les mêmes critères de sélection et périodes d'inscription.

2.3 La description de la commande

Destinées à favoriser l'insertion socio-professionnelle post-détention, **les formations visent prioritairement :**

- **L'acquisition des savoirs fondamentaux et des compétences transverses** ainsi que la levée des freins périphériques ;
- **L'obtention des 1^{ers} niveaux de qualification** correspondant aux niveaux d'employabilité repérés dans les entreprises de la région ;
- **Le développement des connaissances et des compétences pour permettre aux personnes** de faire évoluer leur parcours professionnel, d'accéder durablement à l'emploi et de mieux répondre aux évolutions du marché du travail.

Les formations sont développées vis-à-vis de l'ensemble des secteurs et métiers porteurs d'emploi (métiers d'avenir y compris).

Ces actions doivent tenir compte du parcours de la personne et lui permettent de franchir les étapes pour favoriser son insertion professionnelle. Les actions à destination des personnes détenues se déclinent en **3 catégories d'actions** avec des orientations spécifiques selon le plan de formation propre à chaque établissement pénitentiaire :

- **Les actions « Clé@ l'emploi »** permettent aux personnes détenues d'acquérir un socle de compétences de bases, numériques et transversales utile pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle. Elles viennent compléter les actions dispensées par l'Éducation Nationale et correspondent davantage à un public en échec scolaire ;
- **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 ou certifiante, en lien avec un métier ou un secteur d'activité donné ou approfondir sa connaissance d'un secteur et découvrir les métiers cibles pour confirmer son projet professionnel ;
- **Les actions « Se former à un métier » (certifiantes)** ciblent des métiers répondant aux besoins de recrutement des employeurs du territoire régional. Les contenus de formation doivent être adaptés aux réalités des entreprises et représentatifs des activités effectivement mises en œuvre en situation de travail.

En complément, et pour chacune de ces catégories d'actions, les organismes de formation doivent impérativement se référer aux exigences définies par la Région en Annexe F.

2.4 L'analyse de besoin et la couverture territoriale de l'offre

Le plan de formation est élaboré à l'appui d'une **analyse des besoins propre à chaque établissement pénitentiaire**. Il tient compte des contraintes liées au contexte carcéral, notamment en matière de sécurité.

L'analyse approfondie des besoins est cruciale pour **concevoir des programmes locaux de formation efficaces**. Elle s'appuie sur un triptyque :

- **Besoins et attentes des publics** : évolution des profils, éloignement à l'emploi et à la formation, cumul des fragilités, niveau d'études, souhait de mobilité géographique post-détention...
- **Besoins des employeurs présents en détention corrélés aux besoins du bassin d'emploi dans lequel se trouve l'établissement pénitentiaire** : besoins et évolution des besoins en compétences, analyse prospective de l'évolution des métiers, impacts des transitions écologiques sur les compétences et les métiers, compétences émergentes...
- **Besoins des établissements pénitentiaires et espaces de formation disponibles** : analyse des activités présentes sur l'établissement et développements à venir.

Cette analyse des besoins s'appuie également sur l'évaluation des actions de formation déjà menées. Elle s'inscrit dans un dialogue permanent avec l'administration pénitentiaire, les services de l'éducation nationale et les acteurs de l'insertion et de l'orientation intervenant en détention. Ce dialogue est notamment mené lors des **Commissions Locales de Formation Professionnelle (CLFP)** coanimées par la Région et l'administration pénitentiaire. Ces commissions permettent également de suivre la mise en œuvre des actions dans chaque établissement.

Les besoins de formation sont évolutifs. Ainsi, **la volumétrie d'achat sera adaptée chaque année et des achats complémentaires pourront être effectués dans le cadre de marchés subséquents ou de nouveaux marchés, en fonction des moyens disponibles pour y répondre**.

L'analyse des besoins a permis de formuler l'allotissement cible disponible en annexe B. Les propositions pédagogiques doivent également prendre en compte les spécifications des catégories d'action (Annexe F).

3 **LES ATTENDUS RELATIFS A LA STRATEGIE D'INTERVENTION ET DE MOBILISATION DES PUBLICS**

3.1 Les espaces de formation et les partenariats

3.1.1 Les besoins logistiques et techniques

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. Ces éléments sont présentés en annexe C.

Pour des actions très spécifiques, et lorsque cela est précisé dans le tableau d'allotissement en annexe B, il pourra être demandé à l'organisme de formation de **mobiliser ses équipements et matériels complémentaires au sein de l'établissement pénitentiaire**.

Avant le démarrage de l'action, le prestataire devra prendre contact avec l'établissement et se rendre sur place afin de s'assurer des conditions de déroulement de formation. Il devra conseiller, le cas échéant, les établissements sur les éventuelles améliorations ou mises aux normes à réaliser afin de permettre un déroulement de formation conforme aux règles de sécurité. Les éventuelles modifications ou améliorations de l'espace de formation seront à la charge de l'administration pénitentiaire. **Le prestataire devra informer la Région et la Direction interrégionale des services pénitentiaires des suites de cette visite.**

L'organisme de formation devra également réaliser un contre-inventaire du matériel et des équipements disponibles pour chaque formation sur la base des éléments transmis par l'administration pénitentiaire mentionnés en annexe C. 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. L'inventaire du matériel et des équipements devra être actualisé dès lors qu'un achat est réalisé ou a minima tous les ans avec la direction de l'établissement pénitentiaire.

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

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

Les matériaux utilisés qui participent à l'amélioration des bâtiments de l'établissement pénitentiaire (cas des chantiers formation notamment) ainsi que les équipements de protection individuelle sont à la charge de l'administration pénitentiaire.

L'organisme de formation **doit gérer la logistique nécessaire au bon déroulement de la formation en lien avec l'établissement pénitentiaire** : utilisation des équipements et matériaux mis à disposition, gestion des stocks et de l'approvisionnement (superviser les livraisons des matières d'œuvre, 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.

L'ensemble des coûts engendrés devra être intégré dans les propositions de prix.



Sous réserve du développement par le ministère de la Justice de l'accès au numérique en détention et de l'accord de l'administration pénitentiaire, **la Région encourage le déploiement d'outils permettant de proposer des modalités pédagogiques de formation mobilisant le numérique et les nouvelles technologies.**

Si l'organisme de formation propose dans son offre, la mise à disposition de matériel informatique ou autres outils numériques, **ce matériel devra être conforme aux règles définies par l'administration pénitentiaire.**

3.1.2 La coordination et les partenariats avec les acteurs socio-économiques

Le partenariat et la coordination est un élément moteur pour contribuer à la réussite des actions mises en œuvre en milieu pénitentiaire.

Ainsi, 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 et notamment :

- **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** : France Travail, Mission Locale, référents du programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle (PPAIP), etc...
- **Les partenaires associatifs ou économiques locaux** : entreprises implantées dans les établissements pénitentiaires, structures d'insertion par l'activité économique, etc...

L'écosystème d'acteurs constitue un levier essentiel pour :

- **Accompagner les publics fragilisés pour trouver des solutions et lever leurs freins** via la mise en relation avec des acteurs « ressources » spécialisés ;
- **Améliorer la réponse formation** en prenant encore plus en compte les besoins des établissements pénitentiaires, des entreprises et des publics ;
- **Maximiser la logique de parcours de formation** par une meilleure connaissance de l'offre existante et des acteurs ;
- **Coconstruire des parcours d'insertion** mobilisant le levier formation ;
- **Favoriser le retour à l'emploi** par une meilleure connaissance des besoins et des employeurs dedans et/ou dehors, et par une mise en relation facilitée.

Il est attendu des organismes de formation qu'ils mobilisent les moyens nécessaires pour être identifiés et reconnus par les partenaires sur chacun des établissements sur lesquels ils interviennent, et ceci afin de mieux accompagner le public-cible.

Les organismes de formation pourraient être amenés à **participer aux commissions locales de formation professionnelle (CLFP)** et aux **commissions d'insertion** organisées par les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation dès lors qu'ils sont invités. Ces instances permettront à l'organisme de formation de créer, maintenir et développer le lien avec les partenaires et donc favoriser la construction de parcours de peine et projets de sorties cohérents. **La fréquence des participations à ces instances doit être justement proportionnée au nombre de sessions de formations programmées.**

Ils pourront proposer des outils permettant de fluidifier la circulation d'informations avec les autres partenaires, notamment pour les suites de parcours.



L'ensemble des coûts engendrés devra être intégré dans les propositions de prix.

