



CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES

ACCORD-CADRE DE FOURNITURES COURANTES ET DE SERVICES

Objet de la consultation :

PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2019-2022

PROGRAMME AVENIR

REGION OCCITANIE/PYRENEES-MEDITERRANEE

Hôtel de Région
22 Boulevard du Maréchal JUIN
31406 Toulouse CEDEX 09

ACCORDS CADRES DE SERVICES

SOMMAIRE

I. Orientations générales	5
Préambule	5
1. Une démarche d'élaboration concertée	6
2. Une nouvelle étape dans l'articulation des achats entre la Région et Pôle emploi	6
3. Les grands principes du Programme Régional de Formation	7
3.1 La qualité	8
3.2 L'égalité des chances	8
3.3 Le développement durable	9
3.4 La transition écologique et énergétique	10
3.5 La citoyenneté.....	10
3.6 Les enjeux du numérique.....	10
3.7 Les enjeux de la territorialisation	11
3.8 L'adéquation Emploi-Formation.....	12
4. Un nouvel outil de gestion : SIGMA FP	12
II. Les objectifs du programme de formation des détenus	13
1. Finalités des actions du programme	13
2. Objectifs	13
3. Public visé.....	14
4. Durée des parcours de formation	14
5. Organisation des entrées des stagiaires	14
6. Modalités pédagogiques	15
6.1 Individualisation des parcours	15
6.1.1. Mise en œuvre de l'individualisation	16
6.1.2. Positionnement du stagiaire	16
6.1.3. Accompagnement du stagiaire.....	16
6.1.4. Evaluation des acquis en cours de formation et réajustement du parcours	17
6.2 Contenus des actions de formation	17
6.2.1. Les actions préparatoires.....	17
6.2.1.1. Module "orientation et contribution à la définition du projet professionnel"	17
6.2.1.2. Module "contribution à la validation du projet professionnel"	18
6.2.1.3. Module "responsabilisation / prévention"	18
6.2.1.4. Module "transverse"	18

6.2.2. Les actions de qualification.....	19
6.2.3. Les chantiers école	19
6.2.4. Les entreprises d'entraînement pédagogique®	19
6.3. Alternance	19
7. Partenariats.....	20
8. Certifications et Examens	21
9. Animation du dispositif	21
10. Les commissions Locales de Formation (CLF)	21
11. Evaluation.....	22
III. Principes et obligations	23
1. Accueil, prescription, recrutement.....	23
1.1. Recrutement des candidats	23
1.2. Accueil et information des candidats	23
2. Mise en œuvre de la formation	23
2.1. Organisation des sessions de formation	23
2.2. Inscription des stagiaires et déclaration d'ouverture	24
2.3. Accueil du stagiaire	24
2.4. Contrat de formation.....	25
2.5. Prise en compte des personnes en situation de handicap	25
2.6. Elections du délégué des stagiaires	25
2.7. Formation en centre (établissement pénitentiaire).....	26
2.7.1. Justificatif de réalisation	26
2.7.2. Emargement.....	26
2.7.3. Saisie mensuelle des heures réalisées	26
3. Au terme de la formation	26
3.1. Bilan individuel du parcours du stagiaire	26
3.2. Attestation de fin de stage – portefeuille de compétences.....	27
3.3. Poursuite de parcours.....	27
3.4. Interruption de parcours	27
3.5. Saisie en fin de parcours de formation	27
3.6. Suivi post formation	28
4. Rémunération et protection sociale.....	28
4.1. Rémunération des stagiaires.....	28
4.1.1. Constitution des Dossiers de rémunérations	28

4.1.2. Saisie mensuelle des états de présence du stagiaire	29
4.2. Protection sociale des stagiaires	29
4.3. Obligations contractuelles de l'organisme de formation	29
5. Moyens et supports	30
5.1. Garantir la qualité des formations	30
5.1.1. Qualité des intervenants.....	30
5.1.2. Modification des modalités de mise en œuvre	31
5.1.3. Présence effective du formateur auprès des stagiaires	31
5.1.4. Référents.....	31
5.2. Gratuité des équipements ressources et frais pédagogiques	32
5.3. Centre de ressources	32
5.4. Supports pédagogiques	33
5.5. Matériel et matières d'œuvre	33
5.6. Les sites de formation.....	33
5.6.1. Les espaces de formation dédiés	33
6. Glossaire des sigles	34
7. Modèles et Annexes.....	35
7.1. Etat des lieux des plateaux techniques, activités de travail et de services généraux.....	35
7.2. Feuille d'émargement.....	39
7.3. Contrat de formation : Lettre d'engagement	40

I. Orientations générales

Préambule

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée a concrétisé l'engagement majeur qu'elle porte en faveur de la formation et de l'emploi à travers le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP), signé en mars 2017 par la Région, l'Etat et les partenaires sociaux. Ce document ambitieux constitue le socle commun de la **stratégie régionale en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle** pour cinq années. Son élaboration, fruit d'une large concertation, a été étroitement articulée avec la rédaction d'autres documents stratégiques tels que le schéma régional du développement économique, innovation et internationalisation (SRDEII), celui de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI) ainsi que le Schéma régional des Formations sanitaires et Sociales (SRFSS).

Le CPRDFOP pointe trois défis majeurs à relever en matière de formation professionnelle :

- Faire face aux évolutions de la demande économique : les perspectives d'embauche en région Occitanie sont en progression. Le développement de la silver économie, l'intégration des outils numériques ou la transition énergétique tout comme les enjeux de l'innovation impactent la plupart des emplois existants et vont offrir de nouvelles opportunités de formations et d'emplois qualifiés dans tous les secteurs de l'économie régionale.
- Accompagner les dynamiques territoriales : pour se développer les territoires ont besoin de compétences et il est indispensable de proposer en tout lieu du territoire une offre de formation pour éviter les mobilités subies. A cet effet, la formation constitue un des vecteurs de développement de nos territoires.
- Offrir les possibilités d'accéder tout au long de sa vie à des dispositifs de formation pour accéder à un niveau de qualification et de développer ses compétences et ses savoirs faire. La Région doit garantir l'égalité des chances et encourager l'élévation du niveau de qualification de ses habitants.

Le Programme Régional de Formation 2019-2022 doit contribuer à répondre à ses enjeux. Il s'inscrit dans les orientations déclinées par le CPRDFOP, en faveur d'une démarche d'excellence en matière de croissance et d'emploi.

1. Une démarche d'élaboration concertée

A l'instar de la démarche de concertation adoptée pour l'élaboration des différents schémas, (CPRDFOP, SRDEII, SESRI, SRADDT pour l'aménagement du territoire) la Région a tenu à associer ses partenaires (acteurs économiques, réseaux régionaux des prescripteurs de formation, réseaux régionaux des organismes de formation, Etat, autres financeurs publics de formation – Pôle emploi, Agefiph, OPCA ...) à la construction de son nouveau Programme Régional de Formation.

La concertation a porté sur :

- la refonte des programmes de formation à l'échelle de l'Occitanie,
- l'identification des besoins en compétences au niveau territorial et au niveau régional.

Ainsi, les réseaux régionaux des organismes de formation et des prescripteurs ont été sollicités afin d'apporter leurs contributions sur les programmes de formations actuels. Une restitution de leurs propositions a eu lieu le 23 mars 2017.

En parallèle, la Région a lancé :

- Une démarche d'identification des besoins, afin d'établir et partager avec les partenaires locaux, un diagnostic des besoins en compétences sur chaque territoire.
- Des concertations avec les branches professionnelles et les acteurs économiques des filières structurantes de l'économie régionale dans le cadre du Schéma Régional de la Formation Professionnelle (SRFP). Le diagnostic sectoriel produit a permis au CARIF OREF de réaliser une synthèse transmise aux partenaires (dont Pôle emploi, l'Etat et l'Agefiph) et de participer à l'élaboration du prochain Programme Régional de Formation.

