



MASTER 2

Droit de l'Exécution des peines et Droits de l'Homme

Institut de Droit et Economie d'AGEN

Les Régions, pilotes et partenaires de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires

Mémoire présenté et soutenu par **Michael SANCHEZ**

Sous la Direction de
Monsieur Jean GOURDOU
Professeur de droit public,
Directeur du centre de recherche « Pau Droit Public »

**Promotion Simone Veil
2017-2018**



MASTER 2

Droit de l'Exécution des peines et Droits de l'Homme

Institut de Droit et Economie d'AGEN

Les Régions, pilotes et partenaires de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires

Mémoire présenté et soutenu par **Michael SANCHEZ**

Sous la Direction de
Monsieur Jean GOURDOU
Professeur de droit public,
Directeur du centre de recherche « Pau Droit Public »

**Promotion Simone Veil
2017-2018**

« Je déclare sur l'honneur que ce mémoire a été écrit de ma main, sans aide extérieure non autorisée, qu'il n'a pas été présenté auparavant pour évaluation et qu'il n'a jamais été publié, dans sa totalité ou en partie.

Toutes parties, groupes de mots ou idées, aussi limités soient-ils, qui sont empruntés ou qui font référence à d'autres sources bibliographiques sont présentés comme tels ».

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier l'ensemble des personnes qui m'ont accordé un peu de leur temps précieux et qui ont par leur dévouement contribué à la réalisation de ce mémoire, je pense aux organismes de formation, à la DISP de Rennes, aux formateurs en particulier et à tous les intervenants et partenaires investis dans cette mission de service public.

Un grand merci à Monsieur le professeur Jean GOURDOU, Directeur du centre de recherche "Pau Droit Public » mon directeur de Mémoire pour ses conseils les plus avisés, son accompagnement et son soutien.

Merci à Madame Marie Christine Guérin, Maitre de conférence codirectrice du master, et aux codirecteurs, Monsieur Jean-Paul CERE, Maitre de conférence et Mr François Février, Responsable du Département du droit et des politiques Pénitentiaire à l'ENAP, à l'ensemble des Professeurs, aux Maîtres de conférences, aux intervenants du « Master de l'exécution des peines et des droits de l'homme » pour l'ensemble des connaissances et la qualité des enseignements qu'ils m'ont transmis.

J'ai une pensée particulière pour les Région Bourgogne-Franche-Comté, Normandie, Bretagne et Pays de la Loire très investies dans la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires de leur ressort.

Merci à la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires de Dijon, et à la Direction de la Maison d'arrêt de DIJON de m'avoir autorisé à suivre ce Master.

Merci à l'ensemble des personnes qui m'ont accordé, parfois dans la difficulté de leur agenda, des entretiens d'une grande qualité.

Je souhaite remercier mes proches, ma famille pour son soutien, sa patience, son encouragement.

Enfin, je dédie ce travail à tous les Responsables Locaux de la Formation Professionnelle qui oeuvrent chaque jour au sein même des établissements pénitentiaires et qui font fonctionner ce bel outil, cette belle mécanique à insérer des personnes dans notre société dans l'ombre la plus totale....

..... je remercie toutes personnes qui n'auraient pas été citées.....

*« Fais de ta vie un rêve, et d'un rêve, une réalité »
Antoine de Saint Exupéry (1900-1944)*

PRINCIPALES ABREVIATIONS

CAA :	Cour administrative d'appel
CAP :	Certificat d'aptitude professionnelle
CC :	Conseil constitutionnel
CCP	Certificat de Compétence Professionnelle
CE :	Conseil d'Etat
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CJUE :	Cour de justice de l'Union européenne
CNDS	Commission nationale de déontologie des métiers de la sécurité
CGLPL	Contrôleur général des lieux privatifs de liberté
CPA :	Compte Professionnel d'activités
CPF :	Compte Personnel de Formation
CPT :	Comité pour la Prévention de la Torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants
CPU :	Commission Pluridisciplinaire Unique
CD :	Centre de détention
Com.Ins	Commission insertion
COPAREF :	Comité Paritaire interprofessionnel Régional de l'Emploi et de la formation professionnelle
CP :	Code Pénal
CPIP :	Conseiller Pénitentiaire d'insertion et de probation
CPP :	Code de procédure pénal
CQP :	Certificat de Qualification Professionnel
CR :	Conseil régional
CRP :	Crédit de réduction de peine
CPDRF	Contrat Plan développement Régional de formation
CTLFIP :	Comité Technique Local de Formation d'insertion professionnelle.
DAP :	Direction de l'administration Pénitentiaire
DIRRECTE :	Directions régionales des Entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi
DISP :	Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires
FP :	Formation professionnelle
FSE :	Fond social Européen
JAP :	Juge de l'application des peines
LC :	Libération conditionnelle
MA :	Maison d'arrêt
MC	Maison Centrale
OF :	Organismes de formation
PLF :	Plan local de formation
Rec. :	Recommandation du Conseil de l'Europe
REP :	Recours pour excès de pouvoir
RPE :	Règles pénitentiaires européenne
RFSPi :	Référent Formation des services pénitentiaires d'Insertion et de Formation
RLE :	Responsable Local de l'enseignement
RLT :	Responsable Local du Travail
RLFP :	Responsable Local de la formation professionnelle
RSP :	Remise supplémentaires de peines
SPIP :	Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
SPRF :	Service Public Régional de la Formation
SPRO :	Service Public Régional de l'Orientation
TAP :	Tribunal de l'application des peines
VAE :	Validation des acquis et de l'expérience

SOMMAIRE

PREFACE

INTRODUCTION

Première partie : L'articulation du droit commun de la formation professionnelle pour un public spécifique.

***Chapitre 1* : Une mission en lien avec une compétence majeure de l'échelon Régional décentralisé**

Section 1 - La décentralisation de la formation professionnelle

Section 2 - Le Service Public Régional de la formation professionnelle

***Chapitre 2* : Le comité technique local de formation et d'insertion professionnel, un organe pour la coordination d'un partenariat multiple**

Section 1 Des objectifs consacrés : la certification et la qualification professionnelle

Section 2 Un objectif final : le retour sur le marché de l'emploi

Seconde partie : Les conséquences, pour l'administration pénitentiaire, d'un nouveau partenariat

***Chapitre 1* La déclinaison des objectifs des Régions dans les établissements pénitentiaires**

Section 1 L'intervention des organismes de formation, acteurs de la formation professionnelle

Section 2 La formation professionnelle recentrée autour de la personne détenue

***Chapitre 2* Une dynamique expérimentale de la formation professionnelle pour l'administration pénitentiaire**

Section 1 Un outil technique au bénéfice des établissements pénitentiaires

Section 2 Une évolution contextuelle et technologique de la formation professionnelle

CONCLUSION

ANNEXES

TABLES DES MATIERES

Préface

La formation est un processus d'éducation globale

« Personne ne peut penser tranquillement que la modernisation économique et technique ne peut se développer qu'au prix de l'exclusion des personnes les moins favorisées.

Il importe de ne pas seulement traiter de la formation et de l'emploi, mais aussi de la justice, du logement, des loisirs, et de considérer toutes les exclusions. La base de la démarche est donc la globalité de la personne, et l'écoute par la globalité. Ce souci de prendre en compte la globalité de la personne est essentiel. Il implique de maintenir un lien constant entre ce qu'elle apprend et ce qu'elle vit.

La formation est un processus d'éducation globale qui doit partir de la vie des gens, de l'expérience journalière, familiale, sociale, et professionnelle pour ouvrir l'esprit et développer l'intelligence ; toute politique ne pouvant être entreprise et menée à bien qu'avec ceux à qui elle s'adresse.

La formation professionnelle a la mission d'aider les personnes à transformer le vécu en expérience, car ce n'est pas la même chose : le vécu est quelque chose d'immédiat, une expérience, c'est en tirer une leçon. L'autonomie est fondée sur cette chaîne : on transforme le vécu en expérience, l'expérience en savoir-faire le savoir-faire en savoir, et le savoir retourne vers l'expérience.

C'est en l'accompagnant dans une situation vécue que le conseiller permettra à la personne accompagnée de porter un regard neuf sur ses capacités, ses motivations, ses difficultés.

Rien n'étant totalement planifiable, il convient de ne pas négliger l'imprévu qui est quelque chose d'important dans la formation, un formidable moyen pour comprendre les choses, pour agir et pour former.

En effet, il ne suffit pas d'écouter, il faut entendre. On ne peut correctement poser les problèmes qu'en entendant ceux qui les vivent, et on ne peut les résoudre qu'avec eux. Les enseignants écoutent mais n'entendent pas beaucoup, les parents écoutent mais n'entendent pas toujours... Entendre, c'est donc tenir compte, c'est-à-dire négocier et respecter la personne en vrai.

Il est nécessaire, pour celui qui entreprend une formation, d'être dans un rapport de participation/responsabilisation par rapport à sa formation comme par rapport à sa vie. La globalité est liée à la participation : d'où l'importance de montrer dès le premier accueil que l'on a le temps, de laisser les gens parler longtemps sans les interrompre, car interrompre la parole interrompt la pensée.

C'est ce que j'appelle le dépassement, qui permettra d'aller de la demande à la globalité du besoin.

Enfin, l'approche globale est fondée sur la confiance, le postulat de base indispensable à l'établissement de tous rapports sociaux. Si l'on fait confiance aux gens, si l'on croit en eux, si on les met en situation d'apprendre par eux même, alors tout est possible. Il faut aider l'individu à donner du sens à ce qu'il fait et veut faire, l'aider à trouver son repère et à retrouver (trouver) confiance en lui. »

« Apprendre pour demain. », Yves Barou, Décodage des enjeux de la formation professionnelle.

Introduction

« Le traitement infligé aux prisonniers, hors de toute promiscuité corruptrice doit être humain, exempt de vexations et tendre principalement à son instruction générale et professionnelle et à son amélioration »¹.

Depuis longtemps, de nombreux auteurs humanistes mettent en avant l'exercice de l'instruction générale et de l'instruction professionnelle afin de permettre aux personnes détenues d'accéder aux connaissances et à l'apprentissage d'un métier. L'apprentissage d'un métier n'est pas une création nouvelle du monde contemporain mais un usage ancestral trouvant sa source dans l'homme lorsque celui-ci commença à bâtir son propre toit. En effet, plus tard, la transmission des savoirs vitale à l'évolution des sociétés, était devenue l'une des priorités pour les bâtisseurs de cathédrale au moyen âge. Ainsi, pour transmettre leur savoir-faire, ces corporations au moyen âge développaient des formations internes dont la stratégie d'apprentissage intégrait trois dimensions, l'auto-formation, les échanges d'expertise et l'accompagnement personnalisé d'un nouveau collaborateur, l'objectif étant de déployer le potentiel de chacun.

Dans le monde carcéral, la formation a été présente dès l'arrivée des entrepreneurs dans les prisons, leur présence étant nécessaire afin de faire vivre les prisonniers.

Très tôt, le législateur comprit que l'apprentissage d'un métier pouvait être complexe tant il y avait de métiers, d'outils, de matières, de goût différents et d'intérêts variables parmi les apprenants et cela se complexifiait davantage lorsqu'il s'agissait de la population pénale dans les prisons² où se trouvaient réunis : des vagabonds, des mendiants et des condamnés.

La transmission du savoir, des techniques du travail, tirées de la méthode d'apprentissage des corporations moyenâgeuses s'est opérée de la même manière dans les établissements pénitentiaires du XVIIIème siècle. En effet, alors que les entrepreneurs adjudicateurs exploitaient une main d'oeuvre peu chère, les détenus, ils souhaitaient une main d'oeuvre qualifiée permettant ainsi d'augmenter la productivité toujours à moindre coût. Ainsi, en 1826³, un entrepreneur s'adressait par écrit au préfet du département du Haut Rhin en demandant « si on lui opposerait la possibilité

¹ Foucault Michel, « Surveiller et punir, naissance de la prison » Editions Gallimard, mars 2003, 320p

² Instruction sur le Travail des condamnés 22 Août (5 fructidor) 1798. Code des Prisons.

³ Lettre de Mr TITOT, entrepreneur adjudicataire MC ENSISHEIM au Préfet du Haut Rhin le 21 janvier 1826, Droit du travail en prison du déni à la reconnaissance, Philippe AUVERGNON, presse universitaire Bordeaux.

de choisir parmi les détenus arrivants, ceux qui se trouveraient les plus aptes à occuper des postes de travail en lieu et place de ceux qui occupent déjà ces postes pour des raisons de productivité ». Dès lors, les personnes détenues étaient exploitées et choisies selon une expérience d'apparence reposant sur l'unique pré-senti d'un entrepreneur privé lequel assurait les frais de bouche des pensionnaires pénitentiaires. Cette correspondance exprime avec effroi l'exploitation humaine dans le sens le plus noble du terme et c'est la raison pour laquelle, les ministres successifs ont du tour à tour régler cette manne financière.

Le code des prisons de 1830 dans son article 72, déterminait que le mode d'apprentissage devait être mis en oeuvre dans les prisons notamment dans les maisons centrales, les maisons d'arrêt départementales étant surencombrées. Ainsi, le mode d'apprentissage, sa durée, le mode de paiement pour chaque genre de travail étaient fixés par le préfet, sur la proposition du directeur de la maison centrale et sur les observations de l'entrepreneur, parfois après l'avis d'un expert. « L'apprenti était payé au cinquième du premier quart du temps fixé pour son apprentissage de ce que percevait un détenu ouvrier, puis un quart de la rétribution au deuxième quart temps, et enfin au dernier quart temps, la moitié ».⁴ Le ministre de l'intérieur adressera aux directeurs des maisons centrales un questionnaire par l'intermédiaire des préfets afin de connaître les conditions et les modalités mises en oeuvre dans ces établissements de la formation professionnelle des détenus dans les ateliers de production, plus précisément le nombre de contre-maître formateur eu égard au nombre de détenus formés ou à former⁵ ou le mode de transmission de la connaissance.

En 1831, une circulaire du sous secrétaire d'Etat de l'Intérieur mettra en oeuvre le placement d'enfants détenus chez des maîtres⁶, sous le contrôle des membres des commissions des prisons ou des administrations charitables appelées à s'assurer fréquemment des résultats de l'éducation morale et industrielle que recevront ces enfants placés⁷. Peut-on parler d'ores et déjà de la naissance des conseillers d'insertion et de probation chargés de s'assurer du suivi des condamnés en milieu ouvert ou de la naissance du métier d'éducateur de l'ancienne Education surveillée et à présent de la Protection judiciaire de la jeunesse? Seules les maisons centrales étaient donc concernées par l'apprentissage et afin de le régler, le ministre de l'intérieur Monsieur DUCHATEL Tanneguy (ministre de l'intérieur du 29/10/1840 au 24/02/1848) arrêta que le

⁴ Code des prisons de 1830, article 72. criminocorpus

⁵ Lettre du ministre de l'intérieur du 11 juin 1839, Droit du travail en prison du déni à la reconnaissance, Philippe AUVERGNON, presse universitaire Bordeaux.

⁶ Ferme agricole de METTRAY (environ 350 enfants) ou des artisans.

⁷ Circulaire de monsieur Rémusat, sous secrétaire d'Etat de l'intérieur, demande aux préfets un état numérique des enfants placés en apprentissage, en vertu de la circulaire du 3 décembre 1831.

paiement de l'apprenti est accommodé en fonction du revenu versé à l'ouvrier, « *le prix de façon sera pour les cinq premières pièces tissées par un apprenti des 2/5ème du prix alloué à un ouvrier et pour les cinq dernières des 4/5ème, mais aussi pendant le délai d'apprentissage* »⁸. Vingt années plus tard, en 1864, cet arrêté sera complété par Monsieur Paul BOUDET, ministre de l'intérieur qui considèrera que « *l'administration supérieure a admis, en principe, que tout apprenti doit, aussitôt que possible, recevoir une portion si minime qu'elle soit du salaire alloué à l'ouvrier ; elle lui fournit gratuitement du pain de supplément tant qu'il ne possède rien à son pécule ou à son compte de dépôt....., les apprentissages gratuits pouvant être autorisés que dans les cas où il sont très courts et où on livre, dès le début, à l'apprenti des matières d'une certaine valeur telle que la soie* »⁹.

Au delà de son aspect politique et économique la formation professionnelle rapproche l'homme d'une source intarissable, la connaissance. Quelle que soit l'époque, la formation crée chez l'apprenant une stimulation, une curiosité, une soif de savoir.

La formation professionnelle, moderne telle que nous la connaissons a subi au fil du temps des modifications, des améliorations, parfois des régressions. En effet, la loi Astier du 25 juillet 1919¹⁰ a permis la mise en oeuvre de cours d'apprentissage pour les adultes, tandis que le préambule de la constitution de 1946 fit de la formation « *un principe politique, économique et social particulièrement nécessaire à notre temps* », la loi du 31 juillet 1959¹¹ permit aux travailleurs de suivre des cours de perfectionnement toujours dans cette perspective d'améliorer la productivité du salarié, puis la formation devient « *une obligation nationale* » par la loi du 3 décembre 1966. Le mode de rémunération des stagiaires défini par la loi du 31 décembre 1966¹² fut repris par la loi historique et charnière de la formation professionnelle, la loi du 16 juillet 1971¹³, laquelle inscrit dans le marbre des dispositions principales telles que, la rémunération des stagiaires, l'obligation faite aux entreprises de plus de 10 salariés de participer au financement de la formation par le versement d'un pourcentage de leur masse salariale brute ou du recours au mécanisme des conventions entre l'Etat, les entreprises et les organismes de formation. Cette loi annonciatrice de la

⁸ Droit du travail en prison du déni à la reconnaissance, Philippe AUVERGNON, presse universitaire Bordeaux.

⁹ IBID.

¹⁰ Loi relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial (dite loi Astier) du 25 juillet 1919.

¹¹ Loi n°59-960 du 31 juillet 1959 relative à diverses dispositions tendant à la promotion sociale.

¹² Loi n°66-892 du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle.

¹³ Loi N°71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage

fin des trente glorieuses apparaîtra plus tard comme une grande révolution de la formation professionnelle contemporaine.

Le principe de centralisation du financement de la formation et de l'apprentissage s'étiolo peu à peu avec la loi de décentralisation initiée à partir de 1983¹⁴ laquelle opère un transfert de compétences aux profits des régions, des départements et des communes. Dix ans plus tard, Une loi du 20 décembre 1993 opérera un transfert de la formation des jeunes de l'Etat aux Conseils Régionaux¹⁵.

Mais la décentralisation dans notre pays n'est pas nouvelle. En effet, à la veille de la révolution française, déjà, Mirabeau décrivait la France comme « *un agrégat constitué de peuples désunis* », alors que depuis que le « *François* » était la seule langue officielle avec l'ordonnance de Villers Côtteret de 1539, des patois et des dialectes locaux demeuraient encore sur le territoire. C'est sous le pouvoir et la volonté de la monarchie et de la religion que la centralisation (et le droit n'échappe pas à cette volonté d'unification) atteint son paroxysme sous Louis XIV. Bien que les communes soient créées par la loi du 14 décembre 1789 et les départements par la loi du 15 février 1790, se sera sous le consulat et l'empire que la centralisation sera plus forte que jamais.

Aujourd'hui le secteur de la formation professionnelle représente un marché économique colossal de 1,5% du PIB¹⁶ et il est devenu un élément indispensable au bien être des entreprises et des politiques publiques en ce qu'il permet, au prisme des entrepreneurs, d'augmenter de la valeur ajoutée des sociétés tout en maintenant un niveau de chômage plus bas. Ainsi, la formation de jeunes sans qualification peut être analysée parfois comme un palliatif, parfois comme une « *rustine* » du chômage ou un espace temporel permettant de tendre à lutter contre l'oisiveté des jeunes ou lutter contre de mauvais chiffres du chômage.¹⁷

Dès lors, il convenait « *d'élaborer et de perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire* »¹⁸ et à fortiori au public à l'intérieur des établissements pénitentiaires .

¹⁴ Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat. Loi DEFFERRE.

¹⁵ Loi n° 93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

¹⁶ Le BRAS Florence, Formation continue mode d'emploi, marabout pratique, soit 32 milliards d'euros.

¹⁷ Plan 500 000 Formations

¹⁸ Article 2 de la convention N°142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines le 4 juin 1974.

En effet, la recommandation REC 2006 adoptée par le conseil des ministres du 11 janvier 2006 dispose « qu'un travail incluant une formation professionnelle doit être proposé aux détenus en mesure d'en profiter, et plus particulièrement les jeunes »¹⁹. En outre, les personnes détenues, et plus particulièrement les jeunes, doivent se voir proposer une activité de travail, de formation professionnelle ou d'activités culturelles.

C'est le sens de l'article 27 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009²⁰ lequel dispose que « *toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée par le chef d'établissement,....., dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion et qu'elle est adaptée à son âge, à ses capacités, à son handicap et à sa personnalité* », cette obligation est remplie dès lors où la personne détenue « *exerce au moins l'une des activités relevant de l'un des domaines suivants : travail, formation,.....etc...* »²¹. L'adoption de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 a eu, en partie, pour effet de permettre à titre expérimental, pour une durée de trois ans, de confier par conventions aux Régions qui le demandaient, le transfert de la formation en assurant « *l'organisation et le financement des actions de formation professionnelle continue des personnes détenues dans un établissement pénitentiaire situé sur leur territoire.....* »²². A titre expérimental, seules deux régions reprenaient en charge la formation dans les établissements pénitentiaires de leur ressort, les Régions Pays de la Loire et Aquitaine, un premier bilan rendu en 2013 démontrait des améliorations qualitatives et quantitatives encourageantes²³.

La décentralisation de la formation concernant tous les publics était initiée avec la loi pénitentiaire permettant ainsi de ne plus distinguer les apprenants libres des apprenants incarcérés dans leurs droits à la formation mais d'opérer une nouvelle distinction entre public de droit commun et public spécifique néanmoins soumis à un même régime, celui de droit commun.

La loi du 5 mars 2014²⁴ finalise la normalisation de la décentralisation de la formation professionnelle, elle est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2015 pour l'ensemble des établissements en gestion publique et au plus tard au 1er janvier 2018 pour les établissements relevant de la gestion déléguée. La loi du 5 mars 2014 confie dans l'intégralité, c'est à dire le financement, l'ingénierie, le pilotage et le contrôle de la formation dans les établissements

¹⁹REC 26.5, 28.2, 28.7, recommandation du 11 janvier 2006 Règles Pénitentiaires Européennes en vigueur.

²⁰ Loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire

²¹ Article R57-9-1 du code de procédure pénale (CPP)

²² Article 9 Loi pénitentiaire du 24 novembre 2009.

²³ Rapport IGAS et IDSJ du IGAS, rapport N°2013-124R/IGSJ N°55-13

²⁴ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale.

pénitentiaires à toutes les Régions sans aucune réserve. Cette loi vient finaliser un transfert de compétence de l'Etat vers les collectivités territoriales et plus particulièrement à l'égard des Régions afin de rapprocher au plus près les populations des décisions législatives avec ces institutions décentralisées.

Enfin, la loi NOTRe, loi portant la Nouvelle Organisation Territoriale de la République adoptée le 6 août 2015 faisant passer le nombre de régions métropolitaines de 22 à 13 (dont la Corse) redéfinit les missions des départements et des régions²⁵ et coiffe l'ensemble du dispositif. Cette refonte de la carte des régions s'accompagne d'un mouvement similaire pour les Chambres Régionales et Territoriales de compte²⁶, lesquelles ont pour mission de contrôler l'usage de l'autonomie financière accordée par l'Etat depuis 1983. Pour accompagner cette transition, le législateur a adopté dans la loi de finance de 2015, en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage, hors fiscalité transférée et dépenses fiscales, 3 567,4 M€ en autorisations d'engagements (AE) et 3 668,5 M€ en crédits de paiement (CP)²⁷.

En 2013, avant l'adoption de la loi du 5 mars 2014, l'administration pénitentiaire a consacré 3, 244 millions d'heures de formation (3 244 704 Heures) dont 66% rémunérées, c'est à dire 2,142 millions d'heures soit 4,84 millions d'euros de rémunération au bénéfice des personnes détenues pour l'ensemble des établissements répartis sur le territoire²⁸.

Ces volumes ont concerné 26 661 personnes détenues dont 68% sans qualification qui ont pu valider un diplôme ou un titre professionnel²⁹.

Le transfert de la formation opéré à la charge des régions permet d'unifier ce poste important entre les établissements à gestion publique et ceux à gestion déléguée pour lesquels les coûts d'une heure de formation revenait respectivement à 7,28€ pour les premiers et 17,23€ de l'heure pour les seconds³⁰. La différence pouvant s'expliquer par les différences de prestations.

L'influence du droit européen sur les Etats membres du conseil de l'Europe, et au premier chef les règles pénitentiaires, a permis de développer les actions en faveur des personnes détenues, leur

²⁵ Loi NOTRe du 7 Août 2015 et Décrets du 26 septembre 2016, n°1262 à 1268.

²⁶ CRTC : 13 Chambres Régionales Territoriales des comptes en Métropole et 4 pour les Départements et Territoires d'Outre-Mer.

²⁷ Programme 102 : accès et retour à l'emploi. Programme 103 : Accompagnement des mutations économiques et accès à l'emploi et CAS FNDMA : compte d'affectation spéciale « financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage.

²⁸ Absence de chiffres (nombre d'action, volume horaire, nombre de stagiaires) depuis 2015 au niveau Direction Administration Pénitentiaire.

²⁹ Annexe Plan Loi de finance de 2015 dit « jaune » formation professionnelle

³⁰ Rapport de la cour des comptes de 2006 administration pénitentiaire

niveau scolaire afin de lutter contre l'illettrisme, la formation professionnelle afin de les conduire vers l'apprentissage d'un métier pour les placer sur le retour du marché de l'emploi.

Très longtemps, une dichotomie persistait entre instruction et formation, alors que la première tendait à l'accès aux connaissances par la lecture, le calcul, le développement logique, l'instruction était associée à une finalité large de transmission culturelle et de développement personnel. La formation renvoie davantage à une finalité professionnelle, s'illustrant par un contact physique, un contact manuel entre la prestation à réaliser, la matière et l'apprenant tout en visant le marché de l'emploi. L'évolution technologique a permis de réduire la frontière entre ces deux domaines, l'un et l'autre s'appuyant sur leurs technicités et leurs effets réciproques tout en s'abreuvant mutuellement. Quant à l'éducation, cette notion apporte la confusion entre les deux éléments définit car dans son sens originel elle a vocation à demeurer dans le cercle familial.

A titre de comparaison, les pays voisins dont la loi organique pénitentiaire est plus ancienne comme l'Espagne ou l'Italie³¹, se sont inscrit sur une démarche qualité de la formation professionnelle en répertoriant l'ensemble des cursus de formations disponibles. Ainsi, pour une population pénale d'environ 61835 personnes détenues réparties dans les 98 Centres pénitentiaires³², l'Espagne possède 917 cursus de formation sur l'ensemble de ses structures. En 2013, 18 347 personnes détenues avaient suivi une formation (auxiliaire de vie, cuisinier, permis de conduire,..etc). Le Permis de conduire est une formation professionnelle en Espagne. Le financement global des formations et pour l'emploi en Espagne est en partie assuré par le Fond Social Européen (FSE) à hauteur de 2, 3 milliards d'euros tandis qu'il est de 6 milliards pour la France³³.

Le financement des formations dans les établissements pénitentiaires espagnols repose sur trois axes, le fond social Européen, le financement de l'Etat espagnol et le financement par les Communautés autonomes³⁴.

La France a fait un choix différent en transférant la formation professionnelle de la compétence gouvernementale aux Régions, elle n'assure plus dès lors le financement de ce secteur de manière directe et seule une volonté politique d'appui pour la lutte contre le chômage, ou un plan

³¹La loi Organique Pénitentiaire Espagnole du 26 septembre 1979. Loi pénitentiaire Italienne du 26 juillet 1975 no 354 portant normes sur l'ordonnancement pénitentiaire et sur l'exécution des mesures privant ou limitant la liberté.

³² 163 structures d'accueil et de suivis dont 69 Centres pénitentiaires aux régimes pénitentiaires différents. Rapport annuel 2015.

³³ fse.gouv.fr

³⁴ 17 communautés ou Province autonomes.

de formation des jeunes pourrait permettre un financement supplémentaire de ces actions et programmes. Le FSE peut également être mobilisé par les Régions si elles le souhaitent ; ce n'est pas à ce jour la volonté de certaines Régions (par exemple : Bourgogne Franche-Comté)

Depuis la loi de décentralisation de la formation, l'administration pénitentiaire a perdu une partie de ses budgets consacrés à ce secteur, cependant elle conserve des prérogatives de mise en oeuvre de la politique d'insertion par les actions de formations placées sous le pilotage et sous contrôle des régions par l'intermédiaire du Service Public Régional de Formation (SPRF). Pour l'administration pénitentiaire, la formation professionnelle n'est plus un outil permettant de lutter efficacement contre l'oisiveté ou un outil occupationnel, au même titre que les activités de travail ou les activités socio-éducatives certes, mais un outil avec une vraie plus value intellectuelle permettant une véritable valorisation de l'apprenant pouvant le conduire sur la voie de la désistance³⁵ lorsque d'autres éléments sont réunis.

En effet, l'incarcération comme la transmission des connaissances, existe depuis la nuit des temps, devenue légale peu avant la création des départements, l'enfermement des personnes, a été traversée de 1789³⁶ à nos jours par le courant de pensée des Lumières comme par le courant de pensée des philanthropes permettant de passer de la punition sur le corps à la liberté de choisir ou non la désistance de l'esprit. La formation professionnelle à l'aune de l'accès aux connaissances et à l'apprentissage de compétences, est capitale dans l'insertion ou la réinsertion des « *mis à l'écart, des exclus* » de notre société et a fortiori des personnes détenues « *exclus des exclus* ». Elle est l'un des piliers sur lequel le cercle vertueux de la confiance et de la revalorisation prend naissance, elle ne peut être démembré de l'ensemble des dispositifs de prise en charge des personnes détenues, elle fait partie tonitruante de la politique d'insertion et revêt à ce chef une importance capitale pour l'administration pénitentiaire et pour les régions nouvellement chargées de conduire cette politique dans les établissements pénitentiaires.

Au regard de la loi du 5 mars 2014, des enjeux de cette nouvelle politique d'insertion dans les établissements pénitentiaires, les questions se posent de savoir si les formations professionnelles financées et pilotées par les Conseils Régionaux seront plus efficaces que lorsqu'elles incombaient totalement à l'administration pénitentiaire, les budgets consacrés par les Régions seront-ils ambitieux, les personnes détenues stagiaires bénéficieront-elles d'un

³⁵ Facteurs dynamiques, objectifs et subjectifs, qui renvoient aux ressources dont dispose le délinquant par exemple, son insertion professionnelle ou ses capacités de communication. Conférence de consensus sur la prévention de la récidive, Rapport remis au premier ministre le 23 Février 2013.

³⁶ Article 7 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) des 16 et 24 Août 1789.

service de formation professionnelle qualitatif et quantitatif comparable aux prestations proposées aux publics libres, quel sera le niveau d'exigence des Régions vis à des organismes de formation professionnelle, les actions pourront elles être rémunérées, le temps de formation suivi à l'intérieur des établissements sera-t-il décompté du compte personnel de formation (CPF), le classement sur un poste de travail permettra-t-il à une personne détenue de créditer son compte personnel de formation.....?

Le Conseil Régional est un organe démocratique qui regroupe toutes sortes de sensibilités politiques lesquelles peuvent venir bousculer les orientations de la politique d'insertion et de la formation professionnelle voire les remettre en cause. Le transfert des moyens et le co-pilotage de la formation professionnelle aux Régions conduit ces collectivités territoriales à participer aux missions de l'administration pénitentiaire, nonobstant la garde par l'occupation des personnes détenues, l'insertion ou la réinsertion ainsi que la lutte contre la récidive.

C'est un véritable défi, un enjeux majeur à l'aune de ses nouveaux partenaires pour l'administration pénitentiaire, cependant comme il a été mentionné plus haut, la loi de décentralisation ne distingue pas les personnes relevant du droit commun de celles relevant, eu égard à leur nature, des publics spécifiques, les handicapés et les personnes détenues. Notre étude ne traitera que de la formation professionnelle pour les personnes détenues dans les établissements pénitentiaires. Dès lors, tout en prenant en compte les caractéristiques des collectivités territoriales régionales, il apparaît nécessaire de regarder comment l'articulation du droit commun de la formation opère pour ce public spécifique (**Première partie**), d'analyser comment les missions de formation sont choisies, avant de constater quelles sont les conséquences pour l'administration pénitentiaire, d'observer à double titre comment les objectifs de certaines régions ont pu franchir les murs dynamisant peu ou prou la formation professionnelle dans les établissements penitentiaires et de voir comment l'administration pourrait en tirer un bénéfice certain pour la réalisation de ses objectifs (**Seconde Partie**).

PARTIE I

L'articulation du droit commun de la formation professionnelle pour un public spécifique

Les actions de formations professionnelles dans les établissements pénitentiaires ne dépendent plus de services déconcentrés de l'Etat, mais des conseils régionaux. Cette mission relève d'une compétence majeure de l'échelon régional décentralisé, tout en restant sous le contrôle de l'administration pénitentiaire (Chapitre 1). Cette mission de formation des personnes détenues repose sur une multitude d'acteurs coordonnée lors du comité technique local de formation professionnelle et d'insertion professionnelle (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Une mission en lien avec une compétence majeure de l'échelon Régional décentralisé.

La formation s'est régionalisée, elle est passée du pouvoir étatique à un pouvoir régional (section 1) mais elle reste soumise à la volonté politique et a fortiori soumise au vote de l'assemblée régionale. Les actions de formations sont soumises au choix des urnes régionales comme leurs financements et dès l'adoption du plan de formation régionale, l'outil conceptuel et politique de la région, le service public régional de la formation (section 2), passe commande de cette prestation auprès d'organismes publics ou privés en respectant les règles de la commande publique.

Section 1 - La décentralisation de la formation professionnelle.

La loi de décentralisation du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à emploi et à la démocratie sociale a placée la formation au plus près des publics, tout en la faisant circuler au coeur d'un pouvoir décentralisé (I) qui bénéficie du transfert des compétences et des moyens jusque là dévolue à l'Etat. En prenant appui sur le financement voté par l'Assemblée Régionale délibérante, la mise en oeuvre du plan régional de la formation professionnelle incombe au Service public régional de la formation, l'un des bâtisseurs de ce programme adopté (II).

I La formation professionnelle au coeur du pouvoir décentralisé.

Le vote d'un budget adapté permet de financer des actions de formation choisies, mais le plan régional de la formation reste entre les mains d'un pouvoir décentralisé lequel limite peu ou prou la formation des publics placés sous main de justice (A).

Les éléments substantiels de la formation transférés au coeur du pouvoir décentralisé, portent essentiellement sur les compétences et sur les moyens qui étaient mis en oeuvre antérieurement par

le pouvoir étatique. Dès lors, il est utile de comparer, les budgets alloués par l'Etat précédemment et le financement consacré par les régions à la formation à présent et de tenter d'en définir les limites (B).

A- La formation professionnelle des personnes détenues entre les mains d'un pouvoir décentralisé.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale opère le transfert de compétence de l'Etat aux Régions pour la formation ce qui implique que le Conseil Régional, organe délibérant de la Région, devient compétent pour définir la politique de la formation, mais aussi les financements qui l'accompagnent³⁷. Antérieurement, l'Etat versait à la direction de l'Administration pénitentiaire une enveloppe globale, laquelle était répartie dans les services déconcentrés, dans les Directions Interrégionales des Services Pénitentiaires³⁸. Les Directions Régionales des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE) complétait le dispositif financier, complété par du Fond Social Européen le cas échéant. Les élus³⁹ choisis selon leur sensibilité politique, de gauche, du centre ou de droite, ou des extrêmes, votent démocratiquement selon leur opinion propre, leur opinion politique, en premier lieu pour choisir le président et les vices présidents qui formeront la commission permanente⁴⁰. Le président est l'organe exécutif du Conseil Régional, il est l'ordonnateur des dépenses. Depuis la Loi NOTRe du 6 août 2015, le nombre de conseillers est passé de 1900 à 1808⁴¹. Le vote du budget est toujours précédé d'un débat d'orientation budgétaire dans les dix semaines précédentes. De même, le Conseil Economique Social et Environnemental (CESER) doit être saisi pour donner son avis sur les orientations générales du projet de la Région. Le CESER est un organe purement consultatif de la Région, composé de 4 collèges, les entreprises et activités non salariées (exemple le MEDEF⁴²), les représentants des organisations syndicales, les organisations qui participent à la vie de la région, les personnes qualifiées en raison de leur profession ou activité. Dès lors, au regard de la composition de la Région de nombreuses sensibilité politique, humaine, sont réunies pour définir une politique commune à la formation professionnelle. Cette définition de

³⁷ Article L6121-2 du code du travail : « Elle (la Région) finance et organise la formation professionnelle des personnes placées sous-main de justice ».

³⁸ exemple : Jaune budgétaire Formation professionnelle 2013 : 66 millions d'euros.

³⁹ Conseillers Régionaux élus pour 6 ans, au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle et avantage à la liste qui obtient la majorité absolue au premier tour ou arrive en tête au second tour.

⁴⁰ Commission permanente : 1 président et 4 à 15 vices présidents

⁴¹ (Chiffre hors Départements et Régions Outre Mer. DROM) 83 conseillers pour la Région Bretagne (au plus bas), 209 conseillers pour la Région Ile de France (au plus haut).

⁴² MEDEF : organisation patronale Mouvement des entreprises de France

la politique a lieu dans les urnes avec le risque de voir basculer le désidérata de la majorité dire oui ou non à des actions de formation dont l'enjeu dans les établissements est fort en terme de mission du service public⁴³. Le budget présenté par le Président du Conseil Régional est voté par le Conseil Régional courant avril de chaque année de manière générale, comme toute collectivité territoriale, la Région⁴⁴ s'administre librement.⁴⁵ L'acceptation du budget par le vote des conseillers permettra au service chargé de piloter les formations pour les personnes détenues, de préparer la mise en oeuvre des actions qui seront choisies. Enfin, un budget supplémentaire peut faire l'objet d'un vote en cours d'année, en cours d'exercice au même titre que les décisions modificatrices. Plusieurs principes s'appliquent au budget régional pour la formation, celui d'annuité (même si la pluriannualité est autorisée), d'unité (un seul document), d'universalité, de spécialité, d'équilibre et de sincérité.

B- Un transfert de compétence et de moyen de la formation professionnelle discuté.

Le transfert de compétence et des moyens consacrés à la formation a été fortement critiqué dans les Régions. En effet, on peut constater sur le jaune budgétaire⁴⁶ de la formation professionnelle de 2017 (chiffre personnes placées sous main de justice 2014) et sur le même document de 2018 (chiffre des personnes placées sous main de justice 2015) une baisse importante du financement étatique et son désengagement quasi complet. Cette Loi a été abrupte et violente pour les Régions et elle a poussé certaines d'entre elles à anticiper en se rapprochant très tôt de l'administration pénitentiaire afin de pouvoir s'adapter pour le 1er Janvier 2015 date de la transition effective. L'année 2015 à 2016 fut une année de transition, une année blanche lors de laquelle les Régions ont observé, elles ont évalué le degré de maturité et d'investissement de l'administration pénitentiaire. Certains établissements pénitentiaires à gestion publique ont été accompagné par certaines Régions bienveillantes et pour lesquelles la formation des personnes détenues était aussi (voir plus parfois) importante que la formation des jeunes ou des demandeurs d'emploi. L'administration pénitentiaire et les Régions se sont apprivoisées dans le meilleur des cas apprenant à se connaître. Certaines Régions ont rejeté le choix du parlement de confier aux Régions la formation des personnes détenues en adoptant des positions belliqueuses non pas vis à vis de

⁴³ Article 3 de la Loi du 24 Novembre 2009, le service public pénitentiaire est assuré par l'administration pénitentiaire sous l'autorité du garde des sceaux, ministre de la justice, avec le concours des autres services de l'Etat, des collectivités territoriales, des associations et d'autres personnes publiques ou privées.

⁴⁴ La Région est composée du Conseil Régional et du Conseil Economique Environnemental et Social.

⁴⁵ Réforme constitutionnelle du 28 mars 2003, article 72 de la Constitution : « Dans les conditions prévues par la loi, les collectivités territoriales s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences ».

⁴⁶ Jaune budgétaire : document annexé au Projet de Loi de Finance de 2017 Evolution 2013/2014 : **-6,2 Millions d'€uros**. Jaune budgétaire 2018 Evolution 2014/2015 : **-77,4 Millions d'€uros**.

l'administration pénitentiaire mais de « l'ancienne équipe », de l'ancienne commission exécutive qui avait fait le choix de poursuivre les actions de formations en faveur des détenus en se fondant sur le non respect des procédures d'achat de ces actions⁴⁷ ou pour des raisons purement politiciennes. L'année 2016 a été marquée par ces difficultés en région parisienne. L'écueil de la loi du 5 mars 2014, de la décentralisation de la formation s'est placé sur ce point, en laissant par des truchements la possibilité de faire obstacle à une mission de service publique capitale dans la prise en charge des publics confiés à l'administration pénitentiaire. Cette situation née d'une décision purement politique n'est pas isolée et elle n'est pas la seule dont l'administration pénitentiaire a du faire face. En effet, en 2018, la Région Provence Alpes Côte d'Azur ⁴⁸n'a pas de formation professionnelle ni pour les Centres de Formation des Apprentis (CFA) ni pour les personnes détenues dans des établissements à gestion publique ou à gestion mixte, les signes étaient apparus depuis 2016 et 2017 avec des baisses successives de plus 15% chaque année⁴⁹. La maîtrise, le pilotage de la formation professionnelle est placé dans les mains toutes puissantes des Régions qui peuvent par opposition au gouvernement exercer un moyen de pression sur l'électorat, les personnes détenues votent très très peu et représentent une attraction électorale très faible⁵⁰.

Le 6 mars 2018 lors sa présence à l'ENAP, lors de son discours le Président de la République lui-même indiquait : « *La formation doit également être offerte aux condamnés qui ne peuvent pas être laissés à l'écart des dispositifs de droit commun. Il y a, sur ce sujet, une vraie responsabilité des régions. Monsieur le vice-président le sait, il y a ici région engagée sur ce sujet, mais il y a des régions qui ont décidé parfois, pour faire des économies, de se désengager des structures d'accès au droit, d'abandonner le financement de ces mesures pourtant indispensable et d'oublier ce que la loi leur fait confiée comme mission. Je le regrette profondément et je pense que c'est là une profonde erreur* »⁵¹.

II Une commande publique décentralisée de la formation professionnelle.

L'argent public collecté par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) permet le financement des formations de droit commun mais il ne permet pas le financement des formations

⁴⁷ L'express « 500 détenus privés de formations en Ile-de-France » en 2016. <https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherv/2016/02/19/500-detenus-prives-de-formations-en-ile-de-france-un-message-de-valerie-pecresse-a-l-opinion-mais-aussi-a-francois-hollande>

⁴⁸ « je ne serai pas le tiroir caisse de l'Etat » https://lentreprise.lexpress.fr/actualites/1/actualites/reforme-de-l-apprentissage-muselier-suspend-le-financement-des-centres-de-formation-en-paca_1998328.html
120 Millions d'euros de projet de formation bloqué.

⁴⁹ <https://blogs.mediapart.fr/observatoire-international-des-prisons-section-francaise/blog/130318/prisons-couacs-en-serie-dans-la-regionalisation-de-la>

⁵⁰ Par correspondance uniquement

⁵¹ Discours du Président de la République le 6 mars 2018 à l'ENAP sur le sens et l'efficacité de la peine.

des personnes placées sous main de justice. Le financement des formations des personnes détenues pris en charge par les Régions respecte les règles des marchés et de la concurrence (A) et c'est la raison pour laquelle la formation est soumise à un contrôle étroit (B).

A- un financement noyé dans la masse mais respectueux des règles de la concurrence.

Le financement des actions de formation professionnelle est assuré par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés⁵² pour la formation des salariés et le financement des CFA pas pour les demandeurs d'emploi ou pour les publics spécifiques dont dépendent les personnes détenues.

Les recettes de la Région sont éparpillées et sont composées de recettes sans pouvoir de décision⁵³, de recettes figées⁵⁴ et de la fiscalité issue d'un pouvoir de décision du Conseil Régional.⁵⁵

Le financement de l'Etat avant la loi de décentralisation de la formation prévoyait une enveloppe globale pour les personnes placées sous-main de justice d'un montant de 62 Millions d'euros. La décentralisation a posé un voile sur les financements, même pour les régions qui acceptent de financer les actions de formation au sein des établissements pénitentiaires, les chiffres des montants alloués restent peu ou prou divulgués, ils ne sont pas affichés clairement, sauf exception de certaines régions qui démontrent aux yeux des citoyens leur volonté de pérenniser les dispositifs de formation. La formation professionnelle des personnes détenues ne permet pas la collecte de voie électorale.

En somme, certaines régions acceptent volontiers en toute transparence de donner leurs chiffres ou de les communiquer via leur plate forme régionale, elles sont cependant peu nombreuses.⁵⁶

Cette absence de transparence est révélatrice d'un trouble, d'un écueil de cette loi de décentralisation.

Cependant, les régions ont l'obligation lorsqu'elles achètent des actions de formation de faire preuve de transparence et de respecter les règles du marché et notamment celle de la concurrence⁵⁷.

En effet, depuis 2016⁵⁸ la formation relève d'un régime de passation des marchés publics adaptés

⁵² Le projet de réforme 2018 prévoit collecte de la taxe d'apprentissage par l'URSSAF. Collecte Taxe voir annexes.

⁵³ Cotisations sur la valeur ajoutée des entreprises, impositions forfaitaires de réseau ferroviaire des voyageurs, taxe intérieure consommation de produit énergétique (TICPE), financement de l'apprentissage par une partie de la Taxe d'apprentissage et une partie la TICPE.

⁵⁴ Fonds national de garantie individuelle des ressources, la TVA et la TICPE issu de la vente de carburants sur la région.

⁵⁵ Cartes grises, Dotations de décentralisations, Dotation régionale de compensation de la Taxe Professionnelle, Dotation pour transfert de compensation d'exonération, Fonds Européen, recettes diverses

⁵⁶ Bourgogne Franche Comté, Normandie, Auvergne Rhône Alpes.

⁵⁷ Article 86 du traité CE §2-Article 42 du Traité de fonctionnement de l'union Européenne (TFUE)

⁵⁸ Décret N°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, articles 27, 34, 58.

qui permet quelque soit la valeur estimée des besoins de déterminer pour le pouvoir adjudicateur⁵⁹, ergo la région, les modalités dans le respect des principes de liberté d'accès à la commande publique⁶⁰, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures⁶¹.

Ces principes permettent d'assurer l'efficacité de la commande publique des actions de formation et de la bonne utilisation des deniers publics. Sur ce point, cette capacité de déterminer aux plus près les besoins⁶² de la commande publique pour les actions de formation dans les établissements pénitentiaires permet aux régions d'avoir une vision ajustée au besoin au regard de leur bassin d'emploi, c'est leur point fort. Et c'est sur celui-ci que la politique pénale d'insertion ou de réinsertion doit s'appuyer.

B-La formation professionnelle soumise à un contrôle étroit.

Les deniers publics font l'objet d'un contrôle étroit par les différents organes et institutions de contrôle. En effet, à l'issue du vote du budget par le Conseil Régional, les documents budgétaires, sous la responsabilité du président de région, sont transmis au représentant de l'état, le préfet, dans le délai de 15 jours à partir du 15 avril de chaque année. A défaut de transmission des documents budgétaires avant le terme prévu le préfet saisit la chambre régionale des Comptes⁶³. Le préfet est seul habilité, dans les cas prévus par le Code Général des Collectivités Territoriales et après avis de la Chambre Régionale des Comptes (CRC), à réformer les documents budgétaires dans le cadre de son pouvoir de substitution qui lui permet de régler d'office et de rendre exécutoire le budget d'une collectivité.

Le préfet intervient dans 6 possibilités, la non adoption du budget dans les délais légaux, lorsqu'il constate une absence d'équilibre budgétaire ou un déficit du compte administratif égal ou supérieur à 5% des recettes de fonctionnement, lorsque l'assemblée délibérante rejette l'adoption du compte administratif, lorsqu'un paiement n'a pas été effectué et enfin lorsqu'une dépense obligatoire n'est pas inscrite sur le budget alors qu'elle est prévue par la loi.

Ce dernier point retient notre attention. En effet, l'article L6121-2 du code du travail dispose que la région organise et finance la formation des personnes placées sous main de justice et une convention conclue avec l'Etat précise les conditions de fonctionnement du Service Public Régional

⁵⁹ Désigne tous les acheteurs publics ou privés

⁶⁰ Montant maximum dans le cadre d'une procédure adapté : 209 000 Euros HT.

⁶¹ Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les seuils d'application pour les procédures de passation des marchés et le Décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics.

⁶² Selon l'avis relatif au seuils de procédure et à la liste des autorités publiques en droit de la commande publique. JORF n°00074 du 27 mars 2016.