3.2 Les publics éligibles et ciblés

Les formations s'adressent à **toute personne détenue, prévenue ou condamnée au sein des établissements pénitentiaires de la Région Centre-Val de Loire.**

Une action prioritaire doit être menée à destination des **publics les plus éloignés de la qualification et de l'emploi et notamment les jeunes, les personnes en situation de handicap et les femmes.**

Les mineurs détenus dans les quartiers qui leur sont réservés au sein des établissements **pourront bénéficier des actions de formation professionnelle dès lors que leur parcours dans le cadre de la scolarité obligatoire sera terminé.**

Sous réserve du respect des règles de sécurité des établissements et des publics, la possibilité d'une mixité des publics formés sera recherchée. **La décision finale appartient aux Directions des établissements pénitentiaires concernés.**

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



L'organisme de formation doit s'engager à **promouvoir le recrutement de publics diversifiés, sans discrimination d'aucune sorte et favorisant l'égalité des chances** (jeunes/adultes, femmes/hommes...), **tout en promouvant l'accès effectif aux formations pour les personnes en situation de handicap.**

L'organisme de formation veille 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, France Travail, Mission Locale, unité locale d'enseignement...) aux différentes étapes du processus de formation.

La Région se réserve la possibilité de modifier les conditions d'accès au Programme Régional de Formation.

3.3 Le recrutement en établissements pénitentiaires

3.3.1 Les spécificités du recrutement en établissements pénitentiaires

Les organismes de formation sont responsables du recrutement et des process de recrutement qu'ils mettent en place **avec le RLFP** dans le **respect du cadre établi par l'administration pénitentiaire.**

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 en ou post-détention ;
- Les savoir-être, la motivation, l'autonomie ;
- La maîtrise des prérequis pédagogiques et les capacités d'apprentissage ;

- Les adaptations nécessaires à l'accessibilité matérielle et pédagogique des personnes en situation de handicap, en lien avec l'établissement pénitentiaire et avec l'appui possible de la ressource handicap formation (cf. annexe G) ;
- Les acquis et les compétences de base à développer.

Pour les formations certifiantes, 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**. Les projets de formation sont susceptibles d'avoir été travaillés par les candidats avec leur conseiller SPIP, France Travail ou mission locale, ou dans le cadre des actions d'orientation financées par la DISP. Une attention particulière doit être portée à ces candidatures.

Afin que l'analyse des candidatures soit la plus fine, **il est important d'associer l'ensemble des partenaires aux différentes phases du recrutement**. Ils 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** dès lors que l'action est certifiante.

Le responsable local de l'enseignement (RLE) doit être associé au processus de recrutement et d'autant plus lorsqu'un module assuré par l'unité locale de l'enseignement est intégré à l'action.

L'organisme de formation doit assurer une communication très régulière avec le Référent Local de la Formation Professionnelle (RLFP) pour l'établissement concerné de sorte que la formation puisse se dérouler dans les meilleures conditions possibles. **L'organisme de formation désignera un coordonnateur qui assurera le lien.**

Si un incident se produit sur le temps de formation, **il doit être signalé sans délai, au Chef d'établissement et à la Région** (cf. article [4.7 du CCTAC](#)).



L'organisme de formation doit **prendre en compte les particularités et les motivations des publics détenus dès le processus de recrutement**. Les motivations pour suivre des formations sont complexes et multifactorielles. L'opportunité est souvent une motivation initiale (rémunération, gestion du temps de la détention, réduction de la peine...). **Au fil du temps, les motivations peuvent évoluer de manière significative en réponse à leurs expériences en formation, à leurs réussites et à leur environnement.**

3.3.2 Le processus d'accès à la formation professionnelle

Le recrutement des stagiaires est assuré par l'organisme de formation **en lien permanent avec le RLFP**. Il s'effectue par le biais de plusieurs étapes détaillées :

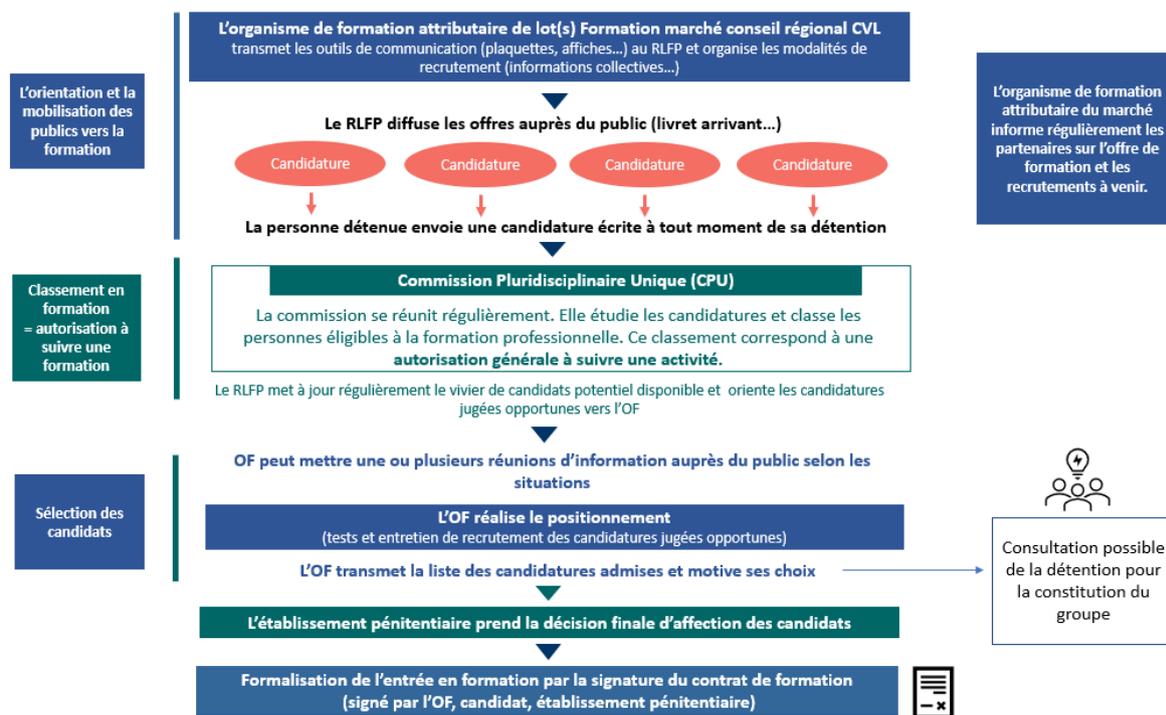
- L'orientation et la mobilisation des publics vers la formation professionnelle ;
- Le classement en formation professionnelle ;

- Le positionnement et la validation des candidatures ;
- La formalisation de l'entrée en formation professionnelle.

 **La procédure de recrutement pourra évoluer au cours du marché, et faire l'objet d'adaptations selon les établissements pénitentiaires.**

L'ensemble des étapes est schématisé ci-après :

Schéma présentant le processus de recrutement des actions de formation professionnelle



Anticiper la phase de recrutement, bien en amont de la date de démarrage de la formation, est essentiel pour sécuriser le process de recrutement et favoriser l'accès à la formation.

3.3.3 L'orientation et la mobilisation des publics vers la formation professionnelle

L'organisme de formation doit communiquer sur l'offre de formation disponible et réaliser des supports de présentation de la formation afin d'assurer une communication la plus large possible, à destination de tous les **interlocuteurs concernés au sein de l'établissement** (conseillers France Travail, missions locales, SPIP, prestataire du dispositif d'orientation, responsable local de l'enseignement, personnel pénitentiaire, Espaces VAE...) et du **public détenu cible**. Les supports doivent être adaptés et accessibles.

Selon les moyens dont dispose l'établissement pénitentiaire concerné, les supports de présentation pourront être sous format papier (affiches, flyers...) et/ou format dématérialisé permettant une diffusion en cellule via le canal vidéo de l'établissement ou les tablettes. Ces supports pourront être remis lors des réunions d'information ou des entretiens pour les nouveaux arrivants. **Les activités de formation professionnelle**

existantes dans l'établissement pénitentiaire seront référencées dans le livret arrivant, sur les panneaux d'affichage et sur l'outil IPRO 360°.

L'offre de formation professionnelle peut être présentée dans son ensemble au quartier arrivant par l'OF, le SPIP ou le RLFP. En complément et en fonction des besoins, **une ou plusieurs réunions d'information collective peuvent être organisées** par l'OF avant le démarrage d'une session de formation ou à périodicité régulière, tout au long de l'année selon les besoins.

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.



Dans un contexte de mobilisation des publics de plus en plus éloignés de l'emploi et de la formation, d'un manque d'attractivité de certains métiers/secteurs, voire d'appétence pour la formation, il est attendu des organismes de formation qu'ils **adaptent et modernisent leur processus de recrutement** pour favoriser l'accès aux formations, contribuer à susciter de l'intérêt et une motivation à entrer en formation (ex : formats renouvelés d'information collective, test de positionnement plus adapté à un public adulte et prenant en compte ses particularités, mobilisation de la méthode de recrutement par simulation en lien avec France Travail...).

3.3.4 Le classement en formation professionnelle

La personne détenue peut formuler, à tout moment de sa détention, une demande de classement en formation professionnelle, adressée au chef de l'établissement pénitentiaire, qui peut préciser la ou les activités de formation professionnelle souhaitées. Chaque demande est examinée en Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU).

A noter, il est possible de demander un classement en formation en même temps qu'un classement au travail.