2. Une nouvelle étape dans l'articulation des achats entre la Région et Pôle emploi

Avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le rôle de la Région en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi a été renforcé. Elle est chargée de coordonner l'achat public de formation pour son compte et concernant les formations collectives pour le compte de Pôle Emploi.

Face au double défi de répondre aux besoins en compétences des entreprises et au droit à la sécurisation des parcours professionnels, la Région et Pôle Emploi ont engagé, depuis plusieurs années, un travail concerté pour organiser et optimiser les moyens et instruments de la formation.

Les deux acteurs souhaitent renforcer le pilotage de l'offre de formation et la complémentarité des dispositifs de formation afin de rendre plus lisible les responsabilités de chacun. Les titulaires des marchés seront informés des éventuels cofinancements des actions (FSE, Pôle emploi, PIC etc.) à travers les bons de commande qui leur seront adressés.

3. Les grands principes du Programme Régional de Formation

La Région s'est engagée dans la construction d'un programme de formation unique, lisible, et harmonisé à l'échelle Occitanie. Ce programme doit permettre à toute personne ayant suivi un parcours de formation, de retrouver le chemin de l'emploi.

Ce chemin peut emprunter plusieurs voies : la remise à niveau de compétences de base, l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire, la définition et la consolidation d'un projet, la qualification ou la certification. Ces étapes constituent des gages de qualité qui garantissent aux entreprises les compétences essentielles pour leur développement.

Pour ce faire, la Région a organisé son Programme Régional de Formation (PRF) en 8 grands programmes :

PROGRAMME	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 en atteignant les degrés 2 du cadre de référence de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme	N'ouvre pas droit à rémunération
DECLIC	Mineurs de plus de 16 ans en décrochage scolaire	Raccrocher les publics des jeunes décrocheurs scolaires pour leur permettre à l'issue de leur parcours, d'accéder à une formation	N'ouvre pas droit à rémunération
ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE REGIONALES	18-25 ans (ou 18-30 ans), 16-18 ans en poursuite de parcours	Définir un projet professionnel tout en travaillant sur la remise à niveau des savoirs de base grâce à un accompagnement renforcé	Ouvre droit à rémunération
PROJET PRO	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Définir, valider un projet professionnel et consolider les savoirs de base pour accéder à la formation qualifiante ou à l'emploi	Ouvre droit à rémunération
QUALIF PRO	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Obtenir une qualification certifiante ou non pour accéder à un emploi <ul style="list-style-type: none"> ❖ Formations certifiantes ❖ Parcours intégrés : formations certifiantes avec possibilité de pré-certification pour sécuriser l'obtention de la certification ❖ Formations professionnalisantes ❖ Compétences plus : formations courtes sur logiciels, langues, formations réglementaires... ❖ Préparations aux concours sanitaires et sociaux et concours administratifs 	Ouvre droit à rémunération Sauf « Compétences plus » et « Préparation aux concours »
AVENIR	Public détenu-es	Favoriser l'insertion des personnes placées sous main de justice et contribuer à la prévention de la récidive, à travers des actions préparatoires ou qualifiantes.	Ouvre droit à rémunération

Deux autres programmes en subvention complètent cette liste. Leur cadrage sera délibéré courant 2018.

INNOV EMPLOI	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Soutenir des projets de formation expérimentaux, innovants ou liés à des promesses d'embauche	Ouvre droit à rémunération
FORPRO SUP	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Suivre une formation qualifiante dans un établissement d'enseignement supérieur	Ouvre droit à rémunération

Le présent Cahier des Clauses Techniques Particulières concerne le programme AVENIR.

3.1 La qualité

La Région apporte une attention particulière à la qualité des formations proposées sur son territoire conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (Article L.6316-1 Code du travail).

Elle s'attache à développer un appareil de formation de qualité adapté aux besoins des publics et aux enjeux économiques. Cette volonté s'inscrit dans le CPRDFOP 2016-2021.

A cet effet, elle encourage le déploiement sur l'ensemble de son territoire des démarches qualité qui permettent aux organismes d'obtenir une certification ou un label inscrit sur la liste du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP) et notamment le **label Certif'Région** qu'elle a initié depuis 2012 en partenariat avec 19 partenaires financeurs, OPCA, OPACIF, Pôle emploi, Direccte et AGEFIPH.

Le **label Certif'Région** est en totale conformité avec le décret du 30 juin 2015 qui définit les six critères de qualité réputés être une garantie de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité.

Ces six critères sont :

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

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

3.2 L'égalité des chances

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée s'est engagée à **lutter contre les inégalités et les discriminations**. Ce principe est inscrit dans le Contrat de Plan Régional de développement des formations professionnelles 2016/2021 qui affiche la volonté de garantir, au-delà de l'égalité des droits, **une réelle égalité des chances**.

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 Occitanie/Pyrénées-Méditerranée souhaite que l'ensemble des acteurs œuvrant pour l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées (prescripteurs, organismes de formation, financeurs de la formation...) partage cette volonté et s'engage à mettre en œuvre des actions concrètes pour favoriser leur insertion. Ces actions seront intégrées dans le plan régional d'actions 2018-2021 pour la prise en compte des handicaps, en cours de finalisation.

Egalité Femmes Hommes

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée 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.

3.3 Le développement durable

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée intègre la démarche de développement durable au sein des politiques régionales, au travers des quatre axes suivants :

- Plus de solidarité et d'équité entre habitants et territoires ;
- Une économie régionale responsable au regard des enjeux environnementaux et sociaux ;
- Faire face aux enjeux de la transition énergétique et écologique ;
- Une collectivité écoresponsable.

Le développement durable repose sur 5 finalités :

1. L'épanouissement de tous les êtres humains par l'accès de tous aux besoins essentiels ;
2. La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations ;
3. La lutte contre le changement climatique et la protection de l'atmosphère ;
4. La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources ;
5. Des dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

Afin de répondre aux ambitions de la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée, les organismes de formation intégreront les principes du développement durable dans leurs

pratiques, dans l'accompagnement et la sensibilisation des stagiaires de la formation professionnelle.

Les organismes de formation intervenant dans le cadre du Programme Régional de Formation sont des vecteurs de diffusion des pratiques de développement durable concourant à l'évolution des savoir-faire professionnels. En conséquence, ils sont invités à présenter dans leur offre les éléments témoignant d'une adaptation des contenus de formation aux principes du développement durable, appliqués à l'exercice professionnel ciblé, mais également aux situations de la vie quotidienne.

Dans cet objectif, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée accompagne les organismes et leur propose différentes ressources (un module de sensibilisation des stagiaires de la formation professionnelle au développement durable, des bulletins de veille « outils », les comptes rendus des journées d'échange des organismes de formation par filière). Ces ressources sont accessibles sur les sites internet de la Région et de l'Agence Régionale pour l'Environnement Occitanie (ARPE).

3.4 La transition écologique et énergétique

La Région Occitanie est notamment engagée dans une démarche de transition écologique et énergétique et souhaite que l'ensemble de ses politiques publiques prennent 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 de développement de l'économie circulaire afin d'atteindre les objectifs de la loi pour la Transition Energétique et la Croissance Verte et que la Région s'inscrive dans une dynamique Zéro Gaspillage Zéro déchets.

Les organismes de formation - en tant qu'acteurs économiques - doivent participer à la réalisation de ces objectifs afin que les professionnels de demain aient les connaissances et les compétences nécessaires pour concourir à la transition écologique et énergétique ainsi qu'à une économie plus circulaire.

Il ne s'agit pas seulement de sensibiliser les stagiaires à cette problématique en tant que citoyen, mais aussi de décliner de manière opérationnelle la prise en compte professionnelle de ces objectifs, adaptée à chaque secteur.

