



CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES

ACCORD-CADRE DE FOURNITURES COURANTES ET DE SERVICES

Objet de la consultation :

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF AVENIR PLAN REGIONAL DE FORMATION 2023-2026

REGION OCCITANIE

Hôtel de Région
Site de Montpellier
201 avenue de la Pompignane
34064 Montpellier cedex 02

ACCORDS CADRES DE SERVICES

Ce document est à conserver par l'organisme.

Il a pour objet de préciser les objets et modalités de mise en œuvre des prestations de formation attendues.

Le présent document comporte 30 pages.

SOMMAIRE

I. Orientations générales	6
1. Principes généraux	6
1.2 Egalité des chances	6
1.3 Citoyenneté	7
1.4 Pacte vert et transition écologique et énergétique	7
1.5 Enjeux de territorialisation	8
1.6 Adéquation Emploi-Formation	9
1.7 Certification qualité	9
2. Structuration du Plan Régional de Formation	11
II. Le dispositif	13
1. Finalités et objectifs	13
1.1 Finalités des actions du dispositif	13
1.2 Objectifs	13
2. Mobilisation des publics et prise en charge des stagiaires	14
2.1 Les publics éligibles (accès des publics)	14
2.2 Importance du partenariat et des actions pour le repérage et la mobilisation du public	14
2.3 Information des publics	15
2.4 Accueil des stagiaires de la formation professionnelle	15
2.4.1 Accueil et information des candidats	15
2.4.2 Accueil du stagiaire.....	15
2.5 Gratuité des frais pédagogiques pour les stagiaires de la formation professionnelle	16
2.6 Rémunération des stagiaires	16
2.7 Protection sociale des stagiaires	18
3. Mise en œuvre de l'action de formation	18
3.1 Contenus et organisation des parcours	18
3.1.1 Organisation de la commande régionale	19
3.1.2 Organisation des sessions de formation et durée des parcours	19
3.1.3 Contenus : usages numérique, soft-skills, transition écologique, apprendre à apprendre	20
3.1.4 Alternance	23
3.2 Modalités pédagogiques	23
3.2.1 Individualisation des parcours	23
3.2.2 Intégration du stagiaire	24
3.2.3 Positionnement du stagiaire	24

3.2.4 Mise en œuvre de l'individualisation	25
3.2.5 Evaluation des acquis en cours de formation et réajustement du parcours	25
3.2.6 Accompagnement du stagiaire / suivi en centre	25
4. Moyens dédiés à la formation	26
4.1 Garantir la qualité des formations	26
4.1.1 Qualité des intervenants	26
4.1.2 Modifications des modalités de mise en œuvre	27
4.2 Moyens pédagogiques et techniques	27
4.3 Sites de réalisation de l'action de formation	28
5. Evaluation et amélioration continue des actions.....	28
5.1 Evaluation pratiquée par les prestataires	28
5.1.1 Bilan pédagogique	28
5.1.2 Attestation et badges de compétences	29
5.1.3 Certification, examen	29
5.2 Evaluation pratiquée par la Région	29
5.3 Accompagnement des organismes de formation pour une amélioration continue	30
5.3.1 Journée de regroupement avec les organismes de formation	30
5.3.2 Les Commissions Locales de Formation (CLF)	30

Préambule

La politique conduite en matière de formation professionnelle, par la Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée, est construite autour de 3 piliers :

- Développer, dans une volonté de justice sociale, l'accès à la formation des publics éloignés de l'emploi,
- Répondre aux besoins de l'économie régionale afin d'apporter aux entreprises les compétences dont elles ont besoin pour se développer,
- Faire de la formation un outil de développement de nos territoires en organisant une offre de formation répartie de façon homogène sur le territoire régional.

L'action de la Région s'inscrit dans un environnement de la formation en profonde mutation :

- les attentes des publics et des entreprises se modifient plus rapidement,
- le développement de la digitalisation impacte les métiers et les pratiques de formation,
- les réformes législatives successives renforcent les exigences de qualité vis-à-vis des prestataires de formation et placent, avec le compte personnel de formation, l'individu en situation d'acheteur de formation, conduisant les prestataires à adapter leur offre à cette nouvelle demande.

Dans ce contexte, la Région souhaite à travers le Plan Régional de Formation 2023-2026 :

- Affirmer de nouveau sa volonté d'accompagner les publics vers l'accès à une certification reconnue, afin de faciliter leur insertion professionnelle. L'articulation des dispositifs de formation qu'elle déploie doit contribuer à atteindre cet objectif. Les candidats en poursuite de parcours sont désormais prioritaires pour entrer en formation,
- Renforcer l'individualisation des parcours et s'assurer de la progression pédagogique de chaque stagiaire,
- Continuer à innover en matière de digitalisation : le mix-learning devient une modalité pédagogique comme les autres, Occitanie e-formation est ajusté et l'offre 100% en ligne est renforcée dans le cadre d'une complémentarité avec le Plan Régional de Formation (PRF),
- Prendre en compte les nouveaux métiers et nouvelles compétences en lien avec les enjeux de transition écologique et énergétique, de transformation numérique et de robotisation industrielle. Ce volet constitue un axe majeur du PACTE vert voté par la Région.

La Région poursuivra ainsi l'articulation de ses achats avec Pôle Emploi afin de rendre plus lisible les responsabilités de chacun ; elle achète seule les formations collectives à marchés afin de gagner en cohérence et en efficacité. Pôle Emploi finance les aides individuelles dans le cadre de ses budgets et de ses orientations stratégiques.

Il est à noter que l'apprentissage du Français Langue Etrangère (FLE) à visée professionnelle sera mis en œuvre par Pôle Emploi qui déploie sur le territoire des Actions de Formation Conventionnées (AFC).

Enfin, la Région poursuivra un objectif de simplification des procédures et d'allègement de la charge de saisie pour les opérateurs de formation dans les systèmes d'information qui se traduira par :

- le déploiement d'une solution d'émargement électronique des stagiaires, dès janvier 2023,
- la poursuite des travaux relatifs aux échanges de données avec Pôle Emploi notamment et la mise en œuvre du principe du Dîtes-le nous une fois.

I. ORIENTATIONS GENERALES

1. Principes généraux

1.1 Modernisation de l'appareil de formation

Depuis 2020, la Région accompagne les organismes de formation dans **leur transformation à travers un plan régional de modernisation de l'appareil de formation**. Cette démarche vise à appuyer l'innovation pédagogique et la digitalisation, elle s'inscrit dans la continuité des politiques régionales misant déjà fortement sur l'innovation.

La crise sanitaire est venue accélérer l'intégration du digital dans les pratiques pédagogiques. La Région, précurseur sur cette thématique, compte poursuivre son action au travers de 3 axes essentiels :

- **Inscrire son organisme de formation dans une démarche volontaire de changement :**

Les métiers de la formation se transforment, impliquant le changement de posture du formateur / de la formatrice. Former à l'ère du numérique c'est rendre l'apprentissage plus attractif et davantage actif.

Il s'agira de former les équipes pédagogiques à de nouvelles pratiques pédagogiques, d'envisager une réingénierie totale ou partielle des formations pour renforcer l'appropriation des outils digitaux et développer des pratiques enrichies.

- **Poursuivre la digitalisation de la formation :**

Inclure le développement et l'appropriation d'outils digitaux adaptés à l'activité de l'opérateur de formation, pour candidater au Plan Régional de Formation 2023-2026, comme force de propositions pour atteindre les objectifs régionaux de :

- L'hybridation des formations intégrant la formation à distance sur tous les parcours,
- Une offre et un cadre renouvelé du dispositif Occitanie e-formation.

- **Développer l'appropriation du digital comme vecteur de réussite pédagogique :**

L'intégration des outils numériques dans les formations requiert enfin une modification globale de l'approche pédagogique permettant aux opérateurs de formation d'investir :

- Dans la refonte des outils de positionnement et d'évaluation des apprentissages
- Dans l'intégration d'une multimodalité pédagogique (parcours à la carte, blocs de compétences)

1.2 Egalité des chances

La Région s'est engagée à **lutter contre les inégalités, les discriminations et les déterminismes sociaux** et affiche la volonté de garantir, au-delà de l'égalité des droits, **une réelle égalité des chances**.

Les personnes en situation de handicap

La loi du 5 mars 2014 a renforcé les compétences des Régions dans le domaine de la formation professionnelle, notamment celle en faveur des personnes en situation de handicap.