⁶³ Articles L. 1612-1 à L. 1612-20 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT)

de la Formation au sein des établissements pénitentiaires⁶⁴. En outre, le préfet, représentant de l'état peut contraindre la région à inscrire une dépense obligatoire à son budget (primitif, supplémentaire ou décision modificative) ce qui nous laisse fortement penser qu'il pourrait intervenir lors du contrôle du budget et inciter fortement la région à conventionnaliser avec les Directions Interrégionales des Services Pénitentiaires (DISP) pour la formation des personnes placées sous main de justice.

Les Chambres Régionales et Territoriales des Comptes (CRTC) exercent le contrôle des actes budgétaires de la région et elles jugent au besoin les comptables publics tandis que la Cour de discipline budgétaire et financière est chargée de réprimer les infractions commises en matière de finances publiques par les fonctionnaires civils et militaires, les ordonnateurs, les gestionnaires des organismes et collectivités soumis au contrôle de la Cour des comptes. La régions et ses comptables n'échappent pas à ses règles du contrôle de l'argent public.⁶⁵

Enfin, le financement de la formation est soumis au contrôle de l'administration pénitentiaire au regard d'un contrôle présence/paiement du salaire perçu par le stagiaire placé sous main de justice et a fortiori dans les établissements pénitentiaires. Ce contrôle étroit des deniers publics pour la formation en établissements pénitentiaires, nonobstant son caractère constitutionnel, nous rapproche davantage du droit commun, chassant d'un revers de la main l'idée d'un versement de salaire aux personnes détenues stagiaires trop facilement acquis à titre occupationnel.

Pour conclure, dans le cadre de la désignation des organismes de formation retenus à l'issue de la procédure de marché public, l'usage des voies de recours par les candidats évincés ne sont pas utilisées. Ainsi, le contentieux, devant les juridictions administratives, dans le cadre de ces marchés publics est inexistant. En outre, si le référé pré contractuel⁶⁶ et contractuel⁶⁷ pourraient être utilisés par le ou les candidats évincés, dans le secteur de la formation il n'est pas de coutume pour les organismes de formation d'utiliser ces voies de recours, la crainte d'un nouveau rejet de candidature sur un nouveau marché est particulièrement forte.

Section 2 - Le Service Public Régional de la Formation Professionnelle.

Le service public régional de la formation (SPRF) est un service d'intérêt économique général (SIEG) uniquement pour la partie par laquelle il dispense des formations s'inscrivant dans

⁶⁴ Article L6121-2 4° du code du travail

⁶⁵ Article 15 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1798.

⁶⁶ Article L551-1 du code de justice administrative, en cas de manquement aux obligations de publicité et de mise en concurrence auxquelles est soumise la passation de certains contrats. Voie ouverte avant la conclusion définitive du contrat.

⁶⁷ Article L551-13 à L551-23 du code de justice administrative permettant d'obtenir du juge des référés qu'il prononce la nullité du contrat lorsqu'aucune des mesures de publicité requises pour la passation n'a été prise ou lorsque la publicité attachée à ce contrat a été omise.

le cadre d'obligations du service publique, et notamment à travers le Dispositif Amont de la Qualification (DAQ)⁶⁸. Il a pour vocation d'organiser, de coordonner et de mettre en oeuvre le plan régional de formation. A ce titre, la Région entretient des relations conventionnelles avec son partenaire, l'administration pénitentiaire, mais aussi avec l'ensemble des organismes de formation, publics ou privés, qui dispensent les actions (I). Ce partenariat multiple conduit naturellement la Région à avoir un rôle actif dans le pilotage et la coordination des actions de la formation dans les établissements pénitentiaires de l'administration pénitentiaire mais aussi de soutenir les actions qu'il porte devant les instances régionales (II).

I-Des relations conventionnelles avec différents partenaires.

Pour exercer les compétences qui leur sont dévolues, les régions établissent des relations conventionnelles avec les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire (A) mais aussi avec les organismes de formations (B) de droit privé ou de droit public.

A-Une relation conventionnelle avec l'administration pénitentiaire

Depuis la Loi du 5 mars 2014 chaque région est tenue de conventionnaliser avec les DISP de son ressort. En effet, une DISP peut avoir pour partenaire une ou plusieurs régions selon sa cartographie⁶⁹, elles ont alors plusieurs partenaires ce qui n'a pas pour effet de réduire les complexités et les difficultés lorsque l'une ou l'autre région est réticente au pilotage et au financement des actions de formation. Selon les régions concernées, se sont parfois, des établissements pour peine orientés sur l'insertion et la réinsertion qui se trouvent amputés de formation faute de financement. Les conventions passées entre deux fonctions publiques différentes sont, généralement, tri-annuelles. Cette convention de partenariat est la colonne vertébrale de la formation dans les établissements pénitentiaires, elle est la combinaison de la loi du 5 mars 2014 relative à la décentralisation de la formation et celle de la loi du 24 novembre 2009 dite « loi pénitentiaire ». La convention de partenariat permet de mettre en cohérence les objectifs fixés par la loi pénitentiaire⁷⁰ avec les modalités d'organisation et de fonctionnement du Service Public Régional de Formation au sein des établissements pénitentiaires, de définir les orientations générales de la politique de la formation des personnes détenues et de développer des outils de collaboration entre ces deux fonctions publiques. Dans sa structure, la convention de partenariat

⁶⁸ Parcours de formation sécurisé et individualisé, organisé en plusieurs étapes en vue d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle.

⁶⁹ DISP de Rennes : 3 régions administratives, DISP de Dijon : 2 régions administratives

⁷⁰ Loi pénitentiaire 2009-1436 du 24 novembre 2009.

définit les publics et les sites concernés⁷¹, les dispositifs de formations éligibles⁷² en tenant compte de l'hétérogénéité des publics et de leurs besoins, elle fixe les obligations de l'administration pénitentiaire en matière de lieux, de volume horaire, de modalités de contrôle et de suivi des actions, elle désigne les interlocuteurs privilégiés de la région et de la DISP. De même, elle crée un organe de pilotage et de contrôle qui évalue, analyse, propose et construit un plan local de formation.

La convention de partenariat fixe la procédure de classement, la prise en compte du parcours d'exécution de peine dans la mise en oeuvre des actions de formation en milieu pénitentiaire et la construction du parcours de réinsertion professionnelle en garantissant un égal accès à l'ensemble des dispositifs de formation financés et mis en oeuvre par la région à l'ensemble des personnes placées sous main de justice.

Par ailleurs, la convention de partenariat détermine les ressources nécessaires à la mise en oeuvre du dispositif de formation, elle fixe les répartitions de charge financière. La région prend en charge les dépenses de fonctionnement et la rémunération des stagiaires, les biens immobiliers restent à la charge de l'administration pénitentiaire. Seuls les gros matériels et installations, considérés comme des immeubles par destination nécessaires à la mise en oeuvre des actions de formation peuvent faire l'objet d'une concertation entre l'administration et les régions.

Enfin, la convention de partenariat peut contenir une clause de communication et une clause d'arrangement amiable, permettant de favoriser tout échange entre les contractants avant la saisine du Tribunal administratif en cas de litige. Sur le plan national, une convention nationale est en cours de rédaction entre la direction de l'administration pénitentiaire et l'association des Régions de France dont l'objectif est de clarifier le rôle de chacun, notamment sur les achats de matériel et maintenance liés aux formations.

B-Une relation contractuelle avec les organismes de formations et participative de l'éducation nationale.

La formation professionnelle est aussi une activité marchande. Le marché de la formation compte environ 87 000 organismes de formation privés ou publics réalisant un chiffre d'affaire de 15 Milliards d'euros⁷³. Cette manne financière importante qui s'est développée avec la loi du 24

⁷¹ Depuis 1er Janvier 2018 tous les établissements sont visés, il n'y a plus de distinction, pour la formation professionnelle, entre les établissements en régie ou en gestion déléguée.

⁷² Formations conformes à l'article L6311-1 du code du travail : insertion, réinsertion et retour à l'emploi.

⁷³ Data.Gouv 17 novembre 2016.

Novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie⁷⁴ a permis un développement conséquent de la demande de formation, ergo des organismes de formation. L'ouverture à la concurrence a brisé plus ou moins la position monopolistique de l'Agence de Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) qui reste en haut de l'affiche avec un chiffre d'affaire avoisinant les 750 Millions d'euros €⁷⁵. La loi de décentralisation de la formation professionnelle du 5 mars 2014 permettait aux régions de récupérer les biens immobiliers de l'AFPA avant la loi du 17 août 2015 relative à l'emploi et au dialogue social qui a permis à cet organisme de formation de devenir un Etablissement Public Industriel et Commercial (EPIC). Seule la région Bourgogne Franche Comté a accepté⁷⁶ et s'est vu transférer les centres AFPA de VESOUL et de LONS le SAUNIER, c'est la seule région de France à s'être investit dans ce projet⁷⁷. Ces organismes de formation publics ou privés postulent sur les marchés publics à présent dématérialisée sur les plates formes internet des régions. Un cahier des clauses administratives particulières et un cahier des clauses techniques particulières fixent les obligations auxquelles les candidats ont adhéré au moment du dépôt de l'offre. Le candidat retenu par la région et qui remporte le marché signe la convention de formation ⁷⁸ laquelle détermine l'ensemble des modalités de leur relation contractuelle.

Aujourd'hui de plus en plus, dans un souci budgétaire mais aussi de recherche d'implication de l'ensemble des acteurs professionnels gravitant autour de la personne détenue, l'éducation nationale au sein des établissements pénitentiaires, les Unités Locale d'Enseignement (ULE), sont sollicités par les régions afin de dispenser des cours théoriques aux stagiaires de la formation professionnelle. Si cela permet aux enseignants des prisons, qui sont rompu à la population pénale, de participer non plus seulement à l'enseignement mais à l'apprentissage en rapprochant l'enseignement théorique de l'enseignement pratique, il peut être parfois constaté, selon les régions, une réticence de l'éducation nationale qui constate un empiètement pédagogique par certaines actions de formations sur ses prérogatives propres⁷⁹.

⁷⁴ Loi N°2009-1437 du 24 Novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁷⁵ Les échos

⁷⁶ Arrêté du 27 décembre 2016 relatif aux projets de site préalables au transfert de propriété de l'Etat à titre gratuit aux régions d'un ou de plusieurs immeubles utilisés par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

⁷⁷ caisse des dépôts des territoires : AFPA VESOUL 960 000 d'euros, AFPA LONS LE SAUNIE : 1,7 Millions d'euros.

⁷⁸ Articles L. 6353-1 et L. 6353-2 du Code du travail

⁷⁹ Formation CLEA voir infra page 27

II-La collaboration active du Service public régional de la formation professionnelle à la mission d'insertion et de réinsertion.

Le SPRF à travers la mission qui lui incombe, notamment l'ingénierie de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires est conduit à construire le plan régional de formation pour les établissements pénitentiaires de son ressort (A). Dès lors, il devient le porteur de sa construction devant les instances régionales avant de le coordonner et de le piloter ou le co piloter dans les établissements pénitentiaires (B).

A-La construction du plan régional de formation pour les établissements pénitentiaires.

Le plan de formation pour chaque établissement pénitentiaire est défini par le SPRF en lien avec les membres de l'administration pénitentiaire, plus particulièrement au regard de l'établissement dans lequel les actions de formation vont avoir lieu. En effet, le plan régional de formation pour les établissements va être composé de différentes actions qui pourront être reproduites dans un établissement ou non selon la structure même de celui-ci. Ainsi, le plan de formation pour une maison centrale sera différent de celui d'un centre de détention ou d'une maison d'arrêt⁸⁰, tandis que pour les établissements pour peine les formations porteront sur des titres professionnels ou des diplômes complets, en maison d'arrêt le temps d'incarcération permettra tout au plus un ou deux certificats de compétences professionnelles⁸¹. Cela implique une bonne connaissance des établissements pénitentiaires du territoire de la région par le SPRF afin de connaître la possibilité ou non de réaliser tel type de formation plutôt qu'un autre. En outre, le SPRF doit connaître la structure de l'établissement et son potentiel dans la mise en oeuvre d'une formation, l'existence ou non d'une salle pour dispenser la théorie, mais aussi l'existence d'un plateau technique par exemple⁸².

Ce choix permet, pour le service public régional de la formation, de déterminer et d'énumérer le nombre et le type d'actions de formation qui devront être achetées par la Région aux organismes de formation par la procédure des marchés adaptés. Si la multiplication d'une action peut être possible d'un centre de détention à une maison d'arrêt, ces actions de formation portent essentiellement sur la remise à niveau des stagiaires ou par une action de formation nécessitant peu de matériel et d'espace. Le plan de formation pour les établissements du ressort régional est construit à partir du

⁸⁰ Voir annexes Catalogue National des formations professionnelles dans les établissements pénitentiaires.

⁸¹ Un titre professionnel peut être sectionné en plusieurs certificats de compétences professionnelles.

⁸² Voir annexes sur le manque de surface soulevé par Madame C.n, responsable des dispositifs de formation et d'orientation professionnelle en DISP.

mois de juin dans l'ensemble des établissements. Ce plan régional est la somme de l'ensemble de tous les plans de formation des établissements de la DISP qui ont été déterminés lors des Comités Techniques Locaux d'Insertion et de Formation Professionnelle (CTLFIP) au cours du mois juin et qui sera présenté, action de formation par action de formation, lors du dernier trimestre en commission d'appel d'offres (CAO). Le SPRF, explique et justifie les choix qu'il fait devant cette commission au regard des contraintes et des avantages qu'offrent les établissements pénitentiaires, il propose à la commission de retenir telle ou telle action de formation en argumentant. Les membres du SPRF qui oeuvrent pour les actions de formation dans les établissements pénitentiaires doivent être convaincus des bienfaits des formations qu'ils proposent.

B- Le pilotage et la coordination active de l'ensemble du Plan Régional de Formation dans les établissements pénitentiaires.

Lors du transfert de la formation, les biens immeubles, les lieux dans lesquels les formations se déroulaient n'ont pas été transmis aux régions, ces espaces et ces murs appartiennent et restent à la charge de l'administration pénitentiaire ou de son prestataire privé dans les établissements en gestion déléguée⁸³. Cela a conduit les régions à faire procéder à des inventaires complets des matériels, des matériaux, des outils et des espaces sur lesquels les actions pouvaient être pérennisées lors de la phase de transition. Ainsi, dès les premières offres faites au public de postuler sur les actions de formation dans les établissements pénitentiaires, ceux ci ont « ouvert leurs portes » aux organismes de formation dans le cadre des marchés, afin qu'ils puissent, de manière objective, évaluer leur adaptabilité aux lieux, mais surtout aux contraintes liées à l'enfermement, à la promiscuité.

Les visites des établissements pénitentiaires par les organismes dans le cadre des offres de marché public sont une obligation, une condition fondamentale.

Les régions ont été moteur de cette ouverture, ouverture du marché de la formation, ouverture à la concurrence, à l'ouverture de la prison à d'autres organismes de formation. La concurrence développée par les régions a permis un renouvellement des organismes de formation intervenants dans les établissements. Elles ont contribué, à instaurer de nouvelles procédures, beaucoup plus claires dans le cadre de l'organisation des actions de formation au regard des calendriers, de l'entrée de matériels, de la sélection et du suivi des candidats, du rôle et du positionnement du formateur ou de la formatrice. En somme, le pilotage et la coordination du plan régional a conduit les

⁸³ Loi du 22 juin 1987 relative au service pénitentiaire.

Responsables Locaux de la Formation Professionnelle (RLFP)⁸⁴, qui sont des acteurs primordiaux de la formation des personnes détenues, à faciliter l'immersion dans le monde de la prison de nouveaux intervenants, en premier lieu les membres du SPRF, en second lieu les formateurs des organismes de formation. Cette entrée dans le monde carcéral requiert une connaissance minimale qui est, selon les établissements, transmise au cours d'une journée⁸⁵ de formation spécifiquement développée pour les organismes de formation, mais aussi pour les membres du SPRF qui souhaitent pousser plus loin leur connaissance de la prison.

Le pilotage et la coordination s'effectuent à deux têtes, la région et l'administration pénitentiaire, chacune de ces deux organisations possédant une expertise propre, la région à la formation professionnelle, l'administration à la gestion des personnes détenues. La rencontre de ces deux intervenants différents se complète pour donner un ensemble homogène lorsque les objectifs sont clairement définis. Le choix du calendrier, de la répartition des actions de formation est alors déterminé, négocié et fixé par le Comité Technique Local et d'Insertion Professionnelle (CTLFIP).

Chapitre 2 : Le Comité Technique Local de Formation (et d'insertion) Professionnelle, un organe pour la coordination d'un partenariat multiple au sein même de l'établissement.

Le Comité Technique Local de Formation (et d'insertion) Professionnelle (CTLFIP) est un organe multi-catégoriel, satellite du service public régional de la formation, il se réunit une à plusieurs fois au cours de l'année au sein même de l'établissement pénitentiaire afin de déterminer les objectifs visés par les actions de formation qui seraient retenues au regard du bilan des actions passées. La certification ou la qualification professionnelle sont des objectifs consacrés (Section 1) par le SPRF et préférés par les membres du CTLFIP. In fine, l'objectif principal des membres et plus particulièrement au premier chef, le conseil régional, est le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui en ont été écartées (Section 2).

Section 1 - Des objectifs consacrés : la certification et la qualification professionnelle

I-Evaluation des besoins et proposition d'un plan d'action.

Afin d'évaluer les besoins et proposer un plan d'action cohérent, l'ensemble des participants au Comité Technique Local de Formation et d'Insertion Professionnelle (CTLFIP) vont faire une analyse des besoins (A), c'est à dire qu'après avoir tiré les conséquences du bilan des formations en

⁸⁴ RLFP : personne désignée au sein de l'établissement pénitentiaire pour organiser la formation professionnelle des personnes détenues. Le RLFP peut être un Conseiller Pénitentiaire d'insertion et de Probation, comme il peut être un officier pénitentiaire ou un gradé.

⁸⁵ Dispositif de formation développé à la Maison d'arrêt de Dijon pour préparer les formateurs aux diverses situations auxquelles ils pourraient être confrontés : personne détenue menaçante, oppressante, ou bien qui tente d'obtenir un avantage quelconque.

cours ou passées et avoir pris en compte les besoins en main d'œuvre d'une part au niveau national et d'autre part au niveau local, le CTLFIP va devoir choisir les actions de formation de demain en cohérence avec le public visé (B).

A-Une analyse protéiforme des besoins.

Le plan d'action, le plan de formation au niveau local est construit dans chaque établissement pénitentiaire lors du CTLFIP. L'ensemble des plans dégagés par les structures d'une DISP constitue le Plan régional de formation pour les personnes placées sous-main de justice, lequel est soutenu, argumenté devant la commission d'appel d'offre par les membres du SPRF comme nous l'avons vu précédemment.

La construction du plan local de formation fait appel à une convocation des membres de droit du CTLFIP. Cet organe de direction est composé du représentant de la région en charge de la formation, du Directeur Fonctionnel des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (DFSPIP) ou son représentant, le responsable de la formation professionnelle de la DISP, le responsable local de la formation professionnelle (RLFP), le responsable de l'unité locale de l'enseignement (ULE), le Conseiller Pôle Emploi Justice (CPEJ), un représentant de la mission locale⁸⁶, un ou des experts ou personnalités extérieures le cas échéant.

Sous la présidence conjointe de la région et du chef d'établissement pénitentiaire, le CTLFIP va faire l'évaluation quantitative et qualitative de la mise en oeuvre du plan local de formation, notamment à partir des bilans présentés par les organismes de formation lesquels sont présents lors de cette instance et du suivi réalisé par le RLFP. L'analyse des besoins sera complétée par les préconisations émises par les organismes de formation, permettant ainsi de placer le CTLFIP en position de déterminer, hors la présence des organismes de formation, un plan d'actions élaboré en fonction des besoins identifiés des publics et des moyens mis à dispositions, en tenant compte des parcours de peine adaptés aux spécificités et aux besoins des publics visés.

Le CTLFIP se tient, à minima une fois par an, avant la fin du premier semestre généralement, laissant ainsi le temps aux membres de la région présents de constituer le plan local, d'établir le contenu de la formation, de déterminer le titre ou la certification professionnelle visée, d'alimenter le cahier des charges, le cahier des clauses techniques particulières.

A la fin du second semestre le CTLFIP se mue en commission d'exécution (COMEX) composée du représentant de la région, du responsable de la formation professionnelle de la DISP, du chef

⁸⁶ Ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 Relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale. Prévu à l'article L5314-1 du code du travail. 438 missions locales sur le territoire.

d'établissement ou de son représentant et du responsable local de la formation professionnelle (RFLP). Cette commission étudie les possibilités de mise à disposition des moyens matériels et humains utiles à l'exécution du plan local de formation, à la régulation des mouvements de la détention, à la gestion des plannings et à la mise à disposition des locaux. Elle permet de créer des conditions optimales de réalisation des actions de formation, d'élaborer et de valider le plan local de formation en s'appuyant sur le plan d'action proposé par le CTLFIP et sur les orientations définies par le comité de pilotage.

B-Des objectifs en cohérence avec le public visé.

La théorie de la pyramide de MASLOW a permis de théoriser la motivation que l'on peut retrouver chez un individu, et pour ce qui nous intéresse la motivation au regard de la formation. Cette théorie⁸⁷ est désacralisée par les formateurs de la formation professionnelle lesquels considèrent que « *tout apprentissage peut prendre sa place n'importe quand à partir du moment où on lui donne du sens* »⁸⁸.

En effet, la formation dans les établissements pénitentiaires doit s'adapter à ce public spécifique, à ce public qui cumule les difficultés socio-professionnelles, cognitives, comportementales addictives et à risques. Dès lors, les objectifs à atteindre doivent placer ce public en situation de réussite lorsque l'assiduité et le sérieux du stagiaire sont présents. En l'occurrence, il est constaté dans les établissements pénitentiaires un faible niveau de qualification professionnelle et l'on rencontre très souvent des niveaux V, V Bis et VI⁸⁹. Le plan de formation professionnelle établi par le CTLFIP doit mettre en adéquation les actions de formation avec le niveau du public concerné. Il faut couler une fondation solide afin d'y élever des murs hauts et solides qui placeront le stagiaire à un niveau professionnel accepté et acceptable par le monde de l'entreprise. Les actions de formation doivent donc permettre d'allier une remise ou une mise à niveau des publics longtemps déscolarisés par une formation théorique ainsi que par une formation pratique qui permet à ces publics dont la concentration est pour eux, parfois, une véritable épreuve, d'évoluer au sein d'un bâtiment ou au sein d'un secteur de formation.

De même, les actions de formation doivent revêtir un caractère utile aux yeux des publics, ainsi lors d'une formation « second oeuvre bâtiment » ou « monteur en isolation thermique et acoustique » il n'est pas rare que le formateur, le RLFP, le conseiller Pôle-Emploi justice, le conseiller de la région

⁸⁷Abraham Maslow, A Theory of human motivation, 1943

⁸⁸ Voir annexe questionnaire réponse, formatrice POINFOR, formation CLEA.

⁸⁹ Niveau V : niveau de formation CAP, BEP ou Brevet des collèges, Niveau V Bis : Formation maximale d'un an après le collège, Niveau VI : pas de formation au delà la scolarité obligatoire.

indique aux stagiaires que ce type de formation pourra servir dans l'avenir à titre professionnel ou à titre particulier. En effet, beaucoup de formations⁹⁰ présentent cet avantage de permettre à la fois de combler un objectif professionnel et à construire un objectif qui peut se rattacher à la vie (future) du stagiaire. Chaque action de formation fait l'objet d'une évaluation, d'un bilan⁹¹ de chaque stagiaire, à mi parcours, en fin de formation et six mois après l'action.

II- La validation et l'exécution du plan local de formation professionnelle.

La validation du plan local de la formation (PLF) des personnes détenues, ne repose pas uniquement sur les choix, sur les orientations décidées lors du comité local de formation professionnelle, mais aussi sur les objectifs que les actions de formations permettent d'atteindre peu ou prou, la certification et la qualification qui sont non seulement une exigence du droit européen (A), mais aussi une reconnaissance et une nécessité du monde de l'entreprise (B) qui au-delà même des diplômes, titres ou certificats, s'attachent de plus en plus aux compétences.

A-Certification et qualification, une exigence du droit européen.

Dans le cadre de la formation *« une priorité doit être donnée aux détenus qui ne savent pas lire ou compter et à ceux qui n'ont pas d'instruction élémentaire ou de formation professionnelle⁹² »*. De même, *« dans la mesure du possible, l'instruction des détenus doit être intégrée au système et de formation professionnelle publique afin que les intéressés puissent poursuivre aisément leur éducation et formation professionnelle après leur sortie⁹³ »*. Les exigences européenne en matière de lutte contre l'illettrisme et de formation proche du milieu ouvert, proche du système de formation public est peu ou prou atteint en parti depuis que les régions sont en charge de la formation des personnes détenues.

En effet, *« la certification est un résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un processus d'éducation et de formation les acquis correspondant à une norme donnée⁹⁴ »*, elle permet d'indiquer aux futurs employeurs ce que leurs détenteurs sont censés être capable de faire, elle peut être une condition à certaine profession réglementée, comme éducateur sportif par exemple.

⁹⁰ Voir Annexes : Catalogue National de formation professionnelle des établissements pour peine.

⁹¹ Pour la région Bourgogne Franche Comté

⁹² Règle Pénitentiaire Européenne 2006 article 28.2

⁹³ Règle Pénitentiaire Européenne 2006 article 28.7

⁹⁴ Définition donnée par la recommandation du Parlement et du Conseil européen du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. (2008/C111/01).

Le choix des régions s'inscrit largement dans le processus de la certification ou de la qualification voulue par l'union européenne et par ses Etats membres afin que les personnes détenues puissent construire un parcours professionnel durable reposant sur leurs acquis. La formation dans les établissements pénitentiaires est alors le tremplin placé par la région et par l'administration pénitentiaire qui permet de sécuriser le parcours professionnel de la personne détenue mais aussi son parcours d'exécution de peine.

Dès lors, l'ensemble des formations proposées dans les établissements pénitentiaires sont soit certifiantes soit qualifiantes, c'est une obligation de la réglementation européenne qui a conduit les acteurs de la formation, notamment les organismes de formation à s'adapter à cette exigence en proposant des formations certifiantes et qualifiantes.

B-Certification et qualification, une compétence nécessaire reconnue par le monde l'entreprise.

Le monde de l'entreprise exige de plus en plus une compétence accrue des salariés. Dès lors, « *La compétence c'est la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques et pour le développement professionnel ou personnel*⁹⁵ ». Le cadre européen des certifications⁹⁶ détermine huit niveaux d'acquis de l'éducation et de formation.

Cependant, il faut distinguer la certification professionnelle, c'est à dire la reconnaissance par une attestation matérialisée, d'une maîtrise professionnelle par une autorité identifiable et le certificat de qualification professionnelle qui est une reconnaissance de capacités par la branche professionnelle concernée.

Depuis quelques années, le monde de l'entreprise s'attache davantage aux compétences, donc à la reconnaissance des capacités. En effet, un programme dit « CLEA » est apparu il y a peu sur le marché de la formation. Ce socle de compétences reconnu par le monde de l'entreprise permet de reconnaître l'expérience et les connaissances de personnes sans certification ou sans diplôme. Ce programme a été créé par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et à la Formation (COPANEF)⁹⁷ et par ses organes régionaux, le Comité Paritaire Interprofessionnel

⁹⁵ Définition donnée par la recommandation du Parlement et du Conseil européen du 22 mai 2017 établissant le cadre Européen des Certifications (CEC) pour l'éducation et la formation professionnelle tout au long de la vie. (2017/C189/03)

⁹⁶ Le Cadre Européen des Certifications (CEC) est un outil créé par l'Union Européenne (UE) afin de favoriser la comparaison des diplômes et des formations entre les Etats membres de l'UE.

⁹⁷ Le Comité Interprofessionnel National pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) est composé de deux membres de chaque organisation syndicale et d'un nombre égal de représentants d'organisation d'employeurs. Le COPANEF est chargé de l'établissement de la liste des formations professionnelles éligibles au Compte personnel de formation (CPF). Créé par le Décret n° 2014-966 du 22 août 2014.

Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF)⁹⁸. Ces comités définissent les orientations politiques des partenaires sociaux en matière de formation et d'emploi et ils établissent la liste des formations qui seront éligibles pour le Compte Personnel de Formation (CPF).

Le monde de l'entreprise s'attache davantage donc à la qualification professionnelle qui est un gage d'employabilité pour les personnes détenues à la recherche d'un emploi, elle permet de donner un aperçu sur la capacité et le potentiel, elle est appréciée parce qu'elle est acquise par une formation ou par un enseignement validé par un diplôme ou un titre professionnel décernée par un organisme de formation.

La formation Cléa⁹⁹ rencontre un succès indéniable auprès des personnes détenues, dans les établissements pour peine, elle permet d'acquérir et de valider sept domaines de compétences ; la communication en français, l'utilisation des règles de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre toute la vie, la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires. Le monde de l'entreprise est friand de cette formation.

Section 2 - Un objectif final : le retour sur le marché de l'emploi

La certification et la qualification sont des clefs parmi d'autres permettant de valoriser le parcours d'un apprenant. La formation conduit naturellement à une adaptation ou à une individualisation de l'apprenant (I) dont les contours dépassent celui de l'administration pénitentiaire et de la Région. Cette individualisation ou adaptation de la formation à l'apprenant doit conduire l'administration et les collectivités territoriales à briser cette « rupture » entre « le dedans » et le « dehors » en construisant un lien solide entre ces deux espaces, ces deux milieux, le milieu fermé et le milieu ouvert (II).

I-Le parcours adapté ou individualisé de l'apprenant.

Le travail multi-partenarial de la formation doit conduire, au travers les différentes actions, les personnes détenues à une valorisation ou à une revalorisation, non seulement de leur savoir, de leurs connaissances techniques, mais aussi de leur savoir être et de leur positionnement professionnel (A). Le parcours de formation doit alors être « calibré » sur le potentiel de la personne

⁹⁸ Le Comité Interprofessionnel Régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF), idem que COPANEF. Créé par le Décret n° 2014-1311 du 31 octobre 2014.

⁹⁹ Cléa est une certification unique interprofessionnelle reconnue au niveau national, elle doit garantir l'acquisition d'un socle de compétences et connaissances commun tous avec un niveau homogène sur tout le territoire national, permet d'acquérir un niveau V bis.

détenue après analyse, mais il doit permettre de connaître in fine le potentiel de ré/employabilité et d'adaptation via le parcours personnalisé à l'insertion professionnelle afin d'orienter au mieux la personne détenue dans son projet (B).

A-Un dispositif de remise à niveau valorisant.

Dans leur parcours de vie, beaucoup de personnes détenues ont été fortement marquées par leurs échecs, scolaire, en premier lieu généralement suivi par un ou plusieurs échecs professionnels, cette spirale dans laquelle ils ont été emporté ou dans laquelle ils se sont parfois jetés, les ont conduits derrière "les hauts murs" des établissements pénitentiaires.

Certains ont quitté l'école très tôt, après leur seize ans sans aucun titre ni diplôme. De ces vécus douloureux, nombreux sont ceux qui se sentent dévalorisés. Dévalorisés aux yeux de la société car pas de travail, dévalorisés car sans diplôme, dévalorisés car sans aucune compétence professionnelle, dévalorisés par leur addiction, dévalorisés par leur enfermement et leur mise à l'écart de la société.

La formation aidée par l'éducation nationale va permettre de prendre en charge les personnes détenues et de créer parmi cette population une émulation, un « bouillon » qui va permettre de revaloriser l'être humain là où elle avait disparue.

Par ailleurs, les personnes détenues « étrangères » dans le cadre de l'apprentissage de la langue française peuvent l'acquérir très rapidement¹⁰⁰ et obtenir, comme il a déjà été dit, un Diplôme d'Initiation à la Langue Française. De même, les cours de remise à niveau dispensés par les ULE permettent de placer les élèves sur la voie de la formation professionnelle, les enseignants les incitant à poursuivre sur cette voie.

En effet, le parcours de la personne détenue, du stagiaire, doit être personnalisé, au même titre que la peine prononcée est individualisée, il revient dès lors aux différentes commissions pluridisciplinaire unique (CPU), aux Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (CPIP), comme à l'officier responsable d'un secteur, de définir ensemble les parcours individualisés pour chaque personne détenue afin de les orienter vers les actions de formation en cohérence avec leur parcours, leur histoire.

En effet, dans le cadre de la formation des personnes détenues femmes, les formations « esthétiques » leur permettent de retrouver une image positive, de se mettre, ou d'apprendre à se mettre en valeur. La formation professionnelle doit être l'instant au cours duquel la valorisation de la personne humaine détenue est à son apogée.

¹⁰⁰ Personne détenue étrangère ayant appris à parler et écrire Français en 6 mois (!)

De même, la moindre petite formation en volume horaire, type HACCP¹⁰¹ pour les auxiliaires, les personnes qui servent les repas, mais aussi ceux qui travaillent en cuisine, d'une durée de 20 heures devient un véritable défi, et engendre un esprit de solidarité entre les stagiaires qui seront soumis à un examen. Cette mise en condition par la formation est riche et valorisant pour le capital humain.

B-Un parcours personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle indispensable de la formation professionnelle.

Certains établissements pénitentiaires encouragent la création et le suivi de véritable parcours à l'intérieur de la formation, avec l'appui de l'ULE, car il faut aller de l'un vers l'autre, orienter et guider la personne détenue et l'inciter à bâtir une solide fondation dans son parcours, avant de conclure par la formation la plus longue et la plus complexe du catalogue de formation de l'établissement. En effet, c'est en créant un parcours de formation proportionnel à la maturité de l'apprenant et dynamique que la formation trouve son sens.

Par exemple, une personne¹⁰² suit une remise à niveau en français et en mathématique avec l'ULE, lorsque les enseignants jugent qu'elle sera capable de suivre une formation, elle pourra suivre une formation bureautique tout en poursuivant les cours de français déjà initiés. A l'issue de cette formation, elle postule pour une formation d'« agent de propreté » en vu de se présenter au certificat de compétence professionnelle (CCP) du premier niveau et/ou du second niveau¹⁰³.

Par ailleurs, le recrutement d'un nombre important de stagiaires doit permettre aux organismes de formation de soumettre les futurs stagiaires à une batterie de tests afin de soumettre à la CPU¹⁰⁴ l'ensemble des candidatures, mais de mettre en exergue ceux qui présentent une appétence et une prédisposition pour la formation choisie.

C'est alors que le Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle¹⁰⁵ mis en place dans certains établissements peut permettre de chapeauter l'ensemble du dispositif de formation et de préparer l'apprenant à construire, clarifier ou faire valider son projet d'insertion professionnelle. Ce programme permet de préparer un projet professionnel et d'aménagement de la

¹⁰¹Formation sur l'Hygiène alimentaire, Hazard Analysis Critical Control Point, Analyse des dangers et des points critiques pour leur maîtrise. Directive 93/43/CEE du Conseil, du 14 juin 1993, relative à l'hygiène des denrées alimentaires. Règlement (CE) n° 178/2002 du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires.

¹⁰² Exemple réel d'une personne détenue « étrangère » ayant suivi chaque étape du parcours jusqu'à obtention d'un Certificat de Compétence Professionnel de niveau 1, le Titre professionnel pouvant être composé de deux ou trois Certificats de compétence professionnelle.

¹⁰³ Le titre professionnel d'agent de propreté est décomposé en certificats de compétence professionnelle (CCP) de niveau 1, 2 et 3. Chaque niveau correspondant à un volume horaire et à des technicités différentes (utilisation d'un mono brosse par exemple)

¹⁰⁴ TA Dijon, 10 avril 2014, n°1202922 : La décision de refus de classer une personne détenue en formation est insusceptible de recours

¹⁰⁵ PPAIP : mobiliser les bénéficiaires sur leur parcours d'insertion professionnelle intra/extra muros, définir un projet réaliste et réalisable, articuler le projet, le définir, le consolider et le sécuriser, élaborer un plan d'action permettant d'atteindre les projets ciblés.

peine, l'apprenant bénéficiant d'une individualisation de son parcours lui permettant d'obtenir des temps individuel et collectif avec un intervenant, des rencontres avec des professionnels, un parcours adapté en fonction de ses besoins, l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable, la réalisation d'un plan d'actions et une orientation sur un emploi ou une formation.

Ces plans ont été mis en oeuvre essentiellement dans les établissements pour peine notamment en Centre de détention.

II-Un lien « dedans-dehors » à reconstruire et à solidifier

Le potentiel de ré employabilité et d'insertion professionnelle des personnes détenues évaluées doit conduire l'ensemble des acteurs de la formation dans les établissements pénitentiaires sous les auspices de la région, et au delà, à construire des procédures actives de retour vers l'emploi et à les formaliser (A). Ces procédures ne doivent pas uniquement reposer sur la compétence de la région, mais elles doivent englober des institutions et des partenaires d'horizons plus proche encore (B).

A-Un processus de liaison à construire et à formaliser.

Les conseillers d'orientation professionnelle des programmes PPAIP doivent être associé au CPU afin qu'ils soient présent et informé dès les prémices de la construction des parcours des personnes détenues. Le parcours d'exécution de la peine et le parcours de formation et d'insertion de la personne détenue doivent être fondu, imbriqué pour ne former qu'un ensemble homogène.

Dès lors, la présence des membres du programme PPAIP au sein des établissements dans les CPU doit être formalisé et conventionné avec la région. Ce programme doit être la courroie de transmission entre les actions de formation et la transposition concrète de celle-ci dans l'insertion dans la société des personnes détenues à travers les aménagement de la peine construit, en ce sens, par le SPIP. Dès lors, la présence du DPIP, des CPIP, mais aussi des conseillers pôle emploi justice est inévitable si l'on souhaite optimiser l'insertion des publics et construire de véritable parcours insertion professionnelle.

En outre, les décisions de classement se prennent en CPU devant l'ensemble des acteurs cités et les réunions des bilans d'évaluation à mi parcours ou de fin de formation permettent de constater qu'il ressort à chaque formation un ou deux, voir plus, de candidats dont le potentiel a été fortement remarqué. En l'absence, d'un relai d'accompagnement à l'insertion, lors de ces constats, la formation et l'insertion de la personne détenue perd son sens !

C'est la raison pour laquelle dans les établissements à gestion délégué et avant la loi de décentralisation le gestionnaire privé dans les établissements en gestion mixte était en charge de la formation et de l'insertion à travers le PPAIP.

En somme, les intervenants dans le programme PPAIP ne doivent pas être perçus comme une concurrence au travail des CPIP ou du conseiller pôle emploi, mais comme un chaînon manquant permettant de développer et solidifier les sorties sur des projets d'insertion professionnelle solides. Ainsi, le Service Public Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) est le prescripteur du PPAIP, sous l'impulsion du Responsable Local de la Formation Professionnelle (RLFP), du conseiller pôle emploi justice ou du conseiller de la mission locale. La prescription donne lieu à un entretien nommé diagnostic personnalisé par le conseiller d'orientation professionnelle lequel définira un parcours d'insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle des personnes détenues n'est pas un domaine réservé à l'administration pénitentiaire a contrario, et a fortiori elle doit être un domaine partagé par l'ensemble des institutions et des partenaires.

Ainsi, dans certains établissements pénitentiaires et sous l'impulsion des DPIP des commissions d'insertion professionnelle se sont développées. Elles réunissent les CPIP chargés du suivi des personnes détenues, les organismes de la formation professionnelle, le représentant de la région, la mission locale, le conseiller pôle emploi justice et elles ont pour rôle, après analyse de l'ensemble des éléments sur une personne de déterminer ce qui pourrait lui être proposé comme parcours de formation/insertion professionnelle. Ce modèle de processus de liaison est à développer.

B-le développement de partenariat dans le processus de liaison dedans-dehors.

Le processus d'insertion professionnelle doit être construit intra muros par le PPAIP et par l'ensemble des acteurs cités précédemment, réaliste et réalisable extra muros, le projet ne peut reposer uniquement sur un formalisme écrit, sur une ordonnance délivrée par le juge de l'application de peines dans le cadre d'un aménagement de peine, il doit reposer sur une chaîne d'acteurs extra muros afin de le sécuriser matériellement dans la continuité ou non d'un parcours d'exécution de peine.

La réinsertion ou l'insertion d'une personne élargie du système carcéral, ou admise à un aménagement de peine¹⁰⁶, repose sur l'ensemble des institutions, pénitentiaires en premier lieu, mais aussi sur les institutions régionales, départementales et locales.

¹⁰⁶ Placement extérieur, semi liberté, placement sous surveillance électronique, libération conditionnelle.

En effet, le conseil départemental est compétent pour favoriser l'emploi sur son territoire, pour l'action sociale, l'aménagement du numérique et la solidarité territoriale. Les conseils départementaux sont absents et semblent peu se préoccuper de ce qui se passe dans les murs, et hors les murs pour les personnes détenues ou celles admises à un aménagement de peine¹⁰⁷. Pour autant, ils ont un rôle crucial pour la mise en place du revenu de solidarité active¹⁰⁸ à la sortie de la prison, dans le retour à l'emploi des personnes en situation d'exclusion comme les sortants de prison, de la même manière qu'ils ont un rôle pour l'admission en EHPAD¹⁰⁹ des personnes détenues âgées ou dans le réseau de transport menant aux établissements pénitentiaires.

Les Collectivités territoriales, doivent s'impliquer davantage, ou du moins, l'administration pénitentiaire doit aller les chercher et les inciter à développer des partenariats simples et efficaces qui ne peuvent que favoriser l'insertion des personnes détenues en situation d'apprentissage.

Les municipalités et les intercommunalités dont les établissements pénitentiaires sont implantés sur leur territoire doivent se saisir de cette opportunité pour favoriser l'emploi et la formation des personnes suivi par l'administration pénitentiaire¹¹⁰ afin de favoriser, de créer des passerelles durables entre « le dedans et le dehors ».

De même, si les régions se sont vu confier la formation par la loi du 5 mars 2014, cette loi a permis de créer au sein des régions le Service Public Régional d'Orientation¹¹¹ chargé d'être le chef de file de l'orientation en assurant la mise en réseau de toutes les structures, services et dispositifs qui participent à l'orientation des jeunes et des publics les plus fragiles et les personnes détenues ne doivent pas en être écartées¹¹². Cependant on peut déplorer le faible volume d'heures consacré à l'orientation et aux conseils pour les personnes détenues, ou le faible taux d'équivalent temps plein (ETP) consacré à ces missions pour le moins indispensables à la construction des parcours d'insertion professionnelle. L'impact de cette loi relative à la formation professionnelle impliquent des changements pour l'administration pénitentiaire qui ne sont pas sans conséquences pour elle.

¹⁰⁷ Commission du livre Blanc sur l'immobilier pénitentiaire présidée par Mr Jean-René LECERF.

¹⁰⁸ LOI n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

¹⁰⁹ Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes.

¹¹⁰ 250 000 personnes suivies par les services de l'administration en totalité.

¹¹¹ L'Administration pénitentiaire et la Région pourrait sur ce point adopter une convention afin d'augmenter la présence des Conseillers en Evaluation Professionnelle (CPE).

¹¹² Intervention des missions locales dans les Quartiers Mineurs (QM) et Etablissements pour Mineurs (EPM), intervention du conseiller Pôle Emploi Justice.

PARTIE II

Les conséquences, pour l'administration pénitentiaire, d'un nouveau partenariat

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation a imposé à l'administration pénitentiaire un partenaire de taille, la Région, dont les objectifs rejoignent peu ou prou les objectifs de cette administration, mais qui, in fine, permettent de conduire à un retour sur le marché de l'emploi et à une réinsertion ou à une insertion fixe et stable dans notre société. Cette philosophie de la finalité de la formation conduit à observer la déclinaison des objectifs des régions dans les établissements pénitentiaires (Chapitre 1), de comprendre comment ils peuvent être un élément motivationnel chez la personne détenue. Ce nouvel ensemble, donne ou peut donner, si les régions acceptent de les financer, des formations expérimentales (chapitre 2) orientées sur la revalorisation de la personne détenue mais aussi sur son insertion ou sa réinsertion dans le monde de l'entreprise et plus largement dans la société.

Chapitre 1 - La déclinaison des objectifs des Régions dans les établissements pénitentiaires

La certification et la qualification posées comme objectifs primaires de la formation des personnes détenues imposent l'implication de nombreux acteurs, en premier lieu, les organismes de formation de droit public ou droit privé accompagné par le monde de l'entreprise (section 1). Cependant, en second lieu, les objectifs déterminés intéressent prioritairement les personnes détenues qui demeurent les premiers bénéficiaires de la formation qui s'est recentrée sur le public dont elle a pleinement vocation à modeler les esprits (section 2).

Section 1 - L'intervention des organismes de formation, acteurs de la formation professionnelle.

Les organismes de formation retenus lors de la procédure des marchés publics dont les objectifs sont fixés par les régions permettent un rapprochement de la formation professionnelle avec le monde de l'entreprise (I) tout en se synchronisant avec leurs exigences. Cette volonté de professionnalisation conduit la formation à sa pérennisation, à son développement et à son efficience dans les établissements pénitentiaires budgétisés (II) .

I-Le retour de la professionnalisation au regard des besoins des bassins d'emploi.

La formation se professionnalise, non seulement par la qualité pédagogique des formateurs, mais aussi par le vecteur que lui a donné les différentes réformes par une exigence de certification

et de qualification accroissant la valorisation de l'apprenant au contact de professionnels des secteurs dans lequel il se destinera peut être (A). Si les professionnels des secteurs des formations professionnelles dispensées s'adaptent au monde carcéral, il appartient à l'administration pénitentiaire, et en premier chef au Responsable Local de la Formation Professionnel (RLFP), de rapprocher le monde de l'administration pénitentiaire du monde de l'entreprise (B) et de les accompagner dans un univers qu'ils méconnaissent.

A-Le retour des professionnels dans les établissements pénitentiaires.

Avant la loi de décentralisation les organismes de formation intervenaient dans les établissements pénitentiaires pour dispenser les actions de formations pour lesquelles ils étaient retenus lors de la procédure de passation des marchés publics. Cependant, l'exigence de l'administration pénitentiaire à l'égard des organismes de formation n'étaient pas similaires aux exigences posées par les régions.

En effet, bon nombre de formations aboutissaient à la remise d'une « attestation de suivi de formation » et non sur une certification ou une reconnaissance des compétences, seulement quelques établissements dispensaient des formation débouchants sur un CAP¹¹³ ou un BEP¹¹⁴, maçonnerie, carreleur, marqueterie, plomberie, peintre, soudeur, etc....

Le secteur du bâtiment et de l'industrie est fortement représenté par les actions de formation. Aujourd'hui, si les choses ont très peu évolué dans les offres proposées à l'égard des professions visés, la présence des régions dans les établissements pénitentiaires permet d'être au plus proche des besoins de la territorialité, aux besoins du bassin d'emploi, ergo aux besoins des entreprises.

En somme, les organismes de formation ont du s'adapter à cette évolution sous la dynamique des régions et présenter des offres de formation permettant une certification ou une reconnaissance des compétences en adéquation avec les recherches de cette institution et de son partenaire l'administration pénitentiaire. Les organismes de formation se sont professionnalisés pour améliorer leur propre employabilité, ils ont développé et amélioré leur technique d'enseignement et d'apprentissage afin de favoriser l'employabilité des apprenants.

Le transfert de la formation aux régions a permis d'élever ces exigences, de la certification à la reconnaissance des compétences, en passant par le choix d'une mise en concurrence des organismes de formation pour se rapprocher au plus près des besoins des entreprises, de l'administration pénitentiaire, du bassin d'emploi. Cependant, les efforts restant à faire doivent porter sur l'avenir,

¹¹³ Certificat d'aptitude professionnelle

¹¹⁴ Brevet d'Etudes Professionnelles

sur le choix des formations qui devra être fait dans les années et dans les décennies à venir. En effet, les régions, l'administration pénitentiaire et les organismes de formation ne pourront se satisfaire de formations portant uniquement sur les secteurs secondaires, ils devront, avec de nouveaux partenaires, les intercommunalités, les communes et les départements, développer de nouvelles formations à l'aune de l'évolution technologique et donc favoriser le retour sur le marché de l'emploi des personnes détenues.

B- Une adaptation du monde pénitentiaire au monde de l'entreprise.

Monsieur Michel FIZE¹¹⁵, sociologue a prétendu que « *la pré formation professionnelle avait envahi le champ pénitentiaire en bouleversant l'ordre établi et en faisant reculer le système de la formation classique, l'objectif de l'administration de l'époque s'étant altéré, la formation professionnelle élitiste¹¹⁶ est passée à une formation professionnelle de masse, le souci de la sécurité imposant la volonté de la re socialisation de la population pénale* ». L'administration pénitentiaire a suivi les différentes évolutions de la formation, cette généralisation décrite par Michel FIZE s'est muée en une troisième génération de formation dans les établissements pénitentiaires. En effet, de la faiblesse de la formation, c'est à dire d'une formation élitiste, nous sommes passé à une formation de masse, occupationnelle et sécuritaire¹¹⁷. Aujourd'hui, l'apport significatif des régions permet de lier et de donner un sens à ces deux dimensions, la formation des personnes détenues peut être considérée de masse au regard de l'enjeu qu'elle possède sur l'emploi et le marché du travail et enfin élitiste en permettant à chaque acteur, à chaque personne détenue stagiaire de se saisir de son avenir, d'obtenir une certification, une qualification professionnelle, une reconnaissance lesquelles seront appréciées et exigées par le monde de l'entreprise.