3.5 La 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.

3.6 Les enjeux du numérique

Le numérique transforme profondément les emplois. D'ici 2020, 90% des métiers nécessiteront des compétences en numérique. Face à l'accélération de la digitalisation des secteurs d'activité, la Région souhaite adapter son offre de formation régionale à l'ère du numérique. La transformation numérique dans le Programme Régional de Formation 2019-2022 vise 3 axes : former les stagiaires, transformer les méthodes pédagogiques, et renforcer l'offre sur le numérique.

- **Préparer les stagiaires aux emplois de demain pour leur permettre de vivre et de travailler dans une société digitale.**

Il s'agit de former les stagiaires aux usages numériques pour les rendre compétitifs sur le marché de l'emploi et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité. Il s'agit également de renforcer la lutte contre la fracture numérique (nouvelle source d'exclusion).

- **Développer l'appropriation du digital par les organismes de formation comme vecteur de réussite pédagogique.**

Former à l'ère du numérique c'est rendre l'apprentissage plus attractif et davantage actif. Aussi, la Région entend développer la montée en compétence des organismes de formation sur la digitalisation des formations, facteur d'enrichissement et de réussite pédagogique. Pour opérer cette mutation, le processus de digitalisation doit s'accompagner d'une refonte globale de l'approche pédagogique.

- **Développer une offre de formation dans le secteur du numérique.**

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée a déployé sur l'ensemble de la Région des Ecoles Régionales du Numérique pour attirer des talents et répondre aux gisements d'emplois dans le secteur du numérique. La Région renforcera son offre de formation à destination des demandeurs d'emploi pour répondre aux enjeux forts du secteur.

3.7 Les enjeux de la territorialisation

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée est la 2^{ème} plus grande région de France avec 13 départements, il est par conséquent essentiel de 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.

Dans un souci d'équité territoriale, la formation ouverte et à distance (FOAD) 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.

3.8 L'adéquation Emploi-Formation

La Région a un contact privilégié avec les différents acteurs économiques (branches professionnelles, Pôle Emploi, OPCA, réseaux d'entreprises et de professionnels, etc.) pour l'expression du besoin en matière de compétences métiers et de qualifications.

De même, il appartiendra aux organismes de formation de démontrer leur implication auprès des acteurs économiques.

Par exemple, pourront être prévus des interventions de professionnels permettant aux stagiaires d'être sensibilisés aux compétences attendues, à la réalité du travail voire de communiquer aux stagiaires les opportunités d'emploi.

4. Un nouvel outil de gestion : SIGMA FP

Dans la perspective de la mise en œuvre du Programme Régional de Formation 2019-2022, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée se dote d'un nouveau système d'information et de gestion des marchés de la formation professionnelle - SIGMA FP – et met à disposition des organismes de formation un extranet destiné à :

- Assurer le suivi de l'exécution des actions de formation (ouverture/clôture, dates de réalisation...) ;
- Gérer les données individuelles des stagiaires et les états de présence, en lien avec l'outil de gestion de la rémunération – DEFI ;
- Saisir les données de facturation et gérer les éditions associées au format numérique ;
- Renseigner les enquêtes individuelles de situation à la sortie, à 3 et 6 mois et le bilan de fin de formation ;
- Assurer la circulation des données Région - Pôle emploi – ASP.

II. Les objectifs du programme de formation AVENIR

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 Programme 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. Finalités des actions du programme

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.

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 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.

3. Public visé

Les publics concernés sont des personnes détenues, hommes et femmes prévenu(e)s et condamné(e)s des 15 établissements pénitentiaires cités ci-dessous :

La Maison d'Arrêt de FOIX (09)
 La Maison d'Arrêt de CARCASSONNE (11)
 La Maison d'Arrêt de RODEZ (12)
 La Maison d'Arrêt de NIMES (30)
 Le Centre de Détention de MURET (31)
 Le Centre Pénitentiaire de SEYSSES (31)
 Le Centre Pénitentiaire de BEZIERS(34)
 Le Centre Pénitentiaire de VILLENEUVE-LES-MAGUELONE (34)
 La Maison d'Arrêt de MENDE (48)
 Le Centre Pénitentiaire de LANNEMEZAN (65)
 La Maison d'Arrêt de TARBES (65)
 Le Centre Pénitentiaire de PERPIGNAN (66)
 La Maison d'Arrêt d'ALBI (81)
 Le Centre de Détention de SAINT-SULPICE (81)
 La Maison d'Arrêt de MONTAUBAN (82)

4. Durée des parcours de formation

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

Les formations ne pourront pas excéder 30 heures par semaine et il n'est pas possible de fonctionner en journée continue.

5. Organisation des entrées des stagiaires

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 civile suivante.

Pour tous les bons de commande, les entrées en formation doivent se faire sur l'année civile du démarrage prévisionnel de l'action indiquée sur le bon de commande. 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. Par ailleurs, le taux d'encadrement accepté par la Région sur ce dispositif est d'un formateur pour 12 stagiaires maximum.

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.

6. Modalités pédagogiques

La phase de formation en établissement pénitentiaire peut intégrer diverses situations pédagogiques dans le respect des spécificités du milieu fermé :

- Des enseignements (dits « classiques ») en regroupement ;
- Des temps d'auto-formation encadrée (par un formateur) ;
- L'intervention de partenaires (entreprises, représentants d'une branche professionnelle, associations intervenant dans les domaines sociaux, médicaux,...) ;
- Des projets pédagogiques collectifs ;
- Des entretiens individuels avec le référent de parcours ;
- Des modules de prévention et de sécurité ou de toute autre obligation réglementaire, le cas échéant ;
- Des mises en situation pratiques en fonction de la formation proposée.

La clé de réussite de ce dispositif repose sur la mise en œuvre d'une pédagogie appropriée au profil des publics afin d'apporter une réponse formative et qualitative sur les territoires.

Il est attendu des opérateurs de formation des modalités de réalisation des actions adaptées pour garantir l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences, et éviter tout phénomène de décrochage.

Une attention particulière sera apportée à la mise en œuvre de pratiques pédagogiques différenciées et innovantes afin de répondre à certaines particularités du public accueilli, parfois peu autonome dans ses apprentissages, ou marqué par une expérience scolaire difficile.

La mise en œuvre de projets collectifs sur les thèmes citoyenneté/sport/culture, permettront aux stagiaires de travailler sur les notions du "vivre ensemble" et des savoir-être contextualisés dans le socle professionnel.

L'acquisition des savoirs et des compétences nécessaires à la maîtrise des outils du numérique devra être intégrée aux objectifs pédagogiques par une pédagogie innovante et adaptée aux contraintes pénitentiaires.

Une fiche pédagogique présentant l'action devra être adressée à la Région, qui transmettra à la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires afin de faciliter la communication sur l'offre de formation inscrite au PRF.

6.1 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 celles 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....).

6.1.1. 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.

Elle doit être organisée en lien systématique avec les partenaires dédiés (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, Référent Local Formation Professionnelle (RLFP), Responsable Local d'Enseignement (RLE).

Dans la mesure du possible, en lien systématique avec les partenaires dédiés (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, Référent 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.

6.1.2. Positionnement du stagiaire

Dès son intégration sur l'action de formation, chaque stagiaire bénéficie d'un positionnement nécessaire à la construction de son parcours individualisé.

Afin d'élaborer un programme individuel de formation pour le stagiaire, le titulaire procède à une phase de positionnement pédagogique :

- En identifiant les atouts et les freins pour la mise en place d'un projet de formation professionnelle ;
- En repérant les capacités personnelles et les compétences professionnelles mobilisables pour le projet ;
- En restituant au stagiaire les résultats de son positionnement afin de construire avec lui un parcours individualisé : contenu, durée, rythme, alternance etc.

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.