Dans un premier temps, **la CPU classe les personnes éligibles à la formation professionnelle**. Ce classement correspond à **une autorisation générale à suivre une telle activité**. Celui-ci est automatique, sauf motifs de bon ordre et de sécurité.

Dans un second temps, la CPU s'appuie sur une analyse pluridisciplinaire pour proposer une orientation sur un ou plusieurs domaines d'activités de formation proposés sur l'établissement pénitentiaire. Cette orientation est fonction des besoins de la personne, de sa demande, de son projet professionnel, de l'évaluation pluridisciplinaire de sa capacité à suivre la session ainsi que des contraintes de la peine (reliquat de peine, interdictions éventuelles). Le référent local de l'enseignement (RLE) peut donner un avis sur l'adéquation des savoirs de la personne avec les prérequis prévus par le référentiel de l'activité de formation. Le SPIP a un rôle prépondérant pour analyser l'adéquation entre la formation et le projet professionnel global de la personne.

Les viviers ainsi constitués sont régulièrement mis à jour par le RLFP. La CPU peut assortir l'orientation sur une activité de formation d'une prise en charge obligatoire ou conseillée par l'ULE. La CPU émet également un avis sur l'articulation avec l'enseignement proposé par l'ULE et sur un suivi PPAIP.

Le classement et l'orientation sur une activité de formation peuvent être indépendants du calendrier des sessions de formation. En revanche et a minima, **la CPU veille à positionner un vivier de candidats suffisant pour toutes les activités de formation ayant une session programmée. La liste d'attente est mise à jour par le référent local de la formation professionnelle** pour s'assurer que les personnes disposent d'un reliquat de peine suffisant. Les viviers sont constitués par domaine d'activité de formation. Il est entendu que **les organismes de formation ne peuvent pas recevoir en entretien plus de 2 à 3 fois plus de candidats que de nombre de places disponibles.**

En cas d'effectif insuffisant pour une session de formation, une procédure écrite accélérée peut être mise en place, coordonnée entre le SPIP, le RLFP et l'OF (formulaire dédié à compléter par les différents acteurs). Cette procédure est utilisée à titre exceptionnel.

Il est impératif d'assurer une bonne gestion des sessions de formation.



En cas de difficultés de recrutement sur une session de formation, **l'organisme de formation s'engage à en informer par écrit la Direction de l'établissement pénitentiaire et les services de la Région.**

3.3.5 Le positionnement et la validation des candidatures

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, de 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.**

Le recrutement est distinct de l'étape de positionnement :

- Le recrutement permet de mesurer la capacité du candidat à intégrer la formation (projet, prérequis, capacité d'apprentissage, motivation...);
- Le positionnement permet d'individualiser le parcours de formation (durée, mobilisation d'un module de remise à niveau le cas échéant, contenu, modalités d'apprentissage...).

L'organisme de formation **propose une liste principale de personnes admises à participer** à la session de formation **et une liste complémentaire. Cette dernière peut être alimentée régulièrement selon la nature de la formation.** 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. Les personnes sur liste complémentaire pourront être amenées à rejoindre la formation si une place se libère en cours de formation s'il est encore possible d'intégrer le groupe (faisabilité pédagogique à valider par l'organisme de formation).

L'affectation en formation est validée par l'établissement sur le fondement de la liste proposée par l'organisme de formation.

L'OF peut demander un avis du SPIP, de l'ULE ou du RLFP pour décider de la composition de la liste des stagiaires. La détention peut notamment être sollicitée pour valider l'équilibre du groupe. **En tout état de cause, le chef d'établissement peut, à tout moment, écarter une personne pour des motifs de bon ordre ou de sécurité.**

Dans le cas où un candidat ne serait pas recruté, l'OF doit en informer l'établissement pénitentiaire, le SPIP et les structures qui l'accompagnent (France Travail, Mission Locale...) **et préciser les motifs.** L'objectif est d'assurer une continuité d'accompagnement afin d'aider les partenaires à trouver une solution adaptée. **L'établissement pénitentiaire informera le candidat de la décision et du motif de refus le cas échéant.**



L'organisme de formation devra **veiller à constituer un groupe avec un effectif suffisant au vu des effectifs prévisionnels** fixés par la Région en **annexe B.**

3.3.6 La formalisation de l'entrée en formation professionnelle

Conformément aux articles L. 6353-3 à L. 6353-7 du Code du travail, un **contrat de formation doit être signé** avec le/la stagiaire en application de l'accord-cadre conclu entre la Région et l'organisme de formation pour matérialiser leurs engagements réciproques. Le contrat devra également être signé par l'établissement pénitentiaire. Cette signature intervient au plus tard à l'entrée en formation ou à l'issue du positionnement.

Un modèle sera mis à disposition des organismes de formation par les services de la Région.

3.4 L'organisation, la durée et le rythme

3.4.1 L'organisation

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.

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 est intégré à l'action de formation ;
- des autres activités (travail, parloirs, sport...) 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.



IPRO 360² est un outil progressivement déployé par l'administration pénitentiaire. Il a pour objectif de **rassembler et de rendre visible les offres** relatives aux activités de travail pénitentiaire, de formation professionnelle et plus largement d'accompagnement vers l'emploi des personnes placées sous main de justice.

Pour la formation professionnelle, **les données sont pré-saisies par l'établissement pénitentiaire**. L'organisme de formation devra compléter si nécessaire les informations relatives aux actions de formation déployées et les actualiser (en cas de changement de dates...). Des temps d'information seront organisés à destination des organismes de formation pour préciser les attendus.

3.4.2 La durée et le rythme

La durée maximale de chaque action de formation est indiquée dans les fiches actions en annexe F. Les durées proposées doivent être **adaptées aux caractéristiques des publics détenus dans chaque établissement** (profils, flux d'entrées et sorties, durée moyenne d'incarcération...), aux objectifs décrits dans les fiches actions, et en adéquation avec le référentiel de certification pour les formations certifiantes.

Les actions de formation doivent **être organisées à temps partiel, moins de 30 heures par semaine**, et **tenir compte des horaires de disponibilité des espaces de formation**.

Autant que faire se peut, une période de mise en application sera organisée au sein de la détention en lien avec le travail pénitentiaire (ateliers de production, services généraux...), voire au travers d'une période en entreprise à l'extérieur 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 pas 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...).

Cas particulier des dispositifs en entrée et sortie échelonnées :

Dans le cas où l'organisme de formation mettrait en œuvre un dispositif en entrée et sortie échelonnées, il devra indiquer la durée annuelle en centre de formation de ce dispositif. **Dans le document stratégie de réponse pédagogique**, il devra également **préciser** :



- Le rythme d'entrée en formation (semaine, quinzaine, mois, etc.) ;
- Comment l'individualisation des parcours est mise en œuvre dans le cadre de ce dispositif ;
- Les modalités de bilan mises en œuvre en sortie de formation.

² Lien vers la présentation de l'outil IPRO 360 : <https://www.atigip-justice.fr/news/article/ipro360-activites>

Seuil de stagiaires au cours de la formation :

Dans le cas exceptionnel où le nombre de stagiaires n'atteindrait plus le **seuil minimum de 50% de l'effectif visé** en cours de formation, **l'organisme de formation doit avertir les services de la Région**. En fonction de l'état d'avancement de la session, la Région pourra alors décider de l'interrompre si la dynamique de groupe n'est plus permise compte tenu de l'effectif insuffisant.

3.5 Les périodes en milieu ouvert

Afin de favoriser la transition progressive entre la détention et le milieu ouvert et d'enrichir le contenu des actions de formation, l'organisme de formation est encouragé à développer **des périodes à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire** pour les stagiaires bénéficiant de permission de sortie sur décision du juge d'application des peines (JAP). Dans le cas où l'établissement pénitentiaire ne peut proposer de plateaux techniques permettant le passage de certification, l'organisme de formation peut prévoir la possibilité de passer cette certification en milieu ouvert, pendant le temps de formation.

Il peut s'agir notamment de chantier de formation, de périodes de formation dans une entreprise ou un organisme de formation, de stages en entreprise.

Pour le chantier de formation, le partenariat est impulsé par l'établissement pénitentiaire ou l'organisme de formation et l'organisation finalisée par l'organisme de formation.

Les périodes de formation 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 (découverte d'un métier, passage d'une habilitation ou d'une certification...). Elles doivent être accompagnées par un formateur.

Les stages en entreprise offrent aux détenus l'occasion d'acquérir des compétences dans un environnement de travail extérieur à la détention. Ils leur permettent également de créer des contacts et de développer leur réseau, en vue de leur future recherche d'emploi. Lors de stages en entreprise, l'organisme de formation doit assurer l'accompagnement des stagiaires dans la recherche de stage et le suivi en entreprise (cf. [6.3 du CCTAC](#)).



Dès lors que la période en milieu ouvert est collective, le transport est pris en charge financièrement et organisé par l'organisme de formation dans le respect des règles définies par l'administration pénitentiaire.

Pour les stages en entreprises, les stagiaires devront assurer eux-mêmes le transport en lien avec le SPIP.