Le monde de l'entreprise doit être invité dans le monde carcéral, il doit franchir les murs et c'est cette invitation qui se forme et se concrétise parfois dans les établissements par l'organisation de forum¹¹⁸ de l'emploi ou de bourse à l'emploi, regroupant la présence d'organismes de formation et d'entrepreneurs du bassin d'emploi à la recherche de futurs salariés motivés. Ces journées rencontrent toujours un franc succès auprès de la population pénale (et de la presse locale), la rencontre d'un public professionnel provenant de l'extérieur et d'une partie de la population exclue est un moment fort au sein des détentions. Ces forums de l'emploi et de la formation

¹¹⁵ Michel FIZE, Sociologie, Déviance et société 1981, Vol 5, PP 247-259, La formation professionnelle en milieu carcéral.

¹¹⁶ Formation professionnelle développée au Centre de détention d'ECROUVES, centre National de formation professionnelle des personnes détenues

¹¹⁷ Anne REGRET. Mémoire IBID.

¹¹⁸ <https://toulouse.latribune.fr/economie/emploi/2018-03-27/la-prison-de-seysses-accueille-un-forum-de-l-emploi-773258.html>

professionnelle permettent à chaque acteur de se rencontrer de faire connaissance et de donner les informations sur le secteur que l'un représente, formation ou emploi, tandis que l'autre tentera de convaincre et de séduire, par la remise de son Curriculum Vitae (CV) et par son savoir être qu'il aura développé lors des différentes formations professionnelles qu'ils l'auront préparé à cet instant pour l'avenir.

Le RLFP doit être le point d'entrée, le point de coordination de toutes ces adaptations.

II-La pérennisation et le développement de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaire.

La formation peut être diverse et variée, pratique et/ou théorique, elle recouvre des domaines multiples dont la volonté commune aux différents intervenants reste la réinsertion et le retour sur le marché de l'emploi (A). Parfois, selon les établissements pénitentiaires, notamment les établissements pour peine, la formation peut être un préalable au classement à un poste de travail (B) lorsque la personne détenue doit subir une peine qui peut être importante.

A-Une volonté commune de réinsérer par la formation professionnelle.

La formation dans les établissements pénitentiaires sur le territoire est très variée, boulanger, pâtissier, pizzaiolo, commis de cuisine, cuisinier, mais aussi, espaces verts, métiers de l'agriculture, etc.... La volonté de former la population pénale, la volonté de réinsérer ou insérer des personnes détenues dans la société conduit parfois des personnes publiques à sortir des sentiers battus pour donner un peu de leur temps et créer parmi la population pénale l'émulation de groupe qui va dynamiser l'ensemble. C'est le cas de Thierry Marx¹¹⁹, grand chef cuisinier qui permet aux personnes détenues de la Maison d'arrêt de Fleury-Mérogis de suivre des cours de cuisines à l'intérieur des murs, mais aussi à l'extérieur. En effet, la formation qui se déroule en neuf semaines, permet aux apprentis, en accord avec le Juge de l'Application des Peines (JAP), de suivre durant trois semaines un stage en entreprise en bénéficiant d'un aménagement de peine en semi-liberté ou d'un aménagement d'un placement sous surveillance électronique, la formation débouchant sur un certificat de qualification professionnelle (CQP).

De même, c'est parfois sous l'impulsion de l'Etat, ou plus exactement, sous l'impulsion du représentant de l'Etat dans un département que la formation trouve et donne un sens à la peine que subissent les personnes détenues. Ainsi, en 2014 le préfet des Pyrénées Atlantiques lançait avec

¹¹⁹ <http://www.justice.gouv.fr/prison-et-reinsertion-10036/les-detenu-es-de-fleury-merogis-en-cuisine-31490.html>

l'ensemble des partenaires, la région Aquitaine, la DISP de BORDEAUX, la présidente de la communauté de commune, le président du Tribunal de Grande Instance (TGI) de Pau et le Parquet, un projet de restauration du « Fort du Portalet ¹²⁰» par des personnes détenues admises en placement extérieur. Cette rénovation comprenait un volet pédagogique d'un volume horaire de 931 heures de formation permettant d'obtenir des certificats de compétence professionnelle de niveau 1, 2 et 3, le titre professionnel maçonnerie¹²¹ intégralement, le tout dispensé par les compagnons du Tour de France. Cette formation s'inscrivait dans le Contrat Plan Etat-Région de la Formation Professionnelle (CRPDFP) qui est l'instrument central de coordination des politiques régionales de formation professionnelle.

La volonté de réinsérer est multiple et les formations variées, certes dans des secteurs biens déterminés, mais elles restent très hétérogènes et représentent un panel de métiers bien différents.

C'est l'ensemble de la chaîne des professionnels et des acteurs qui doit être mobilisé pour la réinsertion et l'insertion des personnes détenues, le premier de ces acteurs placé au centre du dispositif est la région.

B-La formation professionnelle, un préalable au classement à un poste de travail.

Dans les établissements pénitentiaires pour peine le « travail pénal » prend une place prépondérante, non seulement il permet aux personnes détenues de subvenir à leurs besoins, mais aussi de laisser écouler le sablier du temps, surtout pour les personnes détenues longues peines.

En effet, la maison centrale de Clairvaux¹²² connue pour son atelier de confection de chaussures pénitentiaires, dont les postes de travail nécessitent une formation adaptée en est un exemple. En effet, avant d'être classées sur un poste en atelier, les personnes détenues retenues par la CPU devaient suivre une formation spécifique à la fabrication des chaussures, comme « coupeur sur cuir »¹²³. La Formation est de facto un préalable au classement sur un poste de travail, ainsi une personne détenue douée dans le domaine de la maçonnerie, de l'électricité ou de la plomberie aura de forte chance d'être classée sur un poste de travail spécifique. Le parcours de formation au sein des établissements conduit à ces choix, il rend l'employabilité de la personne détenue efficiente et utile aussi pour l'administration pénitentiaire.

¹²⁰ Forteresse, début et fin de construction de 1842 à 1870, 64490 ETSAUT

¹²¹ Financement : 150 000 Euros pour 6 personnes détenues pendant 7 mois. Budget décomposé : Région 90 000 euros, DISP 50 000 euros.

¹²² Abbaye fondée en 1115 par Bernard de Clairvaux et transformée en Maison d'arrêt en 1804. Clairvaux vient de claire vallée où la fleur d'absinthe ou herbe de St Jean étaient particulièrement florissante.

¹²³ Une personne détenues monsieur H..A, créera sa société de sac à main tout cuir d'une finition et qualité remarquable.

Le travail en atelier pénal est bien souvent répétitif, les mêmes gestes, les mêmes objets,.... Rémunérateur, certes, l'apport du travail pénal en terme d'acquisition de connaissances ou de compétences est particulièrement réducteur de la motivation et de la valorisation de la personne détenue. En somme, « au lieu d'occuper les gens à des tâches répétitives et peu valorisante, tant du point de vue professionnel que de l'image de soi, on peut se demander si la mise sur pied de parcours qualifiants ne serait pas plus judicieuse, en termes de prospective de réinsertion ¹²⁴» notamment lorsque les personnes sont condamnés à de très longues peines, car ils finissent un jour ou l'autre par sortir des lieux d'enfermement dans lesquels ils ont été conduits.

C'est la raison pour laquelle très tôt le parcours d'insertion professionnelle doit être initié par l'administration pénitentiaire, sans attendre une sortie proche. Les parcours qualifiants doivent être mis en oeuvre dans les établissements et a fortiori dans les maisons centrales, car si le travail pénal occupe une place importante, le travail seul sans qualification professionnelle produit un effet inverse à la valorisation de l'apprenant.

Certains établissements ont besoin d'une main d'oeuvre qualifiée pour subvenir à leur chaîne de production. En effet, c'est l'exemple du Centre de Détention de Muret faisant parti de ces structures qui régulièrement sollicite les établissements par le biais des DISP afin de salarier des tourneurs/fraiseurs¹²⁵, des ajusteurs ou monteurs usineurs¹²⁶, mais aussi de dispenser des formations qualifiantes de soudeurs¹²⁷. Le Centre de détention de Muret connaissait le plein emploi en 2014¹²⁸.

Section 2 - La formation professionnelle recentrée autour de la personne détenue.

La formation s'est recentrée autour de la personne détenue, s'éloignant des fonctions auxquelles l'administration l'avait longtemps reléguée, à des fonctions occupationnelles. Aujourd'hui, la formation s'inscrit dans un projet professionnel de la personne détenue (I). Cependant, ce projet professionnel à lui seul ne suffit pas à réaliser l'insertion ou la réinsertion de la personne détenue, plusieurs facteurs de désistance et différents acteurs seront nécessaires pour amener la personne détenue sur le terrain fertile d'un élargissement réussi. Son projet d'insertion socio-professionnelle devra reposer sur des bases solides du socle de la formation professionnelle laquelle peut se situer au coeur même du dispositif (II).

¹²⁴ Les damnés de Clairvaux, Régis Scheilcher

¹²⁵ <http://www.cd-muret.justice.fr/travail.html>

¹²⁶ Service de l'Emploi Pénitentiaire (SEP) et Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP).

¹²⁷ Formation professionnelle de 2ans soutenue par l'Union Industrielle et Métiers du Métal Midi-Pyrénées (UIMM) et en partie financée par la région et l'administration p

¹²⁸ 300 Personnes détenues employées par des sous-traitants en aéronautiques, fabricant de mobilier urbain ou société spécialisée dans la climatisation.

I-La projet professionnel de la personne détenue à l'aune de la formation professionnelle.

Le projet professionnel de la personne détenue doit passer inexorablement par une évaluation de ses besoins (A) de formation dès son arrivée dans l'établissement pénitentiaire afin de valoriser son parcours en détention quelque soit son statut juridique. Cette évaluation des besoins doit intervenir au plus tôt et paraître la plus juste en corrélation avec le profil et le souhait de l'apprenant. Elle doit permettre de définir a priori un parcours de détention qui sera revalorisé par la formation pressentie et choisie par la personne détenue (B).

A-L'évaluation des besoins de formation professionnelle de la personne détenue.

Dès les premières moments de l'incarcération, le jour de son arrivée ou le lendemain, la personne détenue est reçue en entretien par l'ensemble des acteurs de la prise en charge des arrivants, la direction de l'établissement ou son représentant, le SPIP, l'unité de soins somatique, l'unité de soins psychiatrique, l'unité d'enseignement local, les bénévoles du monde associatif, le responsable local du travail pénitentiaire (RLT) et ou le responsable local de la formation professionnelle (RLFP) des personnes détenues¹²⁹.

C'est au cours de ces entretiens que le profil établi lors d'un échange en CPU permettra de définir une orientation qui pourra être scolaire, relative à la formation ou portant sur des activités de groupe¹³⁰. L'entretien est un moment déterminant du parcours de l'exécution de la peine, c'est le moment où les différentes problématiques de la personne doivent être mises en exergue dans une analyse fine afin de tenter d'y apporter une solution, qu'elle soit d'ordre sanitaire, psychologique, sociale ou professionnelle.

La remise des documents d'accueil contenant le catalogue des formations professionnelles constitue le point de départ du parcours d'insertion professionnelle, dès cet instant il faut que l'empathie de celui qui conduit l'entretien d'évaluation ou de diagnostic soit à son paroxysme, tout en expliquant les règles de classement, les règles de fonctionnement de la CPU, etc...

Lors de ces entretiens, c'est le moment où l'unité locale de l'enseignement propose aux personnes détenues nouvellement arrivées la continuité de leurs études ou d'une remise à niveau avant d'entamer un parcours de formation au sein de l'établissement ou à l'extérieur dans le cadre d'un aménagement de peine proche. L'évaluation des besoins de la personne détenue est l'étape du parcours d'insertion professionnelle la plus importante car elle met en perspective les carences, le

¹²⁹Article R 57-6-16 du CPP article 3 du règlement intérieur type.

¹³⁰ Groupe parole relatif à la prévention des violences en détention ou Programme de Prévention à la Radicalisation Violente (PPRV) ou Rencontre Victime Détenue.

potentiel et la motivation du nouvel arrivant. Dès ces premiers instants, le conseiller pôle emploi justice devrait être associé à la phase des entretiens obligatoires menés par cette chaîne de la prise en charge. En effet, sous l'impulsion du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et de l'administration pénitentiaire, le conseiller pôle emploi justice comme le conseiller de la mission locale doivent s'entretenir avec les personnes détenues arrivantes quel que soit le statut juridique de la personne¹³¹. Ces entretiens permettent d'ancrer le parcours d'insertion professionnel dans la prise en charge de la personne détenue, qui prendrait alors une dimension socio-professionnelle et plus uniquement préventive dans le cadre des actes auto-agressifs.

B-La revalorisation du parcours de détention par la formation professionnelle.

La valorisation d'un parcours professionnel passe, évidemment, par la remise officielle des attestations, des certificats de compétences professionnelles, titres professionnels ou des diplômes scolaires, en présence des autorités, régionales, pénitentiaires, scolaires, municipales, patronales¹³² et en présence des organismes de formation. Cette valorisation des stagiaires permet de créer un cycle bénéfique de la formation dans les établissements pénitentiaires pouvant insuffler une nouvelle dynamique et de nouveaux partenariats.

En outre, la revalorisation de la formation permet de redonner à la personne détenue sa place de citoyen au sein de la société, elle la responsabilise¹³³, par l'apprentissage qu'elle a suivi et par la concrétisation de l'obtention de son examen final, c'est une élévation sociale qu'elle vit. Une élévation sociale au sein d'une micro société imbriquée dans notre communauté.

En somme, le parcours de détention est mis en valeur par la formation car elle est l'un des vecteurs qui conduit les personnes détenues vers cette valorisation, car elle permet le rapprochement du temps de détention au temps de la liberté, à un temps que toute personne insérée dans la société suit, à un temps calqué sur celui des apprentis ou sur celui des salariés en situation de travail. C'est le cas des examens finaux des sessions de formation qui sont vécus comme des moments forts de la détention dont les effets ne s'arrêtent pas au groupe formation, mais à toute la détention qui vit, parfois selon les structures, le stress des examens, mais aussi a posteriori le temps des satisfactions. En effet, la formation sous l'égide de la région a permis de développer cet engouement en créant des formations à entrée et sortie libre, sans date d'entrée ou de sortie fixe, où le flux constant permet de faire profiter à un maximum de candidats les bienfaits de la formation professionnelle.

¹³¹ Prévenu ou condamné

¹³² Représentant de la région, chef d'établissement pénitentiaire, le proviseur responsable de l'ensemble des unités locales d'enseignement, le représentant de la commune, le représentant du MEDEF départemental.

¹³³ La responsabilisation du détenu dans la vie carcérale, Denamiel Isabelle, L'Harmattan, 2006.

En l'occurrence, « *si l'on fait confiance aux gens, si l'on croit en eux, si on les met en situation d'apprentissage, alors tout est possible* »¹³⁴. C'est le cas pour les formations CLEA et les formations types « bureautique, informatique, communication » ou « création d'entreprise », mais aussi « Secouriste Sauveteur du Travail (SST) » etc...

II-La formation professionnelle au coeur du projet d'insertion socio professionnelle de la personne détenue.

Le coeur du dispositif du projet d'insertion de la personne détenue, ergo de l'apprenant repose sur la formation professionnelle qui lui offre une fenêtre temporelle au cours de laquelle il doit, il devra, ou tentera de couler une solide fondation sur laquelle prendra place les dispositifs et les mécanismes d'insertion (A). L'ensemble des acteurs de la chaîne formation/insertion professionnelle apportent cette temporalité ce qui permet de déduire que la formation dans un établissement pénitentiaire constitue un élément non négligeable de désistance (B) permettant la réadaptation sociale de la personne.

A-La formation professionnelle, une fenêtre temporelle pour la personne détenue.

La formation est une fenêtre temporelle dont la perspective permet de lutter contre la récidive qui ne doit écarter aucune personne détenue quelque soit sa situation juridique. C'est le sens de l'avis¹³⁵ rendu par le Contrôleur Général des Lieux Privatifs de Liberté en décembre 2016 qui a pu constater que beaucoup de mineurs de 16 à 18 ans étaient écartés des dispositifs de formation alors que ces « *parcours professionnalisant permettraient aux mineurs de se mobiliser autour d'un projet de sortie* », notamment dans les quartiers mineurs.

En effet, en l'absence de formation pour les mineurs, les cours d'enseignement scolaire replacent ces jeunes personnes détenues dans une position de statut quo ante, dans une position dans laquelle ils rencontraient déjà des difficultés importantes.

Le temps de l'incarcération, qu'il soit prévenu ou condamné, doit être un temps lors duquel le mineur comme le majeur, puisse s'approprier des connaissances et des compétences, mettant à profit le temps qu'il passe dans l'établissement pénitentiaire, en suivant des modules de formation professionnelle.

¹³⁴ Bertrand SCHWARTZ, fondateur des missions locales, l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, rapport au Premier ministre, 1981.

¹³⁵ Avis du 22 décembre 2016 relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires. Publié au JORF le 9 février 2017 N°0034 texte N°99.

En effet, des petits modules de formation professionnelle, leur permettraient de découvrir de manière manuelle des métiers qu'ils méconnaissent et pour lesquels ils pourraient développer de l'appétence. L'oisiveté ne doit pas avoir sa place dans les établissements pénitentiaires.

En somme, la prison n'est pas qu'un espace géographique, mais c'est surtout une fenêtre temporelle à combler, car « *le temps passé en prison doit être appréhendé comme un temps de vie à investir, la peine est pas qu'un espace géographique, c'est un espace-temps* ¹³⁶».

La formation dans les murs c'est aussi le moment où la personne détenue se réapproprie les mécanismes et les règles d'une vie rythmée par une activité professionnelle, c'est un temps de formation et de rééducation de la personne, utile et nécessaire à sa réinsertion.

Dans certains établissements la formation est organisée en "journée continue" comme pour le travail pénal afin de garantir aux stagiaires accès à d'autres activités (sport, cours d'enseignement, relai-enfants parents, etc.).

Enfin, la fenêtre temporelle peut-être réduite lorsque les stagiaires manifestent des efforts sérieux de réadaptation sociale, notamment par l'acquisition de connaissances (formation, enseignement), le Juge de l'Application des Peines (JAP) accorde des Remises Supplémentaires de Peine (RSP)¹³⁷.

B-La formation professionnelle un facteur déterminant non négligeable de désistance.

La désistance¹³⁸ de la personne détenue, c'est à dire l'abandon de la voie délinquante, passe par la reprise d'une activité de travail ou de formation qui ne peut suffire à elle seule à la faire entrer dans ce processus. Il faut donc un accompagnement social par le SPIP, professionnel pour l'orientation et le conseil par les services du SPRO, une recherche d'emploi ou d'une formation par le conseiller pôle emploi justice et par les organismes de formation.

Mais plus largement, les régions et les autres collectivités territoriales doivent intervenir dans la prise en charge globale, logement, formation à l'extérieur des murs, car ces collectivités sont amenées dans l'avenir, sans doute, à devenir des acteurs de la prise en charge, en se plaçant au centre du dispositif formation/insertion/réinsertion avec l'administration pénitentiaire. La formation dans les établissements pénitentiaires est l'une des portes d'accès à un retour à la vie citoyenne tout en permettant de lutter contre la récidive et en préparant ce retour. L'ensemble des acteurs du parcours de l'exécution de la peine concourant à cette finalité.

¹³⁶ Repenser la peine de prison après la loi du 24 novembre 2009, Philippe POTTIER, avant la prise de direction de l'ENAP.

¹³⁷ Article 721-1 du code de procédure pénale.

¹³⁸ Le comportement délinquant, analyse et modalités d'intervention. DA.ANDREWS/J.S BONTA. 5^{ème} édition. Les presses de l'ENAP.

Cependant, si la formation peut constituer un levier de désistance, l'ensemble des établissements doivent être accompagnés par les collectivités qui partagent aujourd'hui une part de responsabilité dans cette mission de réadaptation sociale, et a fortiori lorsque les régions refusent de financer des formations qui in fine porteront sur la société.

En effet, replacer de l'humain dans la prise en charge par la formation permettra de recentrer la personne délinquante autour d'un projet insertion professionnelle qui ne se limite pas à la formation tout en permettant de considérer qu'elle est une palette de peinture et qu'il appartient à l'apprenant d'en utiliser les couleurs.

Chapitre 2 -Une dynamique expérimentale de la formation professionnelle pour l'administration pénitentiaire.

La reprise à titre expérimental de la formation en 2009 par deux régions, la région Normandie et la région Pays de Val de Loire, a créé une précipitation du transfert des compétences pour le législateur qui s'est reposé sur le bilan positif d'une expérimentation¹³⁹. Le transfert définitif à l'ensemble des régions a fait naître une dynamique nouvelle en transformant la formation en un outil technique au bénéfice des établissements pénitentiaires (section 1) et de ses usagers contraints. Cette dynamique doit être pérennisée, consolidée et consacrée, non seulement sur le plan textuel grâce à la réforme en cours, mais aussi sur le plan technologique scientifique et sociale (section 2).

Section 1 - Un outil technique au bénéfice des établissements pénitentiaires.

I-La valorisation de la formation à travers le prisme de l'établissement pénitentiaire.

La formation professionnelle est un outil technique utile s'adaptant et se fondant dans la structure afin qu'elle devienne un espace géographique sur lequel les apprenants déversent les connaissances acquises (A) lors des enseignements théoriques et ou pratiques. Cependant, cet outil est trop peu exploité, nonobstant les absences de financement dans certaines régions comme il a été indiqué infra, est parfois réduit à une variable d'ajustement économique au sein de l'établissement au regard de la crise du travail que connaissent aussi les établissements pénitentiaires (B).

A-Un outil technique utile à l'établissement pénitentiaire et à l'apprenant.

La Formation professionnelle est un outil technique pour l'établissement, bien plus qu'un outil occupationnel, il permet le maintien ou l'amélioration de la structure ou celles des conditions

¹³⁹ RAPPORT IGAS/IGSJ de 2013 sur Evaluation de la prise en charge par les régions de la formation professionnelle des personnes détenues.

de détention des personnes détenues¹⁴⁰. En effet, des formations professionnelles de type CAP de boulanger ¹⁴¹ (MC POISSY) permettent de valoriser la formation professionnelle auprès des autres personnes détenues, les qualités gustatives des produits remis ont ainsi pour fonction de matérialiser celle-ci et de créer une dynamique importante pour l'établissement. Peut-on parler de formations trois étoiles qui seraient le point de concentration de l'activité de l'établissement pénitentiaire? On pourrait le penser au regard de la promotion faite autour de ces formations professionnelles qui donnent un sens à la peine des stagiaires.

De même, nombreux sont les établissements pénitentiaires qui bénéficient d'une « formation second oeuvre bâtiment¹⁴² » qui permet de « rafraîchir les murs » des structures pénitentiaires. Ces activités de formation peinture attirent la population pénale, nonobstant la liberté de mouvement qui s'y attache lors des chantiers école intérieurs aux murs, elles valorisent le travail des stagiaires tout en leur permettant d'obtenir, après le passage d'un examen, d'un titre professionnel de niveau 1 ou 2, voir d'obtenir le titre professionnel dans son intégralité. Parfois, la formation professionnelle peut faire naître chez certains une véritable vocation qui se traduit le plus souvent par la poursuite de la formation initiée à l'extérieur des murs lorsque le stagiaire bénéficie de son élargissement. La formation devient une plus-value dans le parcours de la personne, même si cette dernière prend un autre chemin professionnel.

Par ailleurs, la formation n'est pas uniquement utile à l'établissement et au stagiaire, mais elle peut l'être, avec un bénéfice direct, pour la société, lorsque les actions de formation à travers la mise en application en chantier école ou en placement extérieur permettent la restauration du patrimoine¹⁴³. La formation professionnelle comporte un potentiel de ré adaptabilité des personnes détenues important et insuffisamment utilisé.

B-Un outil trop peu exploité, sous estimé, voir détourné de sa finalité.

La formation professionnelle dans un établissement pénitentiaire peut être perçue par certains comme un paradoxe au monde carcéral. En effet, là où domine l'enfermement, des hommes croient que la formation professionnelle permettra aux exclus de notre société de se réhabiliter tout en apprenant sur soi-même, tout d'abord, et sur les autres, ensuite, en intégrant un groupe social identique, le groupe stagiaire de la formation professionnelle. La formation, nonobstant les qualités

¹⁴⁰Mémoire Master II droit de l'exécution des peines et des droits de l'homme, Anne Regret, L'articulation entre les missions de l'administration pénitentiaire et les objectifs de la formation professionnelle en Maison d'arrêt.

¹⁴¹ Voir annexes

¹⁴² Formations plaquiste et peintre.

¹⁴³ le fort du PORTALET IBID.

d'apprentissage qu'elle dispense, permet aux personnes détenues stagiaires de se rectifier, de tendre vers une voie de la professionnalisation. Or, l'administration longtemps restée sur le penchant occupationnel de cette « activité », a considéré la formation professionnelle comme une variable d'ajustement à la difficulté de maintenir le travail pénitentiaire en concession à un niveau élevé, à un seuil antérieur à la crise économique de 2007.

Dès lors, la formation a pris une importance en détention et notamment afin de permettre à la population pénale de subvenir à ses besoins à travers une rémunération, si infime soit elle¹⁴⁴. En effet, comment améliorer son quotidien lorsqu'il n'y a pas de travail permettant de gagner un peu d'argent et de soulager la charge financière pesant sur les familles tout en améliorant matériellement son quotidien.

La fonction première de la formation professionnelle, même dans un établissement pénitentiaire, n'est pas d'occuper les personnes pour leur apporter une rémunération mais pour transmettre un savoir, des techniques manuelles ou intellectuelles qui permettront aux stagiaires de les employer soit à travers un métier choisi, soit de les utiliser à des fins privées, soit les retransmettre à leur tour. Le détournement opéré par les établissements pénitentiaires à l'aune de l'occupation de la population pénale et de la rémunération a conduit l'administration à faire du quantitatif au détriment du qualitatif mais la loi de décentralisation permet d'élever ces deux résultantes. De là, découle une sous estimation du potentiel de cet outil dynamique de la réceptivité, lorsque les stagiaires sélectionnés et retenus par la Commission pluridisciplinaire unique¹⁴⁵ (CPU), l'ont été dans le respect des règles de la transparence. En effet, dans un monde parfois sombre, la transparence des procédures permet de dire que « la forme reste l'ennemie de l'arbitraire et la soeur jumelle de la liberté »¹⁴⁶.

II-Des procédures relatives à la formation professionnelle transparentes et conformes au droit

En amont du recrutement, l'établissement pénitentiaire doit faire une large promotion de cette action ou de ces actions en toute transparence à l'égard de la population pénale permettant ainsi aux personnes détenues de postuler librement et équitablement (A). La sélection des stagiaires ne pouvant être juste et parfaite, l'échec que certains stagiaires rencontrent fait partie de leur parcours, il est l'un des éléments, parfois nécessaire, de construction de leur désistance (B).

¹⁴⁴ Voir annexe Tableau des rémunérations. Taux Horaire des stagiaires : 2,49€

¹⁴⁵ La circulaire JUSE0140057C du 20 juillet 2001, relative à la lutte contre l'indigence généralise la mise en place de commissions pluridisciplinaires ouvertes aux partenaires extérieurs.

¹⁴⁶ Rudolf von Jhering, juriste, 22 aout 1818-17 septembre 1892

A-Une large promotion de la formation professionnelle et la sélection des candidats.

Malgré l'absence de recommandation dans la circulaire relative à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires de 2003¹⁴⁷ dont l'obsolescence est confirmée, certains établissements se sont dotés d'un véritable « catalogue des formations professionnelles » dispensées dans ces structures, permettant ainsi à une personne récemment écrouée, prévenue ou condamnée, de prendre connaissance de l'offre de formation. Ce catalogue est remis dès l'audience arrivant et conditionne la personne nouvellement détenue vers une perspective positive de la détention. D'autres établissements ont choisi de créer leur catalogue sur le canal vidéo interne de l'établissement afin d'informer les personnes détenues sur les différentes formations, leurs natures, leurs conditions d'accès tenant parfois au reliquat ou au quantum de peine, sur les modalités de recrutement, sur la rémunération, sur la sélection et sur le nombre de participants.....

Cependant, on constate que dans les détentions, beaucoup de personnes détenues, malgré les diligences prises par les responsables de la formation professionnelle, auront du mal à obtenir l'information qui leur permettra de s'inscrire pour la CPU de sélection. Parfois l'affiche, l'appel d'offre de la formation n'est pas suffisamment grande ou bien si grande que la personne détenue ne la verra point.

Afin de toucher le maximum de personnes détenues au sein des détentions, suivant l'établissement et les pratiques des RLFP, une information individuelle pour chaque action de formation avec coupon d'inscription remise en main propre est parfois préférée. Cette remise individuelle est égale, juste et transparente, elle permet de placer sur un pied d'égalité les personnes détenues quelque soit la nature de leur infraction, de leur statut juridique, de leur comportement et de leurs antécédents.

Ces FLYERS sont tamponnés des sceaux de l'organisme financeur, le conseil Régional, de son partenaire l'administration pénitentiaire et de l'organisme de formation qui délivrera la formation, parfois de l'Union Européenne pour le Fond Social Européen (FSE).

Enfin, pour aller plus loin dans le fond de la formation professionnelle qui sera prochainement animée, les organismes de formation n'hésitent plus, pendant une à deux journées suivant les sites, à présenter leur formation pour dévoiler un côté attrayant de leurs actions.

L'ensemble des candidatures parvenues avant la date limite est examiné en CPU¹⁴⁸ composée du Chef d'établissement, du RLFP, d'un représentant du SPIP généralement le CPIP chargé de la formation, d'un représentant de l'organisme de formation, du RLE.

¹⁴⁷ Circulaire AP 2003-08 PMJ3/02-07-2003 NOR : JUSE0340036C

¹⁴⁸ Article D 90 du Code de procédure pénale

On ne peut occulter le fait que les personnes détenues présentant une dangerosité avérée ou un comportement notoirement connu sont écartée de facto avec une motivation les incitants soit à changer de comportement, soit à s'inscrire à l'école avant de postuler sur une formation.

Parfois, c'est au regard du comportement même de la personne que la formation est créée¹⁴⁹.

Cependant, devant l'insistance parfois d'une personne détenue semblant vouloir de toute sa volonté participer à la formation, une chance lui est accordée, les membres de la CPU gardant à l'esprit la procédure de déclassement¹⁵⁰. La pratique de certain établissement veut que le nombre de personne détenues pouvant participer soit supérieur au nombre de place permettant ainsi de constituer une liste principale et une liste complémentaire en cas de défection, de déclassement ou de libération (pour les prévenus en MA). Le rôle de la CPU dans l'examen des candidatures porte essentiellement sur le niveau scolaire et les capacités des postulants à suivre la formation choisie.

Certaines personnes ne sont pas capables de suivre une formation professionnelle eu égard à leur traitement médical, de leurs troubles de la personnalité, mais aussi parfois, au regard de leur capacité cognitivo comportementale, ceux ci étant incapable de rester concentré quelques minutes. Cependant, parfois le choix opéré par la CPU peut apparaitre peu opportun par les organismes de formation, la région ou par les personnels pénitentiaires, mais stratégique pour le RLE ou la direction de l'établissement ce qui peut parfois se confirmer (ou non) par une situation de blocage, d'échec ou de redynamisation du parcours chez l'apprenant.

B-L'échec, un élément dans le parcours de la personne détenue.

Comme on l'a dit plus haut, la CPU peut retenir des personnes détenues qui fort d'une motivation au départ la perde brutalement ou lentement, soit au gré de leur affaire judiciaire pour les prévenus et au regard des révocations des SME subies pour les condamnés, soit au regard du contexte familial à l'extérieur qui se tend, l'épouse, la conjointe ou les enfants qui subissent à nouveau une nouvelle incarcération et ses conséquences, ou la mauvaise influence des leaders négatifs de la détention. Ces personnes détenues, stagiaires qui ont été sélectionnées doivent être accompagnées, suivies de près, non seulement par le RLFP, mais aussi par les surveillants pénitentiaires qui doivent encourager, motiver mais aussi recadrer lorsque la tentation de l'absence se fait sentir. En effet, les premiers agents socialisateur de la formation professionnelle et qui ont un rôle important dans le parcours d'insertion de la personne détenue se sont les surveillants pénitentiaires. Dès lors, il incombe aux surveillants de suivre les procédures afin de provoquer la

¹⁴⁹ Voir Annexe formation Unités dédiés et Quartier de Prise en charge de personnes Radicalisées (QPR).

¹⁵⁰ Procédure de déclassement placée en Annexe

rencontre entre le RLFP et le stagiaire qui s'écarte du chemin, qui se met en marge de la formation afin de recentrer celui-ci vers son objectif, son insertion ou sa réinsertion dans la vie professionnelle et plus largement dans la société. L'entretien motivationnel fait par le RLFP trouve tout son sens dans ce type de situation, il permet de recentrer, de rectifier une attitude déviante, de sensibiliser sur les objectifs et de contracter moralement des obligations portant sur l'assiduité et la participation par exemple. L'entretien de recadrage ne doit pas en être un, mais il doit permettre de créer une relation positive¹⁵¹ qui induira à fortiori un renforcement ou une nouvelle dynamique sur la motivation de l'apprenant.

Lorsque le stagiaire rencontre des difficultés telles qu'il ne peut les surmonter, le déclassement après plusieurs entretiens généralement, intervient et semble accepté car préparé à travers les entretiens motivationnels ou de recadrage. Cette situation « idéale » de déclassement prend la forme d'une procédure acceptée¹⁵² et contradictoire sur le fondement de l'article L122-1 du code des relations entre le public et l'administration au cours de laquelle il doit être précisé que « le déclassement de cette formation » n'empêche pas le stagiaire déclassé de re-postuler sur une autre formation peut être plus adaptée pour l'intéressé.

En somme, le déclassement ne doit pas être « bloquant » pour ne pas créer un grief plus important tel qu'il placerait la personne détenue exclue des activités de formation mais aussi des activités périphériques (le travail, l'école, les activités culturelles et de loisirs, le sport, etc...). Ces démarches doivent être expliquées aux agents de la région afin de comprendre qu'un parcours de détention, qu'un parcours de formation en détention n'est pas platonique.

L'échec du stagiaire qui abandonne sa formation ou qui doit être exclu car il place le groupe formation dans une ambiance de travail négative est une notion qui fait partie intégrante de nos publics, l'échec permet le sursaut. Il peut alors être perçu comme une notion positive si il est justement analysé et compris.

Section 2 - Une évolution contextuelle et technologique de la formation professionnelle.

La formation, pilier économique et social de notre société, n'est pas uniquement une fenêtre temporelle dans les murs des établissements pénitentiaires, c'est aussi un espace géographique nécessaire à la réinsertion des personnes détenues, dont l'évolution contextuelle est nécessaire afin de la transformer pour en faire un espace de revitalisation des personnes dé-socialisées (I). L'évolution textuelle de la formation professionnelle dans les établissements, conduit, ou doit

¹⁵¹ Relation positive, Comment aider nos enfants à réussir, Philippe Mérieu, Bayard.

¹⁵² Voir annexes procédures de déclassement sur le fondement de l'article L121-1 du code des relations entre le public et l'administration

conduire impérativement l'administration pénitentiaire à des évolutions technologiques à l'égard des apprenants dont elle a pour mission d'insérer ou de réinsérer (II).

I-Une évolution contextuelle opportune de la formation professionnelle.

L'évolution contextuelle de la formation professionnelle est nécessaire, tant au regard du désengagement de certaines régions sur cette mission de service public mais aussi en l'absence de procédure permettant d'optimiser l'impact sur les apprenants à l'aune des objectifs évoqués (A). En effet, l'optimisation de la formation ne pourra avoir lieu que dans une volonté réformatrice et constructive d'une ingénierie de toute la chaîne formation-insertion-réinsertion au cœur même des établissements pénitentiaires (B).

A-L'absence d'un processus généralisé limitant la pleine implication des acteurs.

Les processus de formation professionnelle permettant l'insertion des personnes détenues additionnés aux liens permettant de créer des ponts entre l'intérieur et l'extérieur, mettant ainsi du sens au parcours d'exécution de peine, et au parcours de formation, ne sont pas gravés dans le marbre.

En effet, ces processus d'insertion, de parcours de formation au sein des établissements ne sont pas écrits, ne sont pas formalisés, ils reposent sur la volonté d'un groupe de professionnels composant la chaîne de l'insertion professionnelle dans laquelle la région a pris place et pour le moins limité. Ces parcours d'insertion professionnelle sont construits de manière trop empirique ce qui a pour effets de limiter l'action des acteurs à leurs seules prérogatives. En effet, l'action des intervenants dans la prise en charge des personnes détenues pour le retour à l'emploi ou pour la continuité d'une formation dans le cadre d'un aménagement de peine ou d'un élargissement, est limitée en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, ou par des conventions durables et solides avec l'ensemble des partenaires cités infra.

De même, le rôle du RLFP et du référent formation professionnelle du SPIP¹⁵³ chargée de la formation professionnelle doivent être repensés, refondus, eu égard à la conception à la conduite et au suivi des dispositifs de formation professionnelle des personnes placées sous main de justice, la circulaire¹⁵⁴ doit être réécrite en prenant la dimension insertion professionnelle intégrant de facto les partenaires qui concourent à cette mission, la région et les autres collectivités territoriales.

¹⁵³Chargé de mettre en place les procédures et les outils pour le repérage des besoins et des demandes en matière de formation professionnelle des personnes placées sous main de justice en s'appuyant sur les dispositifs d'accueil. La définition de la commande des actions de formation professionnelle est élaborée lors d'un groupe de travail présidé par le directeur du SPIP.

¹⁵⁴ Circulaire AP 2003-08 PMJ3/02-07-2003 NOR : JUSE0340036C relative à la conception, conduite et suivi des dispositifs de formation professionnelle des personnes placées sous main de justice.

Aussi, la présence des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)¹⁵⁵ présentent mais discrètes et trop peu nombreuse actuellement, doit être clarifiée et doit pousser l'administration pénitentiaire à la recherche de partenariat pour développer les initiatives en matière de formation (exemple : tri sélectif avec les partenaires EMMAUS-France).

B- Une réforme de l'ensemble de la chaîne formation insertion réinsertion professionnelle sur laquelle l'administration pénitentiaire devrait s'appuyer.

Le travail pénitentiaire en prison doit permettre l'ouverture d'un compte personnel de formation dont l'alimentation s'effectuerait selon les mêmes conditions que pour les salariés.

Cependant, le projet de réforme souhaité par le gouvernement actuel convertirait le crédit d'heures alimenté sur le compte personnel de formation du salarié en Euros permettant de créditer 500 euros de formation par an dans la limite de 5000€, en lieu et place de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. De même pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation V, sanctionné par un diplôme un titre professionnel enregistré au registre national des certifications professionnelles (RNCP)¹⁵⁶ il était prévu que des heures de formation supplémentaire pouvait être octroyées dans la limite de quarante huit heures par an et plafonné à quatre cent heures supplémentaires.

Cependant, l'absence de reconnaissance d'un contrat de travail¹⁵⁷ au sein des établissements pénitentiaire pour les personnes détenues bénéficiant d'un acte d'engagement¹⁵⁸ « *qui ne place pas les personnes détenues dans une relation contractuelle avec l'administration pénitentiaire* »¹⁵⁹, ce qui ne leur permet pas d'être égaux aux salariés de droit commun sur ce point et semble peu ou prou être contraire à l'esprit de l'article D 433 du code de procédure pénale¹⁶⁰. En effet, il est difficile de dire si sur la réforme¹⁶¹ à venir permettra aux personnes détenues d'être intégrées ou non à ces nouvelles dispositions permettant de renforcer les dispositifs de formation et d'insertion professionnelle dans l'évaluation, le conseil, le financement des actions et les avantages accordés

¹⁵⁵ Articles L.5132-1 à L.5132-17 du Code du travail

¹⁵⁶ Article L335-6 du code de l'éducation Registre national des certifications professionnelles

¹⁵⁷ Décision du conseil constitutionnel n°2013- 320/321 du 14 juin 2013 relative a l'article 717-3 du code de procédure pénale et décision du conseil constitutionnel Décision n° 2015-485 QPC du 25 septembre 2015 relative à l'acte d'engagement.

¹⁵⁸ Article 33 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 « Convention » passée entre la personne détenue classée dans un poste de travail pénitentiaire, travail pénal en concession ou travail au service général de l'établissement, énonçant ses droits, ses obligations, ses conditions de travail et sa rémunération.

¹⁵⁹ IBID décisions du Conseil constitutionnel

¹⁶⁰ «les méthodes et les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre..... »

¹⁶¹ Création d'une seule instance de gouvernance **France compétences**.

aux demandeurs d'emploi sur l'accès à la formation. Enfin, la réforme de la justice et plus particulièrement « les chantiers de la justice »¹⁶² prévoient un avenir meilleur pour la formation, notamment par le prisme de la transformation numérique dont une allocation de 530 millions d'euros y sera consacrés sur 5 ans.

II-Evolution technologique de la formation professionnelle

La formation en dehors des murs s'est considérablement développée au contact de l'outil informatique. Cependant, sous le vocable de la sécurité, les personnes détenues sont coupés de tout réseau informatique pourtant nécessaire à une acculturation numérique permettant d'accélérer les processus cognitifs d'apprentissages. A titre expérimental, le numérique doit faire son apparition dans les établissements pénitentiaires (A) ce qui permettra sans doute d'apprendre et de former autrement les personnes détenues. Enfin, à l'ère du tout numérique il est abscons de constater que la formation et les métiers de l'informatique ne soient pas suffisamment développés (B) au regard d'une forte demande dans les prochaines décennies.

A-Le numérique en détention, le NED.

En effet, les conseils départementaux sont porteurs de ces projets de développement de la fibre, du haut ou très haut débit pour les communes de leur ressort dans le cadre du Schéma Départemental d'Aménagement Numérique du Territoire (SDANT). Le développement de ces réseaux ne doit pas brusquement être stoppé aux portes des établissements pénitentiaires. A fortiori, les conseils départementaux doivent conjointement avec l'administration pénitentiaire s'associer, avec la région, pour développer le réseau internet à l'intérieur des murs. C'est notamment le cas en Belgique, où les personnes détenues peuvent se connecter à « Prison Cloud »¹⁶³, leur permettant de suivre des cours d'enseignements ou des formations, e-learning, des MOOC¹⁶⁴ mis à leur disposition. Le Numérique En Détention¹⁶⁵ est le coeur du réacteur de la formation professionnelle en détention, il est l'avenir d'une nouvelle ère dans laquelle l'administration pénitentiaire doit entrer. Les universités et les régions l'on compris très tôt, notamment par la mise en place de cours pour le Diplôme d'Accès au Etudes Universitaires (DAEU) en ligne face aux « *contraintes organisationnelles et matérielles des étudiants prisonniers font qu'ils sont assimilés à des étudiants*

¹⁶² 530 millions d'euros de consacré sur 5 ans de 2108 à 2023.

¹⁶³ Les détenus ont chacun une clef USB personnelle, qu'ils peuvent brancher dans la petite unité centrale de la machine

¹⁶⁴ Massive Open Online Course

¹⁶⁵ Dalloz, Marine Babonneau, Les Chantiers de la justice : la transformation numérique, « cœur du réacteur »

*non connectés*¹⁶⁶ ». Dès lors, le NED permettra aux agents de l'administration et aux personnes détenues d'accéder à un Environnement Numérique de Travail (ENT) intégrant une plate forme pédagogique et donnant un accès sécurisé avec des enseignants dans les universités, mais aussi avec les organismes de formation, la régions et tous les partenaires institutionnels.

Le numérique en détention pour l'ensemble des établissements pénitentiaires devrait commencer son déploiement en 2020.

B-La formation et les métiers de l'informatique en détention.

Selon une étude de la société DELL technologie¹⁶⁷ 80 % les emplois de 2030 ne sont pas encore créés et 500 000 offres d'emploi dans le numérique pourraient ne pas être pourvues en 2020. Il y a urgence au développement du NED et des métiers du numérique, l'administration pénitentiaire doit permettre au numérique de franchir les portes des détentions afin de débusquer, mais aussi former les personnes détenues à ces nouvelles technologies.

En effet, non seulement, notre société sera hyper connectée, la formation professionnelle en établissement permettant de faire une remise ou une mise à niveau, mais nombre de métiers réalisés aujourd'hui par la main de l'homme disparaîtront.

Ainsi, au delà de l'aspect législatif ou réglementaire, l'administration pénitentiaire et les régions doivent conventionnellement rechercher de nouveaux partenaires dans le secteur des métiers du numérique afin de tenter la démarche inverse de celle qui consisterait à sortir pour retrouver l'emploi ou la formation professionnelle à l'extérieur.

Ces partenaires doivent se tourner vers les entreprises du numérique, de la création numériques et des communications. En effet, de nombreux établissements sont équipés en matériel informatique ce qui aurait pour avantage de réduire les coûts pour les entreprises venant former de nouveaux salariés de leur startup. En outre, si l'informatique est aussi une question de sécurité, l'administration pénitentiaire a les moyens technologiques de filtrer, de contrôler, ergo de mieux autoriser une utilisation des réseaux de communications par internet.

Les talents informatiques sont peut être tapis dans l'ombre de nos détentions, il sont peut être l'avenir de l'emploi et des formations professionnelles de demain.

¹⁶⁶Doyen de l'université de Bourgogne,

¹⁶⁷ https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf

CONCLUSION

La loi de décentralisation de la formation du 5 mars 2014 a transféré des compétences jusque là dévolues à l'Etat, aux régions en matière de formation professionnelle des personnes détenues.

Cette loi a permis à l'administration pénitentiaire de trouver un partenaire de poids dans la formation mais aussi dans l'insertion professionnelle de ses publics lorsque l'investissement des acteurs de la chaîne formation/insertion/réinsertion professionnelle est en marche.

Or, les financements des actions de formations dans les établissements pénitentiaires relèvent à présent d'un pouvoir politisé régional qui peut mettre à mal cette mission de service public, de formation et d'insertion professionnelle. C'est la raison pour laquelle le financement des formations des personnes détenues doit être une obligation pour les régions, elles ne peuvent tourner les talons face à cette mission dont elles sont placées au coeur du dispositif national qui permet de favoriser l'employabilité et le marché de l'emploi.

En effet, cette responsabilité repose sur l'ensemble des pouvoirs publics et des collectivités.

En outre, ces partenaires publics et privés doivent être accompagnés par les représentants de l'administration pénitentiaire en les plaçant au sein même des établissements afin de leur démontrer les réelles capacités de cet outil qu'elle a su développer, qu'elle a su s'approprier avant cette loi de décentralisation. L'administration pénitentiaire doit leur démontrer l'utilité que la formation professionnelle apporte à la société, et faire apparaître que les établissements pénitentiaires et leurs personnels ne sont pas aussi fermés et que l'ont souhaiterait le faire croire.

Enfin, cet outil, cette mécanique à insérer les jeunes, doit être partagée, doit être englobée avec l'enseignement scolaire, avec notre partenaire l'éducation nationale, dans les établissements malgré le caractère sui generis de la formation professionnelle des personnes détenues qui doit être tournée vers le futur, vers le tout numérique, vers la création numérique.

La multiplication des commissions d'insertion professionnelle au sein des établissements permettant une analyse individuelle de chaque personne détenue pour une orientation sur un projet de formation d'insertion professionnelle, réunissant l'ensemble de la chaîne des acteurs de la formation et de l'insertion décrit infra permettra d'exercer efficacement les missions confiés aux services publics.

Le numérique est l'avenir de la formation et de l'emploi.

Ainsi, le déploiement du Numérique En Détention prévu à partir de 2020 dans l'ensemble des établissements pénitentiaires sera l'occasion pour l'administration pénitentiaire et ses partenaires de déterminer et de formaliser des partenariats encore plus solides orientés sur le parfait fonctionnement de la chaîne Formation/Insertion/Emploi des personnes détenues.

La plate forme numérique mise à disposition des personnes détenues, sur tablette numérique leur permettra de suivre des cours placés par les organismes de formation, par l'enseignement local, les différents partenaires de l'administration, le Centre National des Etudes à Distance (CNED), le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), mais aussi par les universités.

La formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires de demain passera par le tout numérique, les organismes de formation devront dans une période de transition développer des formations utilisant des techniques nouvelles et anciennes dans le seul objectif de transmettre des connaissances et des savoirs pour une société meilleure.