6.1.3. Accompagnement du stagiaire

Afin de favoriser la réussite du stagiaire dans son parcours, un accompagnement individualisé est instauré. Pour cela, chaque stagiaire sera suivi individuellement tout au

long de son parcours par un référent unique, **"réfèrent de parcours"** désigné par l'organisme de formation, qui aura pour missions :

- De co-construire avec le 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. Pour ce faire, il est régulièrement en relation avec l'équipe de formateurs sur chaque module. Des réunions d'équipe pourront être organisées à cette fin ;
- De contribuer à l'accompagnement du 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 Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (CPIP) dont il est référent ;
- De co-construire avec le stagiaire le bilan final individuel de la formation ;
- De transmettre au Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation une synthèse du bilan du stagiaire ;
- D'assurer le suivi post formation à 3 mois et 6 mois.

Le candidat, dans sa réponse, devra préciser le rythme et les modalités des rencontres entre le stagiaire et le référent.

Si des difficultés sont rencontrées par un stagiaire, l'organisme de formation sollicite le Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation afin de limiter les abandons et de sécuriser le parcours. Il assure le rôle de coordination du parcours du détenu.

6.1.4. Evaluation des acquis en cours de formation et réajustement du parcours

Des évaluations régulières doivent être organisées tout au long du parcours formation qui pourra en conséquence être réajusté à la hausse ou à la baisse, afin de tenir compte de toute difficulté, axe de progrès ou avancée du stagiaire. Les acquisitions peuvent être consignées dans un document type « portefeuille de compétences ».

6.2 Contenus des actions de formation

6.2.1. Les actions préparatoires

L'action préparatoire a une durée moyenne de 80 heures.

Son découpage modulaire permettra de proposer des parcours « à la carte » adaptés aux besoins du stagiaire.

Le titulaire détaillera les contenus proposés dans sa réponse.

Il convient de noter que ces actions ne constituent pas des actions de préparation à la sortie, et que l'articulation avec les dispositifs existants au sein de l'établissement permettra leur optimisation.

6.2.1.1. Module "orientation et définition du projet professionnel"

Dans ce cas de figure, le projet professionnel n'est pas défini. Les actions doivent permettre de contribuer à construire un projet professionnel en cohérence avec les réalités du marché du travail, un projet de formation ou de retour à l'emploi, une phase préparatoire à la découverte métiers et/ou une phase de découvertes métiers.

Ce module sera réalisé en milieu fermé en articulation avec le Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation , qui étudiera les possibilités d'insertion professionnelle avec les acteurs présents au sein de l'établissement (Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle, Mission Locale, Pôle Emploi).

Les contenus possibles sont les suivants :

- Orientation professionnelle : bilan personnel et professionnel ;
La concrétisation de ces travaux doit donner lieu à un document de synthèse dont le contenu comportera des mentions-types qui seront précisées par la Région ;
- Analyse des compétences : cette action aura pour objectif de responsabiliser le détenu dans sa démarche ;
- Phase préparatoire à la découverte métiers;
- Découvertes métiers : complémentaire à la « phase préparatoire », cette action représente une véritable aide à la définition des choix professionnels. L'objectif visé est d'améliorer et d'adapter les compétences aux nécessités de l'environnement économique par la mise en œuvre d'actions préparatoires et de remise à niveau.

6.2.1.2. Module "confirmation du projet professionnel"

Dans ce cas de figure, le projet professionnel est déterminé mais il est constaté un écart entre les acquis des stagiaires et les prérequis nécessaires à l'entrée en formation qualifiante.

Dans le cadre de ce module, l'acquisition des premiers gestes et postures professionnels pourra également être intégrée, en fonction de l'existence d'un plateau technique dédié.

6.2.1.3. Module "transverse"

Dans le cadre de la mise en place des modules précédemment décrits, et suivant les besoins des stagiaires, le parcours pourra être enrichi par une ou plusieurs des actions suivantes :

- Consolidation des savoirs de base : cette acquisition doit être liée au secteur d'activité ou au métier visé et s'ajuster en fonction de l'évolution du projet professionnel du stagiaire tout au long de son parcours de formation. A ce titre le titulaire doit être en mesure d'individualiser les parcours des détenus rencontrant des difficultés particulières vers une remise à niveau qui pourra être menée conjointement avec l'Education Nationale ;
- Lutte contre la fracture numérique : adapter le contenu sur une pédagogie innovante, contextualisée au projet professionnel, acquisition de la culture numérique de base sous réserve d'existence d'un équipement informatique dédié et respectant les règles sécuritaires adaptées à l'utilisation de l'outil et/ou de supports en détention) ;
- Renforcement des "Savoir-Etre" : l'objectif est de placer les stagiaires en situations réelles de travail, les sensibiliser aux règles principales de la vie en entreprise et mener un travail de valorisation personnelle (coaching). Des notions de citoyenneté en lien avec le milieu professionnel pourront être intégrées, permettant à un public éloigné de l'emploi de prévenir l'isolement, l'appauvrissement culturel, le manque de repères.

Ce module ne pourra pas être dispensé seul, il s'inscrit dans le cadre d'un projet professionnel défini pour chaque stagiaire.

Nota Bene : dans le cadre de la mise en œuvre de l'ensemble de ces modules, toute proposition comportant une pédagogie et/ou des supports formatifs innovants sera appréciée.

6.2.2. 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 est habilité lors du dépôt de l'offre et il s'assure, le cas échéant, des procédures de renouvellement ;
- Soit le candidat engage une démarche de reconnaissance officielle auprès du RNCP ou de l'organisme certificateur lors du dépôt de l'offre.

6.2.3. 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.

6.2.4. 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 stagiaire est placé 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.

6.3. 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 1) ;
- 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 1).

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

7. Partenariats

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 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: afin de mettre en place un suivi des parcours, l'organisme doit favoriser des échanges avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation en amont et tout au long des parcours de formation ;
- 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. 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.

8. Certifications et Examens

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".

La formation suivie par le stagiaire débouchera sur la présentation d'une certification (diplôme, titre, certificat de compétences professionnelles, certificat de qualification professionnelle...) dont les modalités sont 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.

De manière systématique, conformément à l'article L.6353-1, alinéa 2 du code du travail, les organismes délivreront aux stagiaires une attestation de formation. Celle-ci doit préciser les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

9. Animation du dispositif

Tout au long de l'exécution du marché, la Région pourra mettre en place une animation du dispositif sous forme des journées d'échanges, à raison d'une journée maximum par trimestre. Dans ce cadre, le titulaire s'engage à participer activement à l'ensemble des rassemblements mises en place à l'initiative de la Région et/ou de la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires.

10. 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 intervenant et toutes les personnes qui prennent part au parcours des stagiaires : le Responsable Local d'Enseignement, le Référent 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.

11. Evaluation

Les actions de formation seront évaluées en fonction des indicateurs suivants :

- Taux de poursuite de parcours vers les programmes qualifiants ;
- Taux de réussite aux examens ;
- Taux de sortie positive vers l'emploi ou vers une formation qualifiante à 3 et 6 mois ;
- Niveau de satisfaction des stagiaires sur la qualité de la formation et l'accompagnement.

III. Principes et obligations

1. Accueil, prescription, recrutement

1.1. Recrutement des candidats

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 (pré requis, positionnement, expérience, motivation...).

La procédure de recrutement doit respecter les phases suivantes :

- l'organisme de formation transmet les éléments d'information sur la formation au Référent 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 Local de Formation Professionnelle s'engage à communiquer aux organismes de formation la liste des stagiaires classés en formation après chaque CPU.

1.2. 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 stagiaire après son entrée en formation, la liste des pièces à fournir.

2. Mise en œuvre de la formation

Lorsqu'il effectue des prestations de formation, le titulaire est tenu au respect des règles applicables à l'activité d'organisme de formation précisées dans la partie VI du Code du Travail.