Pour la mise en œuvre de ces périodes en milieu ouvert, le processus de recrutement doit être adapté. Néanmoins, la formation professionnelle en détention **doit rester accessible au plus grand nombre**. L'organisme doit trouver des solutions pour ne pas exclure les stagiaires qui ne peuvent pas bénéficier d'une permission de sortie. Ils pourront notamment se voir remettre du travail à réaliser en autonomie en cellule. Dès lors que le travail demandé est rendu dans les temps impartis, et correspond aux attentes de

l'organisme de formation, il donnera lieu à rémunération pour le stagiaire, à hauteur des heures effectuées par les stagiaires ayant réalisé une période à l'extérieur.

Ces périodes en milieu ouvert doivent être organisées en lien avec le RLFP, le SPIP, France Travail 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.



L'organisme doit adapter les propositions au contexte spécifique d'intervention de chaque établissement pénitentiaire. **Les périodes en milieu ouvert pourront être mise en œuvre au démarrage ou en cours de marché sous réserve de l'accord de l'administration pénitentiaire et des services de la Région.**

3.6 Les stages d'observation : cadre et accueil

Si cela semble opportun et avec l'aval de l'ensemble des parties prenantes, des stages d'observation pourront être organisés pour faire découvrir les actions de formation et les métiers visés. **Les stages d'observation se dérouleront au sein de l'action de formation.**

Les personnes majeures pourront être orientées par les partenaires et notamment le SPIP dans le cadre du PPAIP (Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle). Les mineurs seront orientés prioritairement par l'ULE ou les services de la PJJ.

Le cas échéant, des conventions de stage d'observation seront mises en place par l'organisme de formation avec les différents acteurs partenaires concernés pour définir les objectifs visés. Un bilan sera transmis par l'organisme de formation au bénéficiaire et aux partenaires signataires de la convention.

Afin de ne pas perturber le déroulement de la formation, une seule personne mineure ou majeure pourra réaliser un stage d'observation sur une même période. Ce stage d'observation ne pourra excéder 5 jours par personne.

Le stage d'observation ne donnera pas lieu à rémunération pour le bénéficiaire.

3.7 La prise en compte des contraintes et obligations liées à l'intervention en milieu pénitentiaire

Les nombreuses contraintes inhérentes au milieu fermé **supposent une certaine adaptabilité des organismes de formation et des formateurs.** Ils doivent notamment composer avec les règles de sécurité, les espaces dédiés à la formation (horaires de disponibilité...), 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 remplaçant disposant des compétences requises.

L'organisme de formation se met en conformité avec les exigences de l'administration pénitentiaire concernant les conditions d'accès aux établissements (cf. annexe H). Les

Intervenants doivent se conformer au règlement intérieur de l'établissement pénitentiaire. Ils doivent également respecter le code de la déontologie du service public pénitentiaire, le code pénal et le code de la procédure pénale.



L'organisme de formation doit informer précisément chaque intervenant des contraintes et obligations à respecter.

Les intervenants auront l'obligation de participer aux réunions/formations liées à l'intervention en milieu pénitentiaire proposées par l'établissement pénitentiaire.

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.**

3.8 La rémunération des stagiaires

Les formations font l'objet d'une demande d'agrément à la rémunération conformément au cadre d'intervention voté par les élus lors de la CPR n°21.07.20.23 en date du 15 octobre 2021.

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

Si une action est agréée à la rémunération et prévoit un module de formation assuré par l'unité locale de l'enseignement, celui-ci peut également donner lieu à cette rémunération sur décision de la Région. Dans ce cas, l'organisme récupère aussi les feuilles d'émargement de l'ULE et assure la saisie des heures.



En lien avec le prestataire de la Région en charge de la rémunération des stagiaires, **l'organisme de formation s'engage à procéder à la constitution des dossiers de rémunération, aux saisies mensuelles et tout autre tâche administrative relative à la rémunération des stagiaires qui relèveraient de la compétence régionale.** Il contribue par-là même à la fluidité des versements pour les bénéficiaires, gage de sécurisation des parcours de formation.

3.9 La gratuité des formations pour les stagiaires

En référence au Décret n° 2016-380 du 29 mars 2016 fixant les modalités de l'accès gratuit aux formations de niveau 4 et infra 4 dispensées dans le cadre du service public régional de formation professionnelle :

- Aucune dépense liée aux frais pédagogiques de la formation et aux frais de la procédure d'acquisition de la certification professionnelle ne peut être à la charge des bénéficiaires ;
- De même, aucun achat d'équipement ou de matériel pédagogique ne peut être exigé des candidats à ces actions de formation.

4 Les attendus relatifs à la proposition pédagogique

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 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 ;
- Évaluer et **attester les compétences** développées par le stagiaire afin que celles-ci soient reconnues lors d'une suite de parcours ;
- Prévoir et **déployer des mises en situation** en s'assurant de la complémentarité et de l'articulation entre les compétences développées en centre et en entreprise ;
- **Favoriser la diversité des situations d'apprentissage en mixant les modalités de formation / multimodalité** (pédagogie inversée, pédagogie par projet, apprentissage entre pairs...).

4.1 La multimodalité en formation : définition et attendus

4.1.1 Définition de la multimodalité

La multimodalité en formation désigne une combinaison de plusieurs modalités et situations pédagogiques, telles que la pédagogie de projet, la formation en chantier formation, l'autoformation accompagnée...

La multimodalité permet de s'adapter au mieux aux besoins de l'apprenant pour qu'il réalise son apprentissage dans les meilleures conditions possibles.

Il convient de ne pas confondre la multimodalité et l'hybridation. L'hybridation désigne une combinaison de modalités qui articule des temps de formation en présentiel et des temps de formation à distance. La multimodalité recouvre un spectre plus large de modalités.

La multimodalité, y compris l'hybridation, constitue un moyen de répondre aux besoins des publics, des employeurs et des établissements pénitentiaires. La Région Centre-Val de Loire y attache une grande importance.



Le choix des modalités de formation se fait après analyse des besoins des publics, des employeurs, **en tenant compte des contraintes spécifiques d'intervention en milieu pénitentiaire**. [Penser la multimodalité implique de questionner les lieux, le temps, les supports et les outils numériques.](#)

Les choix en matière de modalités de formation font donc partie intégrante de la stratégie de réponse de chaque organisme de formation. **La stratégie de réponse de l'OF fait l'objet d'un document spécifique libre à compléter en plus du cadre de réponse et de la fiche formation / composante.**

Une cartographie non exhaustive des modalités de formation est mise à disposition en annexe E.

4.1.2 Les enjeux et attendus de la multimodalité en formation

Les profils des publics détenus sont en constante évolution, les attentes des employeurs changent également. S'ajoutent à ces constats les évolutions technologiques, et notamment le digital, qui viennent enrichir significativement les moyens pédagogiques et transforment ainsi les pratiques de formation.

L'usage du numérique en détention reste pour le moment difficile en raison des contraintes et des restrictions (aucun accès à Internet notamment). L'organisme de formation devra proposer des modalités adaptées.

La multimodalité en détention constitue, pour les publics, un levier central pour :

[1] - **Rendre plus attractive la formation pour mobiliser plus de publics vers la formation**

- [Proposer des modalités pédagogiques qui permettent « d'apprendre par le faire »](#), constitue un levier pour améliorer la communication, la mobilisation et le recrutement des publics, et notamment pour les publics éloignés de l'emploi et de la formation qui ont un passé scolaire difficile ou des difficultés à maintenir leur attention sur un format de formation très scolaire.
- Repenser la formation dans ses modalités organisationnelles grâce à la multimodalité permet également une meilleure **adaptation aux rythmes et contraintes de la détention**.

[Les modalités qui y concourent](#) : pédagogie de projet, modalité chantier formation*, mobilisation du numérique dans les formations présentielles...

[Conditions de mise en œuvre et de réussite](#) : développer les partenariats locaux, combiner les modalités pour faire un tout cohérent.



***la modalité « chantier formation » pourra être prévue dès la réponse au marché (précision dans le tableau d'allotissement) ou en cours de marché après accord de l'administration pénitentiaire et des services de la Région.**

[2] - Maintenir l'engagement des stagiaires pendant la formation et sécuriser leur parcours

- [Proposer des modalités de formation basées sur la pédagogie active](#) permet de donner plus de sens aux apprentissages, de renforcer la dynamique collective et l'engagement durant la formation, et ainsi de limiter les abandons et le décrochage ;
- [Diversifier les modalités d'apprentissage permet une meilleure adaptation aux besoins des publics](#). Les profils d'apprentissage des apprenants sont différents, proposer des modalités et des ressources pédagogiques variées constitue un levier d'individualisation et sécurise l'acquisition des compétences.



[Les modalités qui y concourent](#) : pédagogie de projet, modalité chantier formation, mises en pratiques sur plateaux techniques, classe inversée, mise à disposition de ressources complémentaires...

[Conditions de mise en œuvre et de réussite](#) : le processus d'évaluation des compétences doit être pensé en continu et en parallèle des apprentissages pour garantir une vraie individualisation.