La Région souhaite que l'ensemble des acteurs œuvrant pour l'accès à la formation et à l'emploi de ces personnes (prescripteurs, opérateurs de formation, financeurs de la formation...) partagent cette volonté et s'engagent à mettre en œuvre des actions concrètes pour favoriser leur insertion.

L'égalité Femmes Hommes

La Région s'engage par un plan d'actions transversal pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Sur le volet de l'orientation et de la formation professionnelle, il s'agit plus particulièrement de mobiliser tous les leviers de l'orientation pour atteindre une plus grande mixité dans les métiers et les formations, notamment dans les métiers du numérique, de l'aérospatial/aéronautique, de l'industrie et des services à la personne.

Ainsi, il est attendu que l'ensemble des acteurs favorise cette mixité et veille aux représentations de genre qui pourraient être diffusées dans le cadre des formations.

1.3 Citoyenneté

Au-delà des connaissances et compétences professionnelles, l'organisme de formation favorisera la prise de conscience citoyenne des stagiaires notamment à l'occasion des séquences collectives.

Pour ce faire, différents aspects pourront être abordés :

- Droits et devoirs du citoyen : tolérance, notion d'intérêt général, principes d'égalité et reconnaissance de la différence, liberté d'expression, liberté individuelle, laïcité ;
- Coopération, autonomie et sens des responsabilités ;
- Dialogue, argumentation, confrontation des idées, jugement critique.

1.4 Pacte vert et transition écologique et énergétique

La Région, engagée depuis de nombreuses années dans la transition écologique et énergétique a réaffirmé son engagement au travers du Pacte Vert Green New Deal Occitanie, voté en novembre 2020. Il vise à accélérer la transition écologique tout en construisant un modèle plus juste et plus solidaire, caractérisé par un développement plus sobre et plus vertueux, porteur d'équité sociale et territoriale.

La Région vise à contribuer à la réponse au défi du changement climatique qui doit s'appuyer sur un alignement des stratégies de proximité, locales, nationales et de niveau continental.

Ainsi cette ambition est présente dans l'ensemble de ses politiques publiques régionales, qui doivent prendre en compte :

- La réduction des besoins d'énergie par la sobriété et l'efficacité énergétiques, couvertes par des énergies renouvelables produites localement, afin que l'Occitanie devienne la première région à énergie positive d'Europe à l'horizon 2050 ;
- La promotion et le développement de l'économie circulaire afin d'atteindre les objectifs de la loi pour la « Transition Énergétique et la Croissance Verte » ainsi que celle « Anti-gaspillage et pour une économie circulaire », et l'inscription de la Région dans une dynamique Zéro Gaspillage Zéro déchets ;
- La préservation de la biodiversité afin de protéger des écosystèmes riches mais vulnérables, en limitant la consommation des espaces naturels (limiter l'urbanisation nuisible à la biodiversité, protéger les sols, préserver les milieux marins et littoraux, les vieux massifs

forestiers...), et en bâtissant un modèle de développement sans pollution et avec peu d'impact sur la biodiversité (donner une place à la nature en ville, agir contre les sources de pollution, partager les connaissances scientifiques, faire des citoyens des sentinelles de la biodiversité...) ;

- La gestion durable de la ressource en eau (protection de la ressource, lutte contre sa raréfaction, sécurisation de l'approvisionnement, maintien de sa qualité), le bon fonctionnement des milieux aquatiques et la prévention des risques d'inondation constituent dans un contexte de changement climatique, des enjeux majeurs pour assurer à tous l'accès durable à l'eau et préserver à la fois la santé des citoyens, la qualité de l'environnement et le bien-être collectif ;
- L'éducation active à l'environnement et au développement durable, inclut la participation citoyenne comme vecteur pédagogique. Elle vise à impliquer les publics dans l'action pour explorer des thématiques environnementales, sociales, économiques ou culturelles et ainsi favoriser la réussite de la transition écologique et énergétique.

A travers le Pacte vert, il s'agit de proposer des solutions en réponse aux évolutions de notre modèle de développement. « Sauts » technologiques, transition écologique, « révolution digitale » mais aussi nouveaux modes de consommation plus ancrés dans les territoires et plus respectueux de notre environnement, de nos ressources naturelles et de la santé... sont autant de changements qui ont et auront des impacts sur les métiers de demain.

Face à ces transformations, les métiers de demain seront très probablement des métiers augmentés par l'innovation technologique ou organisationnelle, des métiers d'avenir renforçant les savoir-faire locaux mais aussi des métiers oubliés qui reprennent sens face aux attentes citoyennes.

En tant qu'acteurs économiques, les organismes de formation doivent s'emparer des enjeux de transition écologique, énergétique et d'économie circulaire afin d'inculquer aux professionnels de demain les connaissances et les compétences nécessaires pour y concourir à leur tour.

Il ne s'agit pas seulement de sensibiliser les stagiaires à ces problématiques en tant que citoyen, mais aussi de décliner de manière opérationnelle la prise en compte professionnelle de ces objectifs, adaptée à chaque secteur et à chaque métier. Ce volet contribuera un critère essentiel dans l'attribution de ce marché.

La formation est un outil à mobiliser pour accompagner la résilience de notre économie et de nos territoires et apporter les compétences nécessaires au développement de ce nouveau modèle en Occitanie.

1.5 Enjeux de territorialisation

La région Occitanie est la 2^{ème} plus grande région de France avec 13 départements. Face à l'exigence d'une action en proximité au plus près des usagers et de nos partenaires, la Région est présente dans les territoires au travers des Maisons de Région et entend déployer une offre de formation professionnelle de proximité sur l'ensemble du territoire régional. La territorialisation constitue un enjeu majeur pour prendre en compte :

- la dimension du territoire régional,
- les dynamiques territoriales et les projets de développement locaux pour agir au plus près des besoins des entreprises en permettant aux publics formés d'acquérir les compétences requises,
- les nouvelles compétences notamment en développement économique qui font écho aux questions d'emploi et de formation,

- la nécessité de garantir une égalité d'accès à la formation pour tous en répondant aux aspirations professionnelles des habitants d'Occitanie et au-delà des deux Métropoles,
- les valeurs du service public et de la relation aux usagers.

Pour assurer une équité territoriale, la formation à distance (FAD) permettra de répondre à des enjeux d'égalité d'accès à la formation pour tous les demandeurs d'emploi notamment dans les territoires ruraux, en déployant une offre de formation qui permette de répondre à des besoins répartis sur le territoire.

1.6 Adéquation Emploi-Formation

La Région est attachée à répondre aux besoins de compétences des entreprises et ainsi à assurer la meilleure adéquation avec l'emploi du Plan Régional de Formation. Dans cet objectif, elle veille à maintenir un contact permanent avec les différents acteurs économiques (branches professionnelles, Pôle Emploi, Opérateurs de Compétences, réseaux d'entreprises et de professionnels, TPE-PME et grands groupes, etc.). Une démarche d'identification des besoins est conduite chaque année en concertation avec l'ensemble de ces partenaires.

Parallèlement, pour faire face à l'évolution rapide des besoins en compétences, la Région a pris deux dispositions :

- d'une part, elle s'est dotée d'un outil s'appuyant sur les techniques de l'intelligence artificielle et de la data. A ainsi été développé Occitanie Intelligence Artificielle Emploi Formation, un observatoire qui a deux usages :
 - Vérifier la cohérence de la commande de formation et adapter le contenu des formations du Plan Régional de Formation aux besoins des employeurs exprimés à travers les offres d'emploi,
 - Identifier les compétences d'une personne afin qu'elle puisse repérer les pistes de projet professionnel et de métiers les plus appropriés.
- d'autre part, elle permet une souplesse du Plan Régional de Formation à travers des modalités spécifiques dans l'accord cadre (cf. article 3.1 organisation de la commande régionale). La Région compte aussi sur les organismes de formation pour apporter des réponses de formations réactives et ajustées aux besoins des publics, des territoires et des entreprises en s'appuyant sur les collaborations qu'ils nouent avec les acteurs économiques.