Dès la notification du bon de commande et pendant toute la durée d'exécution de celui-ci, le titulaire demeure entièrement responsable de la conduite de l'action de formation et des publics accueillis.

2.1. Organisation des sessions de formation

La Région, en concertation avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires, construit sa commande à partir des composantes qui ont été proposées par l'organisme

dans son offre. Le bon de commande peut donc porter sur une ou plusieurs composantes proposées (s) dans l'offre.

Le titulaire doit être en mesure de mettre en œuvre l'ensemble des composantes commandées dans le bon de commande. Seules les composantes qui rencontrent des difficultés de recrutement pourront ne pas être mises en œuvre sur autorisation de la Région, en concertation avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires.

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.

La constitution d'un groupe de stagiaires est limitée à 12 stagiaires maximum en simultané.

2.2. Inscription des stagiaires et déclaration d'ouverture

Dès recrutement du stagiaire, l'organisme procède à son inscription dans SIGMA FP et saisit toutes les données relatives au stagiaire et à son parcours. Les modalités pratiques de ce process feront l'objet d'un document spécifique.

La Région met en œuvre un flux automatisé des données stagiaires saisies dans SIGMA FP vers le portail DEFI de l'ASP afin de faciliter le déclenchement de la rémunération des stagiaires.

Le titulaire procède à l'ouverture de l'action dans SIGMA FP le jour même de l'entrée en formation des premiers stagiaires.

S'il s'agit d'actions cofinancées par le Fonds social européen (FSE), le titulaire devra remplir des obligations spécifiques :

- faire remplir au stagiaire un questionnaire de recueil des données ;
- saisir ces données dans SIGMA FP.

2.3. 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 à 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 stagiaire ses obligations : assiduité, ponctualité, respect des règles en vigueur dans l'établissement pénitentiaire.

2.4. Contrat de formation

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 œuvre ;
- 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.

2.5. Prise en compte des personnes en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 relative au principe de la non-discrimination des stagiaires rappelle que les personnes en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes conditions d'entrée et de traitement que les autres personnes en formation.

Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant précise que le prestataire de formation devra assurer l'accessibilité des formations, identifier les besoins spécifiques liés au handicap du stagiaire et proposer les adaptations utiles à la compensation du handicap.

Les adaptations peuvent porter sur le recours au temps partiel, l'adaptation des outils pédagogiques, l'aménagement des examens, etc. Selon les besoins identifiés, l'organisme de formation pourra solliciter auprès de l'Agefiph une aide complémentaire et spécifique pour permettre à la personne de suivre la formation dans les meilleures conditions.

2.6. Elections du délégué des stagiaires

Conformément au code du travail, l'organisme de formation organise une élection de délégués des stagiaires pour toute formation supérieure à 300 heures. Les modalités d'organisation de ces élections sont à adapter en fonction du rythme des entrées des stagiaires.

2.7. Formation en centre (établissement pénitentiaire)

2.7.1. Justificatif de réalisation

Pour toutes les phases en centre (en établissement pénitentiaire), le titulaire doit être en mesure d'en prouver la réalisation par l'existence de feuilles d'émargement mais aussi par la production de documents de suivi : fiches d'intervention de cours, résumés des séances d'enseignement, tableaux de suivi des démarches extérieures avec cachets des structures visitées (entreprises, médiathèques,...).

2.7.2. Emargement

Afin de justifier et de contrôler les heures effectuées par le stagiaire, le titulaire met en œuvre les modalités de suivi par la production et la signature de feuilles d'émargement par le stagiaire pour chaque demi-journée de formation. Celles-ci devront être signées par le formateur et conservées par l'organisme de formation. Les modalités sont précisées dans le CCAP.

Le cas échéant, la Région se réserve la possibilité de faire évoluer le recueil des émargements – *process électronique* - et en informera le titulaire le moment venu.

Les feuilles d'émargement doivent impérativement être contresignées par le chef d'établissement pénitentiaire, son adjoint, ou le Référent Local de Formation Professionnelle.

2.7.3. Saisie mensuelle des heures réalisées

Conformément aux conditions fixées dans le CCAP, le titulaire saisit tous les mois dans SIGMA FP les états de présence du stagiaire en précisant le nombre d'heures réalisées mensuellement. Cette déclaration doit être conforme aux justificatifs des feuilles d'émargement.

Elle ne peut en aucun cas dépasser la durée maximale par jour et par semaine définie par le Code du Travail.

3. Au terme de la formation

3.1. Bilan individuel du parcours du stagiaire

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

- Formaliser un bilan du parcours de formation du 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 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.

3.2. Attestation de fin de stage – portefeuille de compétences

En fin de formation, l'organisme remettra au stagiaire une synthèse de ses acquis et un bilan de formation.

Quelles que soient sa finalité et sa durée, le titulaire délivre en fin de formation un portefeuille de compétences mentionnant la nature et la durée de la formation, les résultats obtenus aux évaluations, les compétences acquises. Si des expériences significatives ont été développées, elles seront consignées.

L'attestation portera obligatoirement les cachets et signature de l'organisme de formation.

Ce portefeuille permettra au stagiaire de valoriser ses acquis dans toutes les étapes de son parcours professionnel et devra être particulièrement détaillé en cas d'échec à la certification.

3.3. Poursuite de parcours

Dans le cas d'une poursuite de parcours, le prestataire de la formation initiale transmet le projet au Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation par l'intermédiaire du bilan de fin de parcours.

Si les prérequis ne sont pas atteints, l'organisme sollicité procède à une évaluation en précisant les compléments de formation nécessaires à son intégration dans la formation. Le prestataire initial mobilise alors une réponse appropriée ou oriente le stagiaire en lien avec le prescripteur afin de lui permettre l'accès à la formation visée.

3.4. Interruption de parcours

Il est à noter qu'aucune décision ne sera supportée par l'organisme de formation qui devra en référer au Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation et/ou au Référent Local de Formation Professionnelle.

Dans le cas d'une reprise de formation, l'organisme de formation proposera au candidat un positionnement permettant de faire état de sa situation actuelle et validera avec lui un parcours tenant compte des acquis déjà réalisés.

La Région et le prescripteur devront être informés des modalités de reprise du parcours et pourront solliciter des éléments complémentaires.

3.5. Saisie en fin de parcours de formation

Dès leur sortie de formation, l'organisme effectue la saisie des données de situation des stagiaires sur l'outil de gestion Sigma FP. Il renseigne la date de sortie du stagiaire et sa situation du moment.

Il actualise dans SIGMA FP les coordonnées des stagiaires, notamment leurs numéros de téléphone et adresses e-mail, qui permettront à la Région de mener directement des enquêtes auprès des stagiaires.

3.6. Suivi post formation

Conformément aux conditions fixées dans le CCAP, l'organisme de formation saisit les bilans et situations des stagiaires dans le logiciel de gestion de la Région SIGMA FP dans les 3 mois et les 6 mois qui suivent leur sortie de formation.

Le délai de saisie de ces informations est calculé par rapport à la date de sortie effective du stagiaire.

4. Rémunération et protection sociale

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 Occitanie/ Pyrénées – Méditerranée en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de la sixième partie du livre III du Code du travail.

La Région assure également la protection sociale de l'ensemble des stagiaires ne bénéficiant d'aucune rémunération par ailleurs. Les cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle continue concernent la maladie professionnelle, maternité, invalidité, décès, les accidents du travail, la vieillesse et les allocations familiales.

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.

4.1. Rémunération des stagiaires

4.1.1. Constitution des Dossiers de rémunérations

Le titulaire du marché devra utiliser l'outil de gestion informatique mis en œuvre par le prestataire de service pour la gestion de la rémunération.

Le titulaire du marché 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" téléchargeable sur le site de la Région.