ANNEXES

-Textes de références.	57
-Extraits du code de procédure pénale relatifs à la formation professionnelle.	59
-Extraits du code du travail relatifs à la formation professionnelle.	63
-Recueil jurisprudentiel.	75
-Bibliographie.	76
-Sitographie.	78
-Rapports des institutions publiques.	79
-Articles de presse.	81
-Entretiens et questionnaires.	85
-Graphiques sur le financement de la formation professionnelle.	129
-Extraits de jugement.	136
-Procédure de déclassement.	139
-Catalogue National de la formation professionnelle de 2016.	147
-Programme de formation professionnelle en région.	152
-Formation dans un Quartier de prévention de la radicalisation.	156
-Formation dans une Unité dédiée.	159
-Barèmes de rémunérations de la formation professionnelle.	163
-Mini Abécédaire de la formation professionnelle.	164

Textes de références :

CONVENTIONS INTERNATIONALES :

L'article 10 § 3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques dispose également que : « le régime pénitentiaire comporte un traitement des condamnés dont le but essentiel est leur amendement et leur reclassement social ».

Droit de l'Union Européenne :

Directive 2014/24/UE du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et de la directive 2014/25/UE du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux.

LOIS et Ordonnances:

LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1)

Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics

Ordonnance n° 2000-549 du 15 juin 2000 adoption du code de l'éducation

DECRETS :

Décret n° 2015-1689 du 17 décembre 2015 portant diverses mesures d'organisation et de fonctionnement dans les régions de l'administration territoriale de l'Etat et de commissions administratives.

Décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics

Décret n° 2014-1454 du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle des jeunes sortant sans qualification professionnelle du système éducatif

Le présent décret définit les conditions dans lesquelles les jeunes sortant du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue par un des diplômes, titres ou certificats inscrits au répertoire national des certifications professionnelles peuvent bénéficier, à leur demande, d'une formation professionnelle dans le cadre scolaire, destinée à leur permettre d'acquérir un de ces diplômes. Ce droit est ouvert aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans ; l'accueil dans la formation dispensée sous statut scolaire ou d'étudiant s'effectue dans la limite des places disponibles. Le décret précise également la procédure de mise en œuvre de cette formation.

Décret n° 2014-1453 du 5 décembre 2014 relatif à la durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation

Le présent décret définit les conditions dans lesquelles les jeunes sortant du système éducatif sans diplôme bénéficient d'un complément de formation qualifiante destiné à leur permettre d'acquérir soit un diplôme soit un titre ou certificat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Ce droit est ouvert aux jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans qui possèdent au plus le diplôme national du brevet ou le certificat de formation générale ; il peut être exercé sous statut scolaire, en contrat en alternance ou comme stagiaire de la formation continue. Le décret décrit également la procédure de mise en œuvre du droit à la durée complémentaire de formation qualifiante.

Décret n° 2016-1853 du 23 décembre 2016 relatif à l'implantation de structures d'insertion par l'activité économique en milieu pénitentiaire permettant l'accès des personnes détenues à l'insertion par l'activité économique.

CIRCULAIRES :

Circulaire AP 2003-08 du 2 juillet 2003 Conception, conduite et suivi des dispositifs de formation professionnelle des personnes placées sous main de justice (NOR : JUSE0340036C) (BO ministère justice n° 91)

Circulaire CNAV n° 2016-35 du 2 août 2016 Stagiaires de la formation professionnelle continue (assurance retraite).

Circulaire du 18 juin 2012 relative aux modalités de fonctionnement de la commission pluridisciplinaire unique. NOR : JUSK1140048C. CPU.

Circulaire du 24 mai 2013 relative au régime de détention des mineurs NOR : JUSK1340024C

Circulaire du 14 avril 2011 relative aux moyens de contrôle des personnes détenues NOR : JUSK1140022C.

ARRETES :

Arrêté du 4 Septembre 1998 : Création du Service de l'Emploi Pénitentiaire, service à compétence nationale, sous l'autorité du directeur de l'administration pénitentiaire, chargé d'assurer la gestion et le développement d'activités de travail et de formation dans les établissements pénitentiaires, ainsi que la gestion de la Régie Industrielle des Établissements Pénitentiaires.

Extraits du code de procédure pénale relatifs à la formation professionnelle

Article D433-1

Outre les modalités prévues à l'article D. 432-3, alinéa 3, le travail est effectué dans les établissements pénitentiaires sous le régime du service général, de la concession de main-d'oeuvre pénale, de l'insertion par l'activité économique ou dans le cadre d'une convention conclue entre les établissements pénitentiaires et le service de l'emploi pénitentiaire.

Le service de l'emploi pénitentiaire, au vu des difficultés sociales et professionnelles que peuvent rencontrer les personnes détenues qu'il prend en charge, leur propose des activités d'insertion, de formation professionnelle et de travail, en vue de leur insertion, de la préparation de leur sortie de détention et de la lutte contre la récidive.

Les conditions de rémunération et d'emploi des personnes détenues qui travaillent sous le régime de la concession sont fixées par convention conclue entre l'administration pénitentiaire et l'entreprise concessionnaire, en référence aux conditions d'emploi à l'extérieur, en tenant compte des spécificités de la production en milieu carcéral et dans le respect du taux horaire minimal fixé à l'article D. 432-1.

Article D435

Les personnes détenues doivent acquérir ou développer les connaissances qui leur seront nécessaires après leur libération en vue d'une meilleure adaptation sociale.

Toutes facilités compatibles avec les exigences de la discipline et de la sécurité doivent être données à cet effet aux personnes détenues aptes à profiter d'un enseignement scolaire et professionnel et, en particulier, aux plus jeunes et aux moins instruits.

Article D438

Au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer la formation professionnelle des personnes incarcérées qui le souhaitent.

Le service pénitentiaire d'insertion et de probation détermine, en liaison avec les chefs des établissements auprès desquels il intervient, les actions de formation professionnelle au bénéfice des personnes placées sous main de justice dans les conditions fixées par l'article D. 573.

Le détenu susceptible de profiter d'une formation professionnelle peut être transféré dans l'établissement pénitentiaire où elle est assurée, à condition que sa situation pénale le permette.

Article D438-2

Les détenus qui reçoivent une formation professionnelle subissent les épreuves qui la sanctionnent, dans les conditions fixées par les textes les réglementant.

Si les épreuves ne peuvent se dérouler à l'établissement, les candidats sont extraits de l'établissement pénitentiaire ou, si leur situation pénale le permet, bénéficient d'une permission de sortir dans les conditions prévues à l'article D. 143-4.

Les examens donnent lieu à la délivrance de certificats, brevets ou diplômes qui ne font pas apparaître l'état de détention des intéressés.

Article R57-9-23

Peuvent être destinataires dans le cadre de leurs attributions, dans la limite du besoin d'en connaître et dans les conditions définies ci-après, des informations et données à caractère personnel contenues dans le traitement :

.....20° Les organismes de formation, pour les informations suivantes : nom, prénom, profession avant l'incarcération, formation professionnelle, qualification professionnelle, type de contrat de travail avant l'écrou, durée du dernier emploi, expérience, contrat d'apprentissage, validation des acquis de l'expérience en cours.

Article Annexe à l'article R57-6-18

RÈGLEMENT INTÉRIEUR TYPE DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

Article 16

La formation professionnelle :

La personne détenue peut entreprendre ou poursuivre individuellement toutes actions de formation professionnelle dans des conditions compatibles avec les nécessités du maintien de l'ordre et de la sécurité.

Article R57-92

Préalablement à l'exercice d'une activité professionnelle par la personne détenue, l'acte d'engagement, signé par le chef d'établissement et la personne détenue, prévoit notamment la description du poste de travail, le régime de travail, les horaires de travail, les missions principales à réaliser et, le cas échéant, les risques particuliers liés au poste.

Il fixe la rémunération en indiquant la base horaire et les cotisations sociales afférentes.

Dans le cadre de **l'insertion par l'activité économique**, l'acte d'engagement prévoit en outre un accompagnement socioprofessionnel visant à faciliter la réinsertion et en précise les modalités. Une charte d'accompagnement, proposée par la structure d'insertion par l'activité économique, signée par la personne détenue et le chef d'établissement, en détaille la mise en œuvre.

Article D90 CPU.

Il est institué auprès du chef de chaque établissement pénitentiaire, pour une durée de cinq ans, une commission pluridisciplinaire unique.

La commission pluridisciplinaire unique est présidée par le chef d'établissement ou son représentant. Elle comprend en outre :

- a) Le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation ;
- b) Un responsable du secteur de détention du détenu dont la situation est examinée ; c) Un représentant du service du travail et, le cas échéant, un représentant du service de l'emploi pénitentiaire ;
- d) Un représentant du service de la **formation professionnelle** ; e) Un représentant du service d'enseignement.

Assistent également, avec voix consultative, aux réunions de la commission, sur convocation du chef d'établissement établie en fonction de l'ordre du jour :

- a) Le psychologue en charge du parcours d'exécution de la peine ; b) Un membre du service de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- c) Un représentant des équipes soignantes de l'unité de consultations et de soins ambulatoires ou du service médico-psychologique régional désigné par l'établissement de santé de rattachement ;
- d) Un représentant des personnes morales intervenant au titre de l'insertion par l'activité économique ou de l'emploi.

La liste des membres de la commission pluridisciplinaire unique et des personnes susceptibles d'assister à ces réunions en vertu des trois alinéas précédents est arrêtée par le chef d'établissement.

Les membres de la commission et les personnes entendues par elle sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel dont ils ont connaissance dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Article 721

Chaque condamné bénéficie d'un crédit de réduction de peine calculé sur la durée de la condamnation prononcée à hauteur de trois mois pour la première année, de deux mois pour les années suivantes et, pour une peine de moins d'un an ou pour la partie de peine inférieure à une année pleine, de sept jours par mois ; pour les peines supérieures à un an, le total de la réduction correspondant aux sept jours par mois ne peut toutefois excéder deux mois.

En cas de mauvaise conduite du condamné en détention, le juge de l'application des peines peut être saisi par le chef d'établissement ou sur réquisitions du procureur de la République aux fins de retrait, à hauteur de trois mois maximum par an et de sept jours par mois, de cette réduction de peine.

Article 721-1

Une réduction supplémentaire de la peine peut être accordée aux condamnés qui manifestent des efforts sérieux de réadaptation sociale, notamment en passant avec succès un examen scolaire, universitaire ou professionnel traduisant l'acquisition de connaissances nouvelles, en justifiant de progrès réels dans le cadre d'un enseignement ou d'une formation, en s'investissant dans l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou en participant à des activités culturelles, et notamment de lecture, en suivant une thérapie destinée à limiter les risques de récidive ou en s'efforçant d'indemniser leurs victimes.....

Cette réduction, accordée par le juge de l'application des peines après avis de la commission de l'application des peines, ne peut excéder trois mois par année d'incarcération ou sept jours par mois lorsque la durée d'incarcération restant à subir est inférieure à une année.....

Article 729

La libération conditionnelle tend à la réinsertion des condamnés et à la prévention de la récidive.

Les condamnés ayant à subir une ou plusieurs peines privatives de liberté peuvent bénéficier d'une libération conditionnelle **s'ils manifestent des efforts sérieux de réadaptation sociale** et lorsqu'ils justifient :

1° Soit de l'exercice d'**une activité professionnelle**, d'un stage ou d'un emploi temporaire ou de leur assiduité à un enseignement ou à une formation professionnelle

Extraits du code du travail relatifs **à la formation Professionnelle**

Article L6231-3

Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

De telles conventions peuvent être conclues avec :

- 1° Un ou plusieurs établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat ;
- 2° Des établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'Etat ;
- 3° Des établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur diplômé ou des établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui chargé de l'éducation nationale.

Article L6311-1

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance

Article L6313-1

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique ;
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;

13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ;

14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 3142-42 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article L6312-1 l'Accès à la formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;

2° A l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 et dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;

Article L6314-1 DROIT à la Qualification Professionnelle

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Article L6314-2 Sécurisation du parcours....

Les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Ils s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Les certificats de qualification professionnelle ainsi que les référentiels mentionnés à l'alinéa précédent sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle.

Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Article L6316-1

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-1, les organismes paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6333-1, l'Etat, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation mentionné à l'article L. 6351-1 à dispenser une formation de qualité.

Egalité d'accès entre les femmes et les hommes.

Article L6112-1

Pour l'application de la présente partie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle.

Article L6252-4

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions et suivant la procédure prévue aux articles L. 6362-8 et suivants, sur :

1° Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 en ce qui concerne les procédures de collecte et l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre ;

2° Les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis ainsi que les établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage et de subventions versées, respectivement, par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage et par les collectivités territoriales. Ce contrôle porte sur l'origine et l'emploi des fonds versés par ces organismes ;

3° Les dépenses de fonctionnement des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis prises en charge dans les conditions définies à l'article L. 6332-16 ;

4° Les entreprises et les établissements qui concluent une convention, en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3, avec les organismes ou les établissements mentionnés au 2° du présent article. Ce contrôle porte sur les moyens mis en œuvre pour assurer les prestations définies par la convention, sur la réalité de l'exécution de ces prestations ainsi que sur toutes les dépenses qui s'y rattachent et sur leur utilité. En cas de manquement, il est fait application de l'article L. 6252-12.

Contrôle des centres de formation d'apprentis.

Article L6252-1

Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle pédagogique de l'Etat et au contrôle technique et financier de l'Etat pour les centres à recrutement national, de la région pour les autres centres.

Article L6252-2

Si les contrôles révèlent des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent code et des textes pris pour son application, ou de la convention prévue à l'article L. 6232-1, cette dernière peut être dénoncée par l'Etat ou la région.

Dans le cadre de ces contrôles, il est procédé à l'évaluation de l'application du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 à l'occasion du recrutement des apprentis.

Article L6252-3

La dénonciation de la convention entraîne la fermeture du centre.

L'Etat ou la région peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours.

Le cas échéant, l'Etat ou la région peut désigner un administrateur provisoire chargé d'assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire, l'achèvement des formations en cours.

Objet du contrôle et fonctionnaires de contrôle.

Article L6252-4

L'Etat exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions et suivant la procédure prévue aux articles L. 6362-8 et suivants, sur :

1° Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 en ce qui concerne les procédures de collecte et l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre. L'orientation professionnelle tout au long de la vie

Article L6111-3

I. - Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation.

Le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre.

L'Etat et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie et garantissent à tous les jeunes l'accès à une information généraliste, objective, fiable et de qualité ayant trait à tous les aspects de leur vie quotidienne.

L'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Avec l'appui, notamment, des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants mentionnés, respectivement, aux articles L. 313-5 et L. 714-1 du même code, il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants.

La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Les organismes mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6111-6 du présent code ainsi que les organismes consulaires participent au service public régional de l'orientation.

Une convention annuelle conclue entre l'Etat et la région dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévu au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation détermine les conditions dans lesquelles l'Etat et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région.

II. - La région coordonne également, de manière complémentaire avec le service public régional de l'orientation et sous réserve des missions de l'Etat, les initiatives des collectivités territoriales, des établissements publics de coopération intercommunale et des personnes morales, dont une ou plusieurs structures d'information des jeunes sont labellisées par l'Etat dans les conditions et selon les modalités prévues par décret. Ces structures visent à garantir à tous les jeunes l'accès à une information généraliste, objective, fiable et de qualité touchant tous les domaines de leur vie quotidienne.

Article L6111-4

Il est créé un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant :

1° De disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles ;

2° D'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle.

Une convention peut être conclue entre l'Etat, les régions et le fonds visé à l'article L. 6332-18 pour concourir au financement de ce service.

Article L6111-5

Sur le fondement de normes de qualité élaborées par la région à partir d'un cahier des charges qu'elle arrête, peuvent être reconnus comme participant au service public régional de l'orientation tout au long de la vie les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services lui permettant :

1° De disposer d'une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ;

2° S'agissant des jeunes de seize ans à trente ans, de disposer d'une information sur l'accès aux droits sociaux et aux loisirs ;

3° De bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire et, lorsque le métier, la formation ou la certification envisagé fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par un autre organisme, d'être orientée de manière pertinente vers cet organisme.

Compétences des régions

Article L6121-1

Sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elle assure, dans le cadre de cette compétence, les missions suivantes :

1° Conformément aux orientations précisées à l'article L. 6111-1 du présent code, elle définit et met en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles défini au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation et adopte la carte régionale des formations professionnelles initiales prévue au troisième alinéa de l'article L. 214-13-1 du même code ;

2° Dans le cadre du service public régional défini à l'article L. 6121-2 du présent code, elle peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice du public mentionné au premier alinéa du présent article ;

3° Elle conclut, avec les départements qui souhaitent contribuer au financement de formations collectives pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion prévu à l'article L. 263-1 du code de l'action sociale et des familles, une convention qui détermine l'objet, le montant et les modalités de ce financement ;

4° Elle organise l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi qui sont candidats à la validation des acquis de l'expérience et participe à son financement. Cet accompagnement recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature. Un décret en Conseil d'Etat en définit les modalités ;

5° Elle pilote la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, notamment au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 ;

6° Elle contribue à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle prévue au 6° de l'article L. 6123-1.

NOTA : Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2015 sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relevant de la loi de finances prévues au I de l'article 27 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 conformément au paragraphe II dudit article.

Article L6121-2

I.-La région organise et finance le service public régional de la formation professionnelle selon les principes ci-après.

Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, la région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Des conventions conclues entre les régions concernées ou, à défaut, un décret fixent les conditions de la prise en charge par la région de résidence du coût de la formation et, le cas échéant, des frais d'hébergement et de restauration d'une personne accueillie dans une autre région.

II.-La région exerce, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, les missions spécifiques suivantes :

1° En application de l'article L. 121-2 du code de l'éducation, la région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

2° Elle favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières ;

3° Elle assure l'accès des personnes handicapées à la formation, dans les conditions fixées à l'article L. 5211-3 du présent code ;

4° Elle finance et organise la formation professionnelle des personnes sous main de justice. Une convention conclue avec l'Etat précise les conditions de fonctionnement du service public régional de la formation professionnelle au sein des établissements pénitentiaires ;

5° Elle finance et organise la formation professionnelle des Français établis hors de France et l'hébergement des bénéficiaires. Une convention conclue avec l'Etat précise les modalités de leur accès au service public régional de la formation professionnelle ;

6° Elle peut conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la validation des acquis de l'expérience et contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire afin de favoriser l'accès à cette validation.

NOTA : Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2015 sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relevant de la loi de finances prévues au I de l'article 27 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 conformément au paragraphe II dudit article, à l'exception du 4° du II de l'article L. 6121-2 du code du travail dans sa rédaction issue de ladite loi. Conformément à l'article 21 IX, le 4° du II de l'article L. 6121-2 s'applique à compter du 1er janvier 2015 et, concernant les établissements dans lesquels la gestion de la formation professionnelle fait l'objet d'un contrat en cours de délégation à une personne morale tierce, à compter de la date d'expiration de ce contrat.

Article L6121-2-1

Dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2 et sous réserve des compétences du département, la région peut financer des actions d'insertion et de

formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel.

A cette fin, elle peut, par voie de convention, habiliter des organismes chargés de mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une juste compensation financière. L'habilitation, dont la durée ne peut pas excéder cinq ans, précise notamment les obligations de service public qui pèsent sur l'organisme.

Cette habilitation est délivrée, dans des conditions de transparence et de non-discrimination et sur la base de critères objectifs de sélection, selon une procédure définie par décret en Conseil d'Etat.

NOTA : Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2015 sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relevant de la loi de finances prévues au I de l'article 27 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 conformément au paragraphe II dudit article.

Qualité des actions de la formation professionnelle continue :

Article L6316-1

Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-1, les organismes paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6333-1, l'Etat, les régions, Pôle emploi et l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 s'assurent, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation mentionné à l'article L. 6351-1 à dispenser une formation de qualité.

Compte personnel activité :

Article L5151-2

Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger.

2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;

4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du présent code.

Les personnes âgées d'au moins seize ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne. A compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de l'article L. 5151-9. Les heures inscrites sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions mentionnées à l'article L. 6313-13.

Accès compte par accès Caisse des dépôts et consignations

Article L5151-6

I.-Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice de l'article L. 4162-11. La Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés concluent une convention définissant les modalités d'articulation des différents comptes et de mobilisation par leur titulaire.

II.-Chaque titulaire d'un compte a également accès à une plateforme de services en ligne qui :

1° Lui fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;

2° Lui donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique dans les conditions mentionnées à l'article L. 3243-2 ;

3° Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle.

Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

III.-Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte professionnel de prévention, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II du présent article.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION :

Principes communs :

Article L6323-1

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2.

Article L6323-2

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Article L6323-3

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article L6323-4

I.-Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-16 et L. 6323-21.

II.-Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires

pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- 1° L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- 2° Son titulaire lui-même ;
- 3° Un organisme collecteur paritaire agréé ;
- 4° Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- 5° L'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- 6° Les organismes chargés de la gestion de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles en application de l'article L. 432-12 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- 7° L'Etat ;
- 8° Les régions ;
- 9° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;
- 10° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 ;
- 11° Un fonds d'assurance-formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9 du présent code ou à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 12° Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
- 13° Une commune ;
- 14° L'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, mentionné à l'article L. 1413-1 du code de la santé publique.

Article L6323-5

Les heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sur le fondement du II de l'article L. 6323-4 sont mentionnées dans le compte sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.

Article L6323-6

I.-Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

II.-Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

- 1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- 2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;
- 3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III.-Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;

2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

NOTA : Conformément au II de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

Article L6323-6-1

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

Article L6323-7

Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante, mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation, se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation.

Ces heures sont financées par la région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 6121-2 du présent code. Le cas échéant, l'abondement mentionné au premier alinéa du présent article vient en complément des droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d'heures nécessaire à la réalisation de la formation qualifiante.

Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond de cent cinquante heures du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-11.

Par dérogation à l'article L. 6323-6, les formations éligibles au titre du présent article sont celles inscrites au programme régional de formation professionnelle.

Article L6323-8

I. — Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

II. — Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé "système d'information du compte personnel de formation", dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par décret en Conseil d'Etat après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation

initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités déterminées par décret.

III. — Le service dématérialisé mentionné au I et le traitement automatisé mentionné au II sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations.

Article L6323-9

Tous les ans, à compter du 1er juin 2015, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles remet au Parlement un rapport évaluant la mise en œuvre et l'utilisation du compte personnel de formation.

Obligation de financement :

Article L6331-1

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1.

Ce financement est assuré par :

1° Le financement direct par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1, le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 ;

2° Le versement des contributions prévues au présent chapitre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'Etat, aux collectivités locales et à leurs établissements publics à caractère administratif.

La formation professionnelle tout au long de la vie :

Article L6111-1

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Code Général des Impôts :

La TAXE d'apprentissage et la contribution supplémentaire :

Article 1599 ter Modifié par DÉCRET n°2015-608 du 3 juin 2015 - art. 1

1. Il est établi une taxe, dite taxe d'apprentissage, dont le produit, net des dépenses admises en exonération en application des articles 1599 ter E, 1599 ter F et 1599 ter G, favorise l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national et contribue au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 6241-2 du code du travail.

2. Cette taxe est due :

1° Par les personnes physiques ainsi que par les sociétés soumises au régime fiscal des sociétés de personnes, lorsque ces personnes et sociétés exercent une activité mentionnée aux articles 34 et 35 ;

2° Par les sociétés, associations et organismes passibles de l'impôt sur les sociétés en vertu de l'article 206, à l'exception de ceux désignés au 5 de l'article précité, quel que soit leur objet ;

3° Par les sociétés coopératives de production, transformation, conservation et vente de produits agricoles, ainsi que par leurs unions fonctionnant conformément aux dispositions légales qui les régissent, quelles que soient les opérations poursuivies par ces sociétés ou unions ;

4° Par les groupements d'intérêt économique fonctionnant conformément aux articles L. 251-1 à L. 251-23 du code de commerce et exerçant une activité visée aux articles 34 et 35.

3. Sont affranchis de la taxe :

1° Les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels un contrat régulier d'apprentissage a été passé dans les conditions prévues aux articles L. 6221-1 à L. 6225-8 du code du travail, lorsque la base annuelle d'imposition déterminée conformément aux dispositions des articles 1599 ter B et 1599 ter C n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel ;

2° Les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement ;

3° Les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant de l'exonération, constitués selon les modalités prévues au chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail et, à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel aux adhérents non assujettis ou bénéficiant d'une exonération, les autres groupements d'employeurs constitués selon les modalités prévues au chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail.

NOTA : Loi n° 2014-891 du 8 août 2014, art. 8 VI, ces dispositions s'appliquent aux impositions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014.

Toutefois, les exonérations attachées aux dépenses libératoires engagées, au titre de ces mêmes impositions, du 1er janvier 2014 jusqu'à la publication de la présente loi sont maintenues sur le fondement des dispositions en vigueur à la date du versement effectif de ces dépenses.

CODE de la Sécurité Sociale :

Article L. 381-31

Les détenus qui suivent un stage de formation sont affiliés obligatoirement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. Ils perçoivent la rémunération prévue pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Les détenus ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle continue et relèvent de l'article L. 6342-3 du code du travail.

Recueil jurisprudentiel

Jurisprudence de la Cour de Cassation :

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 septembre 2017, 16-10.567 :

Un salarié reprochait à son employeur de ne pas lui avoir assuré une formation professionnelle et ainsi de ne pas lui avoir permis d'évoluer en 25 ans de carrière. peu importe que le salarié ait fait valoir ses droits individuels au départ en formation, peu importe également qu'il n'ait demandé à bénéficié d'aucune mutation ou changement de poste pouvant justifier un départ en formation. L'obligation pèse sur l'employeur ; c'est à lui qu'incombe la responsabilité d'assurer le maintien de l'employabilité du salarié.

Jurisprudence des autres juridictions :

CEDH, Kalda c/ Estonie, 19 janv 2016, n°17429/10.

Obligation de motiver toute limitation de consultation et d'accès à des sites internet pour les pays européen autorisant **internet en détention**.

CEDH Jankovskis c. Lituanie n° 21575/08.

Invoquant l'article 10 (liberté d'expression), M. Jankovskis se plaignait que l'impossibilité qui lui avait été faite d'accéder à **Internet en prison** l'avait empêché de recevoir des informations sur un programme d'études. la Cour constate la violation de l'article 10, satisfaisions équitable en réparation du préjudice subi.

TA Dijon, 10 avril 2014, n°1202922

Justiciabilité de la décision refusant l'accès à une formation professionnelle.
Rejet de la demande, c'est une mesure insusceptible de recours pour excès de pouvoir.

TA Poitiers, 3 mars 2016, n°1302782

Changement d'affectation par mesure d'ordre et de sécurité (MOS)

Le TA considère que l'objectif de réinsertion sociale des détenus n'est pas au nombre des droits et libertés fondamentaux des détenus, que, le changement d'affectation de l'intéressé n'a pas porté atteinte à ses droits et libertés fondamentaux qui excède les contraintes inhérentes à la détention , dès lors, le changement d'établissement constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

TA Lille, 30 juin 2016, n°1507743

Affectation dans un établissement pour peine.

Un requérant demande l'annulation de la décision de son changement d'affectation d'une maison d'arrêt vers établissement pour peine en soulevant, nonobstant le risque de rupture du lien familial, l'impossibilité de poursuivre une formation professionnelle d'agent d'entretien. Le TA rejette sa demande au motif, que le changement d'établissement vers un établissement pour peine constitue une mesure d'ordre interne insusceptible de recours.

BIBLIOGRAPHIE :

Une histoire de l'école – Anthologie de l'éducation et de l'enseignement en France XVIIIe-XXe siècle, sous la direction de François Jacquet-Francillon, Renaud d'Enfert et Laurence Loeffel

Les évolutions de la formation professionnelle regards croisés, Actes du séminaire de la DARES 2002. Cahier de travail et d'emploi. Sous la direction de Nicole Maggi Germain et Agnès pétage.

Dictionnaire juridique, CORNU Gérard (1997).

Formation des adultes de l'utopie à la crise, Education permanente, Paul Bélanger et consorts. Education permanente 1997.

Les arbres de connaissances, Michel Authier et Pierre Lévy. la Découverte. 1998.

Les damnés de Clairvaux, Régis Scheilcher,

Surveiller et punir, Michel Foucault,

Droit du travail en prison, « D'un déni à une reconnaissance », Sous la direction de Philippe AUVERGNON.

Dictionnaire de l'emploi de l'insertion et de la formation professionnelle, Vincent Fuchs. Pédagogie /formation..

Le comportement délinquant, analyse et modalités d'intervention. DA.ANDREWS/J.S BONTA. 5^{ème} édition. Les presses de l'ENAP.

L'Empathie, un sixième sens, Marie-Lise Brunel, Jacques Cosnier. PUL.

La Motivation, Théories. Motivation et apprentissage. Motivation au travail. Troubles de la motivation. Editions. Sciences Humaines. Ouvrage collectif.

Formation professionnelle continue, entre droit personne et injonction sociale, Sociologies Pratiques. Science PO n°33-2017. Les Presses. La Politique de certification tout au long d'une vie.

Les nouvelles Technologies dans l'enseignement et l'apprentissage, Alain Claude NGOUAM. Besoins, utilisations et réhabilitation. L'Harmattan académia.

Développer la capacité d'apprendre, Collection pédagogique. Jean Berbaum. ESF Editeur.

Apprendre avec les Serious Games? Julien Alvarez, Damien Djaouti, Olivier Rampnoux. Canopé Eéditions.

Apprendre avec le multimédia, Ou en est on? Jean Clémet. GEMEA-Pédagogie.

PSYCHOSOCIOLOGIE et Formation 30 ans de formation relationnelle en groupe. Histoire et mémoire de la formation. L'Harmattan. Jean Maisonneuve.

La formation des Adultes. Hier, aujourd'hui et demain, Pierre Caspar. Edition EYROLLES.

Developper son Empathie, Sarah FAMERY. « Se mettre à la place de l'autre pour comprendre et anticiper ses émotions et ses réactions », librairies Eyrolles.

L'évolution psychologique de la personnalité, Pierre JANET. Edition Trouvailles et retrouvailles.

LA PRISON, Jean-Paul CERE, Connaissance du droit, Edition DALLOZ.

Sociologie de la Prison, Philippe COMBESSIE, Repère, la Découverte.

Apprendre pour demain, Yves Barou, décodage des enjeux de la formation professionnelle.

Humaniser la peine, BOUAGGA Yasmine, enquête en maison d'arrêt, le sens social.

Les Défis des demandeurs d'emploi face à la formation et à l'emploi, Johanne A, Pommier P (2013), INSEE.Références.

Comment rendre la prison (enfin) utile, Institut Montaigne, 2008.

La responsabilisation du détenu dans la vie carcérale, Denamiel Isabelle, L'Harmattan, 2006.

Repenser la peine de prison après la loi du 24 novembre 2009, Philippe Pottier, Pouvoir, le seuil, n°135.

Freedom to learn, liberté d'apprendre, Carl R.Rogers, IDEM Dunod, 4ème édition, 2013.

C'est quoi apprendre, avec Emile, Philippe Mérieu, édition de l'Aube, la Tour-d'Aigues, 2015.

SITOGRAPHIE

Administration pénitentiaire espagnole	institucionpenitenciaria.es
Agence de Servie des paiements	www.asp-public.fr
AFPA	afpa.fr
Criminocorpus	criminocorpus.org/fr/
CEDH	echr.coe.int
Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (CEREQ)	cereq.fr
Conseil Economique Social et Environnemental	lecese.fr
Cour des comptes	ccomptes.fr
CLIP	assoclip.fr/site/
DAFPIC	education.gouv.fr
DIRRECTE	directe.gouv.fr
Droit de la Formation	droit-de-la-formation.fr
Fédération française de la formation	ffp.org
Fondation M6	groupem6.fr/le-groupe/
Institut Montaigne	institutmontaigne.org/
GIP Recherche Justice	gip-recherche-justice.fr/
IRFA	irfabourgogne.fr
Maison de l'information sur la formation et l'emploi	intermife.fr
Ministère de l'emploi	travail-emploi.gouv.fr
Ministre délégué à l'enseignement professionnel	enseignement-professionnel.gouv.fr
Ministère de la justice	justice.gouv.fr
OIP	oip.org
Pôle emploi	pole-emploi.fr/accueil/
Programme Léonardo DA VINCI	agence-erasmus.fr
Portail de l'administration	service-public.fr
Portail de la modernisation de l'action publique	modernisation.gouv.fr
PREFACELL	prefacell.org
Région Bourgogne Franche Comte	bourgognefranche.comte.fr
Région Grand Est	grandest.fr
Région Nouvelle Aquitaine	nouvelle-aquitaine.fr
Région Bretagne	www.bretagne.bzh
Région Normandie	www.normandie.fr
Région Ile De France	www.iledefrance.fr
Région Occitanie Midi Pyrénées	www.laregion.fr
Région Provence Alpes Côte Azur	www.regionpaca.fr
Région Pays de la Loire	www.paysdelaloire.fr
Région Centre Val de Loire	www.regioncentre-valdeloire.fr
Région Auvergne Rhône Alpes	www.auvergnerhonealpes.fr
Région Hauts de France	www.hautsdefrance.fr
Région Corse	www.corse.fr
Régions de France territoriale	régions-france.org
SEP-RIEP/AP	sep.justice.gouv.fr

Rapports des Institutions Publiques

Projets annuels de performance Annexe au projet de Loi de Finances pour Travail et Emploi bleu budgétaire :

https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2017/pap/pdf/PAP2017_BG_Travail_emploi.pdf

Annexe au projet de Loi de Finance jaune budgétaire Formation Professionnelle : 2014 :

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/jaune2014_formation_professionnelle.pdf

2015 :

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Annexe_PLF_2015_Formation_professionnelle-2.pdf

2016 :

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/jaune2016_formation_professionnelle.pdf

2017 :

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/jaune2017_formation_professionnelle.pdf

2018 :

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/jaune2018_formation_professionnelle.pdf

Rapport du Sénat du 12 Février 2014 relatif à formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale :

<https://www.senat.fr/rap/113-359/113-3591.pdf>

Rapport de la Cour des comptes sur formation professionnelle : la politique de contrôle et de lutte contre la Fraude :

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/04-formation-professionnelle-continue-salaries-Tome-1.pdf>

Rapport de la Cour des comptes sur l'AFPA :

<https://www.senat.fr/rap/r13-298/r13-298-annexe.pdf>

Rapport Inspection Générale des Affaires Sociales et Inspection Générale des Services

Judiciaires:

Novembre 2013 :

<http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/>

Mission d'évaluation des politiques interministérielles d'insertion des personnes confiées à l'administration pénitentiaire par l'autorité judiciaire 2016 :

http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_insertion_penitentiaire_2016/rapport_insertion_penitentiaire_v2.pdf

Avis du CGLPL du 22 décembre 2016 relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034016252&categorieLien=id>

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES :

Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie :

<http://www.fdep.ch/Documents/Nos%20documents/Memorandum.pdf>

Guide de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE_reforme_formation_professionnelle.pdf

ARTICLES DE PRESSE

Sur les emplois de demain :

<http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/07/17/20002-20170717ARTFIG00212-une-etude-affirme-que-85-des-emplois-de-2030-n-existent-pas-aujourd-hui.php>

https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf

https://www.centre-inffo.fr/webdoc/uhip2018/IMG/pdf/inffo_formation_929_pp_24-25.pdf

Sur le transfert de compétence de l'Etat vers les Régions :

<http://www.lagazettedescommunes.com/176844/formation-des-detenus-vers-un-transfert-de-competence-aux-regions/>

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250280855779>

<http://www.medef.com/fr/communiquede-presse/article/formation-professionnelle-des-avancees-mais-beaucoup-de-flou>

Le financement de la formation professionnelle :

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer?pagename=Territoires/Articles/ArticlesImpression&cid=1250280855779>

Sur la défaillance des Régions dans la prise en charge des FP des personnes détenues :

<https://oip.org/analyse/formation-professionnelle-des-detenus-lheure-du-transfert-aux-regions/>

<https://blogs.mediapart.fr/observatoire-international-des-prisons-section-francaise/blog/130318/prisons-couacs-en-serie-dans-la-regionalisation-de-la>

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250279069310>

<https://www.20minutes.fr/marseille/2253363-20180411-paca-fonds-bloques-reforme-incertaine-apprentissage-doute>

Rapport de L'IGAS, IGSJ et IGF:

Formation :

http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2013-124R_Evaluation_formation_professionnelle_personnes_detenues_DEF.pdf

L'insertion :

http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_insertion_penitentiaire_2016/annexe_rapport_insertion_penitentiaire_tome3_v2.pdf

Éléments de comparatisme travail et formation professionnelle des personnes détenues en Europe :

<https://blogs.mediapart.fr/observatoire-international-des-prisons-section-francaise/blog/150318/les-droits-des-travailleurs-detenus-dans-six-pays-euro>

<https://oip.org/analyse/en-espagne-une-agence-pour-le-travail-et-la-formation-en-prison/>

Personne détenue islamiste radicalisée et formation professionnelle:

https://actu.fr/grand-est/ecrouves_54174/un-detenu-islamiste-radicalise-bientot-transfere-dans-une-prison-lorraine-syndicats-colere_15980372.html

L'importance de la présence des entreprises :

<https://www.ladepeche.fr/article/2018/03/07/2754450-chefs-entreprise-font-sauter-verrous-detenus-maison-arret-druelle.html>

Le travail en détention prépare mal à l'insertion :

<http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2018/02/15/01016-20180215ARTFIG00303-le-travail-en-prison-prepare-mal-la-reinsertion-des-detenus-selon-un-rapport.php>

Institut MONTAIGNE :

L'apprentissage :

<http://www.institutmontaigne.org/publications/apprentissage-les-trois-cles-dune-veritable-transformation>

Travail en prison, préparer l'après :

www.institutmontaigne.org/publications/travail-en-prison-preparer-vraiment-lapres

Réforme de la formation professionnelle :

<http://www.institutmontaigne.org/publications/reforme-de-la-formation-professionnelle-allons-jusquau-bout>

Chantiers de la justice, « faites entrer le numérique » :

<http://www.institutmontaigne.org/publications/justice-faites-entrer-le-numerique>

Réinsertion pénitentiaire par la formation professionnelle :

Rénovation du fort du Portalet,

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer?pagename=Mairie-conseils/MCExperience/Experience&cid=1250270737145>

Un partenariat avec un établissement public.

<http://www.leprogres.fr/education/2016/11/23/prison-la-reinsertion-passe-par-la-case-formation-professionnelle>

Les boulangeries des prisons :

<http://www.lecanardsocial.com/ArticleFil.aspx?i=1095> NANTES.

<http://archives.varmatin.com/article/var/la-farlede-une-boulangerie-penitentiaire-pour-se-reinserer-1.496861.html> TOULON

<http://www.leparisien.fr/poissy-78300/a-la-prison-de-poissy-les-detenus-fabriquent-eux-memes-leur-pain-21-12-2015-5391937.php> POISSY

les cuisines des prisons :

<http://www.leparisien.fr/yvelines-78/ils-preparent-leur-bac-et-leur-cap-en-prison-29-04-2013-2767159.php> POISSY

<https://www.ouest-france.fr/bretagne/vannes-sept-chefs-initient-les-detenus-de-la-prison-la-cuisine-1623723> VANNES

L'accès à la formation du permis de conduire en prison :

http://www.lemonde.fr/societe/video/2008/11/20/apprendre-a-conduire-en-prison-c-est-possible_1120874_3224.html BAPAUME.

<http://www.leparisien.fr/meaux-77100/ils-passent-leur-code-de-la-route-en-prison-13-10-2009-672260.php> MELUN

Sur le développement du Numérique en Détention :

<https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-police-justice/20150114.RUE7335/il-y-a-deux-internet-en-prison-et-celui-qui-est-legal-est-en-carton.html>

http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2018/02/13/non-les-detenus-ne-vont-pas-avoir-acces-a-internet-en-prison_5256137_4355770.html

<https://www.nextinpact.com/news/95543-le-gouvernement-veut-faciliter-acces-a-internet-dans-prisons.htm>

<http://assoclip.fr/site/content/les-cyber-bases-justice>

Les sérieux Games dans la formation professionnelle :

<https://elearningindustry.fr/serious-game-formation-professionnelle>

<https://www.topformation.fr/guide/articles/serious-game-formation-professionnelle-12375>

<http://www.iforpro.com/pourquoi-utiliser-des-serious-game-en-formation-professionnelle/>

<https://journals.openedition.org/trema/3386#tocto2n1>

Une page de formation Serious-Games :

<http://www.serious-game.fr/tag/formation/>

Les massive open online course, MOOC :

<https://www.my-mooc.com/fr/>

<https://mooc-francophone.com>

<https://www.fun-mooc.fr>

Réinventer les métiers de demain :

Digitalisation et robotisation

<https://www.yumpu.com/fr/document/view/55952003/adecco-lbmetiersdig-hd>

Formation CLEA :

https://www.centre-inffo.fr/webdoc/uhfp2018/IMG/pdf/inffo_formation_930_clea.pdf

Questionnaires et entretiens*

- Madame O. e , Conseillère Pôle emploi Justice.	86
- Madame D. f , Responsable de formation IRFA Bourgogne Franche Comté.	90
- Madame P. c , Directrice Pénitentiaire d'Insertion et de Probation.	92
- Madame F. m , Coordinatrice et responsable Service développement de la formation professionnelle, GIP-Formation tout au long la vie (FTLV) BOURGOGNE.	96
- Madame G. j , Organisme de Formation POINFOR, Formation CLEA.	100
- Monsieur A. a , Responsable informatique et Qualité-Sécurité et environnement (QSE) PREFACELL.	104
- Madame L. c , Formatrice CLEA.	110
- Madame R. a , Chargée des publics spécifique en région.	113
- Monsieur A. W , personne détenue, « Formation métiers du Bâtiment ».	120
- Madame E. v , personne détenue, « Formation métiers de la propreté ».	122
- Madame C.n , Responsable des Dispositifs de Formation et d'Orientation Professionnels en DISP	124
- Monsieur MAILLARD Sylvain , Député de Paris responsable du texte sur la réforme de la formation professionnelle pour la LREM.	127

-*Toutes les Régions (ainsi que les DISP) ont été destinataires d'un questionnaire et d'un tableau. Seules les Régions remerciés ont souhaité répondre.

-*L'observatoire International des Prisons (OIP) malgré mes relances n'a pas répondu au questionnaire transmis pour une raison indéterminée. Leurs observations étaient fortement attendues.

Madame O. Emilie
Conseillère Pôle emploi justice

Pensez-vous que la formation professionnelle dans les établissements soit un véritable tremplin pour reprendre le marché de l'emploi ou est elle un espace d'occupation et de stabilité pour l'administration pénitentiaire?

Je pense que la formation professionnelle au sein de l'établissement pénitentiaire peut être un tremplin pour une reprise d'emploi à l'extérieur y compris en ayant la possibilité de terminer certains modules incomplets (la formation bâtiment au sein de la maison d'arrêt de Dijon en est un exemple avec la validation d'un CCP et la possibilité de poursuite à l'extérieur).

Cependant, afin de pouvoir s'en servir comme d'un levier, il est nécessaire que les détenus positionnés sur ces formations le soient par rapport à leur projet professionnel. En tant que CPEJ (mais seulement en poste depuis février 2017), je n'ai pas eu l'occasion de proposer des détenus sur les formations proposées. Les propositions étaient faites soit par la détention soit par le SPIP et je n'avais pas systématiquement les dates de démarrage, de sélection... Je ne sais d'ailleurs pas sur quels critères les détenus sont sélectionnés sur une formation.

En tant que conseillère Pôle Emploi, lors de l'accompagnement de tout demandeur d'emploi souhaitant intégrer une formation, une validation du projet de formation en amont est nécessaire. Il y a plusieurs raisons à cela : vérifier la cohérence du projet, vérifier que la représentation du métier est identique à ses conditions réelles d'exercice, limiter voire supprimer les sorties anticipées de formation du fait d'erreurs d'orientation. Pour moi, le processus devrait être le même en détention. Une simple demande de dépôt d'un dossier pour postuler sur la formation avec une lettre de motivation pourrait être une première étape.

Si les formations s'inscrivent dans un projet d'orientation professionnelle et d'emploi, la poursuite de la formation à l'extérieure et l'argumentation auprès d'organismes de formation en seraient facilitées.

Une autre condition afin que ces formations puissent servir de tremplin est leur cohérence avec le marché du travail. Je pense qu'il faut définir très précisément ce qui est attendu des formations. Sur la maison d'arrêt de Dijon, la formation bureautique par exemple ne permettra pas de trouver un emploi dans le secrétariat. Elle peut être une première étape afin d'intégrer ensuite une formation qualifiante.

Avez vous des exemples de personnes détenues ayant participées à une formation professionnelle ayant bénéficié d'un aménagement de peine leur permettant, soit de reprendre une formation professionnelle avec des organismes de formation en milieu ouvert soit de commencer un emploi ?

Un des détenu ayant participé à la formation bâtiment a obtenu un aménagement de peine (semi-liberté sur Gradignan (33)) afin d'intégrer la formation plaquiste. Pour obtenir cette place et ce transfert nous avons bien travaillé le projet professionnel : confirmation de l'orientation vers le secteur du bâtiment second œuvre + choix du métier de plaquiste après analyse des capacités sur la formation peintre (pas suffisamment soigneux) + cohérence avec le parcours professionnel antérieur + passage de tests en détention avec mon collègue psychologue du travail. Une fois toutes ces étapes réalisées, la personne détenue a mis à jour son CV et réalisé une lettre de motivation que nous avons revus ensemble. Nous avons ainsi pu valider le projet, les compétences, les capacités en français écrit et la motivation. Pour la suite et notamment l'obtention de la place en formation et le transfert, le SPIP a effectué toutes les démarches.

Un autre détenu ayant le statut de prévenu a effectué la première formation bâtiment et est actuellement sur la deuxième. Nous travaillons sur une recherche de poursuite de cette formation avec les deux CCP manquants dans le cadre d'une demande de mise en liberté.

D'autres détenus ayant effectué d'autres formations (bureautique et cléa), sont sortis en aménagement de peine mais sur la formation DIDAQTE, c'est-à-dire une poursuite du travail sur l'orientation et la préparation à l'entrée en formation qualifiante. La formation effectuée en détention a été dans ce cas une première étape mais ces formations étaient différentes de la formation bâtiment ou hygiène et nettoyage.

Pensez vous que les CTLFP (Comité Technique Local Formation Professionnelle) sont suffisamment pertinent pour aligner l'offre des formations professionnelles au marché de l'emploi ?

Ils me paraissent en effet pertinents (je n'ai assisté qu'à un). Mais nous avons pu constater que cela prend du temps. Il s'y instaure beaucoup de discussions afin de parvenir à allier l'offre de formation, le budget alloué et les possibilités techniques en milieu carcéral.

Quels sont, selon vous, les points forts et les points faibles de la Formation professionnelle en établissements pénitentiaire ?

Je n'ai pas assez de recul pour me prononcer. Un des points faible serait la sélection des détenus si le projet professionnel n'est pas à la base de leur intégration.

Le point fort : une offre de formation telle que proposée permet réellement de travailler la sortie.

Pensez vous que tous les acteurs de la formation sont présents dans le parcours de la personne détenue, ou bien manque t-il un organe permettant de faire le lien avec l'extérieur et notamment le marché de l'emploi? (exemple : insertion par l'activité économique, commission insertion)

Les organismes de formation n'intervenant pas en milieu carcéral n'ont aucune idée de comment cela fonctionne. Il est souvent compliqué d'intégrer des personnes pour une poursuite de parcours et d'obtenir des places « privilégiées ». Un travail de partenariat en amont me paraîtrait intéressant.

-Selon vous, existe t-il ou manque t il un organe, un dispositif, ou tout autre chose qui serait utile pour l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues ayant suivi la Formation professionnelle ou intégrée dans un cycle de formation et qui n'est prévu ou n'apparaît nulle part?

La passerelle entre la détention et l'extérieur sur la formation se fait au cas par cas. Il n'y a pas de commission, de réunion ou de fonctionnement spécifique (partenariat...) simplifiant ces échanges.

Il pourrait également être intéressant d'anticiper cette intégration via une immersion soit dans une entreprise soit au sein de l'organisme de formation afin de faire cette intégration par étapes.

Une période d'immersion (PMSMP Pôle Emploi) au sein d'une entreprise permettrait de vérifier l'employabilité, la motivation et la pertinence du projet.

Un stage ou un « sas d'accueil » en organisme de formation pourrait faire de même et rassurer l'organisme.

Ceci doit alors se travailler avec les juges afin d'obtenir des permissions de sorties sur 3 journées à la suite par exemple (avec possibilité de réintégrer la maison d'arrêt le soir). Cela fait partie des pistes que j'envisage, en qualité de CPEJ, de travailler sur 2018 en créant un ensemble de quelques entreprises et organismes partenaires.

Que souhaiteriez-vous apporter à la FP dans les établissements pénitentiaires qui permettrait, selon vous, de rendre la FP plus efficace?

Je ne vois pas

Pensez vous que le NED (Numérique En Détention) puisse améliorer grandement l'offre de formation interne et externe ? Enfin, cet outil expérimental peut-il apporter une aide dans les formations professionnelles et dans la recherche d'un emploi ou d'un stage à l'extérieur des établissements pénitentiaires ?