1.7 Certification qualité

La Région apporte une attention particulière à la qualité des formations proposées sur son territoire. Elle s'attache à développer un appareil de formation de qualité adapté aux besoins des publics et aux enjeux économiques.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 redéfinit la démarche qualité de la formation professionnelle. La concrétisation de cette nouvelle démarche qualité prend la forme d'un référentiel national unique par le décret du 6 juin 2019. La certification Qualiopi, basée sur ce référentiel, est délivrée par des organismes certificateurs accrédités par le COFRAC ou par des instances de labellisation reconnues par France Compétences. L'instance de délivrance du label Certif'Région a été reconnue instance de labellisation par France Compétences en décembre 2019. En obtenant le label Certif'Région, les opérateurs de formation seront également certifiés Qualiopi. Ainsi, par cette reconnaissance du label Certif'Région, notre collectivité a souhaité réaffirmer son engagement en faveur de la qualité et sa volonté de poursuivre l'accompagnement des opérateurs de formation.

A compter du 1^{er} janvier 2022, **les organismes prestataires d'actions de développement des compétences devront être certifiés sur la base du référentiel national Qualiopi, unique comportant 7 critères et 32 indicateurs d'appréciation.**

Ces sept critères sont :

1. L'information des publics sur les prestations, les délais d'accès et les résultats obtenus ;
2. L'identification précise des objectifs des prestations proposées et leur adaptation aux publics bénéficiaires lors de la conception des actions ;
3. L'adaptation des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation aux publics bénéficiaires lors de la mise en œuvre des actions ;
4. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
5. La qualification et le développement des connaissances et des compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
6. L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel (nouveau critère qui ne figurait pas dans le décret Qualité du 30/06/2015) ;
7. Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées (*art. R. 6316-1 du Code du Travail*).

Ces critères "qualité" font partie intégrante des exigences posées par la Région dans la présente consultation.

2. Structuration du Plan Régional de Formation

Le Plan Régional de Formation 2023-2026 (PRF) est structuré en 3 grands volets de formation.

- Des formations pré-qualifiantes qui permettent aux publics les plus éloignés de construire un projet professionnel et de suivre une remise à niveau.
- Des formations qualifiantes menant à un diplôme reconnu afin de faciliter l'accès à un emploi.
- Des actions innovantes et expérimentales afin d'accompagner les besoins spécifiques.

La Région a organisé son Plan Régional de Formation en 9 grands dispositifs :

INTITULE	PUBLIC	FINALITE	REMUNERATION
LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME LECTIO	Toute personne de plus de 16 ans (y compris les non-demandeurs d'emploi)	Sortir de la situation d'illettrisme et consolider les compétences de base nécessaires dans les situations de la vie courante et/ou de la vie professionnelle en atteignant les degrés 2 à 4 du cadre de référence de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme.	N'ouvre pas droit à rémunération
FORMATIONS DES DETENUS AVENIR	Public en détention	Favoriser l'insertion des personnes placées sous main de justice et contribuer à la prévention de la récidive, à travers des actions pré-qualifiantes ou qualifiantes.	Ouvre droit à rémunération
ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE	16 - 25 ans, accès possibles pour les 26-30 ans inscrits à Pôle Emploi	Définir un projet professionnel tout en développant ses compétences et ses connaissances grâce à un accompagnement renforcé.	Ouvre droit à rémunération
PROJET PRO	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, toute catégorie	S'inscrire dans une dynamique de découverte du potentiel du / de la stagiaire et des champs professionnels dans lesquels il peut s'épanouir, définir et réaliser son projet professionnel. Préparer à la qualification et à l'insertion professionnelle.	Ouvre droit à rémunération
QUALIF'PRO - PARCOURS QUALIFIANTS	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, toute catégorie	Obtenir une qualification certifiante ou non pour accéder à un emploi : ❖ Formations certifiantes ; ❖ Formations professionnalisantes.	Ouvre droit à rémunération
QUALIF'PRO - COMPETENCES PLUS	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, toute catégorie	❖ Formations transverses sur logiciels, langue... ; ❖ Formations règlementaires ; ❖ Préparations spécifiques.	N'ouvre pas droit à rémunération

Trois autres dispositifs en subvention complètent cette liste :

FORPRO SUP	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, toute catégorie	Suivre une formation qualifiante dans un établissement d'enseignement supérieur.	Ouvre droit à rémunération
NOUVELLES CHANCES	Public le plus éloigné de l'emploi, demandeur d'emploi ou non.	Soutenir une pédagogie alternative et accompagner les publics cibles. C'est dans ce cadre que la Région va déployer les Ecoles de la Transition Ecologique (ETRE).	Ouvre droit à rémunération
INNOV'EMPLOI	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, toute catégorie	Soutenir des projets de formation expérimentaux, innovants ou liés à des promesses d'embauche.	Ouvre droit à rémunération

Le présent Cahier des Clauses Techniques Particulières concerne le dispositif **AVENIR**.

II. LE DISPOSITIF

1. Finalités et objectifs

La Région et la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires (DISP) partagent un objectif commun qui est de permettre aux personnes suivies par l'administration pénitentiaire de conserver leur droit à la formation professionnelle.

C'est pour leur donner la possibilité d'accéder à ce droit, faciliter leur insertion sociale et professionnelle et lutter contre la récidive que la Région et la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires s'attachent à développer la formation en faveur des publics placés sous-main de justice.

Pour ce faire la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires :

- Met à disposition des espaces de formation en détention qu'elle équipe pour une part ;
- Favorise la collaboration des partenaires de l'emploi et de la formation du milieu fermé et ouvert dans le cadre du suivi des stagiaires ;
- Conduit la préparation à la sortie du public détenu.

La Région met en œuvre un Plan Régional de Formation à partir des besoins repérés en lien avec les services de l'administration pénitentiaire (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP)-Etablissements Pénitentiaires).

1.1 Finalités des actions du dispositif

Le dispositif de formation professionnelle en milieu pénitentiaire relève d'une compétence de la Région aux termes de la loi n° 2014-866 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

La Région contribue, en lien avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires à l'objectif de réinsertion des personnes détenues et participe, à ce titre, à la prévention de la récidive. Par le biais de l'ensemble de ces actions, ce dispositif vise notamment à favoriser l'employabilité des publics concernés. Il permet aussi de valider les compétences et expériences acquises précédemment ou pendant la détention.

1.2 Objectifs

A travers le programme d'actions, et en cohérence avec les différents dispositifs en place dans les établissements, la Région, en lien avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires, souhaite donner à la personne détenue l'opportunité de découvrir une orientation professionnelle.

Le contexte spécifique du milieu carcéral nous amène à définir les objectifs suivants :

- Contribuer à la définition et/ou à la validation d'un projet professionnel en lien avec les potentialités du / de la stagiaire et en cohérence avec les réalités du marché de l'emploi ;
- Permettre aux stagiaires d'acquérir des compétences reconnues par l'accès à des actions de formation visant la certification et/ou la qualification, afin de renforcer leurs chances de retour à l'emploi en complémentarité du programme de l'Education Nationale ;
- Participer à la cohérence et à la sécurisation du parcours d'insertion professionnelle de la personne détenue.

2. Mobilisation des publics et prise en charge des stagiaires

2.1 Les publics éligibles (accès des publics)

Les publics concernés sont des personnes détenues, hommes et femmes prévenu(e)s et condamné(e)s dans les 15 établissements pénitentiaires répartis sur le territoire régional (cf. Annexe 1 allotissement) :

Selon le régime de détention et les catégories de condamnations, il existe différents types d'établissements pénitentiaires :

- Maisons d'arrêt : elles reçoivent les personnes prévenues en détention provisoire (personnes détenues en attente de jugement ou dont la condamnation n'est pas définitive) ainsi que les personnes condamnées dont la peine ou le reliquat de peine n'excèdent pas deux ans.
- Centres de détention : ils accueillent des personnes détenues condamnées à une peine supérieure à deux ans.
- Maisons centrales : elles accueillent les personnes détenues condamnées à une longue peine et/ou présentant des risques. Leur régime de détention est accès essentiellement sur la sécurité.
- Centres pénitentiaires : ils comprennent des quartiers à régimes de détention mixtes (au moins deux quartiers différents : maison d'arrêt et Structure d'Accompagnement à la Sortie, centre de détention et/ou maison centrale...).