Le titulaire est responsable de la constitution des dossiers de demande de rémunération, ou de protection sociale. Il appartient au titulaire de saisir les données du stagiaire dès son entrée en formation dans l'outil de gestion de SIGMA FP. Via le flux automatisé mis en œuvre par la Région, les données saisies alimenteront l'outil de gestion informatique utilisé pour la Rémunération, DEFI.

Parallèlement, il devra adresser le dossier de rémunération dûment signé par le stagiaire et le prestataire de formation, accompagné des pièces justificatives demandées, au prestataire en charge du paiement de la rémunération dans les 15 jours calendaires suivant la date de démarrage de la formation.

La Région se réserve le droit pendant la durée du marché de modifier les modalités de constitution des dossiers rémunération. Elle devra obligatoirement en informer préalablement le titulaire du marché.

Le titulaire du marché peut solliciter pour un stagiaire en grande difficulté financière le versement d'un acompte le 1er mois de formation sous réserve que le dossier soit transmis complet à l'opérateur avant le 15 du mois de démarrage de la formation.

4.1.2. Saisie mensuelle des états de présence du stagiaire

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.

Après validation du Chef d'établissement, le titulaire du marché s'engage à saisir les états de présence des stagiaires indemnisés par la Région 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.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de l'action de formation, le titulaire devra soit :

- Pour les actions à temps partiel indiquer le nombre mensuel d'heures de présence du stagiaire sur les lieux de formation ;
- Pour les actions à temps plein indiquer le nombre de jours d'absence dans le mois ainsi que le motif d'absence (justifié, injustifié, maladie, etc.) du stagiaire.

L'établissement d'états de présence modificatifs devra être exceptionnel car ils génèrent, en fonction de la situation, d'éventuels trop-perçus que le stagiaire devra rembourser à la Région.

4.2. Protection sociale des stagiaires

Le titulaire du marché devra utiliser l'outil de gestion informatique mis en œuvre par le prestataire de service pour saisir le dossier de la demande de prise en charge des cotisations de sécurité sociale des stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés (P2S).

Les états de présence des stagiaires non rémunérés sont à saisir dans l'outil de gestion selon la même procédure que celle définie pour les stagiaires rémunérés à l'article 5.1.1.1.

4.3. Obligations contractuelles de l'organisme de formation

Le titulaire du marché doit :

- Transmettre aux stagiaires lors des informations collectives les conditions précises d'éligibilité à une rémunération Région ;
- Transmettre à tous les stagiaires susceptibles de prétendre à une rémunération Région, le guide de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle en Occitanie ;
- Assurer le 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, et ce en lien avec les services de la CPAM du département de résidence du stagiaire ;
- Assurer la liaison entre le stagiaire et le prestataire de service pour toutes opérations en lien avec la gestion administrative ou financière de son dossier de rémunération.

En cas de non-respect de ces obligations, La Région Occitanie/Pyrénées – Méditerranée se réserve le droit d'appliquer des pénalités sur la facturation de l'organisme de formation qui ne respecterait pas les modalités de saisie des états de présences dans un délai de 5 jours calendaires maximum après la fin de chaque mois de formation.

Les modalités sont précisées à l'article 5.2 du CCAP.

5. Moyens et supports

Dans l'esprit de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Région s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. Pour ce faire, la Région demande aux organismes qui répondent à la consultation de s'engager à respecter les principes évoqués ci-dessous.

5.1. Garantir la qualité des formations

5.1.1. Qualité des intervenants

Le titulaire s'assure des compétences et qualifications des formateurs et autres personnels qui interviennent dans l'action de formation.

Les formateurs devront posséder une formation ou une expérience actualisée dans le métier ou le domaine enseigné, et dans la fonction de formateur.

Le statut et les conditions d'emploi des personnes dispensant la formation ainsi que ceux du personnel de direction et d'administration sont de la seule responsabilité de l'organisme (sous-réserve des dispositions relatives à la sous-traitance).

Le titulaire détermine un organigramme hiérarchique et fonctionnel ainsi que des fiches de fonction et/ou de missions qui démontrent une gestion du personnel structurée, organisée et rigoureuse ainsi qu'un plan de formation qui permet d'assurer la professionnalisation des intervenants.

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.

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, établissement, Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation) sera proposée à tout formateur.

5.1.2. Modification des modalités de mise en œuvre

Le titulaire informe par courrier la Région de tout changement relatif à la modification de l'équipe pédagogique intervenant au cours de la formation, et adresse le-s nouveau-x CV :

- Avant le début de la formation : si le profil et les compétences des nouveaux formateurs ne correspondent pas à ceux indiqués dans son offre, la Région se réserve la possibilité de suspendre le démarrage de la formation dans l'attente d'un retour à la conformité ;
- Pendant la formation : la Région sera très attentive au maintien de la qualité des formateurs et pourra demander toute précision pour s'en assurer ;
- En cas d'absence ou de départ d'un formateur, celui-ci doit être remplacé sans délai par un formateur ayant une qualification au moins équivalente. La formation ne peut être interrompue pendant le délai minimal nécessaire au remplacement du formateur absent.

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 certification.

La Région se réserve le droit de refuser les modifications substantielles (formateur, site de réalisation etc.) demandées si celles-ci venaient à altérer la qualité de la prestation.

5.1.3. Présence effective du formateur auprès des stagiaires

Même si l'autoformation permet au stagiaire d'apprendre au sein d'un dispositif de formation tout en développant son autonomie, la Région tient à ce que cette autoformation soit assistée ou tutorée. Le formateur doit être présent physiquement pour soutenir les stagiaires dans le processus de formation, pour répondre aux questions, éviter les blocages, encourager ceux qui sont en difficulté et apporter les ressources nécessaires en temps voulu.

5.1.4. Référents

- **Référent administratif** : le titulaire de l'action s'engage à désigner un référent administratif et à communiquer son nom et ses coordonnées aux stagiaires retenus dès leur entrée en formation.
- **Coordinateur pédagogique** : de même, un référent pédagogique doit être désigné. Son nom et coordonnées devront également être communiqués aux stagiaires dès leur entrée en formation. Il sera l'interlocuteur privilégié des stagiaires et celui de la Région tout au long de la formation. Cette personne, ou à défaut son suppléant, devra être disponible à tout moment lors des périodes en établissement pénitentiaire pour répondre aux attentes des stagiaires ou de la Région.

- **Référent handicap** : le titulaire de l'action s'engage à désigner au sein de sa structure une personne ressource qui aura pour rôle d'accompagner la mise en place d'un parcours de formation individualisé et adapté aux besoins de la personne handicapée. Il aura également la charge de mobiliser l'ensemble de l'équipe sur les questions relatives à l'accueil des personnes handicapées.

5.2. Gratuité des équipements ressources et frais pédagogiques

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 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 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 :

- Equipements des stagiaires (y compris les équipements de protection individuelle et tenues de travail) : dans le cadre de ce dispositif, les tenues de travail seront mises à disposition par le titulaire et leur entretien sera assuré par l'établissement pénitentiaire, cette dépense doit être intégrée dans le prix unitaire proposé par le titulaire) ;
- Outillages ;
- Matières d'œuvre (à l'exception des chantiers écoles) ;
- Livret du stagiaire ;
- Supports de cours ;
- Droits d'inscription aux épreuves de sélection à l'entrée ;
- Frais de déplacement liés à la formation ;
- Droits d'inscription aux jurys et examens ;
- Utilisation des plateaux techniques.

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.

5.3. Centre de ressources

En accord avec le chef d'établissement ou son représentant, le titulaire mettra à disposition du stagiaire dans tout format autorisé par l'administration pénitentiaire toute documentation lui permettant d'optimiser les bénéfices de la formation dispensée.

5.4. Supports pédagogiques

Les supports pédagogiques devront être régulièrement adaptés et actualisés en fonction des données économiques récentes du secteur, des exercices et travaux dirigés/pratiques sur des plateaux techniques correspondant aux pratiques professionnelles et méthodes les plus en pointe.