Oui. Cet outil nous permettrait de travailler différemment et de rendre autonome la personne dans ses recherches d'informations. Il est indispensable que toute personne se saisisse de son projet. Si les formateurs ou les conseillers font trop de choses à la place des détenus (et des demandeurs d'emploi), il est plus compliqué pour eux d'intégrer leur projet et de le personnaliser. Cela permettrait des recherches sur le marché du travail, de se confronter à la réalité des débouchés. Cela permettrait également de pouvoir utiliser d'autres outils (voir sur emploi store l'ensemble des sites et applications qui peuvent être utilisés de manière autonome par les demandeurs d'emploi).

Ne pensez vous pas qu'une bourse aux emplois à destination des personnes détenues permettrait d'accroître le nombre de projet de sortie ?

Qu'entendez-vous par « bourse aux emplois » ? Une mise à disposition d'offres spécifiquement pour les détenus ? Cela sous-entendrait un groupe d'entreprises partenaires acceptant d'intégrer plus facilement des détenus et connaissant leur situation ?

Pourquoi pas mais comment la gérer et la travailler dans le cadre d'aménagement de peine, de sorties définitives... Comment travailler les techniques de recherche d'emploi ?

Je pense que cela peut être une bonne idée afin d'afficher clairement que lorsqu'on est incarcéré il est nécessaire de penser, au-delà de la seule sortie, que fait-on une fois sorti. Il est parfois difficile pour certains détenus de se projeter sur ce qu'ils vont faire dehors. Ils voient l'immédiateté, que faire pour avoir un aménagement de peine et sortir plus vite d'où les demandes de formation qui sont parfois totalement incohérentes avec une reprise d'emploi. Nous revenons systématiquement sur la notion de projet dont le détenu doit se saisir.

Des propositions de postes dans ce cadre peuvent être intéressantes au moins pour se demander si cela plairait ou non mais comment encadrer le tout.

Comment voyez-vous le développement de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires dans les années à venir?

Vraiment aucune idée.

-Enfin, que souhaiteriez vous ajouter et qui n'aurait pas été abordé lors de cet échange?

Je pense vraiment que tout parcours peut se travailler de la même façon même si les profils et les projets qui vont émergés vont être très différents.

Rendre le détenu maître de son projet me paraît indispensable et il doit s'investir au-delà d'une simple présence. Il doit savoir pour quelle raison il souhaite intégrer une formation (même si le but premier est souvent de s'occuper et de gagner de l'argent, une réflexion peut être amorcée pour savoir si dans l'avenir cela peut lui apporter quelque chose).

Partant de là, un travail en partenariat entre la détention, le SPIP, le mission locale et Pôle Emploi pour l'intégration en formation (voire même pour le choix des auxis et du détenu détaché au MESS) serait bénéfique pour tous.

De nouveau, je n'ai que peu de recul pour aborder ces fonctionnements.

Madame D. f,
responsable IRFA Bourgogne Franche Comté.

-la loi du 5 mars 2014, loi de décentralisation, a impacté de manière directe les organismes de formation, qu'est ce que cela a changé pour vous?

- *Mise en place du CPF d'où modularisation de notre offre de formation.*
- *obligation du label qualité – certification (irfa opqf)*
- *intégrer différents publics (DE, salariés...)*
- *le rôle des CEP qui ont sont censés faire faire de l'orientation (plus d'actions d'orientation à notre actif.)*

- Entre 2014 et 2017, un certains nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues dans le volet législatif, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement de la formation Pro, sur vos formateurs?

- *durée plus imp pour entrer en Ma*
- *impact reste plus tôt lié au personnes pénitentiaires qu'au dispositif*

-Comment vos intervenants vivent ils cette différence de culture professionnelle avec les personnels pénitentiaires, eu égard, aux contraintes inhérentes à la sécurité?

Les formateurs qui travaillent en milieu carcéral sont volontaires et accompagnés par leur pair, la direction et la maison d'arrêt.

Aussi les contraintes liées à la sécurité sont acceptées avant même la première intervention. En revanche, il existe un réel fossé entre la culture professionnelle du personnel pénitentiaire et celle de la formation professionnelle. Notre façon de faire et nos objectifs ne sont pas les mêmes et cela crée des incompréhensions des deux côtés.

En situation de formation, le formateur « voit un stagiaire », le personnel pénitentiaire « voit un détenu ».

L'organisation d'une formation dans un établissement semble-telle plus compliqué qu'à l'extérieur?

Certains aspects plus complexes.

- *les outils pédagogiques à entrer (hors papier)*
- *Outil bureautique, internet : pas notre matériel logiciel libres ouverture sur extérieur*
- *Isolement du formateur*
- *Problèmes pratiques : pauses, aller aux toilettes, cigarettes*
- *Matériel mobilier = système qui impose des circuits lourds (chaises sans dossier) pour obtenir quelque chose*

Comment voyez-vous votre partenariat avec le CR et l'administration pénitentiaire? Ne pensez vous pas que la jonction entre intérieur et extérieur de l'établissement, pour un retour sur le marché de l'emploi, fait cruellement défaut? Si oui, comment y remédier?

- *Meilleur lien OF/SPIP/CEP*

*- prévoir des actions de préparation à la sortie en lien avec le spip et cep
accompagnement avant et après la sortie par une même personne (climat de confiance,
engagement des démarches, cohérences ...)*

Comment voyez-vous le développement de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires dans les années à venir?

*- commandes de formation plus sur le qualifiant alors que des actions d'accompagnement à la sortie seraient tout aussi pertinentes
- Intéressant d'ouvrir et mêler les formations sur d'autres thématiques (estime de soi, comme présentation, gestion du stress, gestion de conflits)*

L'AP va expérimenter très prochainement dans 3 établissements le Numérique en détention (NED). Le NED permettra aux personnes détenues d'avoir un accès à un ENT (environnement numérique de travail), ergo, d'avoir accès aux offres de formations, de postuler, et de recevoir des informations et des documents de travail liée à la formation professionnelle.

Que pensez-vous, dans le prisme de la Formation professionnelle, de cette évolution technologique?

*- Positifs en lien avec questions précédentes sur formation bureautique et lien avec la sortie
- Besoin pour certains d'être accompagnés mais permet ensuite une autonomie du et de se rendre acteur de son projet professionnel et/ou de sortie
- Légitimer un type de matériel qui peut être présent, avec un usage bien précis
- un lien vers l'extérieur, motiver la sortie, l'organiser et éviter peut-être la récidive.*

Pensez vous que la Désistance d'une personne détenue puisse plus rapidement apparaître grâce à la formation professionnelle que tout autre accompagnement ?

*- L'arrêt d'un parcours de délinquance peut être accéléré par formation professionnelle :
- Meilleure estime de soi
- Avoir un objectif valorisant
- une formation qui mène à un emploi, à un logement,
- spirale vertueuse
- La formation peut être un des outils de la désistance : reprendre un rythme, le gout de l'effort, s'investir pour qqch, être valorisé dans ses acquis, donner du sens à ce que l'on fait, acquérir plus d'autonomie*

Que souhaiteriez-vous m'indiquer, m'apporter ou dire sur la formation professionnelle dans les établissements qui n'est pas abordées dans ce questionnaire et qui selon vous doit être précisé.

La formation serait encore plus utile si on pouvait faire un travail collectif plus entretien individuel pendant et fin de formation but = faire le point, fixer des objectifs précis valoriser le parcours et cela en lien avec SPIP, PE, MILO.

Madame P. C,

Directrice Pénitentiaire d'Insertion et de Probation.

Un décret du 23 décembre 2016 a introduit la notion « insertion par l'activité économique » c'est-à-dire un dispositif complet de prise en charge d'une personne détenue exécutant un travail ou suivant une formation, ce dispositif permettant de créer un lien de l'intérieur vers l'extérieur en développant avec les associations (par exemple : Emmaus) des partenariats étroits. Comment voyez-vous l'articulation entre les associations, les organismes de formation et l'administration pénitentiaire ?

Administration pénitentiaire :

- *le SPIP : repérage des profils, identification des besoins, liens avec les partenaires de l'insertion notamment dehors, cohérence des parcours ...*
- *la MA : locaux, logistique, sécurité, salles, organisation, horaires, accès ...*

Association :

- *accompagnement à l'extérieur essentiellement*
- *assurer la continuité des parcours*
- *partenaire financier, hébergement, accompagnement socio-éducatif*

Organisme de formation :

- *aide à l'identification des besoins par rapport au marché de l'emploi*
- *formation au plan technique*
- *aide à l'identification et au repérage des personnes, capacités à suivre une formation*

Le plus important étant de travailler en pluridisciplinarité et non en concurrence, sachant que la formation doit s'inscrire dans le cadre de l'ensemble des dispositifs proposés au sein de l'établissement.

Pensez-vous que la formation professionnelle soit un outil suffisamment pertinent pour construire un vrai projet de sortie autour d'un aménagement de peine ?

Le projet de sortie dans le cadre d'un aménagement de peine doit être basé sur un « projet », généralement entendu comme :

- *un hébergement*
- *des ressources*
- *une activité, laquelle doit s'entendre au sens large. Il peut s'agir d'un cursus scolaire, un travail, des charges de famille ou bien encore d'une formation professionnelle*

La formation professionnelle peut par conséquent constituer un outil pertinent dès lors qu'elle répond à un besoin de la personne, dans son parcours élaboré en matière d'insertion professionnelle. Il convient également que la formation puisse correspondre au temps de l'aménagement de peine. Cela ne correspond pas forcément à 35 h hebdo mais qq heures par semaines ne peuvent suffire à légitimer un aménagement. En revanche, une formation peut être

complétée par d'autres activités (soins, familles ...). De la même façon, une formation de qq mois ne peut fonder un aménagement de 18 mois. Le calendrier est important.

Sur ce point, il est nécessaire de ne pas faire de généralité. Tout dépend de la longueur de l'aménagement. Les exigences sur une LSC de qq semaines ne sont pas les mêmes qu'un aménagement sur 1 année entière.

Quelles sont les problématiques que vous rencontrez avec la formation professionnelle et qui pourraient selon vous être solutionnées ?

En maison d'arrêt, les principales problématiques rencontrées sont les suivantes :

- adéquation entre les formations et les profils de personnes*
- personne n'est véritablement en charge de s'assurer de la cohérence de l'insertion d'une formation dans un parcours (en tout cas de permettre le respect et l'aboutissement de cette cohérence)*
- en effet, quand on y parvient, nous avons des soucis de calendriers*
- les contraintes de détention (horaires, disciplines)*
- libération, transfert, mise en liberté ... abandon, assiduité, logistique, salles, personnels disponibles*
- autre RV ne permettant pas la concentration nécessaire et suffisante*
- les limites de la journée de détention*

Les solutions :

- pluridisciplinarité (travailler ensemble et non en concurrence)*
- améliorer la communication : CVI, outil écrit, flyer, dépliant anticipé (plusieurs mois avant le début des formations pour avoir une impulsion plus forte) – l'ensemble des formations doit être mentionné afin d'améliorer la communication sur le programme et permettre à la personne détenue de se projeter*
- augmenter la durée de la journée de détention et travailler sur les plannings, la conciliation des activités, la journée continue ...*
- autoriser les entrées et sorties continues*
- cad faciliter des bouts de formations qui peuvent être poursuivies dehors, mais cela implique de travailler le dedans dehors*

Comment voyez-vous le développement de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires dans les années à venir ?

- généralisation des psy du travailler*
- faire des bilans de compétences pour les entrants*
- dès l'entrée pour faciliter les parcours adaptés*
- parallélisme avec les bilans rendus obligatoires pour les demandeurs d'emploi*
- un peu comme dans les établissements à gestion mixte*
- rêve ou réalité ?*

- *Comment faire cela dans un MA où les salles de formation se confondent avec les salles d'activité, où aucun personnel n'est véritablement dédié ou formé, où la gestion matériel prime par nécessité sur les objectifs de la formation*
- *travailler d'avantage le dedans – dehors : transfert pour une formation plus longue et plus conforme à un projet professionnel // ou bien poursuite d'une formation dans le cadre d'un aménagement de peine ou à la sortie*

Entre, 2014 et 2017, un certain nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement des formations Pro, si oui dans quelle mesure ?

- *pas d'avis général sur la question*
- *juste deux exemples :*
- *il est arrivé de refuser un candidat à une formation pour des suspicions radicalisation alors que la prise en charge est déterminante mais à l'inverse, cela a parfois favorisé une inscription en se disant que la formation était facteur de protection*
- *une assignation à résidence en MO peut empêcher un parcours de formation s'il est en dehors du territoire d'assignation.*

Il est là encore utile et nécessaire de ne pas faire de généralisation. Il convient d'évaluer les situations et de prendre les décisions en conséquences.

Une formation professionnelle ou une expérience relative à la Formation professionnelle aurait elle retenue votre attention au regard de l'intérêt qu'elle présenterait?

CLEA a particulièrement attiré mon attention

Le principe de la reconnaissance de compétences a un côté valorisant. Le fait de pouvoir faire des modules permet d'adapter et de faire un bout dedans, un dehors ... favorisant les parcours. Le côté généraliste permet de ne pas se limiter à un secteur en particulier, élargissant par la même le vivier de personnes susceptibles d'être formé.

Pensez vous que le Numérique en Détention (NED) puisse apporter un plus à la formation professionnelle? Sous quelle forme?

Tout ce qui permet de développer l'autonomie est un plus et doit être encouragé.

Les apports possibles du NED :

- *cours écrit ou oral en cellule*
- *devoirs en cellule*
- *travailler sur ses compétences, son bilan, ses envies (carnet de bord informatisé)*
- *les personnes isolées ou au QD pourraient ne pas interrompre, poursuivre ou initier un parcours de formation – la sécurité et l'insertion ne seraient plus en concurrence mais complémentaire*

Pensez vous que les CTLFIP sont suffisamment pertinent pour aligner l'offre des formations professionnelles au marché de l'emploi ?

CTLFIP ??

Quels sont, selon vous, les points forts et les points faibles de la Formation professionnelle en établissements pénitentiaire ?

- *pas assez de place à la notion de parcours*
- *les formations sont proposés à un instant T à un public non choisi*
- *l'adéquation entre les propositions et les projets est donc difficile*
- *bcp de contrainte pénitentiaire (organisation, prise en compte des situations des personnes)*

Enfin, que souhaiteriez vous ajouter et qui n'aurait pas été abordé lors de cet échange?

Je tiens tout d'abord à vous remercier de m'avoir sollicitée.

Par ailleurs, je souhaite dire que le plus importants c'est :

- *la personne détenue : quelle place donne t'on à la formation professionnelle dans son parcours*
- *le SPIP doit prendre toute sa place avec les partenaires de l'insertion économique : pole emploi et mission locale pour inscrire véritablement la formation dans un parcours pas seulement d'exécution de la peine de détention mais aussi dans un parcours de vie de la personne*

Pluridisciplinarité, Continuité dehors-dedans-dehors

Madame F.m,

Coordonatrice et responsable développement Formation GRETA, GIP-FTLV.

-Votre organisme est intervenue en établissement pénitentiaire, pourriez vous m'indiquer comment s'est passée votre rencontre et votre découverte de ce milieu ?

Travailleur social à la base, j'avais déjà travaillé pour des familles de détenus.

Compte tenu de mes origines professionnelles, c'est naturellement que j'ai demandé à mon supérieur hiérarchique de pouvoir développer des actions de formation à destination des publics spécifiques (personnes sous main de justice, personnes handicapées...).

C'est en répondant à un appel d'offre de la DIRECCTE que je me suis trouvée confrontée aux contraintes liées à la formation en détention. Entre les exigences du financeur et les contraintes liées à l'incarcération, j'ai finalement pu croiser ce qu'il était possible de faire grâce notamment au responsable formation de la maison d'arrêt qui nous (l'équipe pédagogique et moi-même) a bien aidé à mettre en place une formation de qualité, respectueuse du cahier des charges qui nous était imposé et respectueuses des stagiaires et de leurs besoins en formation.

Avoir un interlocuteur privilégié et notamment un responsable formation au sein de la maison d'arrêt nous a été très facilitant pour comprendre les horaires, l'accès au salle, les obligations, et les interdictions en maison d'arrêt.

-Quelles ont été les difficultés que vous avez rencontrées ?

Les difficultés étaient liées aux horaires qui nous sont imposés en détention et qui ne sont pas habituels pour les formateurs.

Il y a eu également des difficultés pour maintenir la motivation de certains formateurs qui vivaient très mal l'enfermement et craignaient pour leur sécurité. De nouveaux formateurs sont ensuite intervenus, mieux préparés, ce qui a levé de nombreuses difficultés.

Les difficultés étaient liées aussi aux attentes quand le surveillant tardait à arriver pour ouvrir ou simplement pour amener les stagiaires.

Et enfin des difficultés liées à la volatilité des groupes de stagiaires. Entre les parloirs, les rendez-vous, les transferts et les sorties, il était parfois difficile de maintenir un groupe homogène et participatif. Toutes ces raisons ont parfois gêné l'émulation au sein du groupe.

A noter également que les stagiaires privilégiaient certains modules de formation au détriment des autres. Ils préféraient la pratique à la formation en salle et il s'est vite avéré assez compliqué de les intéresser à tous les contenus. Les formateurs ont dû faire preuve d'ingéniosité pour leur faire faire

des maths et du français sans que cela n'y paraissent. Ils ont dû souvent avoir recours à des vidéos ou à des jeux pour maintenir la motivation lors de l'acquisition des compétences de bases.

-Votre contrat n'a pas été renouvelé au regard des règles concurrentielles des marchés publics, nonobstant ce qui précède re-postuleriez vous une formation professionnelle en milieu carcéral ?

Les équipes pédagogiques et moi également, en ma qualité de responsable du service développement, nous nous préparons à nous positionner sur le prochain appel à concurrence pour dispenser des formations en milieu carcéral.

Les difficultés rencontrées n'ont jamais été un frein à notre intérêt pour la formation en détention. Cela relève de notre mission de service public et de notre intérêt à proposer de la formation même aux publics les plus éloignés des centres de formation habituels.

Apprendre à dépasser les difficultés qui se présentent nous a permis de nous recentrer sur ce qui donnait du sens à notre pratique et c'est dans cet état d'esprit que nous continuerons à œuvrer.

Le dernier projet académique rappelle qu'aucun public, aucun territoire et aucun secteur d'activité ne doit être oublié dans notre offre de formation.

-Comment vos intervenants ont ils vécu cette différence de culture professionnelle et les contraintes inhérentes à la sécurité ?

Les formateurs sont formés à faire respecter la discipline pas à gérer la sécurité, pour autant, hormis les formateurs qui ont préféré mettre fin à leur intervention, les formateurs qui les ont remplacés ont plus souffert du manque de temps et du manque de moyens que de la différence de culture professionnelle. Ils croient en ce qu'ils font. Ils ont juste regretté parfois que certains surveillants n'aient pas le même intérêt pour la formation.

Les contraintes liées à la sécurité ont été acceptées. Il n'y a pas qu'en détention qu'il y a des contraintes. Aujourd'hui, en établissement scolaire, nous sommes soumis à des plans Vigipirate parfois très compliqués.

Le formateur bâtiment avait fait retirer de l'inventaire des outils tout ce qui lui semblait dangereux et il gérait lui-même l'utilisation des cutters. Il savait également calmer les stagiaires qui haussaient la voix ou en venait aux mains. Quand on est juste et correct, on se fait respecter.

Les formateurs ont davantage souffert du manque de motivation de certains stagiaires que des différences culturelles ou des contraintes liées à la sécurité.

Il n'y a parfois guère de différence entre les élèves adolescents dans certains lycées professionnels et les stagiaires en détention.

Il convient également de rappeler que dans le cadre de la formation continue des adultes, les formateurs interviennent en Greta pour des stagiaires qui portent parfois des bracelets électroniques ou sont en attente de jugement.

Les formateurs ont dû apprendre à recadrer les stagiaires qui s'étendaient un peu trop sur leur forfait. En ne laissant pas la place pour ce genre de paroles, ils ont recentré leur intervention et se sont assurés d'un certain calme et de plus de concentration.

-Les actions de formations que nous évoquons ont eu lieu avant la loi de décentralisation du 5 mars 2014, votre action de formation a pu se poursuivre jusqu'en 2016 l'effet de la décentralisation agissant de manière transitoire, comment voyez-vous cette loi ? Est-elle efficiente dans la mesure où les objectifs de formation sont au plus proche du bassin de l'emploi ou au contraire présente-t-elle des lacunes ?

La logique de formation au plus près des besoins du bassin d'emploi n'est pas réellement assurée pour les détenus. D'une part, parce qu'il n'est pas sûr que le détenu s'installe définitivement sur le bassin d'emploi à sa sortie de détention et d'autre part parce que le choix du secteur d'activité dans lequel se fait la formation est plus orienté sur les possibilités offertes par la maison d'arrêt que par les besoins des entreprises locales.

Le Conseil Régional devient de plus en plus le financeur et l'organisateur de la formation professionnelle au sens large, mais il existe encore un delta entre la formation de droit commun plus en lien avec les besoins des territoires que celles mises en place en maison d'arrêt.

La période transitoire qui nous a permis de maintenir l'action de formation après la dernière loi de décentralisation, nous a juste permis d'assurer une activité formatrice pour les stagiaires en « rentabilisant » les contenus de formation et les outils pédagogiques construits.

-La participation de l'unité locale de l'enseignement dans votre action de formation a été tentée lors de deux sessions, quelles ont été les inconvénients et les avantages d'un tel découpage (l'Organisme de formation s'est chargé de la pratique, l'Unité Local de l'Enseignement s'est chargé de la théorie) ?

Pour être plus précis, l'Unité Locale d'Enseignement était plus sur de la remise à niveau des savoirs de base, ce sont les formateurs du GIP qui intervenaient sur la théorie professionnelle, la connaissance des métiers, l'environnement réglementaire et la sécurité au travail et bien sûr sur la pratique.

Les enseignants de l'ULE reconnaissaient eux-mêmes avoir du mal à colorer leurs contenus pour faire du lien avec la formation bâtiment... à tel point que certains stagiaires ont fini par désertier les cours à l'ULE les trouvant trop déconnectés de la formation bâtiment.

C'est pourquoi lors de la deuxième session, le Conseil régional a fait le choix de diminuer le nombre d'heures d'enseignement général pour en donner davantage au GIP.

Il semble compliqué pour des enseignants du premier degré de rendre leurs contenus moins scolaires.

A ajouter qu'en maison d'arrêt, les enseignants interviennent pour un nombre d'heures réglementées, il leur est donc quasiment impossible de trouver des temps d'échanges avec les

formateurs du GIP pour des échanges de pratiques. Nous avons bien tenté des réunions pédagogiques élargies et la mise en place d'un cahier de transmission, il s'avère cependant qu'il y a un décalage énorme entre la formation professionnelle pour adultes et l'enseignement scolaire.

Ces différences auraient pu être levées si les enseignants de l'ULE étaient des permanents ayant des disponibilités pour des temps d'échanges leur permettant de se sensibiliser à la formation bâtiment.

-L'organisation d'une formation dans un établissement semble-telle plus compliqué qu'à l'extérieur ?

Certes, l'environnement carcéral complexifie l'organisation des formations. Entre la sécurité, le comportement des stagiaires, les horaires imposés, les va et vient des stagiaires qui vont en rendez-vous ou au parloir et des personnels pénitentiaires pas toujours très convaincus de la pertinence de la formation, il faut des équipes pédagogiques bien préparées et motivées pour conduire les actions jusqu'au bout.

Cela dit, l'environnement de la formation à l'extérieur se complexifie aussi lui aussi de plus en plus avec de nombreuses contraintes imposées par les financeurs et les obligations liées à la qualité de la formation.

Aujourd'hui, la rigueur est de mise partout quel que soit l'endroit où l'on intervient, mais quand il y a des bonnes volontés, cela se simplifie autant en univers carcéral qu'à l'extérieur.

-Enfin, que souhaiteriez vous ajouter et qui n'aurait pas été abordé lors de cet échange ?

Je reste convaincue que l'action de formation en détention a du sens. Elle participe de la prévention et de la récidive. Elle ouvre le champ des possibles et redonne au stagiaire sa place d'humain au sein d'une société. Elle peut réparer aussi et ouvrir sur de nouveaux horizons.

Madame G. j
Organisme de formation POINFOR
formation CLEA

-Votre organisme de formation est implanté un peu partout sur le territoire. Comment avez vu perçu, comment avez vu vous senti la loi de décentralisation de la formation professionnelle du 5 mars 2014?

Cette réforme a changé les règles de fonctionnement. Et comme tout changement, il a fallu l'appréhender et en appréhender les acteurs.

La partie la plus difficile à appréhender a été à mon sens le transfert des compétences clés (et des formations liées au socle de compétence) à la Région pour 2 raisons :

- *Nous étions au préalable payé par la DIRECCTE en heure groupe (nous pouvions ouvrir un groupe à partir de 4 personnes) avec une grande flexibilité dans les degrés du RCCSP à atteindre et à travailler sans volumétrie obligatoire pour les stagiaires. Nous sommes désormais payés à l'heure stagiaire, ce qui nous oblige à ouvrir un groupe avec un minimum de 10 personnes. Aussi, nous sommes désormais tenus par un cahier des charges plus précis qui relève du PRF : les stagiaires doivent suivre l'intégralité du programme sur une volumétrie d'environ 20 heures hebdomadaire payé à mi-temps.*
- *La notion d'éligibilité de la formation pour débloquent le CPF. LE DIF pouvait se débloquent sur demande, il faut désormais, pour débloquent un CPF, que la formation soit certifiante ou qualifiante. Ce qui exclu de fait les salariés qui veulent suivre une formation ponctuelle en dehors de leur temps de travail*

Aussi, une question se pose : est-ce que la région à la compétence pour gérer l'illettrisme ? En terme purement technique et pour exemple, l'état a gardé la gestion des formations en français langues étrangères, pour autant, la construction de parcours se base sur le même référentiel que l'alpha (le CECRL). L'alpha quant à elle est sous mandat régional (postures politiques ou stagiaires au centre du triangle pédagogique ?)

Entre 2014 et 2017, un certains nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues dans le volet législatif, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement de la formation Pro, sur vos formateurs?

Aucune incidence visible. Seul un homme de la sécurité départementale nous rend visite de temps en temps. Je ne connais son poste nous avons l'habitude de l'appeler « le gars du FBI »

Comment vos intervenants vivent ils cette différence de culture professionnelle avec les personnels pénitentiaires, eu égard, aux contraintes inhérentes à la sécurité?

Ca dépend des collègues. Au vu de notre expérience (CleA à la MA de Dijon, définition de projet dans les MA de Troyes et de Chaumont), nous n'avons pas eu l'occasion de travailler en lien direct avec le personnel pénitentiaire. Chacun reste cantonné dans sa tâche et peu de lien ont été fait.

Pas de partage d'expérience pour favoriser l'insertion des détenus, chacun travail dans son coin.

La circulaire relative à la formation professionnelle ne décrit pas le processus à mettre en oeuvre pour une insertion ou réinsertion professionnelle, comment expliquer que certain stagiaire peuvent rebondir à partir d'une formation et d'autres non ? En somme, comment expliquer que la Désistance, c-a -d l'abandon de la voie de la délinquance, par le « dé clic » de la Formation professionnelle qui permet de sortir d'un chemin de délinquance, puisse apparaitre assez facilement en cours de FP?

Je n'ai pas d'explication, je connais très peu ce public.

Je crois sincèrement que la formation et l'éducation populaire ne peuvent pas résoudre tous les problèmes mais qu'elles restent néanmoins une force de valorisation et d'acquisition de compétences et qu'elle peut potentiellement casser la dynamique de l'échec. C'est en tous cas ce qu'on remarque avec les publics fragiles en insertion.

Nous accueillons des stagiaires avec un bracelet, et quand ils ne se suicident pas, nous constatons un très faible taux d'échec sur ce public.

Vous avez un regard nouveau sur les établissements pénitentiaires et la conception de la formation à l'intérieur de ceux-ci, quels sont selon vous les carences ou les avantages de la Formation professionnelle en établissements?

Les avantages de la formation en établissement pénitentiaire sont nombreux. Tout d'abord cela concerne l'objectif intrinsèque de la formation (dans la tradition de la ligue de l'enseignement : accès à la formation pour tous par la valorisation)qui prend tout son sens en terme de droit individuel.

Aussi, nous sommes en face d'un public en demande et ou la conscientisation de la démarche d'apprentissage se fait de fait : il n'y a pas vraiment de tabou dans ce cadre. Ils savent qu'ils ne sont pas là par hasard et ma foi autant prendre ce qui passe.

Quant aux carences, elles sont à mon sens beaucoup plus fonctionnelles et structurelles que techniques et/ou liées à l'ingénierie pédagogique qui peut être déployé.

Aussi, quand la pyramide de Maslow n'est pas vraiment constituée, il nous faut trouver un chemin pour ancrer les apprentissages. Ca relève de la méthode. J'ai longtemps cru que sans les bases de cette pyramide, l'apprentissage ne pouvait pas trouver sa place. Il me semble maintenant que c'est faux et que tout apprentissage peut prendre sa place n'importe quand (même sans tous les besoins définis constatés) à partir du moment où on lui donne du sens.

Enfin, il nous faudrait plus de flexibilité dans la volumétrie hebdomadaire pour pouvoir organiser les apprentissages en prenant en compte les éléments fonctionnels de la MA.

Une réflexion me vient : y a-t-il vraiment une analyse des besoins faites par les services pénitentiaire ? Si oui, est-ce que tous les corps de métier (interne à la MA) y sont associé ? Comment cette demande est transmise à la Région ;? Par quel biais ? Est-ce que la compréhension est supposée ou réelle ?

L'AP va expérimenter très prochainement dans 3 établissements le Numérique en détention (NED). Le NED permettra aux personnes détenues d'avoir un accès à un ENT (environnement numérique de travail), ergo, d'avoir accès aux offres de formations, de postuler, et de recevoir des informations et des documents de travail liée à la formation professionnelle. Que pensez-vous, dans le prisme de la Formation professionnelle, de cette évolution technologique?

C'est essentiel (si j'osais, je le mettrai en gras). Comment peut-on envisager la formation comme objet d'insertion ou de réinsertion sans lien avec le numérique ?

Dans les 2 référentiels dédiés à l'acquisition des compétences socle se trouvent le numérique et l'utilisation d'internet. (le S3CP et le RCCSP) La réduction de la fracture numérique a d'ailleurs été en enjeu clés jusqu'en 2015.

Les modalités de formation peuvent être multiples et variées mais les orientations prises « à l'extérieur » par le pouvoir mandaté doivent pouvoir se transférer « à l'intérieur ». Sinon il y a inégalité de traitement.

Selon vous, existe t-il ou manque t il un organe, un dispositif, ou tout autre chose qui serait utile pour l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues ayant suivi la Formation professionnelle ou intégrée dans un cycle de formation et qui n'est prévu ou n'apparaît nul part?

Un sas de coopération avec les SPIP et le personnel pénitentiaire qui nous obligerait à nous coordonner dans un cadre donné. Chacun avec son approche peut donner des éléments à l'autre pour optimiser son travail et ses interventions.

-Vous avez un regard nouveau sur les établissements pénitentiaires et la conception de la formation à l'intérieur de ceux-ci, quels sont selon vous les carences ou les avantages de la Formation professionnelle en établissements?

Répondu plus haut

Comment voyez- vous votre partenariat avec le CR et l'administration pénitentiaire?

Je ne l'envisage pas comme un partenariat mais bien comme un lien de subordination. Le CR restant le financeur et donc par définition le client. Quand la région est contente, je suis contente.

C'est certainement le piège pour toutes les formations avec un CR omniprésent : quid de la satisfaction des stagiaires ? Quid des effets de la formation ? en MA, le CR ne nous oblige pas à nous servir d'outils de satisfaction ou de suivi post formation. Il nous est donc impossible de savoir ce que sont devenus les apprentissages.

Ces outils sont pourtant la règle sur les formations « à l'extérieur ».

Enfin, Entre 2014 et 2017, un certains nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues dans le volet législatif, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement de la formation Professionnelle, si oui dans quelle mesure?

Les contraintes sécuritaires, de ces lois, ont eu une influence nocive sur le déroulement de vos formations? si oui dans quelle mesure?

Répondu plus haut

Que souhaiteriez-vous m'indiquer, m'apporter ou dire sur la formation professionnelle dans les établissements qui n'est pas abordées dans ce questionnaire et qui celui vous doit être précisé?

N/A

**Mr A A,
Responsable informatique
et QSE PREFACELL.**

Votre organisme de formation est implanté un peu partout sur le territoire. Comment avez-vous perçu, comment avez-vous ressenti la loi de décentralisation de la formation professionnelle du 5 mars 2014?

Il est à noter que notre organisme intervient à la fois dans le cadre de marchés publics auparavant passés par les DIRECCTE pour le ministère du travail ; mais aussi au sein de groupements d'entreprises privés dans le cadre de Missions en Gestion Déléguée et Partenariat Public Privé. Dans un premier temps, des expérimentations du transfert de compétence Etat/Région ont eu lieu. Dans les Pays de la Loire, notamment, où nous étions implanté sur le site de Laval.

Notre déploiement national s'est poursuivi aux côtés des Régions, pour tous les appels d'offres déposés depuis 3 ans. Nous observons une appropriation régionalisée de ce transfert de compétences, que ce soit dans les formulations des appels d'offres, les exigences qui y sont associées, le découpage des lots de marché, les modalités de reconduction, les durées de contrat et les modalités de suivi.

Chaque Région de France a opéré ses choix. Globalement le volume d'activités contractés auprès des organismes de formation est sensiblement le même. Pour exemple et afin de compléter mon propos, je vous propose le tableau ci-dessous.

Christian ESTROSI Président du Conseil Régional PACA	Marie-Guite DUFAY Présidente du Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté	Bruno RETAILLEU Président du Conseil Régional Pays de la Loire
Lance le guichet unique et revoit de fond en comble la politique de formation. « Nous adopterons d'ailleurs demain en séance plénière une nouvelle règle pour les organismes de formation financés par la Région: pour bénéficier de financements régionaux, il faudra désormais respecter un taux de retour à l'emploi de 70%. » <i>Plénière du CR PACA du 2 nov. 2016.</i>	La formation professionnelle de ces publics est en effet confiée à la Région depuis la loi du 5 mars 2014. Le Conseil régional travaille désormais en lien étroit avec l'ensemble des établissements pénitentiaires de Franche-Comté, avec l'objectif de permettre aux détenus d'avoir une qualification facilitant leur réinsertion sociale. <i>Article de Léon, macommune.info</i>	La Région des Pays de la Loire a été pilote de cette expérimentation, avec la Région Aquitaine de 2011 à 2014. L'expérimentation ayant été un succès, elle a fait l'objet d'un transfert de compétences dans le cadre de la loi de décentralisation du 5 mars 2014. Le budget consacré à la formation des détenus est de 1,5 M€ par an. Le Fonds social européen intervenant à hauteur d'un peu moins de 50%. <i>Site du CR P2L</i>

Comment voyez-vous votre partenariat avec le CR et l'administration pénitentiaire?

En ce qui concerne la Région Bourgogne-Franche Comté, je dois dire que l'appel d'offres a été pensé en concertation avec la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires à plusieurs

niveaux hiérarchiques et de manière transverse aux métiers de la DISP (Économique, technique, insertion/formation/culture). Cette réflexion en amont se ressent jusqu'à la mise en oeuvre de l'action au quotidien. Le transfert de compétences Etat Régions se fait mieux lorsque la Région se dote de la compétence..., il ne s'agit pas de réaliser un Programme Régional de Formation habituel, le fait d'intervenir pour une organisation telle que l'Administration Pénitentiaire doit être préparé. On sent dans cette Région que les risques ont été mesurés et que des actions ont été mises en oeuvre pour les éviter en amont des démarrages. Les zones de responsabilités sont définies, les interlocuteurs sont définis, à l'écoute et répondent de manière opportune aux questions que nous nous posons.

Ne pensez vous pas que la jonction entre intérieur et extérieur de l'établissement, pour un retour sur le marché de l'emploi, fait cruellement défaut ? Si oui, Comment y remédier ?

A l'heure actuelle, la conjoncture n'est pas favorable aux dynamiques d'insertion, que ce soit pour les publics placés sous main de justice ou pour les personnes de droit commun bénéficiant d'action d'insertion. Une part importante de la concrétisation d'un projet d'insertion repose sur la volonté des personnes d'une part, et sur le suivi réalisé après la sortie d'autre part.

Le lien dedans / dehors, ou la jonction entre intérieur / extérieur repose sur la compétence de tous les acteurs et ils sont nombreux :

- *Le **ministère de la justice** qui alloue les budgets et définit les politiques générales en matière d'insertion...*
- *Les **Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation** qui disposent de ressources dans les murs et en milieu ouvert sont les premiers interlocuteurs dans le cadre des politiques d'insertion de l'Administration Pénitentiaire.*
- *Le **parquet**, les magistrats, dont les prononcés, jugements et ordonnances vont considérablement modifier les destins pénaux de milliers de personnes en voie d'insertion.*
- *Les **intervenants extérieurs** que ce soit en formation ou dans le cadre de programmes spécifiques tels que le PPAIP - Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle vont devoir donner un bagage professionnel aux personnes et les orienter vers le travail ou la formation à l'extérieur.*
- *Le **réseau de partenaires formation / emploi** à l'extérieur mobilisé par le pôle emploi, la mission locale, les prestataires constitue enfin la ressource en termes d'insertion.*

Dans ces conditions, il est nécessaire de renforcer les instances de coordination de ces acteurs. Sans forcément solliciter et provoquer des réunions mais en instaurant par exemple des services et en développant des moyens :

- *En 2004, l'association APERI présidée par Jacques Lerouge avait émis l'hypothèse de **créer et centraliser une bourse de l'emploi** à destination exclusive des personnes sous main de justice, appelée à l'époque Boussold, cette interface devait permettre d'agrèger l'ensemble des entreprises et organismes de formation susceptibles d'accueillir des personnes détenues à leur sortie ou dans le cadre d'aménagement de peines.*
- *Au printemps 2010, PREFACE a investi, dans le cadre de la Mission Gestion Déléguée, sur un **poste à temps plein de Chargée de Relations Extérieures**, une personne qui assurait le lien dedans / dehors en lien avec tous les partenaires, véritable chef de projets d'insertion, elle a placé en 3 ans des dizaines de personnes dans les entreprises de la Région PACA. Cette mission est également mise en oeuvre dans les Hauts-de-France grâce à l'un de nos chargés d'insertion qui a un mi-temps affecté à ce développement de lien.*

- *En 2013, à l'automne, la fédération Léo Lagrange a été invitée à la demande du ministère de la justice à plancher sur le dossier de la **contrainte pénale**. Il s'agissait de prononcer une peine qui soit exclusivement basée sur des éléments contraignants visant l'insertion des personnes. Le magistrat pouvait alors choisir la composition de la peine dans un "catalogue" de contraintes, en associant à la peine de manière dynamique, des thématiques à travailler : 30 heures de sport + 24 de bilan de compétences + 12 d'accompagnement social renforcé... Une peine ajustée au profil de la personne sans incarcération. La philosophie de cette proposition de Loi était : pour rendre efficace le lien dedans/dehors, évitons le dedans...*
- *Depuis 2010, PREFACE anime des **forums et des tables rondes professionnels** permettant aux "deux mondes" de se rencontrer.*

A l'instar de ce qui se fait pour le fichier national automatisé des empreintes génétiques, il serait utile de créer et développer un fichier national automatisé de l'insertion. Regroupant les contacts complets, les procédures, les parcours d'insertion et permettant à chaque acteur de l'insertion en milieu carcéral de disposer d'une base de renseignements.

La circulaire relative à la formation professionnelle ne décrit pas le processus à mettre en oeuvre pour une insertion ou réinsertion professionnelle, comment expliquer que certains stagiaires peuvent rebondir à partir d'une formation et d'autres non ? En somme, comment expliquer que la Désistance, c-a -d l'abandon de la voie de la délinquance, par le « déclic » de la FP qui permet de sortir d'un chemin de délinquance, puisse apparaître assez facilement en cours de FP?

*Léo Lagrange, disait : « **Aux jeunes il ne faut pas tracer un seul chemin, il faut ouvrir toutes les routes** ». La Fédération qui porte son nom et à laquelle PREFACE appartient, applique cette phrase dans ses réalisations. Les routes que nous ouvrons seront arpentées ou non, tout est question de volonté, de possibilité, de moment.*

Il n'existe pas de chemin tracé. Chaque stagiaire va créer son itinéraire. L'un des premiers travaux en termes d'orientation et de faire prendre conscience à la personne de là où elle est. Ce point de départ lui permettra de savoir où elle va et comment s'y rendre.

En milieu carcéral plus qu'ailleurs, la notion de moment est primordiale. C'est par la répétition, qu'un jour, le déclic s'opère, que le stagiaire prend conscience qu'une autre route est ouverte et qu'il peut s'y engager.

L'une des principales motivations des stagiaires à venir en formation est la constitution d'un capital. Un capital financier par la rémunération de leur présence en formation, ainsi qu'un capital temps avec l'octroi systématique de remises spécifiques de peines pour leur participation à une action de formation.

Sans remettre en cause le principe des remises spécifiques de peines, qui favorisent la participation des personnes détenues aux actions de formation et à l'ensemble des dispositifs proposés ; cet état de fait nous force à constater que la motivation première des personnes n'est pas leur insertion. Ceci est le corollaire de la réponse à la question précédente, si nous ne parvenons pas à donner un sens à la formation à l'intérieur par la mise en oeuvre à plus grande échelle de solutions d'insertion durables, les personnes détenues s'en rendent compte et leur motivation s'en trouve modifiée.

Enfin, pour favoriser le déclic, c'est l'attitude de tous qui entre en jeu, du surveillant en poste sur l'étage, à la Direction de l'Établissement, jusqu'à la DAP pourquoi pas. Le déclic, passe par la valorisation des personnes, leur propre appropriation de leurs compétences et capacités à affronter l'inconnu, la terra incognita, l'extérieur sans les fréquentations et sans "la vie d'avant". Pour affronter ce nouveau monde il faut être certain de ses capacités, cette certitude s'appuie sur les éléments de la vie en détention.

Vous avez un regard nouveau sur les établissements pénitentiaires et la conception de la formation à l'intérieur de ceux-ci, quels sont selon vous les carences ou les avantages de la Formation professionnelle en établissements?

La formation professionnelle en Établissements pénitentiaires répond à l'obligation d'insertion de l'Administration Pénitentiaire. Cette obligation est récente au regard de l'expérience de cette institution, la Formation Professionnelle rentre peu à peu dans les moeurs et s'installe dans le quotidien des établissements.

Dans les Établissements nouveaux elle est intégrée dès la conception architecturale et dispose alors des espaces et des équipements ; dans les établissements plus anciens les personnes en charge de la formation doivent ruser pour trouver des espaces, ce qui complexifie souvent les mouvements et de facto le travail des agents pénitentiaires.

Le projet de formation professionnelle au sein des Établissements mériterait d'être travaillé avec l'ensemble des acteurs de l'Établissement concerné de près ou de loin par la formation.

De nombreux points positifs sont à noter :

- *Les volontés des Établissements de satisfaire les politiques d'insertion ;*
- *Le fait que les stagiaires soient à demeure et ne souffrent pas de temps de transport pour se rendre en formation ;*
- *L'échappatoire offerte par la formation qui permet aux stagiaires de capitaliser à tous les niveaux (cf. réponse précédente) ;*
- *Le bénéfice immédiat pour l'Établissement en termes d'occupation de la population et en termes de réfection des locaux et du patrimoine.*

Enfin, Entre 2014 et 2017, un certain nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues dans le volet législatif, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement de la formation Professionnelle, si oui dans quelle mesure?

En ce qui concerne notre activité, deux impacts sont à noter :

- *L'affectation de quartiers sur lesquels nous intervenons, réservés aux "Détenus Violents" (Lille-Annoeullin, Réau) ;*
- *Les réunions d'information proposées par certains Établissements pour favoriser notre vigilance et nous expliquer les collaborations possibles entre le PLAT - Plan de Lutte Anti Terrorisme et nos interventions.*

Pour exemple, sur Lille-Annoeullin, nous intervenons au sein du QDV (Quartier Détenus Violents) et proposons un outil pédagogique ; le FSI - Formation / Suivi Individualisé aux détenus violents dits radicalisés. Des actions qui se développent autour de la mosaïque et d'activités manuelles.

Les contraintes sécuritaires, de ces lois, ont eu une influence nocive sur le déroulement de vos formations? si oui dans quelle mesure?

Non, à ce niveau et nous concernant nous n'avons pas eu à souffrir en termes de déroulement d'activités de ces nouvelles règles. Une adaptation des Plans de Formation des établissements s'est faite sans encombre avec les directions pour offrir un dispositif de formation cohérent à ces personnes dans un cadre sécuritaire adapté.

Selon vous, existe t-il ou manque t il un organe, un dispositif, ou tout autre chose qui serait utile pour l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues ayant suivi la Formation professionnelle ou intégrée dans un cycle de formation et qui n'est prévu ou n'apparaît nul part?

Concernant l'outil, une Base Numérique Nationale de l'Insertion des personnes détenues. Cet outil permettrait de suivre et de renseigner d'une part les parcours stagiaires (y compris orientation) et travailleurs au sein des établissements, d'autre part d'y renseigner l'ensemble des contacts formation / travail à l'extérieur. L'intelligence automatisée du service pourrait permettre de vérifier les concordances.

Concernant les moyens, une instance de coordination gigogne qui permette à tous les niveaux de construire l'insertion globale des personnes détenues. Au niveau local, dans chacun des Établissements, au niveau Régional avec le CR, au niveau Interrégional avec les DISP + CR concernés et au niveau national.

Que souhaiteriez-vous apporter à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaire qui permettrait, selon vous, de rendre la FP plus efficace?

*Une **pédagogie adaptée** aux personnes et à l'organisation, comme ce que nous avons pu mettre en place au courant du premier semestre 2017 dans votre établissement avec les **chantiers écoles**. Vecteurs de valorisation des personnes détenues, ces chantiers permettent l'adhésion de l'ensemble du personnel pénitentiaire.*

*A l'instar de la première tentative effectuée en avril sur la Maison d'Arrêt de Dijon, une **table ronde professionnelle**, ainsi qu'un **forum emploi / formation** accessible à tous sur l'Établissement en lien avec Madame Orange de Pôle Emploi.*

*Une **revue de presse annuelle** qui permette de décroisonner et de démystifier auprès des employeurs potentiels la personne détenue et le milieu carcéral en général.*

*Un **parcours**. Introduire la notion de parcours. L'exécution de la Peine au niveau pénal doit prendre en compte ces composantes : orientation, formation, travail et les transformer en constituantes de la probation.*

Que souhaiteriez vous m'indiquer, m'apporter ou dire sur la formation professionnelle dans les établissements qui n'est pas abordées dans ce questionnaire et qui celui vous doit être précisé?

Il est indispensable qu'un personnel de l'établissement soit en charge de la politique de formation professionnelle. Que cette personne ait une vocation, un appétit pour ce type de poste et cette mission particulière. Son rôle est crucial dans le déploiement du dispositif, il articule le travail de chacun et constitue le trait d'union entre la "Pénit" et les intervenants extérieurs.

La direction des Établissements doit également être ambassadrice de la politique d'insertion, véritables garants des bonnes pratiques de l'ensemble de la chaîne d'organisation ils sont la clé de voûte des réalisations de formation.

Mme L. c,
Formatrice CLEA

-Votre organisme de formation est implanté un peu partout sur le territoire. Comment avez vu perçu, comment avez vu vous senti la loi de décentralisation de la formation professionnelle du 5 mars 2014?

En tant que formatrice la loi a entraîné un arrêt d'un an des commandes de formation et donc une difficulté pour travailler. Cela m'a conduit à revoir un projet professionnel en cours de développement comme formatrice indépendante et à reprendre des contrats salariés.

Entre 2014 et 2017, un certains nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues dans le volet législatif, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement de la formation Pro, sur vos formateurs?

Pas en ce qui me concerne.

Comment vos intervenants vivent ils cette différence de culture professionnelle avec les personnels pénitentiaires, eu égard, aux contraintes inhérentes à la sécurité?

Comme ces règles ne sont pas toujours explicitées, j'essaye de lire entre les lignes.

La circulaire relative à la formation professionnelle ne décrit pas le processus à mettre en oeuvre pour une insertion ou réinsertion professionnelle, comment expliquer que certain stagiaire peuvent rebondir à partir d'une formation et d'autres non ? En somme, comment expliquer que la Désistance, c-a -d l'abandon de la voie de la délinquance, par le « déclic » de la Formation professionnelle qui permet de sortir d'un chemin de délinquance, puisse apparaître assez facilement en cours de FP?

A travers ce que j'ai pu constater, il peut y avoir une volonté exprimée d'essayer de changer de vie, même si le renoncement à l'argent « facile » n'est pas toujours clair. L'expérience de la formation permet aux personnes de s'identifier à d'autres réalités de leur parcours, d'autres compétences et de se projeter dans une autre vie. Il y a le souhait de pouvoir l'expérimenter, s'y confronter.