2.2 Importance du partenariat et des actions pour le repérage et la mobilisation du public

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme de formation professionnelle et afin de respecter l'équilibre en détention, il est indispensable de veiller à optimiser l'articulation des acteurs et que l'opérateur s'inscrive bien dans les partenariats sous cités :

- Echanges réguliers avec le Responsable Local de la Formation Professionnelle (RLFP) afin d'assurer l'organisation des différentes actions de formation au sein de l'Etablissement Pénitentiaire : recrutement et gestion des stagiaires en détention, validation du planning d'intervention, des espaces formation, de stockage, etc...
- Relations avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) : afin de mettre en place un suivi des parcours, l'organisme doit favoriser des échanges avec le SPIP en amont et tout au long des parcours de formation ; ainsi que les prestataires de service de l'administration pénitentiaire (Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (PPAIP)) et partenaires (Pole emploi/Mission Locale) en charge de la thématique orientation/préparation à la sortie.
- Liens avec l'Education Nationale et les Responsables Locaux d'Enseignement : l'organisme doit tenir compte des possibilités d'accueil et du planning de l'Unité Locale d'Enseignement (ULE) au sein de l'établissement pénitentiaire. Ces actions combinées sont spécifiées dans l'allotissement et nécessitent une planification hebdomadaire conjointe. Certains candidats ayant des prérequis trop faibles pour suivre avec profit la formation, pourront être accompagnés par l'Unité Locale d'Enseignement en amont et/ou pendant le parcours de formation dans le cadre d'actions combinées.

Les actions conjointes devront permettre :

- De faciliter le repérage et l'orientation du public vers l'action de formation ;
- D'aider à sa mise en place et à son fonctionnement ;

- D'envisager si nécessaire et si possible un accompagnement par l'Unité Locale d'Enseignement pour l'apprentissage des savoirs de base ;
- De conduire en complémentarité des actions diplômantes et certifiantes.

2.3 Information des publics

Toute formation fait l'objet par le prestataire, en amont de sa mise en œuvre, d'une information auprès du Référent / de la Référente Local de Formation Professionnelle, qui effectuera un affichage dans les espaces communs de la détention.

S'il y a possibilité, également distribuer des flyers aux arrivants et proposer un affichage numérique ou vidéo pour une communication télévisuelle.

Une phase d'information collective suivie d'entretiens individuels est organisée par le prestataire. L'objectif est d'apporter toute information relative à la formation dispensée au sein de l'établissement pénitentiaire, aux possibilités d'y accéder et à ses objectifs.

Cette étape permet aussi au prestataire d'évaluer, pour chaque candidat, la pertinence de sa demande au regard des objectifs de la formation. Ce pré-diagnostic permet au candidat / à la candidate d'affiner sa connaissance du métier et de prendre connaissance de ses contraintes.

C'est également lors de cette étape que le prestataire repère les candidats potentiels et ceux pour lesquels une étape complémentaire est nécessaire (par exemple : une articulation du parcours avec l'Unité Locale d'Enseignement de l'Education Nationale pour une remise à niveau).

Le pré-diagnostic du prestataire constitue un avis consultatif qui sera communiqué à la Commission Pluridisciplinaire Unique (CPU) en amont du classement des stagiaires par celle-ci, de sorte à favoriser la sécurisation des parcours.

2.4 Accueil des stagiaires de la formation professionnelle

2.4.1 Accueil et information des candidats

A minima, avant chaque session de formation, le titulaire doit apporter toutes les informations relatives à la formation dispensée, notamment sur :

- **La formation** : le programme de formation et le financement par la Région, les objectifs de la formation, le contenu, les modalités d'évaluation, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de la formation, les dates et lieux des sessions de formation ;
- **La rémunération** : le règlement d'intervention de la rémunération de la Région, des indications sur les barèmes de rémunération ; tout en précisant que seul le prestataire de la Région peut calculer précisément la rémunération -au cas par cas- en fonction de la situation et des documents fournis par le / la stagiaire après son entrée en formation, la liste des pièces à fournir.

2.4.2 Accueil du stagiaire

Au démarrage de son parcours, toutes les informations relatives au déroulement et aux modalités d'organisation de la formation doivent être transmises au stagiaire. L'essentiel de ces données devra figurer dans un livret d'accueil personnalisé qui sera remis au stagiaire.

Ainsi, le titulaire l'informe des points suivants :

- Le programme, l'emploi du temps et les horaires de sa formation ;
- Les contenus pédagogiques ;
- La validation de sa formation (certification, attestation) ;
- Les modalités d'évaluation de la formation ;
- Le détail des formateurs et des différents référents (administratifs, handicaps et pédagogiques) ;
- Les modalités d'organisation d'élections de délégués de stagiaires, et leur rôle ;
- L'importance de répondre aux enquêtes de fin de formation, à trois et six mois après sa sortie de formation ;
- L'information du financement de sa formation par la Région et de la participation du Fonds Social Européen et de Pôle Emploi le cas échéant.

L'organisme rappelle au / à la stagiaire ses obligations : assiduité, ponctualité, respect des règles en vigueur dans l'établissement pénitentiaire.

2.5 Gratuité des frais pédagogiques pour les stagiaires de la formation professionnelle

Afin de garantir l'égalité d'accès à la formation, les organismes de formation doivent respecter le principe de gratuité. Les prestations de formation mises en œuvre ne donnent lieu à aucun paiement. Le coût pédagogique de la formation est totalement gratuit pour le / la stagiaire qui doit être informé de cette prise en charge par la Région.

Ainsi, l'organisme de formation mettra gratuitement à disposition des stagiaires, pendant toute la durée de formation, les tenues de travail ainsi que le matériel pédagogique nécessaire aux apprentissages.

Toute contribution liée à la formation demandée au / à la stagiaire est interdite. Si la Région constate de telles pratiques, elle exigera que le titulaire rembourse le stagiaire. Le cas échéant, le montant de la contribution fera l'objet d'une demande de remboursement par la Région envers le titulaire.

Le titulaire intégrera donc dans son prix unitaire toutes les dépenses inhérentes à la mise en œuvre de la formation et au passage des examens le cas échéant, telles que précisées dans le cahier des clauses administratives particulières.

Les frais d'inscription et ceux liés à la constitution des dossiers d'examen ne peuvent faire l'objet d'une participation financière par le stagiaire.

En cas d'abandon du stage à l'initiative du stagiaire, le titulaire ne pourra réclamer aucun remboursement de frais au stagiaire.

2.6 Rémunération des stagiaires

Tout / toute stagiaire entrant en formation sur le dispositif au titre du financement par la Région bénéficie du statut de « stagiaire de la formation professionnelle » (Code du Travail).

Tout détenu entrant en stage dans une action de formation professionnelle continue agréée au titre de la rémunération par la Région, peut bénéficier d'une prise en charge de sa rémunération sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité mentionnées dans le règlement d'intervention de la Région en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de la sixième partie du livre III du Code du Travail.

La Région autorise le cumul d'une activité salariée ou bénévole avec le suivi d'une session de formation, dans le respect de la durée légale maximum du travail en vigueur.

La Région confie la gestion des dossiers de rémunération des stagiaires à un prestataire de service. A ce titre, le titulaire devra utiliser l'outil de gestion informatique mis en œuvre par le prestataire de service pour la gestion de la rémunération.

Le titulaire de l'accord cadre s'engage à mettre en œuvre les règles et procédures relatives à la réglementation applicable en matière de rémunération des stagiaires mentionnées dans le « Règlement d'intervention de la rémunération ». Ce document est téléchargeable sur le site <https://www.laregion.fr>

Le titulaire doit porter une attention particulière aux délais et à la précision des renseignements saisis lors des entrées en formation. Il est en outre responsable :

- De la constitution des dossiers de demande de rémunération ou de protection sociale. Il appartient au titulaire de saisir les données du / de la stagiaire le plus en amont possible avant son entrée en formation dans l'outil de gestion SIGMA FP. Via le flux automatisé mis en œuvre par la Région, les données saisies alimenteront à J+1 l'outil de gestion informatique utilisé pour la Rémunération (logiciel métier du prestataire de la Région en charge de la rémunération) ;
- De la saisie sur l'extranet du prestataire de services, des informations complémentaires demandées pour constituer un dossier de « demande d'admission au bénéfice des rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle », dès transfert des données et initialisation du dossier dans DEFI et au plus tard le jour de l'entrée en formation ou le 1er jour du stage ;
- Le titulaire s'engage à accompagner le / la stagiaire dans ses démarches pour l'obtention d'une aide financière de la Région pour ses déplacements en fonction du barème de rémunération qui lui est attribué ou pour l'octroi d'une indemnité d'hébergement ;
- Le titulaire s'assure de la fiabilité de l'ensemble des informations mentionnées sur les feuilles d'émargement avant de procéder à la saisie mensuelle des états de présence dans DEFI ;

Le titulaire du marché s'engage à saisir des états de présence des stagiaires indemnisés par la Région (en centre et en entreprise) sur l'outil informatique du prestataire de services :

- soit par anticipation, **à compter du 25 du mois de formation en cours**
- soit à terme échu dans un délai de **5 jours calendaires** maximum après la fin de chaque mois de formation

- Le titulaire aura préalablement sollicité les codes d'accès auprès du prestataire de service afin d'accéder à l'espace sécurisé de l'outil de gestion ;
- du traitement des formulaires de protection sociale (arrêts de travail, attestation de salaire) afin de permettre aux stagiaires de bénéficier du versement d'indemnités journalières dans les meilleurs délais ;
- de la liaison entre le / la stagiaire et le prestataire de service pour toute opération en lien avec la gestion administrative ou financière de son dossier de rémunération.