5.5. Matériel et matières d'œuvre

Avant toute prise en main du plateau technique qui lui sera attribué le titulaire s'engage à assurer conjointement avec l'établissement pénitentiaire un état des lieux contradictoire du matériel, de l'outillage et des matières d'œuvre équipant le plateau technique ainsi que son état de fonctionnement. Cet état des lieux devra être communiqué à la Région.

Le prestataire peut être amené à compléter les plateaux techniques en fournissant des matériels, équipements et outillages, après autorisation du chef d'établissement. Dans ce cas un inventaire contradictoire devra être réalisé.

L'organisme de formation prendra en charge l'équipement du plateau technique pour des petits équipements et matériels (dont le prix est inférieur à 500 €). Pour les équipements dont le montant est supérieur à 500 € le titulaire s'adressera à la Région qui assurera le relais auprès de la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires.

Dans le cadre de certaines actions de formation, il est possible que des déchets et/ou encombrants doivent être traités. Dans cette optique, le titulaire doit en organiser la manutention et l'évacuation en lien avec le chef d'établissement pénitentiaire. L'évacuation des déchets sera prise en charge par l'établissement pénitentiaire et/ou son prestataire de services.

5.6. Les sites de formation

L'établissement pénitentiaire s'engage à mettre à disposition de la formation professionnelle un environnement pédagogique adapté (salles de taille suffisante et équipées) et garantit un nombre de postes de travail accessibles suffisants au regard des places prévues dans le cadre du marché.

Dans la mesure où ils sont utilisés au titre de support aux actions de formation professionnelle, la labellisation des plateaux techniques doit être envisagée.

Les sites d'accueil du public et des stagiaires doivent être adaptés par la mise à disposition de moyens matériels (locaux/équipements) conformes à la législation en vigueur (Code du Travail) notamment pour ce qui concerne les normes d'hygiène et de sécurité.

Conformément à son offre, le titulaire s'engage à réaliser l'action de formation sur le ou les sites indiqué(s) avec les conditions d'accueil et les moyens matériels spécifiés.

5.6.1. Les espaces de formation dédiés

La composition des plateaux techniques et des espaces dédiés à la formation est détaillée en annexe au présent CCTP (Annexe1).

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

DEUX semaines avant la date prévisionnelle, 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 (le délai d'envoi est précisé dans le tableau ci-dessous, par défaut l'horaire d'envoi est fixé à 18h00).

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

Dates	Etablissements	
	Matin	Après-midi
19/03/08		MA Albi – 14h30 (date limite : le 02/03)
20/03/18	MA Foix -9h30 (date limite : le 05/03)	
21/03/18		CP Perpignan – 13h30 (date limite : le 06/03)
22/03/18	CD St Sulpice – 09h (date limite : le 07/03)	CD Muret -14h (date limite : le 07/03)
23/03/18	CP Béziers -9h (date limite : le 08/03)	MA Nîmes – 14h (date limite : le 08/03)
26/03/18		MA Montauban – 14h30 (date limite : le 09/03)
27/03/18	MA Tarbes – 9h (date limite : le 12/03)	CP VLM – 14h (date limite : le 12/03)
28/03/08		MA Mende – 14h (date limite : le 13/03)
29/03/18	MA Rodez – 9h30 (date limite : le 14/03)	CP Seysses – 13h30 (date limite : le 14/03)
30/03/18	MA Carcassonne – 9h (date limite : le 15/03)	CP Lannemezan – 14h30 (date limite : le 15/03)

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.

Il est à noter que le titulaire doit soumettre un planning prévisionnel d'occupation des différents espaces mis à disposition par l'établissement pénitentiaire qui sera validé par le Chef d'établissement.

6. Glossaire des sigles

SPIP : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

DISP : Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires

RLE : Responsable Local d'Enseignement

RLFP : Référent Local de Formation Professionnelle

PPAIP : Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle
CPU : Commission pluridisciplinaire unique
CPIP : Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
ULE : Unité Locale d'Enseignement
MA : Maison d'arrêt
MAH : Maison d'arrêt pour hommes
CP : Centre pénitentiaire
MC : Maison centrale
CDH : Centre de détention pour hommes
CDR : Centre de détention régional

7. Modèles et Annexes

7.1. Etat des lieux des plateaux techniques, activités de travail et de services généraux

7.2. Modèle d'état de présence

7.3. Lettre d'engagement

7.4. Fiche pédagogique descriptive de l'action

Etat des lieux plateaux techniques EP - Occitanie
Activités de travail et Services généraux - Occitanie

Types EP	Etablissements	Nb de salles occupées par la formation	Type de salles (ateliers/salles banalisées)	Moyenne d'occupation annuelle (en heures)	Plateaux techniques Superficie des espaces	Activités de travail et Services généraux
MA	Albi	2	Salles banalisées Cuisine, Ecole	1400	APH (20 m2) : salle + détention Cuisine (80 m2) : cuisine de production Chantier école : espace détention	Activité de travail: / Services généraux: Restauration-Propreté-Maintenance
CP	Béziers	6	Plateaux techniques Salles de cours	4600	AEB (138m2) : plateau technique habilité Titre OP (1000m2) : plateau technique habilité Titre APH (158m2) : plateau technique habilité Titre Informatique (31m2) : plateau technique 10 PC salle de cours (10m2) Métier des espaces verts : plateau technique extérieur	Activité de travail: négoce-imprimerie-cosmétique-produits d'emballage-agroalimentaire Services généraux: Restauration-Propreté-Maintenance
MA	Carcassonne	3	Cuisine Ecole Chapelle	1300	Cuisine (90m2) : plateau technique habilité CAP Ecole (90m2) : 12 PC Chantier école : espace détention	Activité de travail: / Services généraux: restauration-propreté-maintenance
MA	Foix	3	Cuisine, salle FP et école, salle polyvalente	1600	Cuisine : cuisine de production Informatique (25m²) : salle informatique, 10 PC Chantier école : espace détention	Activité de travail: / Services généraux: Restauration-Propreté-Maintenance
MC	Lannemezan	5	Ecole, atelier, cuisine, bâtiment	3200	Informatique (20m2) : 10PC école Métallerie (300 m2) : plateau technique habilité Titre/CAP cuisine : cuisine de production de l'EP MHL (5m2) : essentiellement en détention Chantier école : espace détention Métiers des espaces verts : jardins en détention	Activité de travail: métallerie-menuiserie-montage-conditionnement Services généraux: Restauration-Propreté-Maintenance
MA	Mende	2	Ecole (15m2), Cuisine (80m2)	1300	Informatique : 8 PC cuisine : plateau technique habilité CAP Chantier école : espace détention	Activité de travail: / Services généraux: Restauration-Propreté-Maintenance
MAH	Montauban	3	Salle banalisée /Ecole/Cuisine	1500	Cuisine (222 m2): cuisine de production Peintre (147 m2) : box, petit et gros matériel Ecole (25m2): PC 10	Activité de travail: conditionnement-façonnage-ensachage Services généraux: Restauration-Propreté-Maintenance