Vous avez un regard nouveau sur les établissements pénitentiaires et la conception de la formation à l'intérieur de ceux-ci, quels sont selon vous les carences ou les avantages de la Formation professionnelle en établissements?

L'avantage principal est de mettre à contribution le temps d'incarcération pour élaborer un projet professionnel et acquérir les certifications nécessaires.

Le problème principal est la somme des incohérences auquel se confronte une personne incarcérée en lien avec le traitement de son dossier judiciaire :

Par exemple :

- Devoir trouver un maître d'apprentissage mais ne pas avoir l'autorisation de le rencontrer*

- *Devoir faire une période d'immersion en entreprise pour valider son projet professionnel mais ne pas obtenir l'autorisation de le faire*
- *Passer des entretiens d'embauche dans une SIAE et être retenu mais ne pas pouvoir intégrer la structure*

Autant de déception qui décourage et relance la spirale de l'échec dans la perception de leur parcours.

L'AP va expérimenter très prochainement dans 3 établissements le Numérique en détention (NED). Le NED permettra aux personnes détenues d'avoir un accès à un ENT (environnement numérique de travail), ergo, d'avoir accès aux offres de formations, de postuler, et de recevoir des informations et des documents de travail liée à la formation professionnelle.

Que pensez-vous, dans le prisme de la Formation professionnelle, de cette évolution technologique?

Elle est essentielle et constitue un outil indispensable pour toutes les étapes de la formation et du parcours d'insertion.

Selon vous, existe t-il ou manque t il un organe, un dispositif, ou tout autre chose qui serait utile pour l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues ayant suivi la Formation professionnelle ou intégrée dans un cycle de formation et qui n'est prévu ou n'apparaît nul part?

La possibilité de travailler davantage en situation, tel que cela existe pour la formation bâtiment, mais pour d'autres domaines professionnels.

-Vous avez un regard nouveau sur les établissements pénitentiaires et la conception de la formation à l'intérieur de ceux-ci, quels sont selon vous les carences ou les avantages de la Formation professionnelle en établissements?

Voir réponse plus haut.

Comment voyez- vous votre partenariat avec le CR et l'administration pénitentiaire?

Je n'ai pas eu de contact direct avec le CR ni avec l'administration pénitentiaire.

Il serait intéressant de pouvoir échanger au départ avec les équipes de surveillant pour pouvoir établir une plus grande confiance dès le départ. Cela se construit au fur et à mesure mais parfois assez difficilement.

Enfin, Entre 2014 et 2017, un certains nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues dans le volet législatif, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement de la formation Professionnelle, si oui dans quelle mesure?

Les contraintes sécuritaires, de ces lois, ont eu une influence nocive sur le déroulement de vos formations? si oui dans quelle mesure?

Je n'ai pas eu l'impression d'y être particulièrement exposée.

Que souhaiteriez-vous m'indiquer, m'apporter ou dire sur la formation professionnelle dans les établissements qui n'est pas abordées dans ce questionnaire et qui selon vous doit être précisé?

Il y a une souffrance très importante chez les personnes détenues, stress, anxiété, violences et harcèlements divers. Cela affecte grandement leur motivation ainsi que leur capacité de concentration et d'apprentissage.

Madame R a,
chargée de mission
auprès des publics spécifiques.

Que pensez de la loi du 5 mars 2014 relative au transfert de compétence de la formation professionnelle aux Régions?

Elle vient consacrer la compétence des Régions en matière de formation professionnelle et renforce leur mission de pilotage et mise en cohérence des différents acteurs.

Ces compétences sont désormais inscrites dans le Code du travail. Elles concernent autant les personnes handicapées, les jeunes et adultes demandeurs d'emploi ou souhaitant une nouvelle orientation professionnelle, l'apprentissage (VALABLE AVANT LES NOUVELLES ANNONCES GOUVERNEMENTALES) que la formation professionnelle ou la VAE.

Elle pose le principe de l'accès gratuit à une formation conduisant à un diplôme ou titre de niveau IV maxi et inscrit au RNCP.

Et enfin, elle élargit les compétences jusqu'alors dévolues aux Régions : elles contribuent à la lutte contre l'illettrisme et désormais finance et organise la formation professionnelle des PPSMJ, ainsi que des français établis hors de France.

Cette loi vous paraît-elle pertinente ou bien représente-t-elle un cadeau empoisonné du pouvoir exécutif centralisé?

Rendre plus lisible la formation professionnelle notamment en consacrant une seule collectivité/entité compétente en la matière est plutôt pertinent.

Toutefois cette loi n'est pas allée jusqu'au bout : pour les PPSMJ quid de l'orientation, pour la lutte contre l'illettrisme ambivalence (la région 'contribue' à la lutte contre l'illettrisme - la compétence reste partagée avec l'Etat ce qui peut induire des difficultés d'action sur le terrain ; volonté de ne pas se substituer aux compétences de l'autre), relations avec Pôle Emploi (les régions sont chefs de file mais possibilité de conclure une convention pour déléguer à PE).

Ça peut ressembler à un cadeau empoisonné dans la gestion des dispositifs.

Problèmes liés aux transferts financiers qui ne sont pas toujours très lisibles et inférieurs aux besoins, les budgets de l'Etat ayant été diminués avant les transferts de compétences.

Inégalité de traitement des bénéficiaires sur le territoire national dû au peu d'accompagnement de ce transfert de compétences.

Quels sont les budgets votés pour l'année en cours ? Les budgets envisagés par l'année prochaine (augmentation du budget ou stabilisation) ? En somme, les budgets alloués pour la formation professionnelle des établissements est elle conforme aux budgets alloués antérieurement par l'administration Pénitentiaire?

Montant engagés :

- 2015 : 191 096 €, compétence uniquement pour les maisons d'arrêt bourguignonnes – reprise des actions financées en 2014 par la Direccte, dans les mêmes termes. Subventions

- 2016 : 798 625 €, pour les maisons d'arrêt et établissements pour peine bourguignons. Marchés publics

- 2017 : 980 782 €, pour les maisons d'arrêt et établissements pour peine de Bourgogne-Franche-Comté. Marchés publics

- 2018 : 1 081 600 €, pour les maisons d'arrêt et établissements pour peine de Bourgogne-Franche-Comté. Marchés publics

Ces sommes ne comprennent pas les montants alloués à la rémunération des stagiaires pour laquelle à ce jour nous n'avons pas de chiffres.

Vous est il arrivé de rencontrer des difficultés dans les procédures des marchés (concurrence), recours pré contractuel, référé contractuel, ou des problèmes dans les notifications des attributions des marchés?

Non, si ce n'est du retard dans les notifications par rapport à notre planning prévisionnel, compte tenu des difficultés parfois à réunir la CAO. Cette Commission d'appel d'offres est composée d'élus du Conseil régional. Il faut atteindre un certain quorum pour qu'elle puisse siéger et décider légalement.

Cela peut également être dû à des difficultés internes, et de manque de personnel.

Par exemple pour les formations 2018, les notifications des marchés n'ont été transmises que début janvier.

L'objectif du service public régional de la formation est que chaque stagiaire puisse valider certains modules de compétences, la réunion de plusieurs de ces modules ou certificats de compétence pouvant constituer un titre professionnel. Ne pensez vous pas qu'à terme, l'installation durable de formation Qualifiante (CAP), selon la nature des établissements (Centre de Détention) doit être un objectif et adaptable au regard de la spécificité de chaque établissements ? (exemple : MA Poissy- CAP de boulangerie)

L'objectif du SPRF est d'amener les personnes les plus éloignées de l'emploi à l'emploi notamment via la qualification, PPSMJ ou autre.

Il peut s'agir de leur permettre d'acquérir un diplôme (type CAP), un titre professionnel ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Il peut également s'agir de favoriser la reconnaissance de compétences, par exemple grâce à la certification CléA.

L'objectif de la région, notamment en milieu carcéral, est d'inscrire les stagiaires dans une logique de parcours.

Les formations doivent être adaptées aux établissements :

- En établissements pour peine pourront être plus facilement proposées de formations qualifiantes (ex : Varennes-le-Grand : Titre professionnel en électricité, Titre professionnel Préparateur de commande ; A Joux-la-Ville : CAP Agent de propreté et d'hygiène, CAPA Jardinier Paysagiste, Titre ASCOM)

*- En maison d'arrêt seront privilégiées des validations partielles, devant donner aux stagiaires le goût de l'apprentissage et l'envie de se qualifier dans un métier (ex : MA de Dijon : CCPI du Titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène, CCP 1 ou 2 Peintre, MA de Besançon : CCPI peintre, MA de Vesoul : CCPI du Titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène).
Peuvent également être commandées des actions de découverte ou préqualifiantes, permettant de faire découvrir les métiers d'un secteur et de découvrir les 1ers gestes professionnels (ex : MA Auxerre : Préqualification Entretien du Bâtiment ou Bâtiment second œuvre, MA de Montbéliard : Préqualification Dans le domaine de l'entretien et du nettoyage urbain, MA de Lons-le-Saunier : Acquisition du socle de compétences industrielles minimales).*

Les choix de formation sont fonction du public de l'établissement (turn-over, niveau) mais également des possibilités en termes de locaux. Pour mettre en place une formation qualifiante, il faut que les locaux puissent être habilités par la Direccte, ce qui n'est pas évident en fonction de la taille de l'établissement.

L'objectif de la région va être également de créer des passerelles entre les formations en milieu fermé et celles en milieu ouvert : permettre qu'un stagiaire qui a commencé une formation en détention puisse continuer une fois libéré ou en aménagement de peine, sans qu'il y ait trop de délais d'attente et de procédures à réaliser.

Comment votre rencontre avec les personnels pénitentiaire s'est elle passée? Aviez-vous des craintes sur le milieu pénitentiaire ou bien cette découverte s'est déroulée en toute sérénité?

La rencontre avec les personnels pénitentiaires s'est très bien passée. La région a été bien accueillie.

Personnellement, je n'avais pas de crainte. Ayant fait des études de droit (maîtrise en droit pénal) et ayant étudié à l'institut de criminologie de Paris, je portais (et porte toujours) un grand intérêt à ce milieu.

Les choses ont été plus compliquées en établissements pour peine ; non pas avec les personnels pénitentiaires mais avec les équipes pédagogiques en place, dépendant des organismes attributaires de la gestion déléguée.

-Enfin, entre 2014 et 2017, un certain nombre de lois, notamment relative à la lutte contre le terrorisme ont été adoptées, ces lois dites « sécuritaires » ont-elles, ou ont-elles eu un impact sur le déroulement de la formation Pro, si oui dans quelle mesure?

Oui, particulièrement cette dernière année. Les délais pour que les formateurs obtiennent les autorisations d'intervenir dans les établissements sont désormais plus longs (mais cela varie selon les établissements). Les procédures liées à l'entrée de matériel sont également plus contraignantes.

Par ailleurs, et je ne sais pas si c'est lié, il y a également désormais plus de contraintes sur les horaires de formation, en raison des différents mouvements au sein des établissements, qui n'étaient pas aussi prégnantes au début de l'intervention de la Région.

-Les contraintes sécuritaires, de ces lois, ont-elles eu une influence nocive sur le déroulement des formations? si oui dans quelle mesure?

Elles peuvent effectivement rendre les choses plus compliquées pour les intervenants.

Par exemple, il est arrivé que compte tenu des contraintes, des intervenants entrent du matériel au sein d'un établissement sans respecter les consignes de sécurité, afin de pouvoir mettre en œuvre convenablement la formation. Ils se sont alors vu retirer leur autorisation d'entrer dans l'établissement. La Région a bien entendu tout à fait cautionné cette décision.

-Vous êtes en charge de la coordination pour le Conseil Régional des formations professionnelles pour l'ensemble des établissements pénitentiaires de la Région

Selon vous, les dispositifs tels qu'ils sont organisés dans les établissements sont-ils suffisamment pertinents et efficaces pour permettre à un stagiaire (une personne détenue) de retrouver le marché de l'emploi, ou bien de poursuivre une nouvelle formation permettant au stagiaire d'achever son parcours de formation?

Il est difficile de répondre objectivement à cette question, puisque c'est l'objectif même de ma mission.

Afin de préparer le programme régional de formation des PPSMJ de l'année N, une commission locale de formation professionnelle (CLFP) est organisée à la fin du 1^{er} semestre/début du 2^{ème} semestre N-1, dans chaque établissement pénitentiaire.

Sont conviés par la Région, la direction de l'établissement et le RLFP le cas échéant, la DISP, le SPIP, le proviseur de l'ULE et le RLE, Pôle emploi, mission locale...

L'objectif est, au regard du marché de l'emploi, des contraintes pénitentiaires liées aux locaux notamment et du profil du public de l'établissement, d'arrêter un plan de formation réalisable dans l'établissement et pertinent au regard des besoins en main d'œuvre, principalement du territoire.

Il est difficile de permettre à un détenu ayant commencé une formation professionnelle à l'extérieur de poursuivre sa formation au sein de l'établissement pénitentiaire, sauf à ce que la même formation qu'à l'extérieur existe en détention et qu'elle puisse être individualisée.

En revanche, j'ai pour objectif cette année de faciliter les passerelles entre les formations intra-muros et extra-muros.

Par ailleurs, depuis l'an passé, la Région développe les formations se déroulant en partie à l'extérieur : à V-le-Gd, en 2017, s'est tenue une formation Préparateur de commande pour laquelle quelques heures ont été réalisées au sein du centre de formation de l'organisme prestataire = passage des CACES 3 et 5, et du titre professionnel chez Forget Formation, avec des stagiaires en permission de sortie.

En 2018, cette expérience a été renouvelée. Toujours en 2018, à Joux-la-Ville, la formation CAPA Jardinier Paysagiste se fera au niveau du parking du CD (ancienne Bouffée d'air) ; à la Maison d'arrêt de Lons, une partie de la formation en Industrie se fera dans les ateliers de l'AFPA + possible visite d'entreprise, à Montbéliard la possibilité pour la formation Entretien urbain de faire quelques heures au sein du Greta est en cours d'étude avec le JAP.

Ces formations, difficiles à mettre en place surtout en maison d'arrêt, les détenus devant être condamnés et pouvoir bénéficier de permission de sortie, permette d'amorcer un parcours dedans/dehors et de faciliter la réinsertion.

Selon vous, existe t-il ou manque t il un organe, un dispositif, ou tout autre chose qui serait utile pour l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues ayant suivi une FP ou intégrée dans un cycle de formation ?

A mon sens, nous rencontrons aujourd'hui 3 écueils :

- à ce jour, pas de véritable phase de construction/validation de projet qui permettrait d'une part, lorsque les formations correspondent aux besoins de répondre avec pertinence aux attentes et d'autre part d'avoir des informations sur les attentes en termes de formation. Le PPAIP pourrait remplir cet objectif. Or à ce jour, il n'existe pas dans l'ensemble des établissements de BFC et lorsqu'il existe il n'y a pas de lien avec la formation.

- pas encore de passerelle entre les formations intra et extra muros (devrait être travaillé en 2018 par la Région ; le travail est amorcé)

- il est dommage de ne pas avoir de retour des détenus formés une fois libérés pour connaître les effets de la formation (s'il a continué en formation, a trouvé du travail dans le secteur...) – des expérimentations sont en cours avec l'organisme PREFACE pour tenter d'avoir des informations sur l'après (l'organisme a par exemple distribué des enveloppes pré-timbré à l'adresse de PREFACE avec des questionnaires à retourner à 3, 6 et 12 mois. A ce jour, aucun retour)

Que souhaiteriez-vous apporter à la FP dans les établissements pénitentiaires qui permettrait, selon vous, de la rendre plus efficace?

Le fait de travailler avec l'ensemble des établissements de BFC permet de capitaliser les expériences et les étendre, lorsque ça fonctionne, aux autres établissements de profil identique. Il est important de montrer qu'il est possible de mettre en place certaines formations.

L'organisation de la FP est également importante : chaque établissement fonctionne différemment et cela en fonction des personnes présentes à un moment donné.

Il pourrait être efficace, d'avoir au niveau régional, des procédures devant être appliquées de façon identique dans chaque établissement (peut-être en fonction de la taille) : recrutement (en prévoyant la présence systématique de l'organisme de formation), existence d'un RLFP avec un rôle identique dans chaque établissement, tenue et organisations des bilans ;

Avec la mise en place de procédures écrites et réunions régionales (DISP) de formation et d'harmonisation

Je souhaite organiser d'ici la fin du 1^{er} semestre 2018 une réunion à destination des personnes ayant un lien avec la formation en milieu carcéral (Direction établissement, RLFP, DISP, SPIP, ULE, Pôle Emploi Justice, MILO, peut-être OF...) qui aurait pour objectif de présenter un bilan de la formation depuis la prise de compétences de la Région en 2015, de présenter le programme régional de formation 2018 et de faire témoigner différents acteurs afin de créer un échanges de bonnes pratiques.

(je vous transmettrai bien évidemment une invitation)

Pensez vous que le NED puisse améliorer grandement l'offre de formation interne et externe? Enfin, cet outil expérimental peut-il apporter une aide dans les formations professionnelle et dans la recherche d'un emploi ou d'un stage à l'extérieur des établissements pénitentiaires, en somme peut-il à lui seul apporter du lien, notamment de l'intérieur vers l'extérieur des établissements? Quels sont les avantages que vous y voyez pour la formation professionnelle ?

Je ne connais pas vraiment le NED. Je pense toutefois que ça pourra être utile, ça pourrait notamment favoriser l'utilisation d'internet pour les formations type Bureautique ou CléA.

Ça pourra également être utile pour tout ce qui est TRE, travail avec Pôle Emploi et effectivement, dans le sens de l'amélioration des liens dedans/dehors, cela pourrait permettre à des stagiaires qui à leur sortie pourraient intégrer une formation, dans le cadre d'une suite de parcours, de rechercher une entreprise pour réaliser des stages.

Dans les évaluations des besoins de formation professionnelle, selon vous, la Région s'appuie-t-elle suffisamment sur le monde de l'entreprise ? ou sur son organe consultatif, le CESER (le Conseil Economique Social Environnemental Régional) ?

Nous ne nous reposons pas du tout sur le CESER. Nous travaillons uniquement en lien avec les prescripteurs (principalement Pôle Emploi et Mission locale). Je consulte également mes

collègues, en charge de l'animation départementale et présent sur chacun des départements de la Grande Région.

-Enfin, que souhaiteriez vous ajouter et qui n'aurait pas été abordé lors de cet échange?

Je souhaiterais m'excuser pour mon temps de réponse...



Monsieur A. W,
personne détenue, Formation métiers du Bâtiment.

-Vous avez demandé à suivre une formation professionnelle pourquoi? dans quel intérêt?

J'ai demandé à faire une formation afin de découvrir un métier et de pouvoir élargir mes possibilités de réinsertion.

-Que pensez vous de la formation professionnelle?

La formation est très bénéfique, elle me permet de me projeter dans l'avenir et de se donner un but à atteindre.

-Qu'est ce qui peut être amélioré?

Tout c'est toujours bien passé, je ne vois pas grand chose à changer.

-La formation que vous avez suivie correspondait elle à vos attentes et futures orientations ou l'avez vous faites à titre occupationnel?

Les formations que j'ai pu suivre me correspondaient parfaitement car j'ai le projet de me lancer dans le métier du bâtiment et j'ai pu y découvrir différentes manières de travailler.

-Pensez vous que cette formation vous servira dans votre parcours professionnel? si oui pourquoi?

Oui totalement. En effet, je souhaite créer ma société dans le bâtiment et obtenir ces différentes qualifications m'aideraient dans le développement de mon projet, elles m'aideront également dans mes démarches (assurance...)

-Avez vous fait une seule formation ou bien plusieurs? Que cela change t il?

J'ai fait deux formations qui peuvent se compléter. J'ai fait une formation bâtiment puis une formation entretien.

-La formation professionnelle a t elle eu un impact sur le déroulement de votre incarcération, sur le plan familial? vous a t elle permis de changer votre regard sur l'administration et sur ses personnels?

Oui effectivement cela a eu un gros impact, sur le plan financier d'une part, puis sur le plan psychologique d'autre part. Cela m'a aidé à surmonter le temps que j'ai déjà passé ici, un sentiment de servir à quelque chose et pouvoir se projeter dans l'avenir.

Aviez vous déjà suivi des formations professionnelles?

Non.

-Est ce que la formation professionnelle vous a conduit a vouloir changer votre vision de l'extérieur?

Oui tout à fait j'ai bien pris conscience que la vie passe par le travail, la famille. A l'extérieur, il n'y a que moi qui m'empêche d'avancer « quand on veut on peut ».

-Les contraintes sécuritaires, ont elles eu une influence nocive sur le déroulé de votre formation?

Non pas vraiment, on s'y fait, et cela reste quand même une belle opportunité.

Merci.

Madame E. v,
personne détenue,
Formation professionnelle « Métiers de la propreté ».

-Vous avez demandé à suivre une formation professionnelle pourquoi? dans quel intérêt?

Pour ne pas resté sans rien faire, c'était le 1er but, j'ai appris pas mal de chose cela me permettait de sortir de la cellule. Je n'ai pas vu les deux mois de formation passer.

-Que pensez vous de la formation professionnelle?

C'était bien, c'était une bonne formation, j'ai appris des choses en peu de temps. Je pense que cette formation me servira plus tard.

-Qu'est ce qui peut être amélioré?

Cela devra être plus souvent, il devrait y avoir plus de monde.

-La formation que vous avez suivie correspondait elle à vos attentes et futures orientations ou l'avez vous faites à titre occupationnel?

Les deux.

-Pensez vous que cette formation vous servira dans votre parcours professionnel? si oui pourquoi?

Oui c'est fort possible. Avec l'expérience et ce diplôme cela me permettra de me réorienter. Cela me fait une corde de plus. Il a fallu que je vienne en prison pour avoir un diplôme. C'était bien d'avoir des instants avec les autres détenues.

-Avez vous fait une seule formation ou bien plusieurs? Que cela change t il?

1 seule.

-La formation professionnelle a t elle eu un impact sur le déroulement de votre incarcération, sur le plan familial? vous a t elle permis de changer votre regard sur l'administration et sur ses personnels?

Je suis seule. Sur les personnels non, je sais qu'ils font un boulot difficile.

Aviez vous déjà suivi des formations professionnelles?

J'ai fais pleins de petites formations mais je ne suis jamais allé jusqu'au bout. La Prison a contribué à l'obtention de mon diplôme.

-Est ce que la formation professionnelle vous a conduit a vouloir changer votre vision de l'extérieur?

Oui, en fait la formation professionnelle m'a rappeler que l'argent est difficile a gagner. La formation professionnelle m'a mis une réalité en face, la dureté de la vie pour un salaire moindre, mais un salaire honnête.

-Les contraintes sécuritaires, ont elles eu une influence nocive sur le déroulé de votre formation?

La sécurité n'a pas eu d'importance sur ma formation. Si cette formation s'était passée à l'extérieur de l'établissement je n'y serai pas allé tous les jours.

Madame C.N,
Responsable des dispositifs de formation Professionnelle en DISP

-Avez-vous eu des craintes lors de la décentralisation de la formation professionnelle intervenue par la loi du 5 mars 2014? Et plus particulièrement budgétaire ?

Aucune je n'étais pas en poste à la DISP de Rennes, j'étais en entreprise et cet aspect de la loi ne nous concernait pas.

-Comment voyez-vous l'avenir de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires dans les années à venir?

En développement, de plus en plus de formation qualifiante en lien avec le marché de l'emploi et de moins en moins de formation occupationnelle.

Les dispositifs de préparation à la sortie davantage pris en charges par la DISP ou la DAP. En lien avec le PPAIP

-selon vous, le service public régional de la formation offre-t-il un réel atout dans les processus de formation des stagiaires en établissement pénitentiaire?

Oui, ils ont la compétences à l'extérieur pour les DE (demandeurs d'emploi) donc ils sont légitimes pour le milieu fermés, de plus les actions développées à l'intérieur peuvent être finalisées à l'extérieur ou complétées. Ceci permet la sécurisation des parcours et favorise la réinsertion.

Le bémol c'est le manque de transparence sur les fonds transmis aux Régions et la correspondance des dépenses que nous n'avons pas.

-La formation pro est elle toujours un élément de stabilité des détentions, de régulation, ou un véritable outil d'insertion et de réinsertion. Manque t il, un mécanisme pour la rendre plus efficiente? (Ma DIJON : commission d'insertion SPIP/Organisme de formation)

La formation à plusieurs vocation : l'idéal c'est comme outil d'insertion ou réinsertion, cependant dans les petits établissements la vocation peut être différente car les détenus n'ont pas le choix car souvent il n'y a qu'une formation. Mais des gestes simples sont d'ores et déjà bénéfique à la réinsertion : se lever le matin, avoir un rythme de « travail » sur plusieurs mois, le travail en équipe en autonomie écouter et appliquer des consignes ...

Dans la plupart des établissements de la DISP Grand Ouest nous avons des commissions spécifiques « formation travail permettant de créer et d'adapter des parcours de détention en vue de la réinsertion.

-Pensez vous que l'incarcération d'un stagiaire permet de justifier une différence de rémunération entre intérieur et extérieur // est pénitentiaire?

Oui je pense

-La loi de décentralisation a maintenant de 3 ans, avec le recul, est elle pertinente et efficace?

Oui je pense avoir déjà répondu à cette question, elle professionnalise la formation en détention et crée du sens avec les dispositifs extérieurs piloter par les régions.

- Entre 2014 et 2017, un certains nombre de lois, notamment relative à lutte contre le terrorisme sont apparues dans le volet législatif, ces lois dites « sécuritaires » ont elles, ou ont elles eu un impact sur le déroulement de la formation Professionnelle, si oui dans quelle mesure?

Non

-Selon vous, existe t-il ou manque t il un organe, un dispositif, ou tout autre chose qui serait utile pour l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues ayant suivi la FP ou intégrée dans un cycle de formation et qui n'est prévu ou n'apparaît nul part?

Non, hormis l'accès à internet en détention permettant de valider beaucoup de démarche de la vie courante et de l'accès à la formation et réinsertion.

Pensez vous que la Désistance d'une personne détenue puisse plus rapidement apparaître grâce à la formation professionnelle que tout autre accompagnement?

Non pas forcément, nous n'avons pas de règle ou de statistique. Dans chaque activité un détenu peut avoir des comportement variant ne permettant pas d'identifier la cause de sa désistance dans tel ou tel activité.

L'AP va expérimenter très prochainement dans 3 établissements le Numérique en détention (NED). Le NED permettra aux personnes détenues d'avoir un accès à un ENT (environnement numérique de travail), ergo, d'avoir accès aux offres de formations, de postuler, et de recevoir des informations et des documents de travail liée à la formation professionnelle.

Que pensez-vous, dans le prisme de la Formation professionnelle, de cette évolution technologique?

Internet en détention, la formation ne doit pas être la priorité car la personne doit pouvoir d'abord avoir accès au périphérique qui sont souvent bloquant pour ensuite intégrer une formation : un logement, la CNI, la CMU....

Avant de pouvoir développer internet en détention il faudra proposer des cours de remise à niveau, car la plupart des détenus savent utiliser les réseaux sociaux mais c'est tout !!

ils ne savent pas faire de recherche sur internet efficace pour la formation ou l'emploi, il faudra également vulgariser les sites tel que le CNAM ou le CNED, car ces « outils » ne peuvent pas répondre aux besoins de la majorité de notre public ayant un niveau infra 5. par contre pour les personnes autonomes et désireuse de se former en autonomie c'est un vrai plus.

Que souhaiteriez-vous apporter à la FP dans les établissements pénitentiaires qui permettrait, selon vous, de la rendre plus efficace?

- Des locaux adaptés en fonction de la taille des établissements...

Que souhaiteriez-vous m'indiquer, m'apporter ou dire sur la formation professionnelle dans les établissements qui n'est pas abordées dans ce questionnaire et qui celui vous doit être précisé?

pas d'idée sur le moment

**Questionnaire Transmis par Mail le 6 avril 2018 à l'assemblée Nationale à
Monsieur le député de Paris.
(sans réponse à ce jour le 30 juin 2018)**

« la Région, partenaire et pilote de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaire ».

Questions à Monsieur Sylvain MAILLARD*, Député de Paris, sur la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale et sur la réforme de la formation professionnelle.

1° Question :

Monsieur le Député, la loi du 5 mars 2014 a permis le transfert de la formation professionnelle des personnes détenues de l'Etat aux régions de France au nombre de 13 depuis la loi NOTRe de 2015. Si certaines régions financent les formations professionnelles jadis financées par l'Etat, un certain nombre d'entre elles refusent cette participation (en 2015 PARIS, en 2018 PACA).

Dès lors, comment amener les Régions défailtantes à investir les établissements pénitentiaires afin de remplir leur mission de service de public?

2°)Question :

Au cours de mon travail de recherche sur mon sujet, j'ai pu constater que peu de Régions m'avaient retourné un questionnaire et un tableau relatif aux chiffres de la formation portant notamment, sur le nombre d'actions de formation consacré, les budgets alloués, le nombre de personne détenues ayant suivis une formation professionnelle depuis 2015, que je leur avais adressé.

Selon vous, cela pourrait il exprimer une difficulté et ou un mécontentement pour certaines régions dans le cadre de ce transfert de charge?

3°) Question :

Lors de sa venue à l'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire (ENAP), le 18 mars 2018, le président Emmanuel Macron a souligné l'importance de la formation professionnelle pour les personnes détenues et l'absence de partenariat dans certaines Régions comme je vous l'indiquais précédemment.

La réforme de la formation professionnelle, point sur lequel le président a été élu, prendra t elle en compte et va t elle remédier à cette situation où des collectivités territoriales prétendent que le transfert de crédit est insuffisant pour mener à bien cette mission de service public à l'intérieur des établissements pénitentiaires?

4°) Question :

Il est envisagé pour cette réforme que le Compte Personnel de Formation (CPF) soit crédité en Euros (500€/an) alors qu'il est actuellement crédité en temps de formation (35h00/an).

Le droit du travail ne s'appliquant pas dans les établissements pénitentiaire par décisions du conseil constitutionnel du 14 juin 2013 N°320/321 et la décision du 25 septembre 2015 N°215/485 relative au contrat de travail, les personnes détenues ne peuvent créditer leur CPF.

Pourrait on imaginer un système dans lequel, sans déroger à ce principe dérogatoire de l'absence de droit du travail, qu'une personne détenue travaillant en concession ou au service générale de l'établissement pénitentiaire puisse créditer son CPF?

5°) Question :

Autre point fort de la réforme annoncée, celle de la collecte de la taxe d'apprentissage. En effet, alors que la taxe d'apprentissage est actuellement collectée par des Organismes Collecteurs Paritaires Agrées (OCPA), le MEDEF et les organismes professionnels qui représentent l'intérêt des entreprises françaises et l'intérêt des salariés semblent fortement opposé à cette mesure, selon vous, pourquoi?

6°) Question :

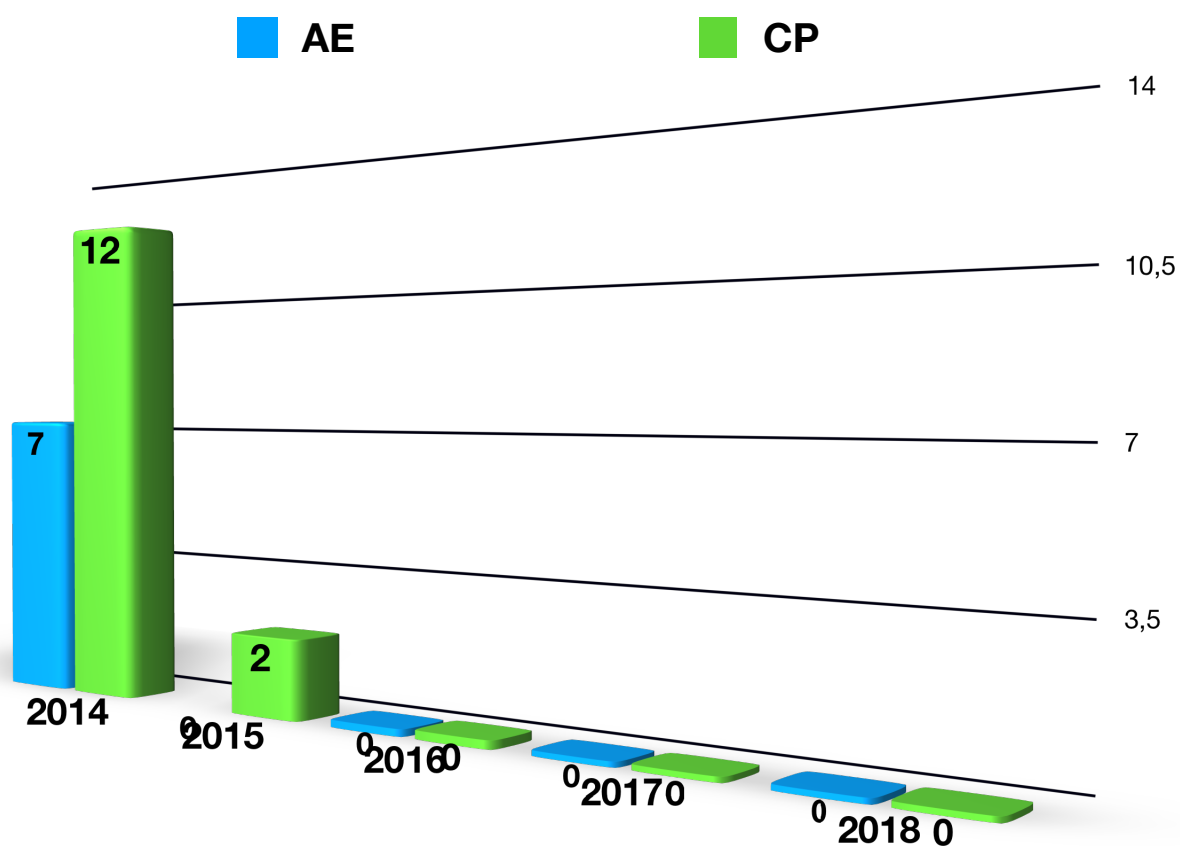
De même, pensez vous que la réforme de la formation professionnelle permettra d'optimiser le retour sur le marché de l'emploi, et notamment le retour sur le marché de l'emploi et l'insertion des personnes détenues. Cette réforme conduira t elle réellement à une véritable formation de droit commun dans les établissements pénitentiaires?

7°)Question :

Que souhaiteriez vous soulever et évoquer qui vous semble primordiale sur cette thématique qui est un véritable enjeu de notre société?

*Monsieur Sylvain MAILLARD responsable du texte sur la réforme de la formation professionnelle pour LAREM.

Financement de la formation Professionnelle des personnes détenues par l'Etat.



2014 : 7,2 M€ d'autorisation d'engagement-12,35M€ de Crédit de paiement

2015 : 0M€ d'autorisation d'engagement-2M€ de Crédit de paiement

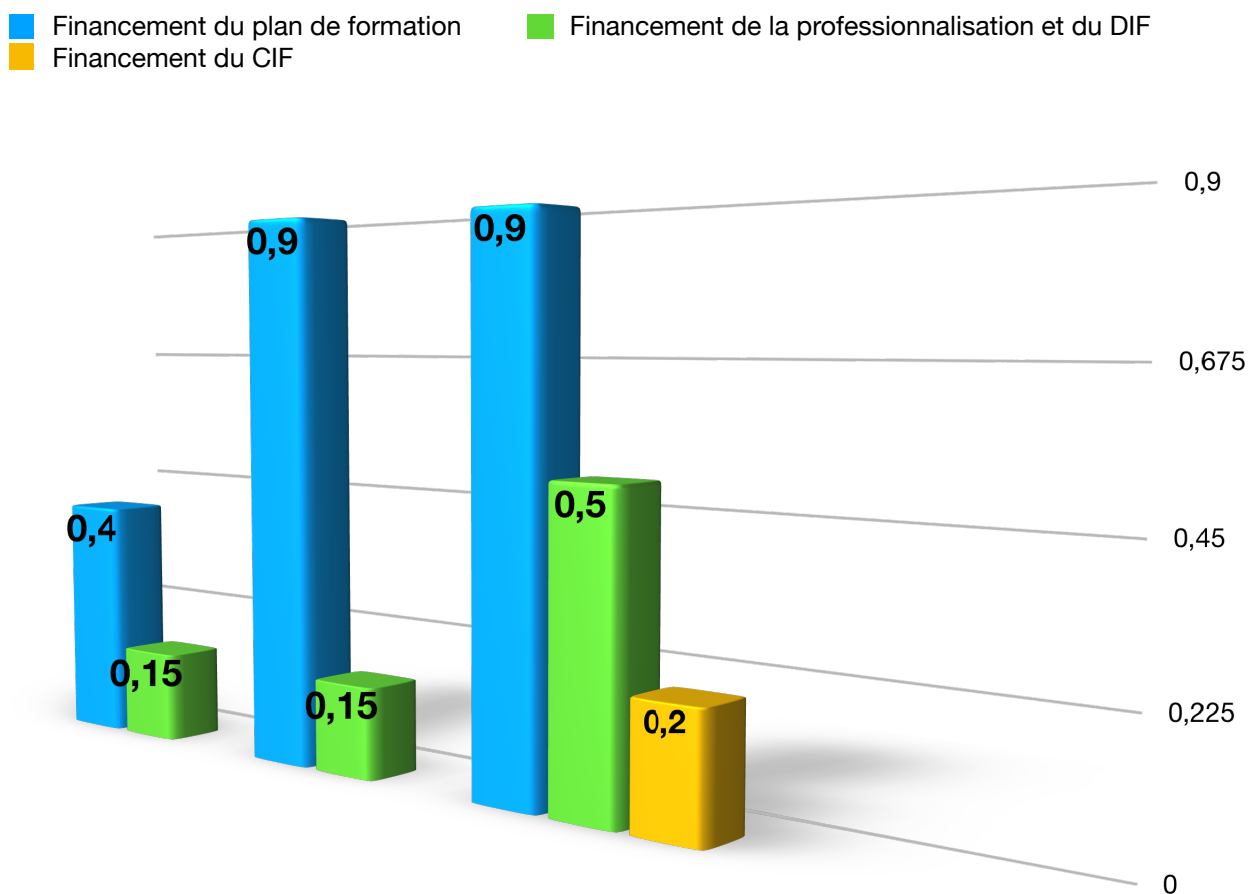
2016 : 0,18M€ d'autorisation d'engagement-0,21M€ de Crédit de paiement

2017 : 0,13M€ d'autorisation d'engagement-0,13 M€ de Crédit de paiement

2018 : 0,13M€ d'autorisation d'engagement-0,13 M€ de Crédit de paiement

Source : jaunes budgétaire de la formation professionnelle

Financement de la formation professionnelle continue



1er graphique : Entreprise de moins de 10 salariés Taux : 0,4% et 0,15%.

2ème Graphique : Entreprise de 10 à 19 salariés Taux : 0,9% et 0,15%.

3ème graphique : Entreprise de 20 salariés et plus taux : 0,2%.

Masse salariale brute x0,68= TAXE BRUTE

La Taxe Brute est répartie en trois parties :

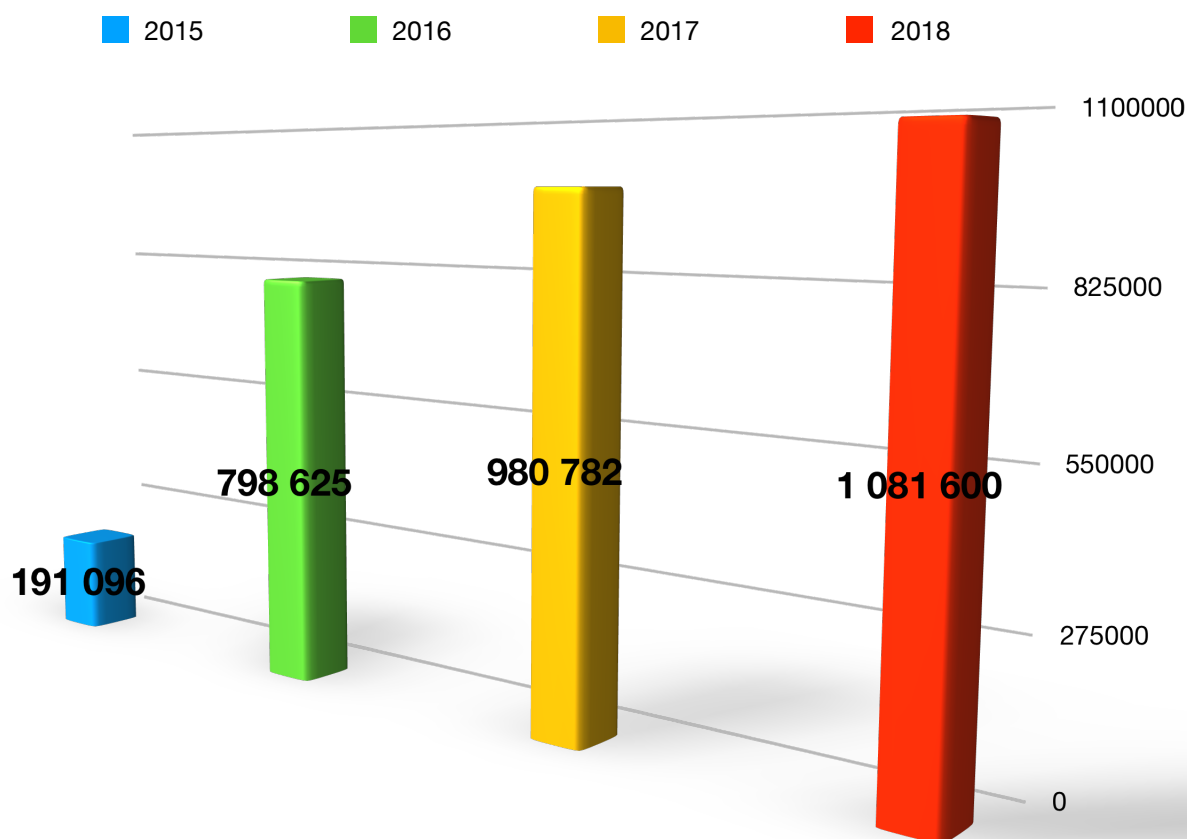
Quota = 26% destiné au CFA

Hors quota : 23% destiné aux catégories A et B (Niveaux V, IV, III=>65%, Niveaux I et II=> 35%)

Fraction pour l'apprentissage : 51 % Géré par les Conseils Régionaux pour le financement des CFA.

FINANCEMENT des Formations Professionnelles en Bourgogne Franche Comté des personnes détenues.

(Source Région)



2015 : uniquement pour les Etablissements de la Bourgogne. **Subvention Région=191 096 €**

2016 : Maisons d'arrêt et établissement pour peine Bourgogne = **798 625 € Marché public**

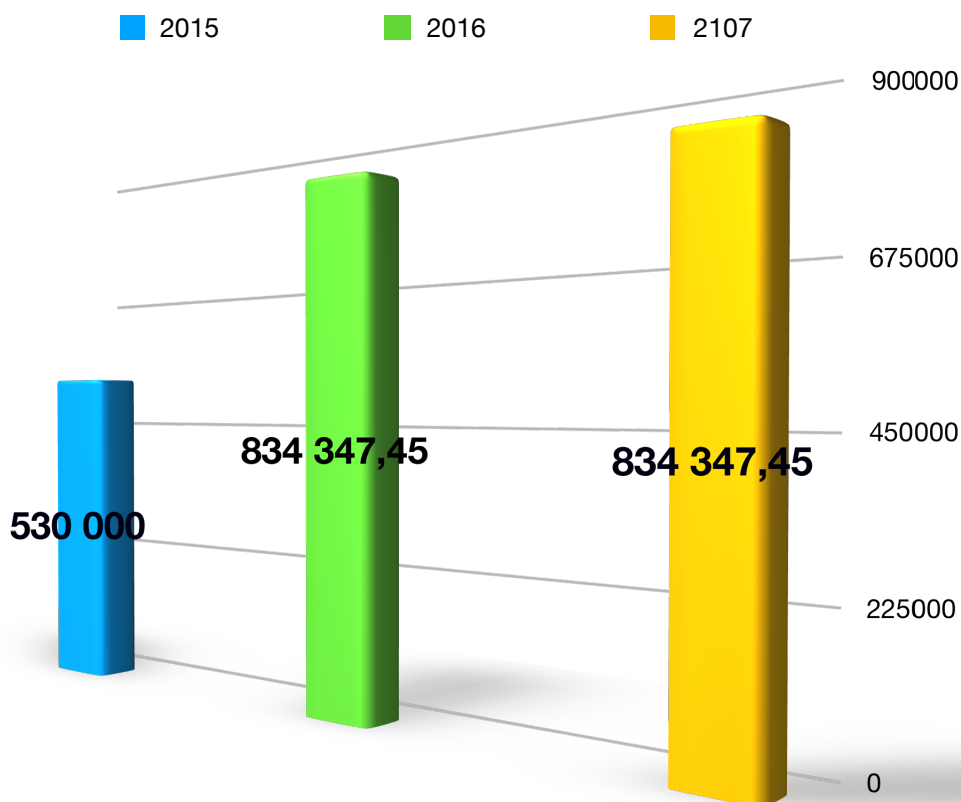
2017 : Maisons d'arrêt et établissement pour peine Bourgogne-Franche Comté = **980 782 € Marché Public.**

2018 : Maisons d'arrêt et établissement pour peine Bourgogne-Franche Comté = **1081600€**

Le financement des formations professionnelles pour cette Région est en voie de stabilisation.

Voir plan de formation plus bas.

FINANCEMENT des Formations Professionnelles en NORMANDIE des personnes détenues. (source Région)



✓ Budget global : 1 072 212.77 euros en 2017.

2015 : 530 000€

2016 : 834 347,45€

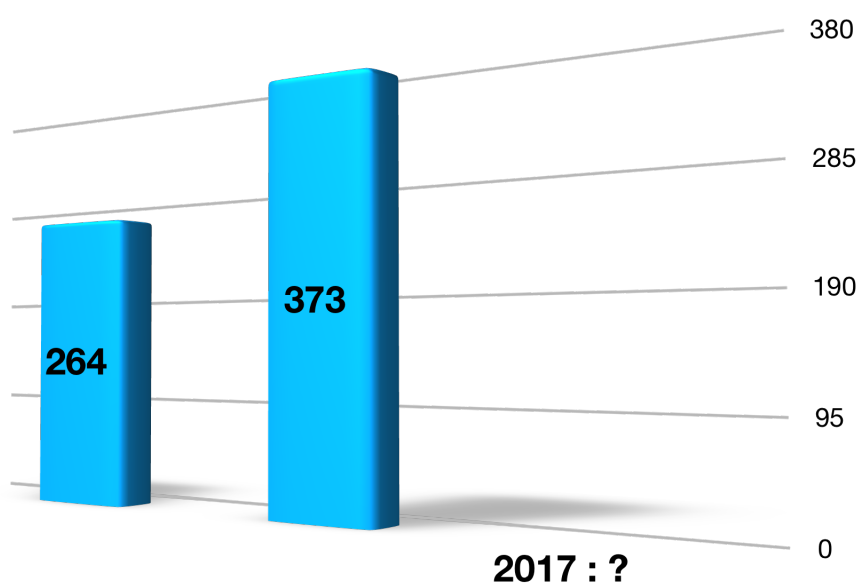
2017 : 834 347,45€

2015 : 264 Stagiaires

2016 : 373 Stagiaires

2017 : inconnu

STAGIAIRES



FINANCEMENT des Formation Professionnel en AUVERGNE

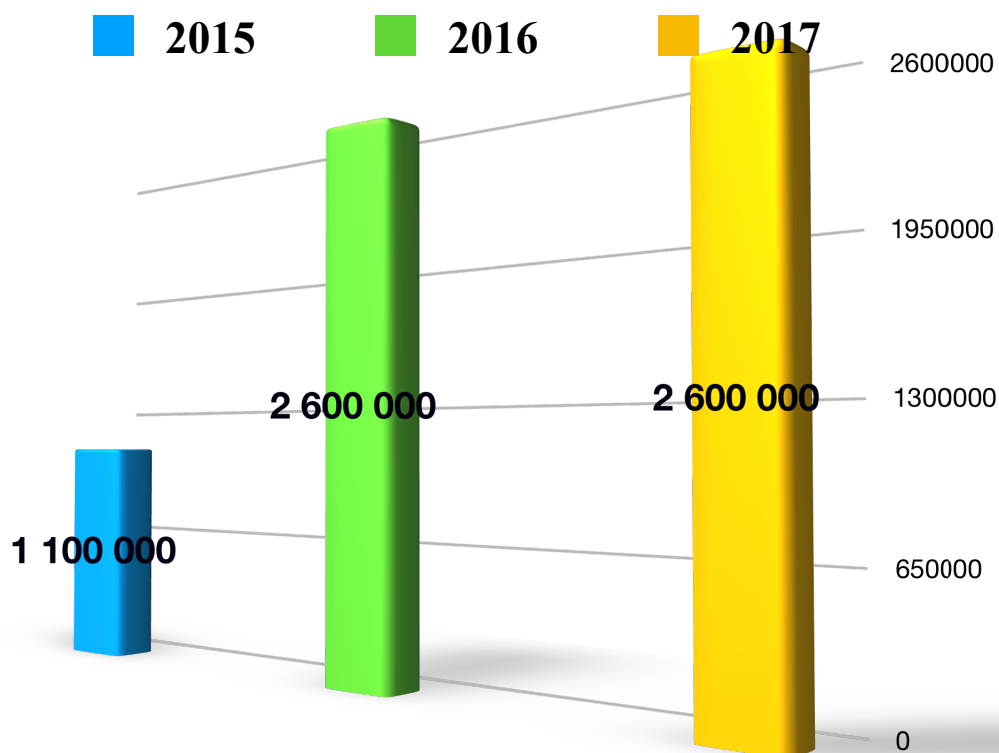
RHONE ALPES des personnes détenues (Source Région)

2015 : 1,1 Millions d'Euros=> uniquement établissement gestion publique

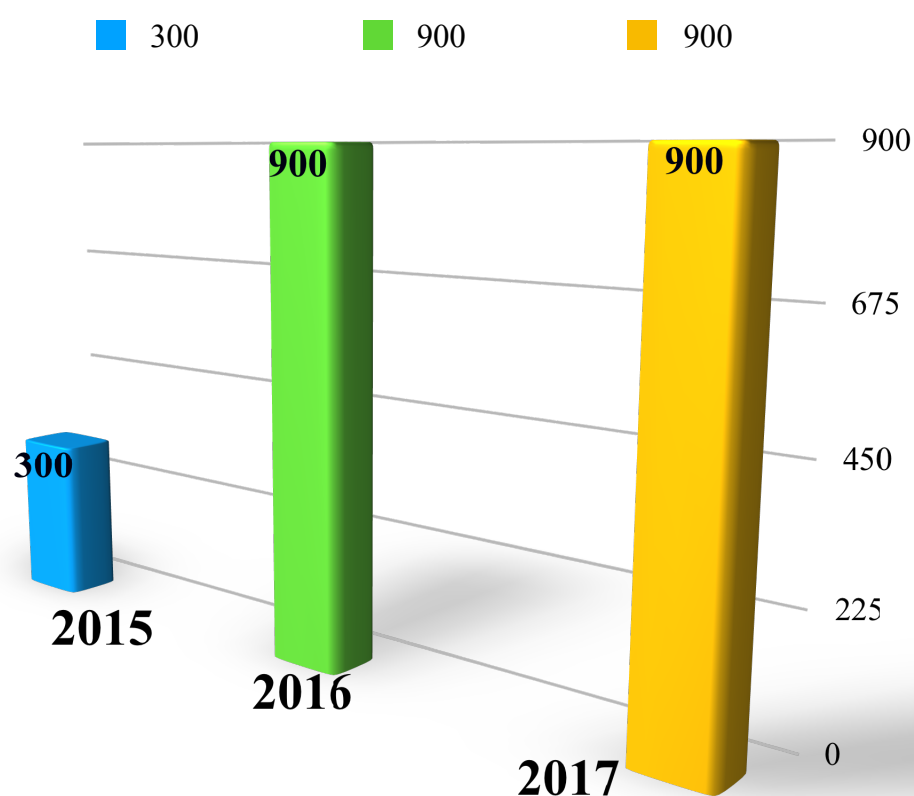
2016 : 2,6 Millions d'Euros=> tous les établissements DISP LYON.