[3] - Renforcer l'autonomie des stagiaires pour faciliter leur réinsertion socio-professionnelle

- [Mobiliser des modalités de formation où les apprenants sont en autonomie accompagnée](#) permet de renforcer leur capacité à agir seuls, à chercher de l'information et à interagir avec des tiers, ce qui renforce leur capacité à se réinsérer dans la société et à s'adapter dans un environnement professionnel ;
- [Enrichir le parcours de formation avec des modalités de formation qui mobilisent le numérique dès lors que c'est possible](#) permet de renforcer l'autonomie numérique des apprenants, ce qui renforce leur capacité à réaliser seuls les démarches numériques nécessaires à leur vie quotidienne en ou hors détention (exemple : utilisation des tablettes dans le cadre du déploiement progressif du numérique en détention).



[Les conditions de mise en œuvre et de réussite sont étroitement liées aux possibilités d'accès au numérique en détention](#) : ces modalités impliquent de penser et de renforcer l'accompagnement (moyens humains et matériels). Cela implique également de sécuriser l'accès du stagiaire aux ressources et au matériel informatique le cas échéant.

4.2 L'individualisation : définition et attendus

L'individualisation désigne une démarche mobilisant un ensemble de moyens pour permettre une adaptation de la formation et / ou du parcours de formation aux besoins et attentes du bénéficiaire.

L'individualisation s'entend au niveau du parcours de formation et au niveau des apprentissages à l'intérieur de la formation.

Un processus de formation est dit « individualisé » dans la mesure où des individus différents bénéficient de prestations de formation adaptées et variables en fonction de leurs besoins.

L'individualisation du parcours de formation

L'individualisation du parcours de formation prend en compte les acquis issus de l'expérience professionnelle et des formations antérieures, et ceci afin de proposer au bénéficiaire un parcours de formation plus adapté à son profil. Ce niveau d'individualisation pose les enjeux d'évaluation et de reconnaissance des compétences, mais également de construction de l'ingénierie de formation pour permettre une adaptation du parcours de formation en fonction du parcours de chaque individu. Le Programme Régional de Formation est articulé autour de dispositifs de formation construits pour favoriser la logique de parcours.



Les leviers d'individualisation du parcours de formation : ingénierie conçue par blocs de compétences, processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences intégré au processus de recrutement ; la VAE pour certifier les blocs de compétences acquis ;

Conditions de mise en œuvre et de réussite : une phase de recrutement pensée bien en amont pour sécuriser la construction des parcours individualisés, un processus de recrutement qui intègre un temps d'analyse de l'expérience, un parcours de formation à temps complet pour sécuriser la rémunération entière (levier d'engagement).

Des contraintes organisationnelles et financières peuvent contraindre l'individualisation des parcours. Aussi, autant que faire se peut, l'organisme de formation proposera des parcours individualisés et adaptés aux profils des stagiaires.

L'individualisation des apprentissages

Le deuxième niveau d'individualisation « individualisation des apprentissages » s'entend à l'intérieur du dispositif de formation. Sur ce niveau, il s'agit de mobiliser des moyens adaptés aux caractéristiques individuelles de chaque bénéficiaire afin d'adapter les contenus et modalités de formation pour permettre une meilleure acquisition des compétences. Pour y parvenir, l'individualisation peut prendre différentes formes et mobiliser différents moyens (contenus, durée des modules, ressources, modalités, alternance...).

L'individualisation des apprentissages pose donc l'enjeu de sortir de la logique de groupe pour permettre, sur des temps précis, de mieux s'adapter au profil et au rythme de chaque bénéficiaire. Le groupe reste un format adapté et indispensable pour des apprentissages qui nécessitent une dimension collective ou pour favoriser l'acquisition de compétences transversales et comportementales.



Les leviers d'individualisation du parcours de formation : le positionnement pédagogique, la formation à distance, l'autoformation, la mise à disposition de ressources et d'un centre de ressources, dispositif à entrée et sortie permanente ou échelonnée.

Conditions de mise en œuvre et de réussite : anticiper les coûts liés à l'individualisation, nouer des partenariats avec des structures qui disposent d'une expertise (ex : compétences de base), penser une organisation qui permet de mutualiser certains enseignements et d'optimiser les coûts (ex : modules communs à plusieurs formations), un accompagnement pédagogique en continu.

L'individualisation constitue donc un levier d'engagement et in fine un levier d'insertion socio-professionnelle.

4.3 Les modules assurés par l'unité locale d'enseignement

La maîtrise des prérequis, en matière de compétences de base, reste un frein à l'accès immédiat aux formations pré qualifiantes, qualifiantes et certifiantes.

Un travail partenarial conjoint et renforcé est mené depuis plusieurs années entre 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.

L'organisme de formation doit veiller à articuler autant que possible sa proposition en complémentarité de l'offre de l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) pour éviter toute concurrence entre les dispositifs.

Des modules assurés par l'Unité Locale d'Enseignement pourront être adossés aux actions de formation professionnelle et donner lieu à une rémunération pour les stagiaires. **Impulsés par les organismes de formation et l'ULE, ils pourront être prévus dès la réponse au marché ou en cours de marché. Ils devront être validés par la Région et l'unité pédagogique interrégionale.**

Dès lors qu'un module est validé, des échanges réguliers **devront être organisés entre l'organisme de formation et l'ULE à toutes les étapes de l'action** : planification, mise en œuvre opérationnelle (recrutement, définition des contenus...), bilan. Ces temps devront également permettre de s'assurer de la progression des stagiaires et de vérifier la complémentarité entre les interventions.

Mise en œuvre du module ULE adossés à la formation professionnelle

L'organisme de formation et l'Unité Locale d'Enseignement doivent :

- Le prévoir comme un module à part entière et le présenter aux stagiaires dès le processus de recrutement ;
- Le contextualiser autant que possible au secteur visé par la formation pour donner du sens aux apprentissages ;
- Le programmer au même titre que les autres modules. Ce module s'adresse à tous les stagiaires sauf si le candidat a déjà une certification du niveau de la

formation proposée par l'ULE. Dans ce cas, le stagiaire a le choix de suivre ou non les cours de l'ULE³ ;

- Le penser comme **un levier d'individualisation** (validation ou non d'un bloc de compétence ou d'un diplôme complémentaire à la formation mise en œuvre par l'organisme de formation...) ;
- Le programmer **en amont ou en parallèle de la formation comme une séquence complémentaire**, sans dépasser le seuil de 30 heures hebdomadaires.

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.



Les heures assurées par l'Unité Locale d'Enseignement feront l'objet d'un émargement dans les mêmes conditions que celles réalisées par l'organisme de formation. Il appartient à l'organisme de formation de **transmettre le modèle de feuille d'émargement à l'ULE, puis de les récupérer afin de déclarer les heures réalisées dans les outils régionaux. Un bilan devra être réalisé par l'Unité locale d'enseignement et l'organisme de formation.**

Les heures dispensées par l'ULE ne sont pas éligibles à un financement régional au profit de l'organisme de formation.

4.4 Les compétences transversales

Le développement des compétences transversales et des compétences douces joue **un rôle central pour la gestion de la détention et la préparation à la sortie.**

Le terme « compétences transversales » désigne un éventail de compétences qui peuvent être appliquées dans différents domaines ou secteurs. Les compétences transversales sont généralement des compétences plus larges et flexibles qui peuvent être utiles dans diverses situations professionnelles. Par exemple, la capacité à résoudre des problèmes, à travailler en équipe, à prendre des décisions ou à communiquer efficacement peuvent être considérées comme des compétences transversales car elles sont pertinentes dans de multiples contextes professionnels.

Le terme « compétences douces / Soft Skills » désigne une typologie de compétences transversales liées aux traits de personnalité, à la communication, à l'interaction sociale et à la manière dont une personne interagit avec les autres. Elles incluent des capacités comme la pensée critique, la créativité, la communication, la collaboration, le leadership, l'empathie, etc. Ces compétences ne peuvent pas être facilement automatisées, c'est la raison pour laquelle elles sont essentielles dans un environnement de travail changeant.

Aussi, pour sécuriser les parcours professionnels des bénéficiaires, **il est attendu des organismes de formation qu'ils intègrent les compétences transversales et les**

³ Le stagiaire devra être informé par l'organisme de formation qu'il ne sera pas rémunéré s'il ne participe pas à ce module.

Soft Skills comme un objet de formation et d'évaluation dans les parcours de formation.

Afin d'amplifier l'identification, l'évaluation et la reconnaissance des compétences transversales, la Région a choisi d'intégrer la démarche RECTEC⁴. Ce cadre commun constitue un levier de renforcement du dialogue entre acteurs de la formation, avec l'ambition d'améliorer la construction des parcours « sans couture » et de faciliter l'insertion socio-professionnelle post-détention.

La démarche RECTEC repose sur des principes structurants en matière d'évaluation des compétences transversales, sur un référentiel et sur une carte de 12 compétences graduées en corrélation avec les quatre premiers niveaux du Cadre européen des certifications.