Types EP	Etablissements	Nb de salles occupées par la formation	Type de salles (ateliers/salles banalisées)	Moyenne d'occupation annuelle (en heures)	Plateaux techniques Superficie des espaces	Activités de travail et Services généraux
CDH	Muret	5	ateliers/salles	2300	<u>AEB</u> (280 M2) : salle de cours-box <u>Environnement Espace Vert</u> (40m2) : Bat S -salle de cours + espace extérieur d'entraînement pédagogique <u>APH</u> (67 m2) : salle de cours intégrant un espace d'entraînement spécifique + exploitation des espaces de détention <u>Soudure</u> (Plateau technique de 220 M2) équipement récent (2014) <u>Lieu ressource</u> : salle mutualisée en détention	<u>Activité de travail</u> : Industrie aéronautique et mécanique-métallerie-centre d'appels <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance
MA	Nîmes	4	Salle banalisée Ecole Détention Bibliothèque	1 500	<u>Préparatoire</u> : (20,5 m²) : 1 salle <u>B2I</u> (20,5 m²) : 10 PC <u>APH hommes</u> (24,7 m²) : plateau technique habilité Titre <u>Informatique femme</u> (40m2): bibliothèque, 10 PC	<u>Activité de travail</u> : moulage-façonnage-mise sous pli-conditionnement-assemblage de produits semi ouverts <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance
CP	Perpignan	6	Salle banalisée Atelier Ecole Salle d'activité CSL	4900	<u>Espace mosaïque</u> (100 m2) : espace atelier travail <u>Informatique</u> (30m2) : 10 PC <u>APH</u> (30m2) : plateau technique habilité Titre <u>Restauration</u> (40m2) : plateau technique habilité Titre <u>MVL</u> (130m2) : plateau technique habilité CAP <u>MBC</u> (400m2) : plateau technique habilité CAP <u>CSL AEEN</u> (20m2) : QCP + extérieur <u>Ecole</u> (10m2)	<u>Activité de travail</u> : confection-façonnage-mise sous plis-conditionnement <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance
MA	Rodez	2	1 Salle de classe au sociaux - 1 Salle de formation aux ateliers (16m²)	720	<u>Préparateur de commande</u> : 12 étagères métal avec 4 plateaux <u>Informatique</u> (22m²) :10 postes informatique	<u>Activité de travail</u> : / <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance

Types EP	Etablissements	Nb de salles occupées par la formation	Type de salles (ateliers/salles banalisées)	Moyenne d'occupation annuelle (en heures)	Plateaux techniques Superficie des espaces	Activités de travail et Services généraux
CDR	Saint Sulpice	4	salles/ atelier	1000	<u>Préparateur de commande</u> : ecole + concessionnaire <u>PAR</u> : plateau technique <u>Chantier école</u> : espace détention <u>Métiers des espaces verts</u> : cour de promenade + école	<u>Activité de travail</u> : menuiserie-montage-façonnage et conditionnement <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance
CP	Seysses	4	ateliers/salles	2600	<u>EEP</u> (70m²) : plateau technique habilité Titre/CAP <u>PAR</u> (100m²) : plateau technique habilité Titre/CAP <u>Flora</u> (70m²) : plateau technique habilité Titre/CAP <u>salle ressources</u> (30m²) : 8PC+1 imprimante+mobilier	<u>Activité de travail</u> : négoce-imprimerie-cosmétique-produits d'emballage-agroalimentaire <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance
MA	Tarbes	2	Salle cultuelle salle informatique	800	<u>Informatique</u> (25 m2) : 8 PC <u>APH</u> (25m2) : salle de cours + détention <u>Chantier école</u> : espace détention	<u>Activité de travail</u> : façonnage-conditionnement <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance
CP	Villeneuve les Maguelone	5	Plateaux techniques Salles de cours	2200	<u>APH</u> (22m2) : plateau technique habilité Titre <u>Plaquiste</u> (125m2) : plateau technique habilité Titre <u>Informatique</u> (60m2) : plateau technique 10 PC <u>Ecole</u> (10m2)	<u>Activité de travail</u> : négoce-imprimerie-cosmétique-produits d'emballage <u>Services généraux</u> : Restauration-Propreté-Maintenance

7.5. Feuille d'émargement

[illegible]

Le/../....

Nom, Signature du formateur ou du responsable de l'action et cachet de l'organisme de formation
Nom, Signature du Chef d'établissement pénitentiaire ou de son représentant et cachet

7.6. Contrat de formation : Lettre d'engagement



LETTRE D'ENGAGEMENT

L'établissement pénitentiaire

Représenté par : M.
Fonction
Adresse :

L'organisme de formation

Représenté par :

Fonction :
Adresse :

Le stagiaire

NOM Prénom :
N° d'écrou :
Intitulé de la formation :
Date d'entrée en formation :

Date de fin :

ARTICLE 1 – L'organisme de formation s'engage à :

- mettre en œuvre, conformément au marché qui le lie à la Région Occitanie pour le programme Avenir, l'action de formation intitulée et dont l'objectif est
- communiquer aux stagiaires les **objectifs pédagogiques, le programme, les modalités d'articulation avec une autre formation s'il y a lieu**
- assurer la formation et **l'encadrement pédagogique** du stagiaire, dans le domaine des interventions théoriques et pratiques prévues pour une durée de : **heures (*1)**
- **évaluer la progression** du stagiaire dans l'acquisition de compétences
- délivrer une **attestation de formation**, précisant les périodes et les compétences mises en œuvre
- **évaluer la satisfaction** des stagiaires lors de bilan intermédiaire et/ou final

ARTICLE 2 – L'administration pénitentiaire s'engage à :

- **favoriser le bon déroulement** de la formation et permettre au stagiaire de participer aux interventions théoriques et pratiques prévues dans le cadre de la formation
- faire en sorte que toutes les **règles élémentaires d'hygiène et de sécurité** soient respectées

- **Valider les états de présence** de chaque stagiaire avant toute saisie de la rémunération par l'organisme de formation

ARTICLE 3 – Le stagiaire s'engage à :

- suivre jusqu'à son terme, avec **assiduité** et sans interruption, le cycle de formation et ses horaires
- **respecter** les documents pédagogiques, l'outillage, les installations et locaux mis à disposition
- **respecter le règlement intérieur et les consignes d'hygiène et de sécurité**
- **renseigner les enquêtes et questionnaires** qui lui seront présentés par la Région dans le cadre de l'action de formation
- **s'inscrire et passer l'examen diplômant** de la formation suivie, dès lors que le corps des enseignants et des formateurs estimera que le détenu a atteint le niveau requis.

Si le stagiaire ne se conforme pas à ses engagements :

Le responsable de l'équipe pédagogique en informe par écrit le Chef d'Établissement. En relation avec le formateur, une décision est prise sur les suites éventuelles à donner. Les sanctions peuvent aller de l'avertissement à l'exclusion temporaire non rémunérée jusqu'à l'exclusion définitive.

ARTICLE 4 – Dispositions générales :

L'action de formation s'inscrit dans la catégorie des actions de formation prévues par l'article L.6313-1 du Code du Travail.

Les demandes d'entrées en formation qui peuvent faire l'objet d'un entretien préalable avec le RLFP ou un formateur de l'organisme de formation prestataire doivent être adressées au chef d'établissement. Toutes les demandes sont traitées dans le cadre de la Commission Pluridisciplinaire Unique. Ses membres suivent le parcours de formation et d'insertion des bénéficiaires et évaluent la progression pédagogique du stagiaire et son comportement. Conformément à l'article 24 de la Loi du 12 avril 2000, les décisions ou recommandations de cette commission sont notifiées et motivées par écrit au stagiaire qui a la possibilité de les commenter auprès du Chef d'établissement ou de son représentant.

Fait en triple exemplaire, à

Le

**Le Chef d'Établissement
stagiaire (*2)**

L'organisme de formation

Le

P/O le RLFP

(*1) le nombre d'heures est susceptible d'être modifié à la hausse ou à la baisse en fonction des éventuels réajustements de parcours

(*2) la signature du stagiaire doit être précédée de la mention manuscrite : « lu et approuvé »

FICHE PEDAGOGIQUE

Etablissement :	
TYPE D'ACTION	<p align="center">PHOTO</p> <p align="center">(Télécharger une photo représentative de l'activité)</p>
Organisme	
Durée et dates par session	
Nombre de stagiaires par session	
Nombre de sessions dans l'année	
Public	
Rythme hebdomadaire	<i>X h/sem</i>
<u>PRE-REQUIS</u>	
OBJECTIFS	
DESCRIPTIF	