Documentations, guides et tutoriels téléchargeables :

<https://www.laregion.fr/>

2.7 Protection sociale des stagiaires

La Région assure la protection sociale de l'ensemble des stagiaires qui n'en bénéficient pas par ailleurs, y compris des stagiaires allocataires du RSA (Revenu de Solidarité Active) qui ne seraient pas bénéficiaires de la rémunération versée par la Région.

Les cotisations sociales des stagiaires de la formation continue concernent la maladie professionnelle et les accidents du travail.

En lien avec le prestataire de la Région, l'organisme de formation s'engage à procéder au traitement des formulaires de protection sociale (arrêts de travail, attestation de salaire) afin de permettre aux stagiaires de bénéficier du versement d'indemnités journalières dans les meilleurs délais.

3. Mise en œuvre de l'action de formation

3.1 Contenus et organisation des parcours

Les actions de préqualification dans le secteur des espaces verts :

Les actions de préqualification dans le secteur des espaces verts ont pour objectifs la découverte et l'atteinte de prérequis permettant par la suite l'entrée en qualification. Elles permettront également d'acquérir une représentation objective des métiers du secteur, et d'appréhender le marché ainsi que les conditions de l'emploi.

Les actions de développement des compétences numériques :

Les actions de développement des compétences numériques ont pour objectifs la familiarisation et l'acquisition de compétences sur les outils numériques. Tous les moyens pédagogiques permettant aux stagiaires d'appréhender le plus fidèlement possible le fonctionnement informatique et les usages d'internet seront à rechercher (contenus vidéos, films, supports interactifs).

Les actions de qualification :

Les actions de qualification doivent permettre aux personnes détenues d'acquérir une qualification et/ou un premier niveau de qualification favorisant l'accès à l'emploi (validation totale ou partielle d'une certification).

La Région préconise plusieurs sessions d'examens dans l'année.

Les qualifications visées sont des certifications enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi que des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention nationale de branche.

Lors du dépôt de l'offre, le titulaire doit être en mesure de présenter l'habilitation à la certification proposée dans le cadre de l'exécution du bon de commande.

Pour ce faire :

- Soit le candidat / la candidate est habilité / habilitée pour le plateau technique de l'établissement pénitentiaire lors du dépôt de l'offre et il s'assure, le cas échéant, des procédures de renouvellement ;
- Soit le candidat / la candidate engage une démarche de reconnaissance officielle auprès du RNCP ou de l'organisme certificateur lors du dépôt de l'offre.

Les chantiers école :

Les actions de formation peuvent éventuellement s'appuyer sur des modalités telles que le chantier école au sein de l'établissement pénitentiaire. Un chantier école est une action collective qui, à partir d'une situation de mise au travail sur une production grandeur nature, a pour objectif la mobilisation des stagiaires. Un chantier école, alliant production, formation et accompagnement spécifique, s'inscrit comme une étape dans le parcours d'insertion professionnelle.

Les chantiers écoles font l'objet d'une approbation préalable de l'établissement, de la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires et de la Région quant aux lieux et aux modalités de réalisation en détention. En fonction des missions et tâches réalisées, une habilitation électrique devra être proposée aux stagiaires.

Les entreprises d'entraînement pédagogique® :

Une Entreprise d'Entraînement Pédagogique® peut être utilisée comme support de formation, sous réserve d'être affiliée au réseau (REEP®). Une E.E.P. ® reproduit grandeur nature toutes les fonctions des services d'une entreprise, à l'exception de la production, dans le domaine du tertiaire. La formation est individualisée et le / la stagiaire est placé / placée dans la situation d'un salarié d'une entreprise, de façon réaliste, favorisant ainsi l'apprentissage concret des savoir-faire et des savoir-être en milieu professionnel. Ce type d'action de formation renforce l'employabilité des stagiaires, et par là-même son insertion professionnelle.

3.1.1 Organisation de la commande régionale

Chaque action de formation constitue une « composante » du marché. L'organisme de formation dépose son offre en indiquant la composante qu'il propose de réaliser pendant la durée du marché.

En cours d'exécution de l'accord cadre, à l'initiative de l'organisme de formation ou à la demande de la Région, de nouvelles composantes peuvent être proposées pour répondre à de nouveaux besoins de formation, ou en cas de modification des référentiels ou de création de nouvelles certifications. Des modules additionnels pourront également être proposés pour compléter une composante existante. Ces propositions devront faire l'objet d'une demande écrite de la part de l'organisme de formation, la Région se réservant le droit d'y donner ou non une suite favorable.

3.1.2 Organisation des sessions de formation et durée des parcours

3.1.2.1 Organisation des sessions de formation et flux des stagiaires

Pour cette consultation, il est envisagé que les périodes de démarrage et d'achèvement des actions de formation soient prédéterminées. L'offre de l'organisme candidat devra présenter une organisation prévisionnelle qui sera validée en lien avec le chef d'établissement en fonction de l'offre globale de l'établissement pénitentiaire.

Les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification. Le prestataire mettra en place des sessions de formation permettant un parcours évolutif et l'acquisition à terme par les stagiaires d'un ou plusieurs blocs de compétences. Il réalisera des évaluations pour attester de la validation des blocs de compétences et de la capacité du / de la stagiaire à les mobiliser.

La commande de la Région est exprimée en heures groupe, dont le nombre sera précisé dans les bons de commande.

Les effectifs prévisionnels mentionnés sur le bon de commande, le sont à titre indicatif. En effet, l'organisme de formation peut attribuer autant de parcours que possible dans la limite du volume horaire global attribué au bon de commande et, dans la mesure où ces parcours pourraient être menés à terme, avant la date d'échéance du bon de commande.

Les entrées en formation doivent se faire sur l'année civile du démarrage de l'action indiquée sur le bon de commande et, doivent s'achever au plus tard au 30 juin de l'année suivante. Par exemple, pour un bon de commande allant de janvier N à juin N+1, tous les stagiaires doivent être rentrés sur l'année N. L'année N+ 1 étant utilisée pour achever les parcours.

Une programmation sur l'année civile permettra de répondre aux spécificités de chaque établissements pénitentiaires (effectifs, plateaux techniques et disponibilité des salles).

L'organisation modulaire de la formation permet des entrées et sorties régulières des stagiaires, de manière individuelle, tout au long de l'année ; à l'exception de certaines formations en groupes organisées à date d'entrée et de sortie fixes et des éventuelles certifications visées.

Ces différentes périodes de mise en œuvre constituent des sessions de formation.

L'éventuelle constitution d'une liste d'attente permettra de remplacer les candidats qui sortiraient de la formation.

3.1.2.2 Durée du parcours, durée hebdomadaire de la formation et interruption de parcours

Les formations ne pourront pas excéder 27 heures par semaine afin de permettre la programmation d'une demi-journée hebdomadaire nécessaire aux visites parloir, soins et remise à niveau scolaire.

La journée continue pratiquée par certains établissements pénitentiaires facilite l'articulation entre formation/ULE/parloirs/activités et réduit l'absentéisme des stagiaires. Elle ne peut porter que sur les savoirs techniques et professionnels. Pour les formations théoriques, une plage horaire de 4h maximum doit être respectée, associée à une pause de 15min.

La formation peut être interrompue pour cause de congés annuels. Néanmoins, en application du principe de continuité, l'organisme de formation veillera à ce que ces périodes d'interruption de parcours de formation restent raisonnables (exemple : 10 jours ouvrés consécutifs).

Chaque année, l'organisme de formation transmet à la Région le planning annuel de chaque action de formation qu'il met en œuvre, ainsi qu'un semainier type.