2017 : 2,6 Millions d'Euros=>Idem.

BUDGET CONSACRE



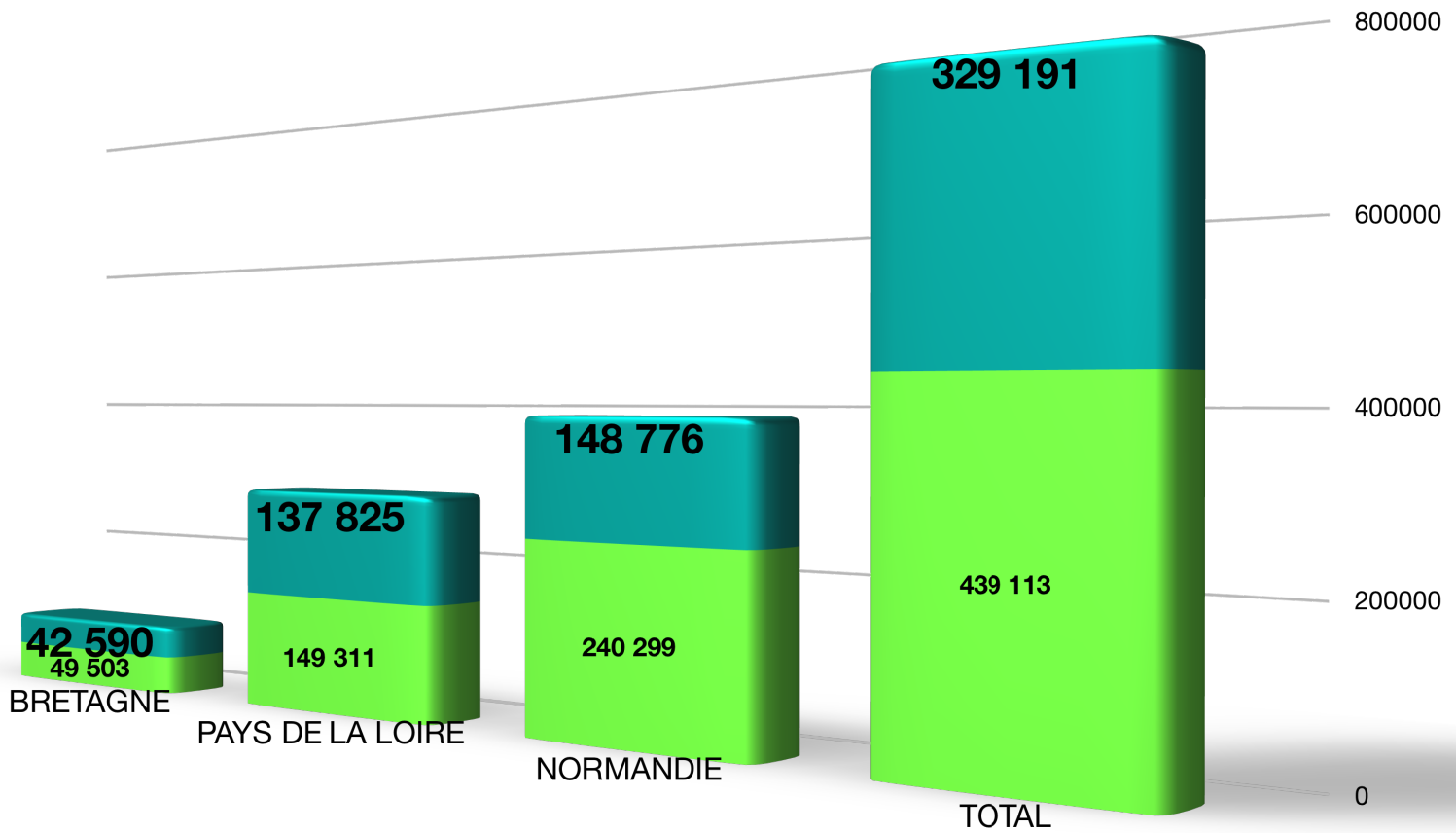
STAGIAIRES



FORMATION REALISEES EN 2017 DISP RENNES

TOTAL HEURES FORMATION REALISEES

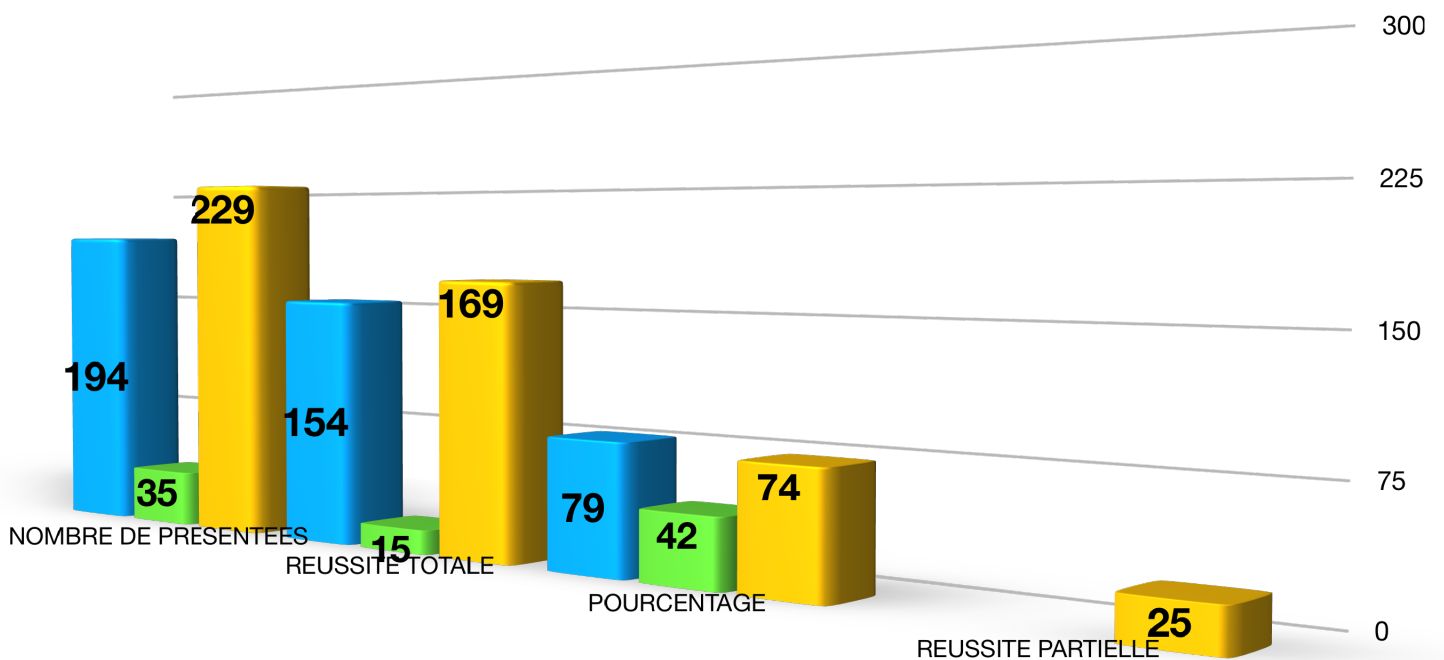
TOTAL HEURES FORMATION REMUNEREES



CERTIFICATION NIVEAU V

CERTIFICATION NIVEAU VI

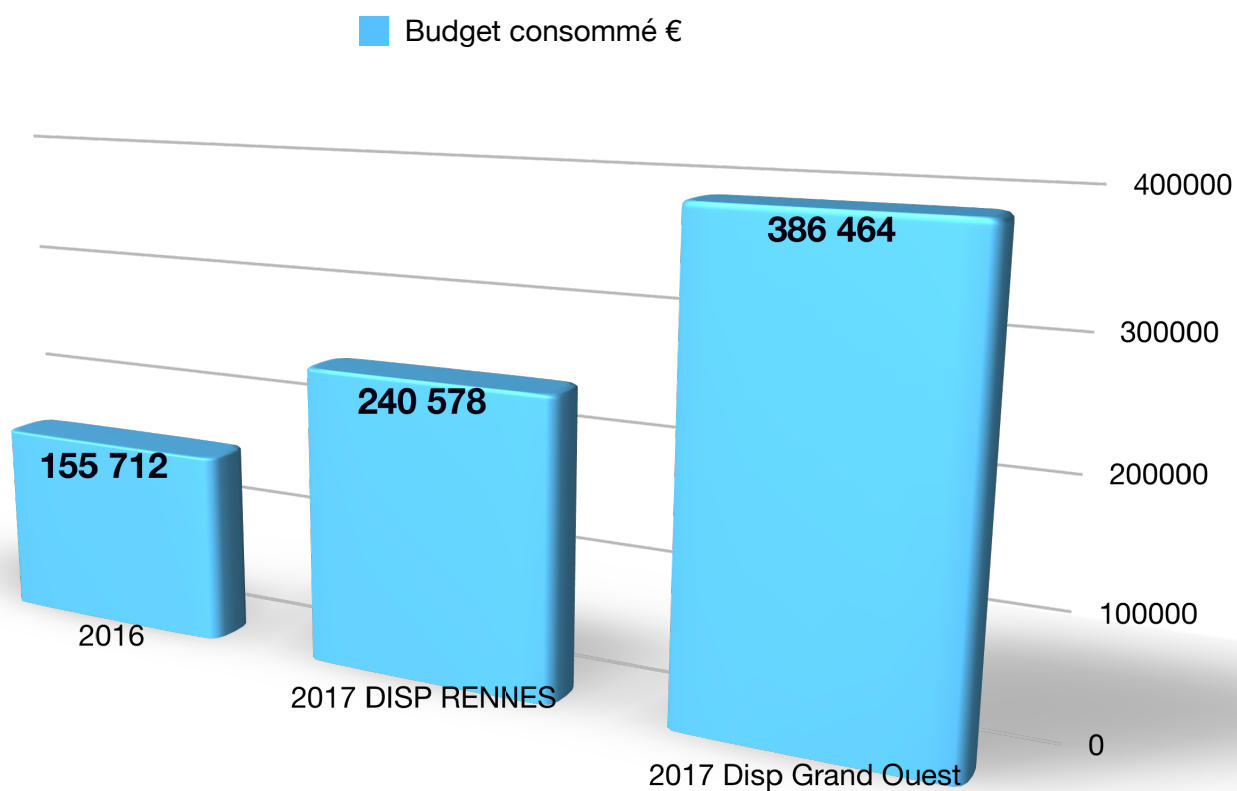
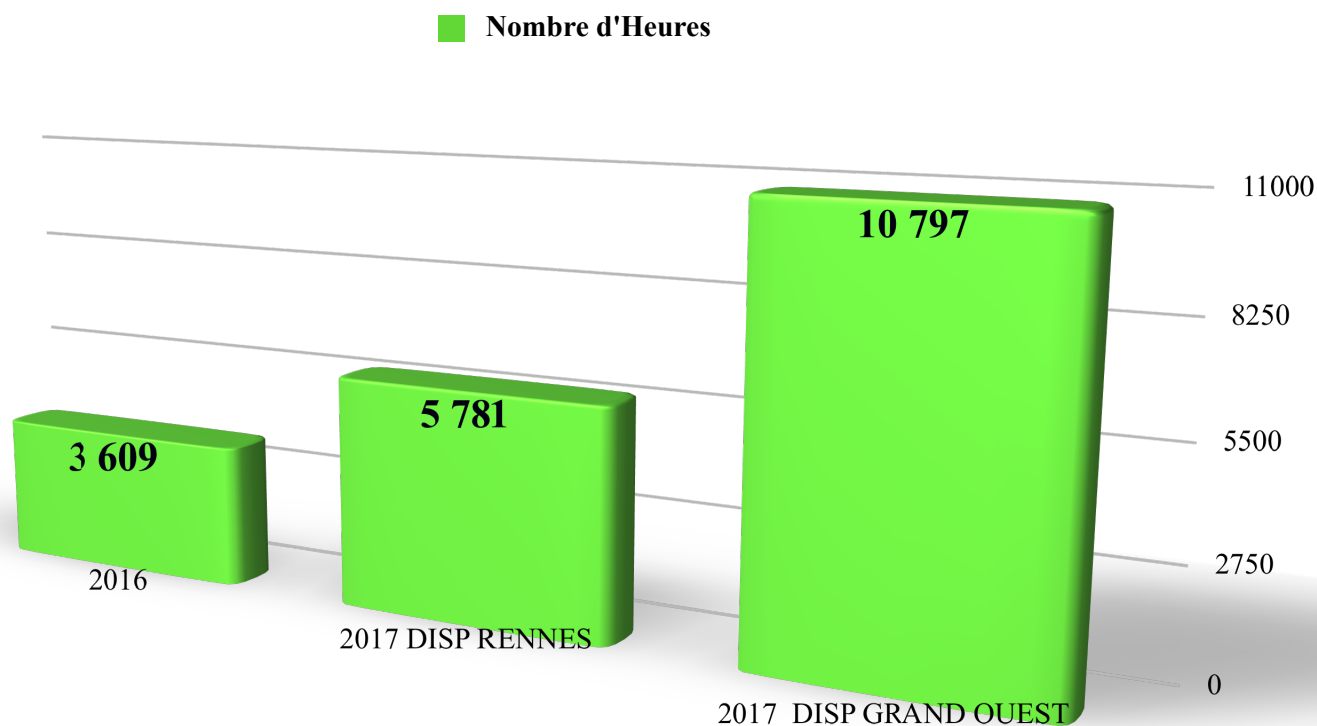
TOTAL



DISP de RENNES (source DISP)

Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnel (PPAIP)

1100 Prescriptions engagées sur 2017



Extraits de Jugement

Justiciabilité de la décision refusant l'accès à une formation professionnelle

TA Dijon, 10 avril 2014, n°1202922

« Considérant que M. A., né le 1^{er} juillet 1986, est incarcéré depuis le 28 janvier 2011 ; qu'il est écroué au centre de détention de Joux la Ville depuis le 19 juillet 2011 et qu'il est libérable le 8 mars 2014 ; que, le 19 juillet 2012, après examen de la candidature de M. A. en commission pluridisciplinaire unique (CPU) pour une nouvelle formation, entreprise d'enseignement pédagogique (EEP), la directrice adjointe du centre de détention de Joux la Ville a rejeté sa demande au motif que l'intéressé avait un problème d'assiduité ; que, le 13 septembre 2012, l'administration a également rejeté sa demande de classement comme auxiliaire d'aile, au vu de l'avis défavorable de la CPU classement, motivé par le manque d'assiduité de M. A. aux ateliers ; que, par la présente requête, M. A. demande l'annulation de ces deux décisions ; (...)

Considérant que, pour déterminer si une mesure prise par l'administration pénitentiaire à l'égard d'un détenu constitue un acte administratif susceptible de recours pour excès de pouvoir, il y a lieu d'apprécier sa nature et l'importance de ses effets sur la situation des détenus ; que M. A. soutient que c'est à tort que la CPU classement du centre de détention de Joux la Ville a rejeté sa demande au motif qu'il avait un problème d'assiduité ; que toutefois la décision du 19 juillet 2012 par laquelle l'administration a refusé à l'intéressé l'accès à une formation entreprise d'enseignement pédagogique (EEP), qui se fonde sur son manque d'assiduité aux ateliers en raison de ses nombreuses absences, est dénuée de caractère arbitraire dès lors qu'elle permet de procéder à la sélection des détenus les plus motivés à suivre une formation, dont le nombre de place est limité, et ne remet pas en cause le principe de l'accès des détenus à la formation professionnelle prévue aux articles D. 438 et suivants du code de procédure pénale ; qu'il n'est pas contesté, par ailleurs, que le requérant avait déjà suivi une formation EEP au centre de détention de Joux la Ville du 10 octobre au 23 décembre 2011 ; que dans ces conditions, eu égard à son objet et à la faible importance de ses effets, la mesure contestée, qui ne met pas en cause, à elle seule, les libertés et droits fondamentaux du détenu, constitue une mesure insusceptible de recours pour excès de pouvoir ; qu'en conséquence, les conclusions de la requête de M. A. dirigées contre la décision du 19 juillet 2012 sont irrecevables et doivent être rejetées »

Changement d'affectation

TA Poitiers, 3 mars 2016, n°1302782

« 2. Considérant que le 13 mai 2013, compte tenu de son comportement perturbateur au centre de détention d'Eysses (Lot-et-Garonne), où il était incarcéré, la directrice interrégionale de l'administration pénitentiaire a décidé de l'affecter au quartier « centre de détention » du centre pénitentiaire de Poitiers-Vivonne ; que M. A. conteste cette décision, ensemble la décision du 16 octobre 2013 rejetant son recours gracieux ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 717 du code de procédure pénale : « *Les condamnés purgent leur peine dans un établissement pour peines. Les condamnés à l'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à un an peuvent, cependant, à titre exceptionnel, être maintenus en maison d'arrêt et incarcérés, dans ce cas, dans un quartier distinct, lorsque des conditions tenant à la préparation de leur libération, leur situation familiale ou leur personnalité le justifient. Peuvent*

également, dans les mêmes conditions, être affectés, à titre exceptionnel, en maison d'arrêt, les condamnés auxquels il reste à subir une peine d'une durée inférieure à un an » ; qu'aux termes de l'article D. 70 du même code : « Les établissements pour peines, dans lesquels sont reçus les condamnés définitifs, sont les maisons centrales, les centres de détention, les centres de semi-liberté et les centres pour peines aménagées (...) » ; qu'aux termes de l'article D. 82 de ce code : « L'affectation peut être modifiée soit à la demande du condamné, soit à la demande du chef de l'établissement dans lequel il exécute sa peine. (...) L'affectation ne peut être modifiée que s'il survient un fait ou un élément d'appréciation nouveau » ; qu'aux termes de l'article D. 82-1 dudit code : « Que la demande émane du condamné ou du chef d'établissement, ce dernier constitue un dossier qui comprend les éléments permettant d'établir la motivation de la demande. (...) La décision de changement d'affectation est prise, sauf urgence, après avis du juge de l'application des peines et du procureur de la République du lieu de détention. » ; qu'en égard à sa nature et à l'importance de ses effets sur la situation des détenus, une décision de changement d'affectation d'un centre de détention au quartier « centre de détention » d'un centre pénitentiaire ne constitue pas un acte administratif susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, mais constitue une mesure d'ordre intérieur, sous réserve que ne soient pas en cause des libertés et des droits fondamentaux des détenus ;

4. Considérant que doivent être regardées comme mettant en cause des libertés et des droits fondamentaux des détenus les décisions qui portent à ces droits et libertés une atteinte qui excède les contraintes inhérentes à leur détention ; qu'il ressort des pièces du dossier que M. A. n'a reçu aucune visite lorsqu'il était incarcéré au centre de détention d'Eysses, alors qu'il en a reçu une lorsqu'il était incarcéré au centre pénitentiaire de Poitiers-Vivonne ; que son changement d'affectation d'Eysses à Poitiers-Vivonne ne peut donc être regardé comme ayant mis en cause le droit de M. A. au respect de sa vie privée et familiale ; que si M. A. fait également valoir que son changement d'affectation a fait obstacle à sa participation à une formation professionnelle en pâtisserie, il ressort des pièces du dossier qu'il a pu suivre une autre formation au centre pénitentiaire de Poitiers-Vivonne alors qu'au demeurant, l'objectif de réinsertion sociale des détenus n'est pas au nombre des droits et libertés fondamentaux des détenus ; que, par suite, le changement d'affectation de M. A. n'a pas porté à ses droits et libertés fondamentaux une atteinte qui excède les contraintes inhérentes à la détention ; que, dès lors, ce changement constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. A. n'est pas recevable à demander l'annulation des décisions attaquées ; que, par suite, sa requête doit être rejetée ainsi que ses conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; ».

TA Lille, 30 juin 2016, n°1507743

« 4. Considérant que pour demander l'annulation de la décision du 13 août 2015 par laquelle le ministre de la justice a décidé son changement d'affectation de la maison d'arrêt de Lille-Annoeullin au centre de détention de Maubeuge, M. A. fait valoir, d'une part, que cette décision le prive de la possibilité de rencontrer sa compagne et sa fille dans le cadre des unités de vie familiale, lesquelles lui permettraient de maintenir un lien effectif, et que l'éloignement géographique rend difficile les parloirs qui ne pourront plus avoir lieu à la même fréquence, et, d'autre part, que cette décision le prive de la possibilité de poursuivre sa formation qualifiante d'agent d'entretien du bâtiment alors qu'il s'agit d'un des critères conditionnant l'affectation des détenus en application de la circulaire du 21 février 2012 et que cette formation s'inscrit dans son projet professionnel ; que, toutefois, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'affectation de M. A. au centre pénitentiaire de

Maubeuge aura pour effet de le priver de toute visite de sa compagne et de sa fille ; qu'à ce titre, si le requérant soutient que sa compagne ne dispose pas d'un véhicule personnel, il n'établit pas ni même n'allègue que sa nouvelle affectation ne serait pas accessible en transports en commun ; que les circonstances, d'une part, que le temps de trajet de sa compagne et de sa fille s'en trouvera allongé et, d'autre part, que le centre pénitentiaire de Maubeuge ne dispose pas d'unités de vie familiale, ne suffisent pas à caractériser l'existence d'une atteinte disproportionnée à son droit de mener une vie privée et familiale normale, alors au demeurant que le requérant n'allègue pas qu'il ne pourrait disposer de permissions de sortie pour rencontrer sa fille et sa compagne dans un cadre plus libre que les visites au parloir ; qu'enfin, la circonstance que le transfert de M. A. l'aurait privé de la possibilité de terminer sa formation qualifiante d'agent d'entretien du bâtiment est sans influence sur la recevabilité de la requête dès lors que l'objectif de réinsertion sociale n'est pas au nombre des droits et libertés fondamentaux des détenus ; que, par suite, le ministre de la justice est fondé à soutenir que la décision attaquée constitue, dans les circonstances de l'espèce, une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours pour excès de pouvoir »

Refus de changement d'affectation

TA Paris, 26 novembre 2014, n°1304415/6-2

« Considérant qu'eu égard à leur nature et à leurs effets sur la situation des détenus, les décisions refusant de donner suite à la demande d'un détenu de changer d'établissement ne constituent pas des actes administratifs susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, sous réserve que ne soient pas en cause des libertés et des droits fondamentaux des détenus ;

Considérant qu'alors qu'il était incarcéré à la maison centrale de Moulins depuis le 23 janvier 2012, M. A. a demandé à être transféré au centre de détention de Toul afin principalement de se rapprocher géographiquement de sa famille et de suivre une formation ; que cette demande a été rejetée par décision du garde des Sceaux du 16 novembre 2012 au motif que « *la demande de l'intéressé n'est pas adaptée à son profil pénal et pénitentiaire* » ; que, célibataire et sans charge de famille, M. A. ne produit pas d'élément qui établisse que le refus de transfert au centre pénitentiaire de Toul qui au demeurant ne dispose pas d'unité de vie familiale, préjudicie à l'exercice de ses relations familiales ; qu'entre mars 2012 et octobre 2012, M. A. a reçu trois visites de sa mère qui réside à Nice et dont il n'apparaît pas que les projets de déménagement dans l'Est de la France auraient été en cours de réalisation à la date de la décision attaquée ; que M. A. qui maintient des relations téléphoniques quotidiennes avec sa famille et des amis, n'établit pas par les pièces qu'il produit que son transfert au centre pénitentiaire de Toul lui aurait permis d'établir des contacts plus étroits avec les membres de sa famille et de recevoir des visites plus régulières et plus nombreuses ; que depuis son arrivée à la maison centrale de Moulins, M. A. est scolarisé à l'unité locale d'enseignement au sein de laquelle il continue les études universitaires commencées dans son précédent établissement ; qu'en maintenant son affectation à la maison centrale de Moulins, la décision litigieuse n'a eu pour effet de modifier ni son régime de détention, ni les conditions d'exercice de sa vie familiale ; qu'ainsi, et alors même que M. A. ne disposerait pas de tous les moyens pour poursuivre des études d'administration économique et sociale, la décision attaquée qui n'a pas remis en cause les libertés et les droits fondamentaux de M. A. dans des conditions qui excèdent les contraintes inhérentes à la détention, ne constitue pas un acte administratif susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ainsi que le fait valoir le ministre de la justice ; que les conclusions à fin d'annulation ne sont dès lors pas recevables ».

La Procédure de Déclassement

OBJET : Déclassement et suspension à titre conservatoire des personnes détenues classées au travail ou en formation professionnelle

Pièces jointes :

- 1) Suspension à titre conservatoire
- 2) Convocation à un entretien
- 3) Compte-rendu d'entretien
- 4) Convocation à un débat contradictoire
- 5) Compte-rendu du débat contradictoire
- 6) Décision prise dans le cadre de la procédure de déclassement

Les décrets d'application de la loi pénitentiaire n°2010-1634 et 2010-1635 du 23 décembre 2010 ont fixé la procédure à suivre concernant le déclassement et la suspension des personnes détenues en formation professionnelle ou au travail.

Une note du directeur de l'administration pénitentiaire en date du 06.12.2012 rappelle que seules deux procédures permettent de déclasser une personne détenue de l'emploi qu'elle occupe.

Dans les deux cas, il est fait obligation à l'administration pénitentiaire, sous peine de nullité, de motiver sa décision.

1) LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE (Article R57-7-34 CPP)
--

- *Les conditions*

La sanction est prise en raison d'une **faute disciplinaire commise au cours ou à l'occasion du travail**.

- *La procédure*

Le CRI est rédigé par un personnel pénitentiaire dans les plus brefs délais.

Si la gravité de l'incident ou le contexte de l'incident le commande, la personne détenue pourra être suspendue à titre conservatoire par l'officier responsable du domaine (travail ou formation) et en son absence, son binôme. (cf formulaire joint n°1)

Ce formulaire de suspension sera transmis, après notification au détenu, au Bureau pour jonction à la procédure disciplinaire.

En cas de suspension, la commission de discipline devra se réunir dans les 8 jours.

En l'absence de suspension, le compte-rendu d'incident sera traité dans le flot des procédures habituelles.

2) LE DECLASSEMENT ADMINISTRATIF (Article D432-4 CPP et article 24 loi 12 avril 2000)

- *Les conditions*

Cette procédure est réservée aux seuls **problèmes de compétences, de cadence, d'inexécution ou de mauvaise exécution, de manque d'assiduité, de motivation ou d'inadaptation au poste.**

L'incompétence ou l'inadaptation au poste sont caractérisées, notamment :

- Lorsque la personne détenue ne se présente pas à son poste ou à sa formation de manière injustifiée
- Lorsque la personne détenue ne présente pas les compétences requises pour son poste ou sa formation
- Lorsque la personne détenue enfreint délibérément le règlement intérieur de la Maison d'arrêt de ou adopte un comportement déloyal portant atteinte aux relations le liant à l'administration pénitentiaire.

Le comportement fautif peut donc être caractérisé hors temps de travail ou de formation.

- *La procédure*

La préparation du dossier de déclassement est effectuée par le Responsable local du travail et de l'emploi ou par le Responsable local de la formation professionnelle.

- 1) Suspension de poste ou de formation si l'urgence est caractérisée (formulaire n°1)
- 2) Convocation à un entretien (formulaire n°2)
- 3) Compte-rendu d'entretien (formulaire n°3) au terme duquel la personne détenue pourra :
 - Ne pas souhaiter formuler d'observation et ne pas solliciter l'assistance d'un avocat (dans ce cas, la procédure est terminée et le déclassement est prononcé via le formulaire n°6)
 - Solliciter un débat contradictoire en présence d'un avocat rémunéré à ses frais (formulaire n°4)
 - Solliciter son déclassement
- 4) Convocation à un débat contradictoire si celui-ci est sollicité lors de l'entretien
- 5) Compte-rendu du débat contradictoire (formulaire n°5)
- 6) Décision (formulaire n°6)

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

DIRECTION INTERREGIONALE DES SERVICES

PENITENTIAIRES
MAISON D'ARRET DE
tél : 0.
Fax : 0

SUSPENSION A TITRE CONSERVATOIRE

D'UN POSTE DE TRAVAIL OU D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux articles R-57-7-22 et D 432-4 du Code de procédure pénale et afin de préserver la sécurité des personnes et de l'établissement, vous êtes suspendu provisoirement :

- d'une FORMATION PROFESSIONNELLE
- d'un ATELIER DE PRODUCTION
- du SERVICE GENERAL

FORMATION OU POSTE OCCUPE :

.....

NOM :

PRENOM:

N° D'ECROU:

CELLULE:

MOTIFS DE LA SUSPENSION :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

x, le

Pour la Direction,
L'officier

Reçu copie et notification le
Nom et signature de la personne détenue

Nom et qualité de l'agent
ayant notifié la suspension

Destinataires : personne détenue dossier

MAISON D'ARRET

A , le _____

CONVOCATION A UN ENTRETIEN

concernant

Formation professionnelle

Atelier

Service général

Vu les articles 717-3, et D432-4 du code de procédure pénale.

Vu l'article L121-1 du code des relations entre le public et l'administration au termes duquel les décisions individuelles défavorables de l'administration doivent être motivées et ne peuvent être rendues qu'après que la personne intéressée ait été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales ; la personne intéressée peut en outre se faire assister par un avocat rémunéré à ses frais lors du débat contradictoire qu'elle sollicite.

Concernant la personne détenue :

NOM:		PRENOM:	
NUMERO D'ECROU:		POSTE OCCUPE/ FORMATION SUIVIE:	
Date de classement :			

1) Exposé des motifs de l'entretien

--

Ces éléments laissent à penser que votre travail ne donne pas satisfaction et que votre maintien dans votre emploi/formation professionnelle n'est pas souhaitable.

A ce titre :

Vous êtes convoqué(e) à un entretien préalable le (date) à (heure) pour vous expliquer sur cette situation

- Compte-tenu de l'urgence de la situation, vous avez fait l'objet depuis le (date de la suspension), d'une suspension temporaire du poste que vous occupiez (jointe à la présente convocation)

•

Vous trouverez en annexe les pièces jointes suivantes :

Compte rendu d'incident
<i>Suspension du travail du</i>

Vous êtes informé(e) que vous pouvez remettre des observations écrites le jour de l'entretien.

Reçu notification le : _____ Signature de la personne détenue :	Pour le Directeur Le Responsable de secteur :
--	--

COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN

concernant

- Formation professionnelle Atelier Service général

Vu les articles 717-3, et D432-4 du code de procédure pénale.

Vu l'article L121-1 du code des relations entre le public et l'administration au terme duquel les décisions individuelles défavorables de l'administration doivent être motivées et ne peuvent être rendues qu'après que la personne intéressée ait été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales ; la personne intéressée peut en outre se faire assister par un avocat rémunéré à ses frais lors du débat contradictoire qu'elle sollicite.

Concernant la personne détenue :

NOM:		PRENOM:	
NUMERO D'ECROU:		POSTE OCCUPE/ FORMATION SUIVIE:	
Date de classement :			

1) Exposé des motifs de l'entretien

Ces éléments laissent à penser que votre travail ne donne pas satisfaction et que votre maintien dans votre emploi/formation professionnelle n'est pas souhaitable.

1) Lors de l'entretien , la personne détenue déclare :

2)

Vouloir fournir les observations suivantes :

Ne pas souhaiter formuler d'observations

Solliciter un débat contradictoire en présence d'un avocat rémunéré à ses frais

Nom de l'avocat _____

Solliciter son déclassement

Ce déclassement n'interdit pas à la personne détenue de formuler de nouvelles demandes de classement dans une autre activité de travail ou de formation. Cette demande sera étudiée en CPU.

Reçu notification le : _____ Signature de la personne détenue :	Pour le Directeur Le Responsable de secteur :
--	--

CONVOCAATION A UN DEBAT CONTRADICTOIRE
concernant

Formation professionnelle *Atelier* *Service général*

Concernant la personne détenue :

NOM:		PRENOM:	
NUMERO D'ECROU:		POSTE OCCUPE/ FORMATION SUIVIE:	
Date de classement :			

Vu les articles 717-3, et D 432-4 du code de procédure pénale.
Vu L121-1 du code des relations entre le public et l'administration au terme duquel les décisions individuelles défavorables de l'administration doivent être motivées et ne peuvent être rendues qu'après que la personne intéressée ait été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales ; la personne intéressée peut en outre se faire assister par un avocat rémunéré à ses frais lors du débat contradictoire qu'elle sollicite.

Lors de l'entretien qui s'est tenu le _____ vous avez été informé(e) de notre intention de vous déclasser.

Vous avez demandé à pouvoir bénéficier de l'assistance d'un avocat et à présenter vos observations orales.

Je vous informe qu'elles seront recueillies lors de l'audience qui se tiendra leà H

Reçu notification le : _____ Signature de la personne détenue :	Pour le Directeur Le Responsable de secteur :
--	--

Transmis par fax à Maître _____ le _____ à _____

MAISON D'ARRET A _____, le _____

COMPTE-RENDU DE DEBAT CONTRADICTOIRE

NOM:

PRENOM:

NUMERO D'ECROU: POSTE OCCUPE/

FORMATION SUIVIE:

Date de classement :

Lors de l'entretien qui s'est tenu le _____ vous avez été informé(e) de notre intention de vous déclasser.

Vous avez demandé à pouvoir bénéficier de l'assistance d'un avocat et à présenter vos observations orales.

Vos observations sont recueillies ce jour _____ à _____.

Observations de la personne détenue :

.....
.....
.....
.....
.....

Observations de l'Avocat :

.....
.....
.....
.....
.....

**Le chef d'établissement
ou son représentant :**
(nom, prénom, qualité)

La personne détenue :
(signature ou mention « a refusé de signer »)

L'Avocat :

MAISON D'ARRET

A

, le _____

**DECISION PRISE DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE DE DECLASSEMENT
concernant**

- Formation professionnelle* *Atelier* *Service général*

Vu les articles 717-3, et D432-4 du code de procédure pénale.

Vu l'article L121-1 du code des relations entre le public et l'administration au terme duquel les décisions individuelles défavorables de l'administration doivent être motivées et ne peuvent être rendues qu'après que la personne intéressée ait été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales ; la personne intéressée peut en outre se faire assister par un avocat rémunéré à ses frais lors du débat contradictoire qu'elle sollicite.

Concernant la personne détenue :

NOM:		PRENOM:	
NUMERO D'ECROU:		POSTE OCCUPE/ FORMATION SUIVIE:	
Date de classement :			

1) Exposé des motifs de la décision

2)

- Considérant les explications données par la personne détenue
 Considérant les explications données par son Avocat
 Considérant les éléments relevés au cours de la présente procédure

Attendu que Monsieur/Madame ne saurait poursuivre son activité/sa formation compte-tenu des faits qui lui sont reprochés dans la mesure où il/elle a délibérément enfreint le règlement intérieur de la Maison d'arrêt de DIJON ou a adopté un comportement déloyal portant atteinte aux relations le liant à l'administration pénitentiaire.

1) Consécutivement, il a été décidé de:

- Prononcer un rappel à l'ordre à votre encontre
 Prononcer une suspension de travail d'une durée de jours
 Procéder à votre déclasserment
 Vous maintenir au poste que vous occupez

Vous êtes informés que vous pouvez faire un recours contre la présente décision devant le Directeur interrégional des services pénitentiaires dans un délai de 15 jours.

A l'issue de ce premier recours, il est possible de saisir le Tribunal administratif de _____ dans un délai de 2 mois.

Reçu notification le : _____ Signature de la personne détenue :	
--	--

Destinataires : personne détenue dossier

ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE REMUNEREES PROPOSEES EN EPP

DISP	Région administrative	Etablissement	Type d'établissement	Intitulé de l'action	Type de validation <small>* (voir légende en bas du tableau)</small>	
BORDEAUX	AQUITAINE	Mont de Marsan	CPH	Agent de restauration	TP	
				Agent de propreté et d'hygiène	TP	
				Gestion pratique entreprise	TP	
				Peintre applicateur de revêtements	CAP	
				Chantier école bâtiment second œuvre	LC	
				Chantier école espaces verts	LC	
		Neuvic	CDH	Métallier	TP	
				Peintre en bâtiment	TP	
				Initiation métiers de bouche	LC	
		Mauzac	CDH	Agent entretien du bâtiment	TP	
				Maintenance matériel parcs et jardin	CAP	
				Ouvrier de Production Horticole	CAPA	
				Ouvrier en travaux paysagers	CAPA	
				Agent de fabrication industrielle	TP	
				Préparation à la qualification découverte des métiers	LC	
		Eysses	CDH	Peintre en bâtiment	TP	
				Agent de propreté et d'hygiène	TP	
				Menuisier de fabrication bâtiment et agencement	TP	
	Préparation à la qualification découverte des métiers			LC		
	LIMOUSIN			CDH	Agent de propreté et d'hygiène	TP
					Métiers verts	LC
		Préparateur de commande	LC			
		Agent magasinier	TP			
		Formateur football niveau 3	ATT			
		Agent multiservices bâtiment	LC			
	POITOU CHARENTES	Bédénac	CDH	Agent de restauration	TP	
				Ouvrier de production horticole	TP	
		Saint Martin de Ré	MC	Maçon	TP	
				Adaptation au poste de travail SEP/RIEP	ATT	
				Tailleur de pierre	TP	
				Plaquiste	TP	
		Poitiers Vivonne	CPH	Employé de commerce	TP/CAP	
				Agent d'entretien du bâtiment	TP	
	Agent de restauration			TP		
	Serveuse en restauration			TP		
	BOURGOGNE	Joux la Ville	CDH	Agent d'entrepasage et de messagerie	CAP	
Entreprise d'entraînement pédagogique				CQP		
Service hôtelier				CAP		
Production florale et légumière				CAPA		
Varenes		CDH	Pro élec	CAP		
CENTRE		Saint Maur	MC	Métallerie	TP	
				Menuiserie d'agencement	TP	
				Métiers du son	ATT	
		Saran	CDH	Non connu		
	Non connu					
DIJON						

	CENTRE	Chateaudun	CDH	Cuisine traditionnelle option patisserie	TP/CAP	
				Electricien équipement option clim.	TP	
				Téléconseiller	CAP	
		Chateauroux	CP	Agent de propreté et d'hygiène	TP	
				Agent magasinier	TP	
	CHAMPAGNE ARDENNES	Clairvaux	MC	Pré qualifiant métiers du bâtiment	ATT	
				PAO et infographie	ATT	
		Villenauxe	CDH	Pâtisserie	CAP	
				Métallerie	CAP	
	LILLE	HAUTE NORMANDIE	Val de Reuil	CDH	Cusinier	CAP
					Agent d'entretien du bâtiment	ATT
				Electricité	ATT	
				Métallerie	CQP	
Le Havre			CP	Magasinage	TP	
				Bâtiment	TP	
NPCD				Restauration	TP	
		Annoellin	QCD	Cuisine	CQP	
			QCD	Agent polyvalent bâtiment	TP	
				technicien son et lumiere	ATT	
		Vendin le Vieil	MC	12 formations potentielles dont l'objectif est de resocialiser la personne en milieu carcéral formations courtes entre 40 et 280h, pour l'instant sans qualification (imprimerie 3D, sculpture sur bois, initiation cuisine...)	ATT	
		Bapaume	CDF	Maintenance informatique	ATT	
		CDF	Entreprise d'Entraînement	BAC		
		CDH	Peinture Application de revêtement	CAP		
		CDH	Employé de commere en magasin	TP		
		CDH	Baccalauréat professionnel Compta	BAC		
		Longuenesse	CP	Agent polyvalent de restauration	CAP	
	PICARDIE			Peintre applicateur de revêtements	CAP	
			Mobilisation industrie	ATT		
Maubeuge		CP	Agent polyvalent de restauration	CAP		
			Electricité d'équipement	LC		
Château Thierry		MC	Informatique	HAB		
			Pâtisserie	ATT		
		CDH	Chantier école bâtiment	TP		
Laon		CP	agent entretien bâtiment	TP		
			Cuisine	CAP		
			Agent de propreté	ATT		
		Liancourt	CP	Cuisine	CAP	
AUVERGNE				EEP magasinage + CACES	HAB	
			Hygiène des locaux	ATT		
			Réparation cycle (alternance avec le travail)	ATT		
			Soudure	HAB		
	Moulins	MC	Ebénisterie marquetterie	CAP		
			Informatique communication	LC		
			Adaptation poste de travail – couture			
			Sculpture bois	CAP		
			Ebénisterie marquetterie	CAP		
	Riom	CDH	Métiers du bâtiment	CAP		
	Aiton	CP	Cuisine de restauration	TP		
			Vendeur spécialisé	TP		
		Agent magasinier/cariste	LC			
Bourg en Bresse	CP	Maintenance bâtiment	CAP MBC			
		Agent de propreté hygiène	TP			

LYON	RHONE ALPES			Cuisinier	TP
				Plaquiste	LC
				Agent d'espaces verts	LC
		Roanne	CDH	Employé de commerce (hommes)	CAP
				Bâtiment second œuvre	Chantier ecole
				Agent d'entretien batiment	LC
				Métiers de l'accueil (femmes)	LC
				Employé de commerce (femmes)	CAP
		Saint Quentin Fallavier	CP	Maintenance Hygiène	Certificat branche prof
				Peintre	TP
				Chantier paysager (chantier extérieur)	LC
				Cariste logistique préparateur de commandes (SL)	Caces
		Valence	QMC	Métiers du cuir	LC
		infographie	LC		
MARSEILLE	CORSE	Casabianda	CDH	PQP bâtiment fin juillet 2016	ATT
				PQP cuisine fin mai 2016	ATT
		Borgo	CP	PQP Bâtiment fin mai 2016	ATT
	PACA	Toulon la Farlède	CP	Informatique PCIE	ATT
				PQP et QUA agent magasinier	TP
				PQP et QUA maintenance bâtiment	CAP
				PQP et QUA cuisinier	CAP
				PQP et QUA boulanger	CAP
		Salon de provence	CDH	QUA vendeur technicien en matériel de sport	TP
				QUA agent magasinier + CACES	TP
				QUA installations sanitaires	CAP
		Tarascon	CDH	PQP et QUA agent d'entretien bâtiment	TP
				Agent de propreté et d'hygiène	TP
		PQP et QUA boulanger	CAP		
		Agent magasinier	TP		
		Employé Commercial en Magasin	TP		
Arles	MC	Aménagement des espaces verts	TP		
		Infographie	TP		
Le Pontet	CP	Cuisine	CAP		
		Magasinage	TP		
		Soudure	TP		
		Agent de propreté	TP		
PARIS	ILE DE France	Poissy	MC	CAP Boulangerie	CAP
				TP Responsable de Cuisine en restauration collective	TP
				TP Cuisinier	TP
				TP Agent de Propreté et d'Hygiène	TP
		Melun	CDH	TP Peintre en bâtiment	TP
				CQP Commis de cuisine	CQP
				CQP Pizzaiolo	CQP
				TP Agent de Propreté et d'Hygiène	TP
		Meaux Chauconin	CP	TP Agent d'Entretien du Bâtiment	TP
				TP Vendeur Conseil en Magasin	TP
				TP Agent de propreté et d'hygiène	TP
		Réau	CP	TP Ouvrier de Production Horticole Ornementale CDF	TP
				Ouvrier de Production Horticole Ornementale CDH	TP
CAP Boulangerie	CAP				
CQP Commis de cuisine	CQP				
TP Agent d'Entretien du Bâtiment	TP				
Image QMC	ATT				
Pâtisserie	ATT				

			Informatique PCIE QMC	ATT	
RENNES	BASSE NORMANDIE	Caen	CP	Adaptation à l'emploi/SEP	LC
				Adaptation à l'emploi/concession	TP
		Argentan	CD	Magasinage - Gestion des Stocks / Agent Magasinier	TP
				Jardins Espaces Verts / Travaux Paysagers	CAPA
				Employé Commercial en Magasin	TP
				Métiers second œuvre bâtiment	LC
	Condé sur Sarthe	MC	entreprise virtuelle	Multiple	
	BRETAGNE	Rennes	CPF	métiers du Tertiaire	CAP/BTS
				Metiers de l'agriculture	TP
				Remobilisation	TP
				APH	ATT
				Adaptation à l'emploi SEP RIEP	CAP
		CPH	Métiers Cuisine	ATT	
			Métiers du bâtiment	ATT	
			Métiers de la propreté	ATT	
			Metiers Tertiaire	LC	
		Lorient	CP	Métiers de l'industrie	LICENCE
				Metiers du tertiaire	ATT
				Adaptation à l'emploi/alternance SEP	VAE
		Nantes	CP	Froid et climatisation	CAP
			Electricien	TP	
		Menuiserie d'agencement	CAP		
		Mécanique moteurs	CAP/TP		
		Platrier/staff	CAP		
		Préqualification industrie	ATT		
		Préqualification bâtiment	ATT		
		CACES 1,2,3	ATT		
TOULOUSE	LANGUEDOC ROUSSILLON	Béziers	CP	Agent entretien batiment	TP
				ouvrier paysage	TP
				Agent de propreté et d'hygiène	TP
				PQP Multisecteurs	ATT
		Perpignan	CP	Initiation informatique	ATT
				Agent de Propreté et d'hygiène	TP
				Agent de restauration	TP
				Maintenance Véhicules Légers	CAP
			Maintenance Bâtiments de Collectivités	CAP	
			PQP Multisecteurs	ATT	
			Agent d'Entretien de l'Espace Rural	ATT	
	MIDI PYRENEES	Lannemezan	MC	Initiation informatique	ATT
				Métallerie	CAP
				Agent de restauration	TP
			Maintenance hygiène des locaux	CAP	
			Chantier école	ATT	
Muret		CDH	Soudure	CQP	
			Entretien Espaces verts/environnement	CAPA	
			Agent d'Entretien du Bâtiment	TP	
			Agent de Propreté et d'Hygiène	TP	
			Chantier école bâtiment	ATT	
Saint Sulpice	CDR	Préparateur de commande	TP		
		Peintre revêtement	CAP		
		Conducteur routier de marchandises	CAP		
Oermingen	CD	Qualification soudure	LICENCE		
		PQP métiers agricoles/espaces verts	LC		

STRASBOURG	ALSACE			Professionnalisation gestion des stocks/CACES 1-3	LC + CACES	
				Carreleur	TP	
				Agent de fabrication industrielle	TP	
		Ensisheim	MC	Professionnalisation aux métiers de la propreté	AS2	
	LORRAINE		Toul	CD	Agent de magasinage et CACES 1-3	LC
					Employé de commerce en magasin	TP
					Adaptation à l'emploi SEP RIEP	ATT
			Ecrouves	CD	Electricité d'équipement	TP
					Couverture zinguerie	TP
					Installateur thermique et sanitaire	TP
					Maçon	TP
					Peinture en bâtiment	TP
			Montmédy	CD	Ouvrier du paysage	TP
					Plaquiste	TP
					Agent d'Entretien	CCP
			Nancy	CP	Agent de restauration	TP
			Maxéville		Agent de propreté et d'hygiène	TP
					Peintre en bâtiment	TP
					PQP bâtiment seconde œuvre	LC
					PQP agent de restauration	LC
					PQP commerce vente	LC
					Création d'entreprise	LC
					Découverte métiers art floral (femmes)	LC
					TP Conseiller Relation Client vente à distance	TP
		St Mihiel	CD	CAP Pâtissier	CAP	
				Agent de service INHNI	CQP	
				Gestion des stocks + CACES 1,2,3	LC + CACES	
			CAP Maintenance Hygiène des Locaux	CAP		
			Soudure	LICENCE		

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

TP : Titre Professionnel

HAB : Habilitation

ATT : Attestation

CQP : certificat de qualification professionnelle

CCP : Certificat de Compétences Professionnelles

LC : Livret de compétences

CAPA : CAP agricole

En attente des informations de la Mission outre-mer

le 10 février 2016



MINISTÈRE DE
LA JUSTICE

Maison centrale de Saint Martin de Ré
(Charente Maritime)



Appel à candidatures
Formation professionnelle qualifiante

Tailleur de Pierre

Organisme de formation : GEPSA INSTITUT

Sessions de formation : du 5 MARS 2018 AU 29/11/2018

Durée de la formation : 1000 heures

Nombre de places par session : 10 places

Prérequis : avoir un bon niveau de 4^{ème}/3^{ème}

Etre apte physiquement pour exercer ce métier

Etre motivé pour suivre une formation collective alternant théorie et pratique

Objectifs de la formation :

- CCP1 : Poser des éléments en pierre
- CCP2 : Ravaler une façade en pierre
- CCP3 : Transformer un bloc de pierre en élément de pierre de taille fini

Diplôme délivré : Titre professionnel - certification de niveau 5 du Ministère du Travail

Rémunération : 2,49 € net /heure financé par le Conseil Régional Nouvelle Aquitaine

Débouchés : Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les personnes diplômées sont recherchées. Les principaux recruteurs sont les entreprises du bâtiment. Les programmes de restauration des monuments historiques créent également de l'emploi. Quelques débouchés du côté des marbriers funéraires.