La carte des compétences graduée constitue à la fois un outil d'évaluation mais également un outil de dialogue OF / stagiaire pour favoriser la prise de conscience des compétences acquises, à consolider, ou à acquérir. La carte de compétences peut être contextualisée à un métier ou un secteur professionnel.

Le niveau de maîtrise des compétences transversales attendu en entrée et en sortie de formation est explicité en Annexe F, au travers d'une carte des compétences RECTEC « cible » adossée à chaque catégorie d'actions.

Les organismes de formation doivent donc apporter une attention particulière aux modalités d'acquisition, d'évaluation et d'attestation de ces compétences.

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

L'organisme de formation doit favoriser la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience ou dans le cadre de formations antérieures, et ceci pour favoriser la construction du « juste » parcours de formation. Le positionnement, en entrée de formation, constitue le « point zéro » du processus d'évaluation des compétences. Dans une logique de capitalisation, le processus d'évaluation doit également permettre d'évaluer et d'attester les compétences acquises en cours d'action. Cette capitalisation permettra au bénéficiaire de prendre conscience de ses acquis, de communiquer sur ses acquis dans le cadre d'une recherche d'emploi ou de poursuivre son parcours de formation chez un autre opérateur. La passation d'informations entre organismes de formation est essentielle pour limiter le recours systématique à la réévaluation et bénéficier d'un possible allègement de parcours.

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

Le positionnement au début de la formation, suivi d'une co-validation du parcours prescrit au travers d'un entretien ;

⁴ Le Référentiel RECTEC – Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications - est issu d'un projet conduit dans le cadre du Programme ERASMUS + par un groupement d'acteurs européens. En appui sur ce référentiel, l'AEFA a coordonné les travaux relatifs à « la reconnaissance des compétences transversales en situation professionnelle ». Le projet RECTEC, le référentiel et la carte des compétences sont accessibles ici : <http://rectec.ac-versailles.fr/>

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 ;

La préparation et le bilan de chaque période en entreprise (identification des compétences à travailler et des objectifs visés, partagée avec le tuteur en amont ; identification des compétences mobilisées, acquises ou à développer en fin de stage au cours d'un entretien tripartite et d'une synthèse partagée). A l'issue de chaque période en entreprise, l'évaluation des compétences est réinvestie dans la démarche globale d'accompagnement par le Référent de parcours ;

- 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 est systématiquement transmis par l'organisme de formation au service pénitentiaire d'insertion et de probation pour faciliter les suites de parcours.**

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.



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.

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

4.6 Les enjeux du lien avec l'environnement économique et aux 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 (en détention et à l'extérieur). 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, les contenus de formation, les objectifs des périodes de stage en entreprise, le rythme de l'alternance, 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.

L'organisme de formation pourra associer les entreprises dans les phases marquantes de l'action de formation :

- La promotion de la formation (ex : communication partagée, coanimation d'information collective...) et le recrutement des stagiaires (ex : job dating, participation aux entretiens de recrutement...);
- L'adaptation des contenus de formation et des démarches pédagogiques aux besoins des entreprises, y compris en ce qui concerne les compétences de base et transversales (ex : préparation et animation des séquences pédagogiques, AFEST...);
- L'organisation des périodes en entreprise, en veillant à bien articuler les apprentissages en centre et en entreprise, la préparation et l'évaluation de ces périodes;
- L'évaluation des compétences.

Il est attendu que l'organisme soit force de proposition pour renforcer les liens entre formation et travail pénitentiaire.

Le programme régional de formation déployé dans les établissements pénitentiaires pourra être **un outil mobilisable pour répondre aux besoins en compétences des établissements pénitentiaires (services généraux) et/ou des entreprises implantées en détention**, ce qui permettra :



- Pour les entreprises/employeurs, d'offrir des perspectives d'évolutions de leurs activités et éventuellement de diversifier l'offre de travail proposée,
- Et pour les personnes détenues, de se former, se qualifier puis de consolider directement ces acquis grâce à une expérience professionnelle.

5 Les attendus relatifs à l'accompagnement et à la sécurisation des parcours

5.1 L'accompagnement en formation

La formation professionnelle contribue au développement de **l'autonomie des personnes et au développement de leur capacité à choisir leur avenir professionnel**. Les organismes de formation conseillent, facilitent la valorisation de l'expérience de chacun et accompagnent la réalisation de parcours de développement de compétences et d'insertion durable choisie.

Depuis plusieurs années, les profils des personnes détenues évoluent et nécessitent la prise en compte de difficultés plurielles (précarité financière, problèmes de santé, freins liés à la situation de handicap...). Aujourd'hui, de nombreux acteurs contribuent à l'accompagnement de ces publics en détention. Néanmoins, il est nécessaire de renforcer cet accompagnement dans une logique de continuum afin de mettre en cohérence l'orientation vers la formation, le suivi d'une formation et l'accompagnement pendant et après la formation.

Pour y parvenir, **la Région Centre- Val de Loire a choisi de renforcer l'accompagnement en formation** afin d'offrir à toutes les personnes admises en formation un accompagnement individualisé vers, pendant et après la formation. Levier

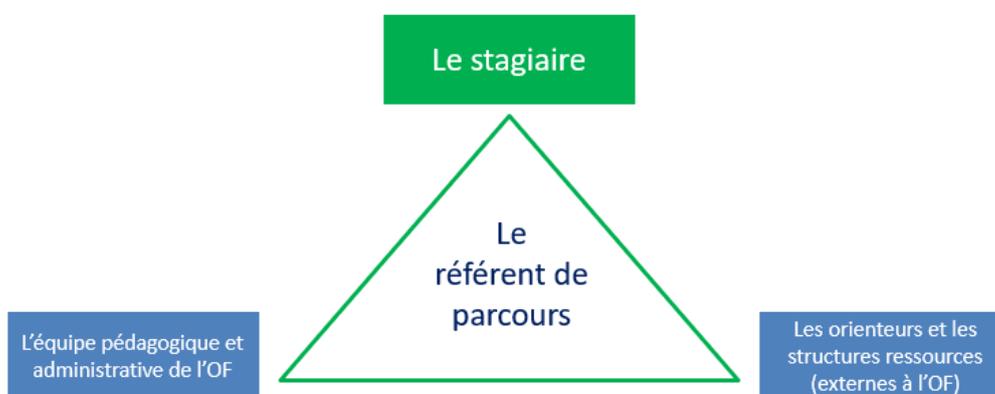
essentiel au service de la prévention et de la sécurisation des parcours, **l'accompagnement en formation s'entend sur trois dimensions : pédagogique, sociale et professionnelle.**



Compte tenu des contraintes particulières auxquelles sont confrontées les personnes détenues, les organismes doivent proposer **un accompagnement personnalisé adapté à leurs besoins tenant compte de la durée de la peine.**

5.2 Le référent de parcours : objectifs et attendus

Pour garantir le déploiement d'un accompagnement adapté aux besoins des publics qui entrent en formation, la Région attend que chaque organisme de formation désigne un référent de parcours pour chaque bénéficiaire.



Le référent de parcours fait partie intégrante de l'équipe pédagogique. Il se situe à l'interface du stagiaire, de l'équipe pédagogique (y compris le référent handicap) et administrative de l'OF, des orienteurs et des structures ressources pour accompagner la levée des freins (SPIP, référents justice France Travail ou Mission Locale...). Il est garant de l'articulation et de la communication entre les différentes parties prenantes au bénéfice du stagiaire et de son accompagnement. La relation de confiance qui s'instaure entre le référent de parcours et le bénéficiaire est essentielle notamment dans le processus d'autonomisation de ce dernier.



Dans le cas où l'équipe pédagogique n'est constituée que d'un seul intervenant, le formateur peut occuper la fonction de référent de parcours. **Néanmoins, des temps spécifiques (hors séquence de formation) doivent être dédiés à l'accompagnement.**

Pour mener à bien l'accompagnement :

- Le référent de parcours doit connaître l'offre de services des partenaires, et maintenir des liens étroits avec ces structures pour faciliter la prise en charge rapide du bénéficiaire et l'aider ainsi à lever ses freins périphériques ;
- Les temps d'accompagnement doivent être intégrés au parcours de formation (temps individuels, temps collectifs...). La fréquence et la durée des temps d'accompagnement doivent être adaptées aux besoins du bénéficiaire et aux étapes du parcours de formation.

Le référent de parcours est attendu sur les 3 dimensions de l'accompagnement (pédagogique, sociale et professionnelle).