Aussi, il appartient à l'organisme de formation de formuler à la Région une proposition pédagogique (durée moyenne des parcours et contenus dispensés, rythme de l'action de formation sur la durée du bon de commande, organisation des entrées en formation, etc...).

3.1.3 Contenus : usages numérique, soft-skills, transition écologique, apprendre à apprendre

Plusieurs contenus sont à intégrer de manière transversale dans les formations :

- **Les usages du numérique (pour les actions de développement des compétences numériques)**

Face à l'accélération de la digitalisation des métiers et des usages, mouvement renforcé par la crise sanitaire, la Région souhaite lutter contre la fracture numérique pour permettre aux stagiaires de vivre et de travailler dans une société dans laquelle le digital devient incontournable. Il s'agit de les former au numérique pour les rendre compétitifs sur le marché de l'emploi quelque-soit le métier visé.

Dans chaque parcours, la formation aux usages du numérique est à intégrer obligatoirement suivant ces trois axes :

- L'apprentissage de l'utilisation du numérique : internet, outils bureautiques et de communication,
- Le développement de l'usage personnel responsable des réseaux sociaux et des services numériques et sensibilisation aux impacts de sa propre empreinte digitale,
- Une approche dynamique et digitale du module « Techniques de recherches d'emploi » favorisant notamment les démarches en ligne et l'intégration des réseaux sociaux professionnels.

La validation par une certification qui permet d'évaluer et certifier des compétences numériques de type PIX ou TOSA sera appréciée.

➤ **Les soft-skills : compétences comportementales**

Les soft-skills utilisent les savoirs être et les ressources comportementales de l'individu, dans le cadre personnel ou professionnel. Ce sont de véritables compétences maîtrisées, transférables et transposables qui permettent de développer l'employabilité des stagiaires et renforcent leur capacité d'adaptation, leur motivation et leur confiance en soi.

Un top 6 des compétences soft-skills les plus demandées en région Occitanie a été construit en croisant les regards des acteurs de l'emploi et de la formation (accès à la liste sur le site de la Région www.laregion.fr). Une actualisation de cette liste sera effectuée chaque année en fonction des besoins du monde économique.

Les organismes de formation doivent intégrer les soft-skills sur l'ensemble des formations, à savoir :

- Distinguer savoir-être et soft-skills (compétences comportementales transférables)
- Utiliser les verbatims communs : soft-skills, compétences transférables et transposables
- Appliquer un process en 3 étapes : repérer et identifier, développer et suivre, évaluer et valoriser les compétences soft-skills des stagiaires.
- Choisir les soft-skills en fonction du positionnement, du projet professionnel, des besoins en compétences du stagiaire. Il s'agira également d'identifier et lever les freins des stagiaires et de susciter l'intérêt de développer leurs soft-skills.

Des méthodes innovantes pourront être proposées pour démontrer aux stagiaires l'intérêt de développer un socle de compétences soft-skills.

Dans ce cadre, est encouragé :

- le badgeage des compétences, prioritairement les soft-skills,
- l'implication de l'organisme de formation dans les réseaux « badge »,
- le renforcement des liens avec les entreprises. Un badge n'aura de valeur que s'il est reconnu par le monde économique.

➤ **La transition écologique**

La transition écologique est un concept qui vise à mettre en place un nouveau modèle économique et social. Un modèle qui renouvelle les façons de consommer, de produire, de travailler, de vivre ensemble pour répondre aux grands enjeux environnementaux, ceux du changement climatique et de la rareté des ressources.

Cette thématique doit être intégrée dans l'ensemble des formations afin de développer des pratiques personnelles et professionnelles prenant en considération ces impératifs environnementaux.

Les organismes de formation sont attendus sur des propositions de contenus et de modalités pédagogiques qui favorisent la sensibilisation des stagiaires aux pratiques durables. Ils pourront notamment s'appuyer, par exemple, sur les thématiques suivantes : alimentation, circuit court, santé, préservation de l'environnement et de la biodiversité, réduction des besoins d'énergie, mobilité.

Sur les formations visant un métier, il sera attendu dans la proposition des contenus en lien avec le secteur visé.

➤ **Apprendre à apprendre**

Apprendre vite et bien n'est pas un privilège, un don ou un talent réservé aux bons élèves. Nous pouvons tous cultiver cette capacité d'apprentissage pour améliorer nos connaissances, compétences et expériences.

Pour cela une première étape clef est d'accompagner le / la stagiaire dans cette posture proactive.

Chaque cerveau est unique, chaque cerveau apprend à sa manière : le formateur / la formatrice agit pour aider le / la stagiaire à se connaître et comprendre ses mécanismes d'apprentissage favorisés pour l'inciter à s'engager dans cette démarche.

Quelques orientations :

- 3 clefs : Bien comprendre (il faut apporter du sens), développer la curiosité et l'appétence pour la nouveauté (y trouver un intérêt), croire en ses capacités (valoriser, travailler sur l'estime de soi et son potentiel)

- 3 orientations distinctes mais complémentaires :

- Vouloir apprendre : comprendre ce qui me motive à apprendre.
- Savoir apprendre : savoir comment m'y prendre pour apprendre.
- Pouvoir apprendre : saisir les occasions multiples et variées d'apprendre.

- 4 axes de mise en œuvre : communauté apprenante, écosystème d'apprentissage numérique (ex : reconnaissance comme les open badges), stimuler la recherche et les expérimentations (ex : Lab), encourager le développement professionnel et personnel.

Les organismes de formation pourront proposer des modalités pédagogiques pour développer la capacité d'apprendre à apprendre des stagiaires. Les expérimentations seront les bienvenues.

3.1.4 Alternance

Dans le cadre du dispositif, la Région est attachée à une alternance de qualité en milieu fermé. Sa mise en œuvre est encadrée par les dispositions du Code du Travail et du Code de Procédure Pénale.

L'alternance se définit comme une méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle.

L'alternance revêt deux fonctions :

- Une fonction de structuration des apprentissages dans le processus de formation ;
- Une fonction de placement sur un poste de travail en milieu fermé (Service général ou concessionnaire) en adéquation au projet de l'apprenant. Cette phase d'insertion dans l'emploi est constituée d'une période d'application en « entreprise » qui se situe en cours ou en fin de parcours.

Dans le cadre du présent marché, l'alternance n'est pas systématique.

Elle doit tenir compte :

- Des activités de concession et de travail qui existent au sein de l'établissement pénitentiaire et des places disponibles pour accueillir des stagiaires en alternance (les formations concernées sont clairement identifiées comme formation en alternance), l'activité en concession de chaque établissement pénitentiaire est décrite en annexe au présent CCTP (Annexe 2 Description des plateaux techniques) ;
- Des postes pourvus au sein des services généraux (cuisine, entretien des locaux, maintenance, etc.). Le détail des activités de services généraux disponibles sont décrits en annexe au présent CCTP (Annexe 2 Description des plateaux techniques).

Nota Bene : De manière exceptionnelle, une mise en œuvre de la formation à l'extérieur pourra être envisagée et sera spécifiée sur l'allotissement.

3.2 Modalités pédagogiques

Les titulaires sont invités à mobiliser un ensemble de modalités pédagogiques afin de favoriser la multimodalité, l'individualisation et l'attractivité de la formation.

3.2.1 Individualisation des parcours

Quelle que soit la finalité de l'action envisagée, la Région attend que chaque stagiaire puisse bénéficier d'un parcours de formation personnalisé.

L'organisation pédagogique de l'action de formation, mais aussi la phase de positionnement et celle d'évaluation, doivent permettre de déterminer, pour chaque stagiaire, en fonction de ses besoins, de ses acquis et de son rythme d'apprentissage, les modules dont il a besoin et d'adapter leur durée, leur contenu et les moyens pédagogiques et matériels nécessaires.

Ce parcours de formation peut participer au projet d'exécution des peines de la personne détenue.

Le parcours personnalisé réfléchi pour ce public doit s'appuyer sur l'articulation de toutes les mesures existantes, notamment les différents dispositifs mis en œuvre par la Région, et sur

l'intervention coordonnée de tous les partenaires en charge de l'insertion professionnelle en détention (acquisition ou développement des savoirs de base, Education Nationale, autres acteurs tels que psychologues, professionnels de la santé, etc...).

3.2.2 Intégration du stagiaire

Pour pouvoir accéder à une action de formation, le détenu doit adresser une demande écrite au chef d'établissement.

Les critères de recrutement intègrent les critères pénitentiaires (capacité d'accueil, contre-indication éventuelle, dossier pénal) et les critères pédagogiques explicités par l'organisme de formation (prérequis, positionnement, expérience, motivation...).

La procédure de recrutement doit respecter les phases suivantes :

- l'organisme de formation transmet les éléments d'information au Référent / à la Référente Local de Formation Professionnelle qui procède à l'affichage en détention ;
- l'organisme de formation participe à la sélection des stagiaires qui reste du ressort de l'administration pénitentiaire. Le Référent / La Référente Local de Formation Professionnelle s'engage à communiquer aux organismes de formation la liste des stagiaires classés en formation, après chaque CPU.

Au démarrage du parcours de formation, un contrat individuel de formation, nommé « lettre d'engagement » est conclu entre le titulaire, l'établissement pénitentiaire et le stagiaire à l'issue de la phase de positionnement individuelle en fonction du parcours de formation pré-élaboré avec le stagiaire.

La lettre d'engagement doit être signée au plus tard le jour même de l'entrée en formation du stagiaire. Une copie est conservée par le prestataire de formation qui le tient à la disposition de la Région.

Véritable engagement réciproque entre l'organisme de formation, l'établissement pénitentiaire et le stagiaire, ce document pourra :

- Formaliser les objectifs de la formation en stipulant les caractéristiques et l'organisation de l'action : durée et alternance (le cas échéant), les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre ;
- Contractualiser un parcours de formation prévisionnel ;
- Permettre le réajustement de parcours autant que nécessaire ;
- Préciser les modalités d'évaluation, de reconnaissance et/ou de validation des acquis ;
- Comporter les mentions obligatoires prévues par le Code du Travail ;
- Comporter les noms et qualités des personnes responsables de la formation ;
- Décrire les conditions matérielles de la formation : lieux, équipements, ressources documentaires, restauration etc. ;
- Rappeler l'engagement attendu des stagiaires en termes d'assiduités.

3.2.3 Positionnement du stagiaire

Dans le cadre de la phase d'intégration sur l'action de formation, chaque stagiaire bénéficie d'un positionnement qui se traduit par une série d'évaluations nécessaires à la construction de son parcours individualisé. Cette étape de positionnement est incontournable.

Le titulaire s'attachera à lever les difficultés d'apprentissage, à prévenir les ruptures du parcours en faisant le lien avec les partenaires sur site.

La durée du positionnement devra être adaptée selon les parcours et la nature de l'action de formation.

Le positionnement s'achève par une restitution au / à la stagiaire dans le cadre d'un échange en face à face. Cette dernière étape contractualise l'engagement du / de la stagiaire et de l'organisme de formation titulaire.

3.2.4 Mise en œuvre de l'individualisation

L'organisation pédagogique de ce dispositif a pour fondement l'individualisation des parcours des stagiaires. L'individualisation est une modalité pédagogique qui s'applique durant toutes les phases de la formation : positionnement, alternance (le cas échéant), découpage modulaire des programmes, accompagnement individualisé, évaluations régulières en vue des réajustements de parcours.

Dans la mesure du possible, elle sera organisée en lien systématique avec les partenaires dédiés (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, Référent / Référente Local de Formation Professionnelle, Responsable Local d'Enseignement). Une dynamique de groupe pourra être mise en place si elle est jugée propice à la mise en confiance des détenus.

3.2.5 Evaluation des acquis en cours de formation et réajustement du parcours

L'évaluation est considérée comme une des clés d'un apprentissage durable. L'apprenant mobilise son attention et ses connaissances pour répondre au mieux aux questions posées. L'apprentissage se déclenche lorsqu'il y a un retour rapide sur les erreurs ce qui corrigera sa représentation de la connaissance au plus tôt, donc plus solidement. L'évaluation peut prendre différentes formes et faire appel à différents types d'outils.

L'auto-évaluation est une façon de concevoir l'évaluation en tant qu'apprentissage. Cette pratique permet le développement de l'autonomie, apprendre à apprendre, l'acquisition du sens critique, la responsabilisation.

Dans le cadre de cette consultation, les organismes de formation sont attendus sur des propositions d'évaluation/autoévaluation permettant d'enclencher des modes d'apprentissage actifs, en choisissant des outils, des modalités, permettant d'atteindre les objectifs pédagogiques fixés.

Au regard du rythme des acquisitions, le parcours pourra être réajusté à la hausse ou à la baisse, afin de tenir compte de toute difficulté, axe de progrès ou avancée du stagiaire.

3.2.6 Accompagnement du stagiaire / suivi en centre

L'accompagnement du / de la stagiaire dès l'accueil et tout au long de son parcours de formation s'inscrit dans une logique d'individualisation et de renforcement de son autonomie en lui permettant d'être acteur de son parcours.

Pour cela, le titulaire désigne pour chaque stagiaire un référent / une référente pédagogique qui l'accompagnera à chaque étape de son parcours.

Le titulaire devra :

- Mobiliser les parties prenantes internes et externes au service des apprenants ;
- Solliciter le Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, face à toute difficulté rencontrée par un stagiaire, afin de limiter les abandons et de sécuriser le parcours ;
- S'assurer :

- de coconstruire avec le / la stagiaire son parcours individualisé de formation à la lumière du diagnostic de positionnement ;
- d'analyser sa progression pédagogique et procéder à des réajustements éventuels durant le parcours ;
- d'accompagner le / la stagiaire dans l'élaboration, la validation et la consolidation de son projet professionnel ;
- de prévenir les ruptures de parcours et favoriser la sécurisation des parcours ;
- d'assurer tout au long du parcours le lien avec le Conseiller / la conseillère Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (CPIP) dont il est référent / référente ;
- de coconstruire avec le / la stagiaire le bilan final individuel de la formation ;
- de transmettre au CPIP une synthèse du bilan du stagiaire.

4. Moyens dédiés à la formation

4.1 Garantir la qualité des formations

4.1.1 Qualité des intervenants

Le titulaire s'assure des compétences et qualifications des formateurs et autres personnels qui interviennent au titre de l'action de formation. Le statut et les conditions d'emploi des personnes dispensant la formation, ainsi que ceux des personnels de direction et d'administration, sont de la seule responsabilité du titulaire (sous réserve des dispositions relatives à la sous-traitance).

Le prestataire détermine un organigramme hiérarchique et fonctionnel mais aussi des fiches de fonction ou de mission qui démontrent une gestion du personnel structurée, organisée et rigoureuse ainsi qu'un plan de formation (ou tout autre dispositif collectif et/ou individuel) qui permet d'assurer la professionnalisation des intervenants.

Le titulaire s'engage à désigner en son sein :

- un référent / une référente administratif,
- un référent / une référente pédagogique pour chaque stagiaire,
- un référent / une référente en charge des relations avec les entreprises,
- un référent / une référente pour le repérage et la mobilisation des publics, qui sera visible auprès des publics (site meformerenregion) et des prescripteurs,
- un référent / une référente handicap garantissant la qualité de l'accueil, de l'accompagnement, de la formation, de l'orientation des publics en situation de handicap,
- un référent / une référente système d'information, qui correspond au référent du compte extranet SIGMA FP.

Le référent / la référente pédagogique est l'interlocuteur privilégié des stagiaires tout au long de leur formation.

Les formateurs doivent maîtriser et faire appliquer les règles en matière d'hygiène et sécurité, de prévention des risques et d'équipements de protection individuelle. Dans les domaines professionnels le nécessitant, la prévention aux risques professionnels et à la sécurité doit être abordée dans le cadre de la formation des formateurs.

Il est à noter que l'accès des formateurs à l'établissement pénitentiaire au sein duquel ils interviennent fait l'objet d'une demande préalable auprès de l'administration pénitentiaire. Cette

autorisation d'accès peut être suspendue à la suite d'un événement impliquant directement ou indirectement l'intervenant.

Une charte d'accueil tripartite, rappelant les responsabilités de chacun (formateur / formatrice, établissement, Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation) sera proposée à tout formateur / toute formatrice.

4.1.2 Modifications des modalités de mise en œuvre

Le titulaire informe la Région de tout changement relatif à la modification :

- du lieu de réalisation de la formation qui doit être conforme à la localisation attendue sur le lot ;
- de l'équipe pédagogique intervenant au cours de la formation. Le titulaire doit adresser le(s) nouveau(x) CV à la Région afin qu'elle s'assure du maintien de la qualité des formateurs. La Région se réserve la possibilité de demander toute précision pour s'en assurer.