Accompagnement à dimension pédagogique	Accompagnement à dimension sociale	Accompagnement à dimension Professionnelle
Le référent de parcours est garant de :		
<p>L'individualisation du parcours tout au long de la formation</p> <p>La capitalisation et la reconnaissance des compétences acquises en formation</p> <p>L'engagement et la motivation du bénéficiaire à toutes les étapes du parcours de formation</p>	<p>L'adaptation du parcours d'accompagnement aux besoins évolutifs du bénéficiaire</p> <p>Le lien entre tous les acteurs du parcours du bénéficiaire pour limiter les effets de rupture</p> <p>L'identification et la levée des freins périphériques en mobilisant des structures ressources</p> <p>L'accompagnement des personnes dans la constitution de leur dossier de reconnaissance du handicap</p>	<p>Le développement de l'autonomie du bénéficiaire pour sécuriser sa capacité à engager seul des démarches et in fine sécuriser son insertion professionnelle</p> <p>La formalisation d'un plan d'actions individualisé adapté à la situation pour sécuriser la suite de parcours (recherche d'un d'emploi en ou post-détention...)</p>

5.3 Focus sur l'accompagnement des stagiaires dans la recherche de stage et le suivi en entreprise

Dans la mesure du possible, une période en entreprise devra être organisée au sein des ateliers de concessions ou en entreprise extra-muros si le détenu dispose d'une autorisation exceptionnelle de sortie. Elle doit être la plus adaptée possible au projet du stagiaire et au développement de ses connaissances et compétences.

Dans cet objectif, l'organisme de formation doit accompagner la recherche de stage et assurer un suivi de proximité et de qualité de chacun des stages.

A ce titre, des actions précises sont attendues de la part de l'organisme, exposées ci-après.

Concernant la recherche de stage, l'organisme de formation :

- Identifie et constitue un réseau de structures partenaires afin de proposer des stages en entreprise intra et extra-muros ;
- Met à disposition des partenaires des supports de présentation de la formation, des objectifs et des modalités de déroulement du stage ;
- Met en place si besoin un accompagnement individualisé en lien avec les partenaires (ex : identification du trajet à réaliser avec le stagiaire) ;
- S'assure que chaque candidat bénéficiant d'une autorisation de sortie a une entreprise d'accueil à la date de démarrage de stage ;

- Identifie les objectifs visés et les compétences à travailler, en partageant ces éléments avec le tuteur de stage identifié au sein de l'entreprise.

Concernant le suivi en entreprise, l'organisme de formation :

- Nomme un interlocuteur joignable pour répondre aux sollicitations éventuelles du tuteur et du stagiaire ;
- S'assure au cours des trois premiers jours de stage de la bonne intégration, de l'existence d'encadrement par le tuteur et de la conformité des tâches confiées ;
- Organise des échanges réguliers avec le tuteur / stagiaire et effectue au moins une visite sur site dès lors que la durée de stage est supérieure à deux semaines ;
- Organise un entretien tripartite en fin de stage avec le stagiaire et le tuteur afin d'évaluer les compétences mobilisées et acquises, ainsi que les objectifs de progression le cas échéant. Une synthèse, visée par l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation, attestera des compétences développées.



La Région sera particulièrement attentive aux efforts déployés par les organismes de formation pour **se constituer un réseau de structures partenaires afin de proposer des stages dedans et dehors** (entreprises, structures d'insertion par l'activité économique, entreprises concessionnaires intervenant au sein de l'établissement, associations...).

5.4 Focus sur l'accompagnement des stagiaires dans leur suite de parcours (post-formation)

Pour favoriser les suites de parcours et notamment le lien dedans-dehors, il est attendu des organismes de formation qu'ils mobilisent les partenaires et les acteurs de l'emploi (SPIP, entreprises, agences d'intérim, France Travail...) **aux étapes clés de l'action de formation afin de préparer la sortie** (bilans intermédiaires et finaux...), en organisant notamment des actions spécifiques favorisant la mise en relation avec les entreprises (jobs dating...).

L'accompagnement des stagiaires dans les suites de parcours constitue une priorité et doit faire l'objet d'actions concrètes tout au long de la formation.

L'organisme de formation doit notamment :

Préparer la sortie de formation	Faciliter la mise en relation avec les acteurs de l'emploi et de la formation
<p>Mettre en œuvre une préparation aux techniques de recherche d'emploi</p> <p>S'assurer que le bénéficiaire a mis à jour ses outils</p>	<p>Favoriser la mise en relation des personnes formées et des employeurs potentiels</p> <p>Faciliter l'accès aux suites de parcours de formation, en entretenant un lien étroit avec les autres prestataires sur le territoire</p>

Le livrable de l'accompagnement

Le plan d'actions est un élément essentiel du parcours d'accompagnement. **C'est à l'organisme de formation de proposer un modèle de plan d'action.** Tout au long de la formation, il permet au bénéficiaire, accompagné par le référent de parcours, de capitaliser les acquis, de formaliser le(s) projets(s) professionnel(s) et les étapes pour y parvenir, et ainsi d'anticiper la sortie de formation vers l'emploi ou vers la formation si cela s'avère nécessaire pour sécuriser l'insertion dans l'emploi. Le plan d'actions constitue un guide pour le bénéficiaire, il est attendu que les étapes soient inscrites et que ces étapes soient planifiées dans le temps, et ceci pour maintenir la dynamique et donner de la visibilité sur le chemin restant à parcourir.

L'organisme de formation, et particulièrement le référent de parcours, doivent accompagner le bénéficiaire dans la formalisation de son plan d'actions individualisé. Ce plan d'action est un outil mobilisé tout au long de la formation pour sécuriser la sortie de formation. **Il pourra être demandé par les services régionaux au moment du bilan ou à l'issue de l'action.**

Le plan d'actions est un livrable obligatoire. Il doit obligatoirement être transmis au stagiaire, au SPIP et aux partenaires en charge du suivi (France Travail, Mission Locale...) à l'issue de la formation.

5.5 Focus sur l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap

La Région et l'Agefiph **renforcent leur partenariat** pour rendre **le Programme Régional de Formation toujours plus accessible et inclusif.**

L'Agefiph met à disposition des organismes de formation l'appui de la **Ressource Handicap Formation** (présentation en annexe G). La Région **encourage fortement** les organismes de formation à **s'engager dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations** en s'inscrivant sur la plateforme <https://cvi.rhf-accessibilite.fr>. Pour les organismes de formation, l'objectif est de mieux répondre aux besoins des apprenants accueillis, aux obligations réglementaires, aux exigences du référentiel national Qualité.

5.5.1 Les obligations

L'organisme de formation met en place une **fonction de référent handicap**. Il fournit au référent handicap **tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions** (formation, documentation, temps de travail dédié, etc...). Il lui permet de participer aux actions de sensibilisation et de professionnalisation proposées par l'Agefiph.

Ses principales fonctions sont les suivantes :

- Accueillir et informer la personne en situation de handicap ;
- Prendre en compte la diversité des handicaps ;
- Adapter les parcours de formation et la pédagogie mise en œuvre en lien avec l'équipe pédagogique ;
- S'assurer des conditions d'accueil des personnes en situation de handicap en lien avec l'établissement pénitentiaire ;

- Anticiper les éventuels besoins de compensation du handicap en formation et en emploi (cf. annexe G) ;
- Anticiper et sécuriser l'aménagement des épreuves d'examen autant que nécessaire pour les personnes en situation de handicap ;
- Mobiliser les interlocuteurs internes et externes adaptés pour accompagner la personne en situation de handicap. A ce titre, **le service de la ressource handicap formation de l'Agefiph peut être sollicité** afin d'examiner les possibilités de mise en place de compensations nécessaires pour le stagiaire ;
- Rechercher des solutions d'insertion professionnelle adaptées en lien avec le référent de parcours.

Pour faciliter le repérage du référent handicap, l'organisme de formation **veille à informer les stagiaires sur cette fonction d'appui dès la phase de recrutement** des candidats, lors des informations collectives notamment.

Le référent handicap de l'organisme de formation **s'engage à se faire connaître par mail auprès de l'équipe RHF de l'Agefiph (rhf-centre@agefiph.asso.fr) et à participer à une réunion de présentation dans les 18 premiers mois du marché. L'organisme doit également en informer les services de la Région.**

5.5.2 Le suivi et l'animation

La Région et l'Agefiph renforcent le suivi et l'animation des organismes de formation sur les thématiques liées à l'accueil des stagiaires en situation de handicap et notamment :

- Le suivi de la participation du référent handicap et des équipes pédagogiques aux actions de professionnalisation de l'Agefiph ;
- Le suivi des entrées en formation des personnes en situation de handicap.

Le suivi du plan d'action annuel de la démarche de progrès peut également constituer un élément de suivi dès lors que l'organisme de formation s'est engagé et accepte de le communiquer.

6 L'évaluation, la qualité et l'amélioration des actions

6.1 Les attendus en matière de responsabilité sociale et environnementale - RSE

La Région Centre-Val de Loire a engagé depuis une décennie une démarche volontariste visant à rendre ses achats publics plus responsables, durables et équitables. Les achats publics y sont considérés comme une politique à part entière et constituent un réel levier d'action, sur lequel la Région s'appuie pour la mise en œuvre de ses politiques.



La Région Centre-Val de Loire a adopté en décembre 2022 son 2nd Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables 2023-2027 qui s'appuie sur le déploiement des politiques publiques impulsées par les élus.