En cas d'absence ou de départ d'un formateur / d'une formatrice, celui-ci doit être remplacé sans délai par un formateur / une formatrice ayant une qualification au moins équivalente. La formation ne peut être interrompue pendant le délai nécessaire au remplacement du formateur / de la formatrice absent / absente.

Via SIGMA FP, le titulaire peut saisir des demandes de modifications en ligne, qui portent sur :

- le RIB et les contacts du titulaire,
- le SIRET, le représentant légal, l'adresse, les coordonnées du titulaire,
- les modifications de dates,
- les modifications de sites,
- les modifications de certification.

La Région instruit ces demandes et se réserve le droit de refuser les modifications substantielles demandées, si celles-ci venaient à altérer la qualité de la prestation.

4.2 Moyens pédagogiques et techniques

Le titulaire affecte les moyens collectifs nécessaires au bon déroulement de l'action, adaptés aux objectifs de la formation et aux modalités pédagogiques mises en œuvre au regard des plateaux techniques mis à disposition par l'établissement pénitentiaire.

L'administration pénitentiaire prend en charge l'équipement et l'entretien des plateaux techniques, à savoir :

- Outillages
- Matières d'œuvre
- Fluides
- Evacuation des déchets, financée par l'établissement pénitentiaire et/ou son prestataire de services (groupements privés).

L'organisme de formation s'assure de la qualité et de la mise à jour des supports et autres ressources transmises aux stagiaires.

4.3 Sites de réalisation de l'action de formation

La composition des plateaux techniques et des espaces dédiés à la formation est détaillée en annexe au présent CCTP (Annexe 2 Description des plateaux techniques).

Il est également possible de visiter les plateaux techniques selon le planning suivant :

L'organisme adresse à la Région par mail (avenir@laregion.fr) la liste exacte des participants ainsi qu'une copie recto-verso de leur pièce d'identité au plus tard **le lundi 13 décembre 2021**.

Les dates proposées pour ces visites sont les suivantes (dates et horaires fixes) :

Dates	Etablissements	
	Matin	Après-midi
03/01/2022		MA Albi - 14h30
04/01/2022	MA Foix - 09h30	
06/01/2022	CD St Sulpice - 09h00	CD Muret - 14h00
07/01/2022		MA Nîmes - 14h00
10/01/2022		MA Montauban - 14h30
11/01/2022	MA Tarbes - 09h00	CP Lannemezan - 14h00
12/01/2022		MA Mende - 14h00
13/01/2022	MA Rodez - 09h30	
14/01/2022		CP Béziers - 14h30
25/01/2022	CP Villeneuve-Lès-Maguelone - 10h00	
26/01/2022	MA Carcassonne - 10h00	
27/01/2022	CP Perpignan - 10h00	
28/01/2022	CP Seysses - 10h00	

Nota Bene : aucun créneau complémentaire ne pourra être organisé en dehors des propositions émises ci-dessus.

La Région ou la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires donneront suite à cette proposition après consultation du Chef d'établissement.

5. Evaluation et amélioration continue des actions

5.1 Evaluation pratiquée par les prestataires

5.1.1 Bilan pédagogique

Afin d'accompagner le / la stagiaire jusqu'au terme de son parcours de formation, le titulaire s'engage à :

- Formaliser un bilan du parcours de formation du / de la stagiaire effectué de manière individuelle. Ce bilan pourra être complété par un bilan de l'action ou de session de formation dans un cadre plus collectif ;
- Accompagner le / la stagiaire afin de lui permettre de répondre à l'enquête de satisfaction mise en ligne sur le site de la Région dans les deux dernières semaines de la formation ;
- Communiquer le bilan de formation au Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation qui assurera le relais avec les réseaux de partenaires.

5.1.2 Attestation et badges de compétences

A l'issue de la formation, les stagiaires se verront remettre systématiquement une attestation de formation pour les actions non qualifiantes (ou pour les stagiaires n'ayant pas obtenu de certification), et dans le cas d'actions qualifiantes, le diplôme attestant de la réussite aux examens. Aucun de ces documents ne doit faire apparaître le statut de "personnes placées sous mains de justice".

L'attestation précisera les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Elle portera obligatoirement les cachets et signature de l'organisme de formation.

La valorisation de l'expérience stagiaire pourra se faire également à travers l'acquisition de badges de compétences. Le badge de compétence atteste d'une compétence acquise. Il est une autre voie de reconnaissance des compétences et un levier intéressant pour l'attractivité des formations, la motivation et l'employabilité des stagiaires.

L'open Badge est une trace digitale des compétences ou connaissances qu'un individu a acquis qui ne peuvent pas être reconnues par un diplôme ou une certification formelle (savoir-être, réalisations...).

Les organismes de formation sont encouragés à badger les compétences, prioritairement celles relevant des soft-skills et à faire du lien avec les entreprises.

En fin de formation, quelles que soient sa finalité et sa durée, le titulaire délivrera un bilan de formation et un portefeuille de compétences mentionnant la nature et la durée de la formation, les résultats obtenus aux évaluations et les compétences acquises. Si des expériences significatives ont été développées, elles seront consignées. Ce portefeuille permettra au / à la stagiaire de valoriser ses acquis dans toutes les étapes de son parcours professionnel et devra être particulièrement détaillé en cas d'échec à une certification.

5.1.3 Certification, examen

Les formations suivies par les stagiaires débouchant sur la présentation d'une certification (diplôme, titre, certificat de compétences professionnelles, certificat de qualification professionnelle...) respecteront les modalités décrites ci-après :

Les épreuves seront organisées par l'organisme de formation au sein de l'établissement pénitentiaire (s'il possède l'habilitation ou l'agrément du service certificateur), sauf indication contraire stipulée dans l'allotissement.

Dans le cas où les épreuves devraient être organisées hors les murs, le titulaire devra s'assurer en amont que la procédure de permission de sortie est bien émise par le juge d'application des peines, en lien avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation.

5.2 Evaluation pratiquée par la Région

Les actions de formation financées font donc l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative de la part de la Région afin de procéder, le cas échéant, à la nécessaire adaptation et évolution de l'offre de formation aux besoins des entreprises, des personnes en recherche d'emploi et des territoires.

Cette évaluation visera notamment à mesurer :

- Le taux de présentation et de réussite aux examens pour les formations à visée certifiante,

- Le taux de validation en cas de VAE,
- L'organisation des formations et leurs effets sur les effectifs formés ainsi que la durée du parcours moyen.

5.3 Accompagnement des organismes de formation pour une amélioration continue

5.3.1 Journée de regroupement avec les organismes de formation

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

L'organisme de formation attributaire d'un marché du Plan Régional de Formation s'engage à prendre part aux séquences d'information sur le Plan Régional de Formation ou les outils déployés par la Région.

L'organisme de formation attributaire d'un marché du Plan Régional de Formation est invité à :

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

5.3.2 Les Commissions Locales de Formation (CLF)

Il est attendu que le prestataire participe aux Commissions Locales de Formation (CLF). Il devra dans le cadre de ces réunions fournir à la Région les documents de présentation au plus tard 7 jours avant la Commission Locale de Formation. Les documents permettront de connaître les éléments de suivi des formations et des parcours stagiaires, dans une démarche analytique prospective.

Ces commissions sont conjointement programmées et animées par la Région et la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires.

Participent les organismes de formation intervenants, et toutes les personnes qui prennent part au parcours des stagiaires (le Responsable Local d'Enseignement, le Référent / la Référente Local de Formation Professionnelle, le Responsable Local du Travail (RLT), le conseiller Pôle Emploi Justice, le conseiller Mission Locale Justice, le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, le Juge d'application des peines). Des partenaires économiques locaux peuvent être associés à cette démarche.

Ces commissions s'appuient sur l'analyse quantitative et qualitative :

- Des caractéristiques des publics intégrés sur l'action de formation ;
- Des difficultés éventuelles rencontrées dans la mise en œuvre du recrutement, de la formation en établissement pénitentiaire et/ou en centre, de l'alternance le cas échéant ;
- Des données sur l'assiduité et les abandons ;
- Des résultats en termes de certification ;
- Des perspectives / suites de parcours des stagiaires à l'issue de l'action de formation ;
- Du partenariat mobilisé.