Les 3 axes principaux du SPASER 2 sont :

- **L'emploi** : intégration des transitions écologiques, de la dimension sociale et solidaire, de l'égalité femmes-hommes dans les nouvelles approches du Programme Régional de Formation ;
- **La transition écologique et énergétique** ;
- **Le transport décarboné.**

Dans ce cadre, **la Région incite vivement les organismes de formation à s'inscrire dans une stratégie responsabilité sociale des entreprises (RSE)**. En effet, mettre en place une démarche RSE s'inscrit dans une stratégie gagnante pour l'organisme de formation : réponse aux enjeux environnementaux impactant directement leur activité (évolution des secteurs et des compétences internes, nécessaires sobriété dans l'usage des ressources) ; réponse aux enjeux sociétaux (favoriser la diversité et lutte contre les discriminations par exemple) ; vecteur d'engagement et de fidélisation des collaborateurs ; réponse aux attentes des parties prenantes.

La Région souhaite amener les organismes de formation à réfléchir et conscientiser leurs impacts environnementaux et sociaux dans le cadre de leurs activités, et identifier leurs zones de progrès.

Aussi, l'organisme de formation s'engage à :

- Transmettre à la Région le nom d'un **interlocuteur sur le sujet de la RSE** ;
- **Participer à 5 jours maximum** par an aux journées de sensibilisation/formation en présentiel et à distance organisés par la Région sur l'accompagnement RSE ;
- Répondre à toute sollicitation de sondage/enquêtes de la Région sur le sujet de la RSE et **être en mesure d'identifier auprès de la Région les actions qu'il va mettre en place en matière de RSE pendant la durée du marché.**

6.2 Qualiopi : la certification qualité des organismes de formation

La Région s'inscrit dans une démarche de qualité et d'amélioration continue afin de s'assurer de la qualité et de la pertinence des dispositifs qu'elle déploie au bénéfice des demandeurs d'emploi, et de formuler de nouvelles préconisations dans les programmes de formation.

La loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a modifié le paysage en matière de qualité. Elle a introduit une **obligation de certification qualité** par un organisme tiers, sur la base d'un référentiel national unique organisé autour de 7 critères.

La certification qualité « Qualiopi » est une attestation délivrée par une tierce partie (organisme certificateur accrédité ou en cours d'accréditation par le Cofrac ou instance de labellisation reconnue par France Compétences) relative aux processus mis en œuvre par les organismes de formation, prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visés à l'article L. 6351-1 du code du travail. Elle permet d'établir la conformité des processus au référentiel national qualité mentionnée à l'article L. 6316-3 du code du travail.

Ainsi, s'ils veulent pouvoir bénéficier de fonds publics ou mutualisés, les organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences doivent être certifiés « Qualiopi » et se conformer au cadre réglementaire en vigueur et au guide de lecture Qualiopi⁵.

Les titulaires doivent se conformer aux exigences des critères du référentiel Qualiopi et prendre en compte les évolutions réglementaires du référentiel Qualiopi.



Le titulaire d'un accord-cadre du Programme Régional de formation ainsi que ses sous-traitants, s'engagent à :

- En cas de non-conformité relevée qui impacte les actions du PRF, informer au plus tôt et régulièrement la Région des mesures correctrices déployées ;
- 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.

⁵ Lien vers le portail du ministère du travail, de l'insertion et du plein emploi : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-referentiel-national-qualite>

6.3 Le suivi et l'évaluation tout au long du Programme Régional de Formation

6.3.1 Evaluation des actions de formation

L'évaluation est centrale pour la Région pour **mesurer l'efficacité des actions de formation, identifier les axes d'amélioration et garantir une utilisation optimale des ressources.**

Elles font donc l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative afin de procéder, le cas échéant, à la nécessaire adaptation et évolution de l'offre de formation.

Elle revêt deux aspects :

- L'évaluation en continu conduite par la Région ou par un prestataire extérieur mandaté par la Région ;
- Et celle que les organismes réalisent dans une démarche d'auto-évaluation et dont ils doivent rendre compte à la Région.

Ces deux modalités d'évaluation permettront notamment de savoir si la prestation :

- A été réalisée conformément au cahier des charges et à l'engagement pédagogique de l'organisme de formation,
- A permis d'atteindre les résultats fixés notamment sur l'accès à la formation (nombre de personnes formées par an) et sur les objectifs pédagogiques fixés pour les publics (assiduité des stagiaires tout au long de la formation, validation des compétences, taux de certification et suites de parcours),
- A réussi s'intégrer dans l'offre de service globale destinée aux personnes détenues tout au long du parcours de peine : articulation et complémentarité avec les autres dispositifs.
- Correspond aux attentes du public auquel elle s'adresse. Pour cela, il appartient aux organismes de formation de mesurer la satisfaction des personnes formées, conformément aux obligations posées dans le référentiel Qualiopi.



La Région n'impose pas son modèle d'enquête de satisfaction. Néanmoins, les services de la Région peuvent demander la synthèse des enquêtes de satisfaction par action de formation et notamment les indicateurs de satisfactions relatifs à/aux : la satisfaction globale, les conditions d'accueil et matérielles, l'adaptation de la formation aux besoins des stagiaires, l'accompagnement des stagiaires pour trouver un emploi et/ou poursuivre son parcours de formation.

Le cas échéant, l'organisme de formation sera tenu de fournir les éléments dans les délais définis par la Région.

6.3.2 Bilan de fin de formation

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, France Travail, la Mission Locale, le référent du programme personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle (PPAIP).

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



La Région demande aux organismes de formation de réaliser des bilans qualitatifs. Ces bilans s'inscrivent dans la démarche d'amélioration continue des organismes de formation. A ce titre, le prestataire devra se conformer aux conditions d'exécution des prestations définies au CCAAC. **Le bilan qualitatif est une pièce obligatoire à fournir au moment de la demande de solde.**

Le bilan qualitatif contribue au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre des plans locaux de formation. **Il doit également être transmis à l'administration pénitentiaire et à l'ensemble des partenaires.**

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

La Région Centre-Val de Loire est attachée à accompagner la transformation des parcours de formation, des pratiques de formation, et plus largement les organismes de formation afin d'améliorer en continu la réponse aux besoins de compétences des publics, des employeurs et des territoires.

En octobre 2021, face à une accélération des évolutions de l'environnement de la formation professionnelle, [la Région Centre-Val de Loire a choisi de renforcer son accompagnement et de déployer une nouvelle démarche d'accompagnement et de professionnalisation « Trans'Formation Centre-Val de Loire : accélérateur de compétences⁶ »](#). Destinée prioritairement aux organismes de formation dans toute leur diversité (OF, CFA, IFSI/IFAS), elle s'adresse aussi, sur certaines thématiques, aux acteurs de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi.

Trans'Formation vise deux objectifs

- Sécuriser et enrichir l'appareil de formation régional pour faire face aux nouveaux besoins et aux futures évolutions ;
- Accélérer et soutenir l'adaptation de l'offre de formation avec un enjeu fort autour de la digitalisation.

⁶ Lien vers le portail de Trans'Formation : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/transformation>

Pour y parvenir, la démarche Trans'Formation a été conçue autour de 3 dispositifs avec l'enjeu de répondre aux besoins et à la singularité de chaque OF :

- Le parcours d'accompagnement stratégique « PAS » ;
- Les actions collectives en inter-OF centrées sur des sujets « cœur de métier » tels que l'ingénierie de formation, l'accompagnement des publics, la mobilisation des publics, la stratégie d'alliance et les partenariats, la transition écologique ou encore l'évaluation des compétences ;
- Le programme Trans'Fo : spécialement dédié aux dirigeants d'OF, il constitue un espace d'échange, d'inspiration et de coopération sur des sujets et problématiques partagées.

Trans'Formation offre l'opportunité aux organismes de formation : d'échanger entre pairs, de mieux comprendre les enjeux et attendus portés par la Région Centre-Val de Loire, et de professionnaliser leurs équipes.

Chaque organisme de formation attributaire d'un marché du Programme Régional de Formation 2025-2028 est invité à :

- Participer aux actions conduites dans le cadre de Trans'Formation ;
- Participer à des conférences ou actions de professionnalisation mises en place par ses partenaires (GIP Alfa Centre, Agefiph, URcria...) ;
- Se mobiliser pour tout autre projet collaboratif qui serait proposé par la Région ;
- S'engager à prendre part aux séquences d'information et de travail sur le Programme Régional de Formation ou les outils déployés par la Région.

Il s'engage également à compléter les outils régionaux avec l'ensemble des indicateurs dans un objectif de suivi et de capitalisation au fil des réalisations.

[Annexe A – Présentation des établissements pénitentiaires](#)

[Annexe B – Tableau d’allotissement](#)

[Annexe C – Tableau inventaire des matériels et équipements disponibles pour chaque établissement](#)

[Annexe D – schéma du PRF milieu ouvert](#)

[Annexe E – Cartographie « multimodalité »](#)

[Annexe F – Fiches catégories d’actions de formation](#)

[Annexe G – Fiche Ressource Handicap Formation](#)

[Annexe H – Conditions d’accès et règles sécuritaires au sein des établissements pénitentiaires](#)

[Annexe I – Glossaire](#)