Profil recherché : pas de profil particulier

Date limite de dépôt des candidatures : **01/02/2018**

Vous êtes intéressé : Pour s'inscrire, les candidats doivent faire parvenir une lettre de candidature motivée, un CV et une lettre d'engagement à suivre la formation jusqu'à son terme à leur chef d'établissement et au RLFP de leur établissement.

Contact RLFP de la Maison Centrale de Saint Martin de Ré :
Corinne Gaitée : corinne.gaitee-logerais@justice.fr

**PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION DES PERSONNES PLACES SOUS MAIN DE JUSTICE
DANS LES ETABLISSEMENTS POUR PEINE ET MAISONS D'ARRÊT DE BOURGOGNE
2016**

Etablissement	Prestataire	Dept	Action	Effectif prévisionnel	Nb d'heures de formation conventionnées CRBFC	Nb d'heures ULE	Formation rémunérée OUI/NON
Centre pénitentiaire de Varennes-le-Grand	Sodexo Compétences et Emploi Greta 71	71	Coordination	-	800 heures de coordination	0	NON
			Electricité, électronique	12	1080	0	OUI
			Formation en productions florales et légumières	16	630	0	OUI
			Bureautique	24 soit 12 par session (2 sessions)	432	0	NON
			Formation Téléconseiller	12	315	0	OUI
			Hygiène alimentaire (HACCP)	48 soit 8 par session (6 sessions)	210	0	NON
				112	2 667,00	0	

Centre de détention de Joux-la-Ville	SODEXO GRETA 89 MFR DU SENONAI	89	Coordination	-	800 heures de coordination	0	NON
			Agent d'entreposage et de messagerie	28 soit 14 par session (2 sessions)	900 (2 sessions de 450 h)	0	OUI
			Formations da,s les services tertiaires et services aux entreprise	16	900	0	OUI
			Aménagement paysager	14	448	0	OUI
			Productions végétales (Quartier Femmes)	12	450	0	OUI
			Employé d'étages (Quartier Femmes)	10	642	0	OUI
				80	3 340,00	0	

Etablissement	Prestataire	Dept	Action	Effectif maximum prévisionnel	Nb d'heures de formation conventionnées CRBFC	Nb d'heures ULE	Formation rémunérée OUI/NON
Maison d'arrêt de Dijon	IRFA	21	Bureautique (Quartier Hommes)	42 (Entrées et sorties permanentes)	250	0	NON
	IRFA	21	TP Hygiène et propreté - mécanisé (Quartier Hommes)	10	224 (2 sessions de 112h)	0	OUI
	IRFA	21	TP Hygiène et propreté - manuel (Quartier Femmes)	8	112	0	OUI
	GIP-FTLV de Bourgogne	21	Bâtiment : finitions (Quartier Hommes)	16 soit 8 par session (2 sessions)	480 (2 sessions de 240h)	160	OUI
	IRFA	21	Métiers de l'esthétique (Quartier Femmes)	8	112	0	OUI
	IRFA	21	Hygiène alimentaire (HACCP) (Quartier Hommes)	20 soit 5 par session (4 sessions)	84	0	NON
	CESAM	21	Socle de compétences (Quartier Hommes)	90 (Entrées et sorties permanentes)	420	0	OUI
				194	1682,00	160	

Maison d'arrêt de Nevers	GIP-FTLV de Bourgogne	58	Préqualification second œuvre finitions	10	320	0	OUI
	GIP-FTLV de Bourgogne	58	Menuiserie	10	600	0	OUI
				20	920,00	0	

Maison d'arrêt d'Auxerre	GIP-FTLV de Bourgogne	89	Préqualification second œuvre finitions	10	320	0	OUI
	GIP-FTLV de Bourgogne	89	Hygiène alimentaire (HACCP)	10	42	0	NON
				20	342,00	0	

426	8 951,00	160,00
------------	-----------------	---------------

**PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION DES PERSONNES PLACES SOUS MAIN DE JUSTICE
DANS LES MAISONS D'ARRÊT DE FRANCHE-COMTE
2016**

Etablissement	Prestataire	Dept	Action	Effectif maximum prévisionnel	Nb d'heures de formation conventionnées CRBFC	Nb d'heures ULE	Formation rémunérée OUI/NON
Maison d'arrêt de Besançon	GRETA	25	CCP Peintre	16 soit 8 par session (2 sessions)	364	80	OUI
	GRETA	25	Agent Hygiène et propreté CCP 1	8	180	40	OUI
	GRETA	25	Agent Hygiène et propreté CCP 2	8	180	40	OUI
Maison d'arrêt de Belfort	AFPA	90	Découverte des métiers du bâtiment - gros œuvre / VRD	8	182	40	OUI
Maison d'arrêt de Montbéliard	GRETA	25	Découverte des métiers du bâtiment - second œuvre	8	182	40	OUI
Maison d'arrêt de Vesoul	GRETA	70	Découverte des métiers du bâtiment - Plaquiste	8	210	40	OUI
	GRETA	70	Découverte aux métiers de travaux publics et aménagement des espaces verts	8	154	40	OUI
Maison d'arrêt de Lons-le-Saunier	AFPA	39	Découverte des métiers du bâtiment - second œuvre	8	182	40	OUI
				72	1634,00	360,00	

**PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION DES PERSONNES PLACEES SOUS MAIN DE JUSTICE
DANS LES ETABLISSEMENTS POUR PEINE ET MAISONS D'ARRÊT DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE
2017**

Etablissement	Prestataire	Dept	Action	Effectif prévisionnel	Nb d'heures de formation conventionnées CRBFC	Nb d'heures ULE	Formation rémunérée OUI/NON
Centre pénitentiaire de Varennes-le-Grand	Sodexo Compétences et Emploi Greta 71 Sud Bourgogne Forget Formation	71	Coordination		800	0	NON
			Electricité, électronique	12	1080	0	OUI
			Magasinage	12	315	0	OUI
			Bureautique	24 soit 12 par session (2 sessions)	432	0	NON
			CléA	24	600	0	OUI
			Hygiène alimentaire (HACCP)	64 soit 8 par session (8 sessions)	280	0	NON
				136	3 507,00	0,00	

Centre de détention de Joux-la-Ville	GRETA 89	89	Coordination		800	0	NON
			Hygiène et Propreté	28 soit 14 par session (2 sessions)	800	0	OUI
			Formations polyvalentes en entreprise (ASCA, ASCOM, CAP Vente)	16	900	0	OUI
			Aménagement paysager	14	300	0	OUI
			Hygiène alimentaire (HACCP)	32 soit 8 par session (4 sessions)	84	0	NON
			Productions végétales (Quartier Femmes)	12	600	0	OUI
			Employé d'étages (Quartier Femmes)	10	650	0	OUI
				112	4 134,00	0,00	

Etablissement	Prestataire	Dept	Action	Effectif maximum prévisionnel	Nb d'heures de formation conventionnées CRBFC	Nb d'heures ULE	Formation rémunérée OUI/NON
Maison d'arrêt de Dijon	IRFA	21	Bureautique	20 soit 10 stagiaires par session (2 sessions)	300	0	NON
	AFPA	21	TP Hygiène et propreté - mécanisé (Quartier Hommes)	10	300	0	OUI
	AFPA	21	TP Hygiène et propreté - manuel (Quartier Femmes)	8	112	0	OUI
	PREFACE	21	Bâtiment : finitions (Quartier Hommes)	16 soit 8 par session (2 sessions)	600	0	OUI
	IRFA	21	Métiers de l'esthétique (Quartier Femmes)	8	112	0	OUI
	IRFA	21	Hygiène alimentaire (HACCP) (Quartier Hommes)	20 soit 5 par session (4 sessions)	84	0	NON
	POINFOR	21	Cléa	24 soit 12 par session (2 sessions)	300	0	OUI
				106	1808	0	

Maison d'arrêt de Nevers	GRETA 58	58	Préqualification second œuvre finitions	10	300	60	OUI
	GRETA 58	58	Menuiserie	10	250	60	OUI
				20	550	120	

Maison d'arrêt d'Auxerre	AFPA	89	Préqualification second œuvre finitions	8	300	60	OUI
	GRETA 89	89	Hygiène alimentaire (HACCP)	10	42	0	NON
				18	342	60	

Maison d'arrêt de Besançon	AFPA	25	TP Hygiène et Propreté- manuel	8	180	40	OUI
			TP Hygiène et Propreté- mécanisé	8	220	40	OUI
	AFPA	25	TP Peintre bâtiment	16 soit 8 par session (2 sessions)	360	80	OUI
				32	760	160,00	

Maison d'arrêt de Montbéliard	GRETA NFC	25	Préqualification découverte métiers du second œuvre	8	182	40	OUI
-------------------------------	-----------	----	---	---	-----	----	-----

Maison d'arrêt de Lons-le-Saunier	AFPA	39	Bâtiment second œuvre	8	182	40	OUI
-----------------------------------	------	----	-----------------------	---	-----	----	-----

Maison d'arrêt de Vesoul	AFPA	70	TP Hygiène et Propreté -manuel	8	180	40	OUI
	AFPA	70	Préqualification Espaces verts Paysagiste	8	147	40	OUI
				16	327,00	80	

Maison d'arrêt de Belfort	AFPA	90	Préqualification Gros Oeuvre VRD - MA Belfort	8	182	40	OUI
---------------------------	------	----	---	---	-----	----	-----

216	4 333,00	540,00
4 873,00		
464	12 514,00	

**PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION DES PERSONNES PLACÉES SOUS MAIN DE JUSTICE
DANS LES ÉTABLISSEMENTS POUR PEINE ET MAISONS D'ARRÊT EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE
2018**

Etablissement	Prestataire	Dept	Action	Effectif prévisionnel	Nb d'heures de formation conventionnées CRBFC	Nb d'heures ULE	Formation rémunérée OUI/NON
Centre pénitentiaire de Varennes-le-Grand	Groupement GRETA 71 Forget Formation EPLEFPA Quéigny Prom'hôte IFITEL	71	Coordination		800	0	NON
			Electricité, électronique	12	900	0	OUI
			Magasinage	12	315	0	OUI
			Cuisine	10	500	0	OUI
			Aménagement paysager	10 à 12	300	0	OUI
			CléA	24 soit 12 par session (2 sessions)	500	0	OUI
			Hygiène alimentaire (HACCP)	32 soit 8 par session (4 sessions)	96	0	NON
			102	3 411,00	0,00		
Centre de détention de Joux-la-Ville	GRETA 89	89	Coordination		800	0	NON
			Hygiène et propreté (Quartier Hommes)	12	400	0	OUI
			Formation dans le secteur tertiaire de niveau IV (Formation mixte)	8	350	0	OUI
			CléA (Quartier hommes)	24 soit 12 par session (2 sessions)	500	0	OUI
			Aménagement paysager (Quartier Hommes)	28 soit 14 par session (2 sessions)	600	0	OUI
			Hygiène alimentaire (HACCP) (Quartier Hommes)	32 soit 8 par session (4 sessions)	84	0	NON
			Hygiène alimentaire (HACCP) (Quartier Femmes)	16 soit 8 par session (2 sessions)	42	0	NON
			Hygiène et propreté (Quartier Femmes)	8	400	0	OUI
			Employé d'étages (Quartier Femmes)	10	650	0	OUI
			150	3 826,00	0		
Etablissement	Prestataire	Dept	Action	Effectif maximum prévisionnel	Nb d'heures de formation conventionnées CRBFC	Nb d'heures ULE	Formation rémunérée OUI/NON
Maison d'arrêt de Dijon	IRFA	21	Bureautique (Quartier Hommes)	10	150	0	NON
	PREFACE	21	TP Hygiène et propreté - mécanisé (Quartier Hommes)	10	220	40	OUI
	PREFACE	21	TP Hygiène et propreté - manuel et mécanisé (Quartier Femmes)	8	340	60	OUI
	PREFACE	21	Bâtiment : finitions (Quartier Hommes)	16 soit 8 par session (2 sessions)	600	0	OUI
	IRFA	21	Préqualification dans le domaine de la cuisine / restauration (Quartier Femmes)	8	150	0	OUI
	IRFA	21	Hygiène alimentaire (HACCP) (Quartier Hommes)	20 soit 5 par session (4 sessions)	84	0	NON
	POINFOR	21	CléA (Quartier Hommes)	24 soit 12 par session (2 sessions)	300	0	OUI
SOUS-TOTAL MA DIJON				104	1844	100	
Maison d'arrêt de Nevers	AFPA	58	Préqualification Métiers du bâtiment (Plâtrier, plâtriste Peintre - Entretien du bâtiment)	10	300	40	OUI
	AFPA	58	TP Hygiène et propreté - manuel	10	180	40	OUI
SOUS-TOTAL MA NEVERS				20	480	80	
Maison d'arrêt d'Auxerre	AFPA	89	Préqualification second œuvre finitions	8	300	60	OUI
	GRETA 89	89	Hygiène alimentaire (HACCP)	10	42	0	NON
	AFPA	89	Préqualification dans les métiers du bâtiment - Agent d'entretien du bâtiment	8	210	40	OUI
SOUS-TOTAL MA AUXERRE				26	552	100	
Maison d'arrêt de Besançon	AFPA	25	TP Hygiène et Propreté- manuel	8	180	40	OUI
			TP Hygiène et Propreté- mécanisé	8	220	40	OUI
	AFPA	25	TP Peintre bâtiment	16 soit 8 par session (2 sessions)	360	80	OUI
SOUS-TOTAL MA BESANCON				40	760	160	
Maison d'arrêt de Montbéliard	GRETA NFC	25	Formation adans le domaine de l'entretien et du nettoyage urbain	8	180	40	OUI
	GRETA NFC	25	Préqualification dans les métiers du bâtiment - Agent d'entretien du bâtiment	8	180	40	OUI
SOUS-TOTAL MA MONTBELIARD				16	360	80	
Maison d'arrêt de Lons-le-Saunier	AFPA	39	Acquisition du socle de compétences industrielles minimales	8	180	40	OUI
	AFPA	39	Bâtiment second œuvre	8	182	40	OUI
SOUS-TOTAL MA LONS-LE-SAUNIER				16	362,00	80,00	
Maison d'arrêt de Vesoul	AFPA	70	Préqualification dans les métiers du bâtiment - Agent d'entretien du bâtiment	8	180	40	OUI
	AFPA	70	Préqualification Espaces verts Paysagiste	8	147	40	OUI
SOUS-TOTAL MA VESOUL				16	327,00	80	
Maison d'arrêt de Belfort	AFPA	90	Préqualification dans les métiers du bâtiment - Agent d'entretien du bâtiment	8	180	40	OUI
				8	180	40	OUI
SOUS-TOTAL MA BELFORT				16	360,00	80,00	
				254	5 045,00	760,00	
					5 805,00		
				506	13 042,00		

PREFACE

Dans le cadre de la formation professionnelle des P.P.S.M.J., PREFACE propose de développer les compétences comportementales et sociales des participants, et susciter le besoin d'une définition de projet professionnel, au travers une action portant sur la découverte du monde professionnel

Méthodes pédagogiques

- Individualisation des parcours et des situations d'apprentissage à travers des objectifs personnalisés.
- Méthodes actives : Echanges, débats
- Utilisation d'outils d'apprentissage adaptés : documents papier et informatique, vidéo, CD-ROM...

Organisation des situations d'apprentissage

Cette formation est organisée ponctuellement dans l'établissement.

Organisation de la formation sur le site

L'organisation de la formation Le Monde Professionnel permet de proposer :

1 session de 28h heures sur 19 semaines, à raison de 2* 1h30 hebdomadaire par aile, et 1 fois 3h lors de la partie découverte Electricité.

Matériel

- Goulottes plastique + raccords
- 1 pistolet à colle + bâton de colle
- Câble de 1.5 mm²
- 1 dénude câble
- 1 tournevis cruciforme
- 1 tournevis plat
- 4 prises
- 4 interrupteurs
- 4 DCL (boitier et ampoule)
- ordinateur portable
- 1 vidéo projecteur
- Papier

PREFACE

Public

Tout public

4 stagiaires maximum

Durée

Parcours : 34 heures

Lieux de réalisation

Atelier de travail, salle de formation

Document de suivi/sanction de la formation

- Attestation de stage
- Retour individuel sur les tests

Le Monde Professionnel

Objectifs

- Appréhender le monde du travail (droit du travail, secteurs porteurs, attentes des professionnels)
- Participer à l'amélioration des conditions de vie en détention
- Se mobiliser, se questionner sur son projet professionnel

Contenus

Modules	Programme
Accueil - 1h	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation de l'action
Les métiers et secteur porteurs 2 séances de 1h30	<ul style="list-style-type: none"> • Les secteurs • Les métiers
Découverte Métiers de la logistique 1 séance de 1h30	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation du secteur de la logistique
Découverte Métiers Electricien 3 séances de 3h	<ul style="list-style-type: none"> • Séance de découverte en électricité domestique
Droit du Travail, pour l'employeur, pour le salarié 4 séances de 1h30	<ul style="list-style-type: none"> • L'avant : contrats, embauche • Le pendant : la vie au travail • L'après : les modalités de ruptures • L'actualité du droit du travail
Santé et sécurité au travail 2 séances de 1h30	<ul style="list-style-type: none"> • Gestes et postures • HACCP <p>Etudes de cas pratique</p>
Les attentes des Employeurs 4 séances de 1h30	<ul style="list-style-type: none"> • Simulation d'entretien communication verbale/ non verbale • Savoir être, savoir-faire, Compétences transférables, transversales • L'évolution du monde du travail
Où je me situe 3 séances de 1h30 en collectif et 1 un entretien individuel	<ul style="list-style-type: none"> • Passation de test : personnalité, motivation, intérêts professionnels • Restitution individualisée

Activités Sportives Personnalisées

Objectifs

- Développer les capacités de socialisation de personnes en situation d'isolement à travers l'utilisation de techniques sportives.
- Autoriser aux stagiaires une meilleure connaissance d'eux même et une réappropriation de leur image et le développement de l'estime de soi

Contenus

Modules	Programme
Accueil et positionnement - 3h	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des besoins du stagiaire • Elaboration d'un programme d'activité
Apprentissages connexes - 14h	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir-être et communication interpersonnelle • Habilités sociales
Activités sportives personnalisées - 30h	<ul style="list-style-type: none"> • Dépense énergétique • Entretien et développement du système cardio-respiratoire • Coordination des mouvements • Psychomotricité • Force • Equilibre
Secourisme - préparation au PSC-I -10h	<p>Conduite à tenir en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrêt cardiaque • Brûlures • Hémorragies externes • Malaise • Obstruction des voies aériennes • Perte de connaissance • Plaies • Traumatisme
Bilan - 3h	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure de l'atteinte des objectifs • Définition du parcours post action • Remise de l'attestation de stage et de l'attestation de compétences

Public

Public en situation d'isolement

5 stagiaires maximum

Durée

Parcours : 60 heures

Tarif (h/groupe)

73,59 euros

Lieux de réalisation

Salle de formation, gymnase, terrain de sport

Document de suivi/ sanction de la formation

- Attestation de stage
- Attestation de capacité PSC-I

Le dispositif est une formation socialisante fondée sur la pratique sportive, elle permet d'initier un processus de remobilisation physique et psychologique, ainsi qu'un développement de compétences psychosociales.

Cette action participe plus globalement au développement de l'image de soi et des capacités de communication interpersonnelles. Elle suppose des apprentissages techniques mais aussi une maîtrise de soi qui est transférable dans d'autres situations de la vie quotidienne.

Méthodes pédagogiques

L'action Activités Sportives Personnalisées autorise une adaptation des pratiques à un public souffrant de troubles du comportement.

C'est un cycle de mobilisation destiné à créer les conditions d'une (ré)appropriation de son image corporelle et d'initier une acquisition des compétences et d'habilités sociales à travers la pratique d'activités sportives.

Cette formation :

- participe de la resocialisation de personnes en situation d'isolement
- aide à la canalisation de l'anxiété et du stress
- aide à pallier aux conséquences physique et psychique d'une addiction
- permet de retrouver une forme de discipline, de transformer « un rapport négatif au corps » en « un rapport positif » et de donner lieu à l'obtention de bénéfices psychiques
- autoriser la poursuite de l'apprentissage par l'accès à un parcours de travail et/ou de formation intramuros

Organisation des situations d'apprentissage

L'action Activités Sportives Personnalisées est organisée en entrée et sortie à dates fixes.

Elle est organisée autour de séquences de travail qui s'appuient sur des activités sportives personnalisées en fonction des besoins repérés avec le bénéficiaire : chaque stagiaire, lors de la phase d'intégration, se voit proposer des objectifs individualisés, adaptés à son profil et à son projet.

Organisation de la formation sur le site

L'organisation de cette action permet de proposer :

1 session de 60 heures sur 7 semaines, à raison de 9 heures hebdomadaires.

Plusieurs sessions peuvent être programmées durant l'année.

Supports et matériels

- 2 balles en mousse
- 2 balles de tennis
- 1 élastibande
- 1 corde à sauter
- 1 ballon de rugby
- 1 ballon de football
- Matériel spécifique pour la préparation du PSC-1

Mosaïque

Objectifs

- Développer des compétences de base dans les techniques de mosaïque.
- Participer à l'amélioration des conditions de vie en détention
- Se mobiliser autour d'un projet intra-muros

Contenus

Modules	Programme
Accueil - 2h	<ul style="list-style-type: none">• Accueil individuel• Diagnostic d'entrée en formation• Définition d'objectifs individuels
Préparation - 6h	<ul style="list-style-type: none">• Choix des matériaux, matériels et outillages• Préparation des surfaces• Produits et mélanges
Techniques de la mosaïque - 40h	<ul style="list-style-type: none">• Mise en œuvre un revêtement mosaïque de hasard• Pose d'un élément décoratif ou d'un ensemble d'éléments décoratifs
Bilan - 2h	<ul style="list-style-type: none">• Mesure de l'atteinte des objectifs• Définition du parcours post-action

Public

Tout public

stagiaires maximum

Durée

Parcours : 60 heures

Lieux de réalisation

Atelier de travail, salle de formation

Document de suivi/

sanction de la formation

- Attestation de stage
- Attestation de compétences
- Livret de suivi et d'évaluation

PREFACE

Dans le cadre de la formation professionnelle des P.P.S.M.J., PREFACE propose de développer les compétences comportementales et sociales des participants, au travers d'une activité de mosaïque.

Méthodes pédagogiques

- Individualisation des parcours et des situations d'apprentissage à travers des objectifs personnalisés.
- Méthodes actives : l'utilisation d'un atelier de travail permettra de disposer de suffisamment d'espace pour une mise en pratique de l'activité.
- Utilisation d'outils d'apprentissage adaptés : documents papier et informatique, vidéo, CD-ROM...

Afin de valoriser les stagiaires et de participer à la vie en détention, la formation mosaïque est en mesure de proposer des créations pour aménager certains espaces de l'établissement par la réalisation de tableaux et fresques.

Organisation des situations d'apprentissage

Cette formation est organisée ponctuellement dans l'établissement.

Organisation de la formation sur le site

L'organisation de la formation mosaïque permet de proposer :

1 session de 60 heures sur 5 semaines, à raison de 12 heures hebdomadaires.

Plusieurs sessions peuvent être programmées dans l'année

Matériel

- Carreaux
- Joints
- Colle
- Eponge
- Raclette à joint
- Tenaille
- Langue de chat
- Truelle dit de couvreur

BAREMES DE REMUNERATION

BAREMES	BENEFICIAIRES	REMUNERATION MENSUELLE DE BASE POUR UN STAGE A TEMPS PLEIN <i>L'indemnité compensatrice de congés payés est incluse, sauf exception*</i>	REMUNERATION HORAIRE DE BASE POUR UN STAGE A TEMPS PARTIEL <i>L'indemnité compensatrice de congés payés est incluse, sauf exception*</i>
N°1	Travailleurs privés d'emploi ou demandeurs d'emploi : ayant exercé une activité salarisée pendant 6 mois (soit 910 h) au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois	652,02 €	4,30 €
N°3	Travailleurs handicapés privés d'emploi : ayant exercé une activité pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois	100% du salaire antérieur (avec un plancher de 644,17 €/mois et un plafond de 1 932,52 €/mois). * L'indemnité compensatrice de congés payés est égale à 10 % de la rémunération brute versée (hors transport et hébergement) jusqu'à la date de fin de stage, et versée en fin de stage.	100% du salaire antérieur (avec un plancher de 4,25 €/heure et un plafond de 12,74 €/heure). * L'indemnité compensatrice de congés payés est égale à 10 % de la rémunération brute versée (hors transport et hébergement) jusqu'à la date de fin de stage, et versée en fin de stage.
N°4	Travailleurs non salariés justifiant de plus d'un an d'activité professionnelle dans les 3 ans qui précèdent l'entrée en stage	708,59 €	4,67 €
N°5	Personnes rémunérées en fonction de leur situation personnelle (personnes handicapées sans activité suffisante, mère de trois enfants au moins, parents isolés, femmes seules en état de grossesse ayant effectué la déclaration et les examens prénataux prévus par la loi, les femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement depuis moins de 3 ans)	652,02 €	4,30 €
N°6	Demandeurs d'emploi n'appartenant pas aux catégories ci-dessus et âgés de : - Moins de 18 ans à la date d'entrée en stage - De 18 à 20 ans - De 21 à 25 ans - De 26 ans ou plus	130,34 € 310,39 € 339,35 € 401,09 €	0,86 € 2,05 € 2,24 € 2,64 €
N°7	Détenus intramuros (Décret n° 85-848 du 6 août 1985)	376,26 €	2,49 €

Mini ABECEDAIRE **de la formation professionnelle.**

Accès et retour à l'emploi :

L'accès et retour à l'emploi est un thème intégré dans la mission « Travail et Emploi » du budget de l'Etat, dans la loi de finances pour 2018 (Projet de loi de finance de 2017, ergo chaque année) au programme 102 « accès et retour à l'emploi » et il est à lui seul une introduction aux politiques publiques de l'emploi et de l'insertion.

Action de formation alternée (AFA) :

Les AFA ont pour but l'acquisition d'une qualification, la préparation à un emploi et l'insertion à destination des jeunes. Elle sont pilotées par Pôle Emploi, les missions locales la permanence d'accueil d'information et d'orientation (PAIO). Elles concernent essentiellement les demandeurs d'emploi entre 16 et 26 ans.

Action de Formation Professionnelle :

Elles peuvent s'adresser tant a tous demandeurs d'emplois qu'aux salariés dans le cadre de la Formation tout au long de la vie (FTLV). Les actions de formation doivent répondre à 4 critères : elles doivent contenir des objectifs visés, des moyens pédagogiques et d'encadrement, un dispositif de suivi de programme et d'appréciation des résultats. Elles sont définies à l'article L6318-1 du code du travail.

Agence de service et de paiement (ASP) :

Crée le 1er avril 2009, né de la fusion du centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) et de l'agence unique de paiement.

Elle offre différentes prestations de gestion administrative et financière des aides publiques par exemple.

Apprenant :

Apprehendere, de ad « à », « vers » et pruhendere « prendre », « saisir » par l'esprit, apprendre.

Il est une personne placée au coeur d'un processus dynamique d'apprentissage. Notion qui se distingue de celle d'élève ou d'étudiant qui apprend de son « maitre » ou « enseignant ».

L'apprenant peut acquérir des connaissances et un savoir faire d'un « formateur » au sein du dispositif approprié, dynamique de groupe, pédagogique par objectifs.

Apprentissage :

En pédagogie désigne le processus d'acquisition de compétence et de capacité à réaliser une tâche par expérience en interaction avec son environnement. L'apprentissage est issu de l'organisation des métiers corporatistes du Moyen âge.

C'est aussi un mode de formation original, basé sur un véritable partenariat entre l'apprenti, une entreprise et un centre d'apprentissage.

AFPA :

Association Nationale pour la formation professionnelle des adultes créée en 1964. Elle a pour mission de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi et de permettre aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle.

Aucun diplôme n'est exigé pour rentrer en formation, seul un entretien et des tests avec un psychologue constitue l'examen d'entrée. L'AFPA est accessible par l'intermédiaire de conseillers Pôle emploi ou des missions locales, soit directement.

Aptitude professionnelle :

Disposition naturelle, ou capacité acquise, attachée à la personne, qui lui permet de réaliser une action ou une mission déterminée. Dans le langage courant, ce terme est utilisé pour exprimer le potentiel, le talent ou un don.

Les capacités professionnelles s'acquièrent par l'expérience et/ou pour la formation, se sont des dispositions, acquises ou développées pour mobiliser des ressources relationnelles (travail en équipe) ou physique.

Centre de formation Apprentissage CFA :

Créé depuis une loi de 1949, ce sont des établissements d'enseignement proposant aux apprentis des formations générales, technologiques et professionnelles. Les CFA sont gérés par des organismes de droit privés à 49%, par des chambres consulaires à 39 % et à 17 % par des établissements d'enseignement public.

Certification de qualification Professionnelle (CQP) :

Reconnaissance nationale de la qualification professionnelle, créée et délivrée par une branche professionnelle par une commission paritaire. Reconnue par les Conventions collectives, ce certificat atteste dans un emploi propre à la branche, d'une qualification acquise après un parcours de formation professionnelle. Le CQP peut être préparé dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Certification professionnelle :

Elle a pour but de valider une maîtrise professionnelle qui réunit des compétences et des connaissances à la suite d'un processus de vérification. On distingue deux types de Certification Professionnelle, la certification professionnelle de droit et la certification sur demande. La première est accordée par un ministère, les diplômes du secondaire type BEP par l'éducation nationale par

exemple. La seconde est accordée par un organisme de certification délivrées par les branches professionnelles. Ces deux types de certification peuvent être acquises par VAE.

Il existe plus de 4400 certifications professionnelles dans le répertoire des certifications professionnelles (RNCP), géré par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Code des marchés publics :

Ce code regroupe les règles applicables aux achats des services de l'Etat de ses établissements publics administratifs, des collectivités territoriales et des établissements publics locaux. Les Marchés publics doivent tous respecter les principes généraux d'égalité d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des commandes et de transparence des procédures. Le dernier code est issu du décret du 1 er Aout 2006 est la transposition de textes européen (directives).

Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP) :

Crée par loi du janvier 2002. Elle est placée sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle. Le CNCP a pour mission de répertorier l'offre des certifications professionnelles inscrites au RNCP.

Conseil paritaire National d'évaluation de la formation professionnelle (CPNEFP) :

Crée en 2009, le CPNEFP a pour mission de mener ou de faire réaliser des travaux d'évaluation pour les politiques paritaires de la formation professionnelle, de mesurer le niveau de formation des publics concernés pr la politique de la formation professionnelle en particulier la maitrise du socle commun.

Contrat de plan Régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) :

Le CPRDFP a pour objet de définir une programmation à moyen des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes. Le CPRDFP est conclu pour une durée de 6 ans entre le président du conseil général (département), le représentant de l'Etat, et l'autorité Académique. Le CPRDFP est conditionné à la signature du Préfet.

Contrat de Professionnalisation :

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de 16 à 25 ans. IL associe Formation pratique et formation théorique au sein d'un organisme de formation professionnelles externe ou interne à entreprise. Il s'exerce en alternance.

CV :

« Petite course de la vie »

Détaillant le parcours scolaire et professionnel ainsi que les compétences d'une personne répondant à un offre d'emploi ou adressant une candidature spontanée. Le CV n'est pas un document figé. Sa finalité est de se faire connaître positivement du recruteur pour obtenir un entretien dans le but d'être embauché.

Délégation académique à la Formation continue (DAFCO) :

Délégation du rectorat, dépendant du ministère de l'éducation, elle a pour mission de coordonner et d'animer l'activité du réseau des regroupements d'établissements publics, GRETA. L'éducation Nationale est avec l'université, un acteur majeur de la formation professionnelle tout au long de la vie (FTLV).

Direction de l'animation et de la recherche, de l'étude et des statistiques (DARES) :

Dépend du ministère du travail, il effectue des analyses et des statistiques, il dresse des bilans utilisés par mes partenaires concernés (Ministères, partenaires sociaux,...). Il permet d'enrichir le débat national sur les questions de l'emploi et de la formation professionnelle.

Diplôme Professionnelle :

Le détenteur d'un diplôme est directement opérationnel. Ces diplômes sont plus ou moins spécialisés, BAC PRO plombier, Brevet de technicien supérieur « froid et distribution ».

Droit individuel à la Formation (DIF) :

Permet à employé qui le désire de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 Heures/an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 Heures. Il donne droit à une formation professionnelle rémunérée à hauteur de 50%.

Fond social Européen (FSE) :

Crée en 1957 lors du traité de Rome. C'est un fond structurel de l'Union Européenne contribuant à la politique de cohésion économique et social de l'Union. Il a pour mission de financer le développement économique et social dans les Etats membres de l'Union Européenne et il s'articule autour de quatre principes, le cofinancement, il s'additionne aux autres financements, la programmation et la concentration, le partenariat.

Formation Alternée :

Fait référence aux formations bénéficiant de stages ou de périodes de formation en entreprise. Contrairement aux formations en alternance qui implique un statut de salarié les formations alternées ne sont pas gratifiées en dessous de deux mois de stage.

Formation en alternance :

Consiste à préparer un diplôme en alternant des périodes de formation théorique dans une école, un centre de formation ou à l'université et des périodes de formation pratique dans une entreprise ou une organisation. Elle concerne des personnes bénéficiant d'un contrat de travail. Le contrat d'apprentissage permet de préparer des diplômés du CAP au diplôme d'ingénieur.

Formation en ligne :

E-learning, formation délivrée au moyen d'un ordinateur connecté à internet contrairement au en présentiel. Formation en ligne s'applique à plusieurs , formation initiale, continue, elle peut être synchrone, c'est à dire en direct. Elle combine, texte, image, voix et documents.

Formation initiale :

Représente des savoirs, compétences, et qualifications acquises avant l'entrée dans la vie active.

Formation ouverte à distance (FOAD) :

Formation ou apprentissage en ligne, formation ouverte à distance, dispositif souple. En France le CNED est l'organisme de référence.

Formation professionnelle :

La notion recouvre le champ de la formation professionnelle mais aussi celui de l'apprentissage. Celle-ci se développe tout au long de la vie. Dans les faits c'est une compétence partagée relevant de cinq acteurs : les entreprises, les partenaires sociaux, les Régions, l'Etat, Pôle emploi.

Formation qualifiante :

Elle vise à acquérir une qualification dans le cadre professionnel. Elle ne débouche pas sur un titre ou un diplôme valable sur le marché de l'emploi

Formation sur le tas :

Formation réalisée sur les lieux du travail.

Formation tout au long de la vie (FTLV) :

Concept d'éducation, puis formation tout au long de la vie initiée sous l'impulsion des grandes organisations internationales dans l'organisation unies par la science et la culture. (UNESCO).

Insertion :

Processus qui conduit une personne à trouver une place dans la société, dans une entreprise. Elle peut prendre plusieurs démarches, l'insertion sociale qui vise aux droits, à l'autonomie de la personne et l'aide à la résolution de problèmes sociaux ou l'insertion socio professionnelle qui combine l'accès à l'autonomie avec des actions favorisant l'accès à l'emploi. C'est la mission des conseillers de pôle emploi ou des structures d'insertion pour l'activité économique (SIAE).

Insertion professionnelle :

Elle vise l'accès au monde du travail.

Insertion par l'activité économique (IAE) :

Dispositif pour lutter contre le chômage d'exclusion de secteur s'est développé sur l'initiative de collectifs citoyens et d'entrepreneurs sociaux. Elle s'adresse aux personnes sans emploi durablement exclues du marché du travail. L'IAE fait partie de la politique de l'emploi et de la lutte contre l'exclusion par la loi du 18 janvier 2005. La loi du 1/12/2008 porte création du RSA.

Intégration socio professionnelle :

Processus dynamique mobilisant les capacités et les aptitudes à faire partie d'une société et à travailler au sein d'une entreprise. Elle requiert savoir être et des compétences.

Maison de la formation professionnelle (MFP) :

Initiative des régions pour créer des réseaux de proximité d'accès à la formation. Créé en 2007 par la région Bretagne elle a pour objectif de favoriser un meilleur accès à l'information sur la formation et la VAE.

Mission locale :

Créée par une ordonnance de 1982, les missions locales sont des espaces de service des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire. Elle a pour mission d'informer et d'orienter les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle et de les suivre dans leurs démarches pour accéder à l'emploi. La mission locale fait partie du service public de l'emploi. Elles sont 427 sur l'ensemble du territoire.

Mouvement des entreprises de France MEDEF :

Première organisation représentative du patronat elle a pour mission de représenter les entrepreneurs français auprès de l'Etat et des partenaires sociaux.

Niveau de formation :

Plusieurs nomenclatures sont comprises dans le RCNP. Il existe 5 niveaux de formation : I : niveau supérieur à celui de Master, II : Licence à Master, III : BTS ou DUT, IV : Brevet professionnel ou Diplôme de technicien, V : BEP ou CAP.

Organisation internationale de Travail OIT :

Organisation créée après la seconde guerre mondiale, institution spécialisée de l'ONU siégeant à Genève. Composée de 3 organes : la conférence internationale du travail (prescrit les normes internationales), le conseil d'administration (définit la politique générale de l'OIT), Le BIT, bureau International du travail (met en œuvre la politique de l'OIT).

Organisme de formation (OF) :

Les organismes de formation ont pour but d'assurer des formations générales ou professionnelles. Les OF couvrent de large secteur d'activité, ils sont plus de 58 000 en France, dont 800 sont certifié par l'office professionnel de qualification des organismes de formation.

Organisme Paritaire Collecteur agréé (OPCA) :

Assure la gestion et la répartition des contributions financières obligatoires des entreprises adhérentes. Il existe 99 Organisme Paritaire collecteur agréé. L'agrément permet la collecte des contribution dans le cadre des contrats professionnel de Droit individuel à la formation (DIF) et contrat individuel de formation (CIF).

L'agrément est délivré par l'Etat.

Passeport orientation formation (POF) :

Ce passeport permet de mieux formaliser et capitaliser l'ensemble des diplômes, compétences, expériences bénévoles et professionnelles dans le cadre de son parcours professionnel et de formation.

Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) :

Créé par une ordonnance en 1982, les PAIO sont des lieux s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans exclus du système scolaire et/ou qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle. Leur rôle est identique aux missions locales.

Période de formation en milieu professionnel (PFMP) :

Les périodes de formation en milieu professionnel ont été mises en place en 2009 dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle de l'enseignement secondaire. Elles sont obligatoires en vue de l'obtention d'un CAP, d'un BEP ou d'un BAC Professionnel.

Plan individuel de formation (PIF) :

Le plan individuelle de formation est un plus qui accompagne la réalisation d'un projet personnel et professionnel d'un salarié. Le PIF peut être greffé sur un plan de formation classique.

Pôle emploi :

Création de la loi du 19 décembre 2008, Pôle emploi est une institution publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Pôle Emploi assume six missions ; la prospection du marché du travail et de la collecte des offres, l'accueil, l'orientation, l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, le placement, les services des prestation d'indemnisation.

Projet de Loi de finance (PLF) :

Au mois de novembre de chaque année le gouvernement fait adopter par le parlement son projet de Loi de finance dans lequel il décrit les dépenses concernant la politique de l'emploi dans les missions « Travail et emploi ».

Qualification :

Elle permet d'articuler l'emploi et le contrat de travail et sert fréquemment dans les conventions collectives pour déterminer le montant de la rémunération.

Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) :

Le Répertoire National des certifications Professionnelles est contrôlé et géré par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), il vise à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la mobilité professionnelle.

Le RNCP est une base de données des certifications à finalité professionnelle reconnues par l'Etat et par les partenaires sociaux.

Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) :

Le répertoire opérationnel des métiers et des emplois sert à identifier chaque offre et chaque demande d'emploi dans l'objectif de les rapprocher.

Service d'information et d'orientation (SIO) :

Le service d'information et d'orientation est un dispositif permettant aux étudiants de bénéficier des informations relatives à l'orientation professionnelle par le biais de porte ouverte, d'évènements, de documentation. Il a quatre missions ; aider à choisir une filière de formation, informer et conseiller, aider à mettre en oeuvre un projet pro, préparer l'insertion dans la vie active.

Structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) :

La structure d'insertion par l'activité économique est née dans les années 1970, elle offre des activités économiques rémunérées dans le cadre d'un contrat de travail, un accompagnement individualisé et des opportunités de formation.

Titre Professionnel :

Il s'adresse aux adultes déjà entrés dans la vie active, titulaire d'un contrat de travail ou demandeur d'emploi. Le Titre Professionnel atteste de la maîtrise, par le titulaire, des compétences, aptitudes et connaissances nécessaires pour pouvoir exercer des activités professionnelles qualifiées. Il permet de faciliter l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi. Il est obtenu à la suite d'un parcours de fonction professionnelle ou à l'aide d'une VAE.

Tutorat :

« Celui qui protège »

Le tutorat s'est développé au Moyen Age. Un seul tuteur, le maître d'apprentissage. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer, d'aider, guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise. Le tuteur se distingue de l'enseignant de part son caractère dynamique et flexible. Il a deux missions principales, la transmission d'un métier à travers une acquisition solide des compétences professionnelles, la facilitation de l'entrée dans l'environnement professionnel et l'articulation avec le cursus de formation.

Validation :

C'est un processus ou un acte qui vise à valider, reconnaître ou rendre officiel un projet ou une action. La 1^{ère} validation des acquis date de la loi du 10 juillet 1934 qui permet toujours la délivrance du titre d'ingénieur diplômé d'Etat. Cinquante ans plus tard la Validation des acquis professionnels (VAP) fait son apparition.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

La validation des acquis de l'expérience permet de faire reconnaître la globalité de son expérience professionnelle ou non afin d'obtenir un diplôme, un Titre professionnel ou un Certificat de qualification professionnelle.

Validation des acquis professionnels (VAP 1985) :

La validation des acquis professionnels s'inscrit dans la dynamique de la formation tout au long de la vie. Elle offre la possibilité de reprendre des études à un niveau supérieur à celui de la formation initiale de l'intéressé pour préparer un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS

PRINCIPALES ABREVIATIONS

SOMMAIRE

PREFACE

INTRODUCTION 1

**partie I : L'articulation du droit commun
de la formation professionnelle pour un public spécifique.** 10

***Chapitre 1 : Une mission en lien avec une compétence majeure
de l'échelon Régional décentralisé.*** 10

Section 1 -La décentralisation de la formation professionnelle. 10

I La formation professionnelle au coeur du pouvoir décentralisé 10

A La formation professionnelle des personnes détenues
entre les mains d'un pouvoir décentralisé. 11

B Un transfert de compétence et de moyen de la formation professionnelle discuté. 12

II Une commande publique décentralisée de la formation professionnelle. 13

A Un financement noyé dans la masse mais respectueux des règles de la concurrence. 14

B La formation professionnelle soumise à un contrôle étroit. 15

Section 2 - Le Service Public Régional de la formation professionnelle. 16

I Des relations conventionnelles avec différents partenaires 17

A Une relation conventionnelle avec différents partenaires. 17

B Une relation contractuelle avec les organismes de formation
et participative de l'éducation nationale. 18

**II La collaboration active du Service Public Régional de formation
à la mission d'insertion et de réinsertion** 19

A La construction du plan régional de formation pour les établissements pénitentiaires. 20

B Le pilotage et la coordination active de l'ensemble du plan Régional
de Formation dans les établissements pénitentiaires. 21

<u>Chapitre 2 : Le comite technique local de formation et d’insertion professionnelle, un organe pour la coordination d’un partenariat multiple</u>	22
<u>Section 1</u> Des objectifs consacrés : la certification et la qualification professionnelle.	22
<u>I Evaluation des besoins et proposition d’un plan d’actions</u>	22
A Une analyse protéiforme.	22
B Des objectifs en cohérence avec le public visé.	24
<u>II La validation et l’exécution du plan local de formation</u>	25
A Certification et qualification, une exigence du droit européen.	25
B Certification et qualification, une compétence nécessaire reconnue par le monde de l’entreprise.	26
<u>Section 2</u> Un objectif final : le retour sur le marché de l’emploi.	27
<u>I Le parcours adapté ou individualisé de l’apprenant.</u>	27
A Un dispositif de remise à niveau valorisant.	27
B Un parcours personnalité d’accompagnement à l’insertion indispensable de la formation professionnelle.	29
<u>II Un lien « dedans-dehors » à reconstruire et à solidifier</u>	30
A Un processus de liaison à construire et à formaliser.	30
B Le développement de partenariat dans le processus de liaison dedans-dehors.	31
<u>Partie II : Les conséquences, pour l’administration pénitentiaire, d’un nouveau partenariat</u>	33
<u>Chapitre 1</u> La déclinaison des objectifs des Régions dans les établissements pénitentiaires	33
<u>Section 1</u> L’intervention des organismes de formation, acteurs de la formation professionnelle.	33
<u>I Le retour de la professionnalisation au regard des besoins du bassin d’emploi</u>	33
A Le retour des professionnels dans les établissements pénitentiaires.	34
B Une adaptation du monde pénitentiaire au monde de l’entreprise.	35
<u>II La pérennisation et le développement de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires</u>	36
A Une volonté commune de réinsérer par la formation professionnelle.	36
B La formation professionnelle, un préalable au classement à un poste de travail.	37
<u>Section 2</u> La formation professionnelle recentrée autour de la personne détenue.	38
<u>I Le projet professionnel de la personne détenue à l’aune de la formation professionnelle</u>	39

A L'évaluation des besoins de formation professionnelle de la personne détenue.	39
B La revalorisation du parcours de détention par la formation professionnelle.	40
<u>II La formation professionnelle au coeur du projet d'insertion socio professionnelle de la personne détenue</u>	41
A La formation professionnelle, une fenêtre temporelle pour la personne détenue.	41
B La formation professionnelle un facteur déterminant non négligeable de désistance.	42
<u>Chapitre 2 Une dynamique expérimentale de la formation professionnelle pour l'administration pénitentiaire</u>	43
<u>Section 1</u> Un outil technique au bénéfice des établissements pénitentiaires.	43
<u>I La valorisation de la formation à travers le prisme de l'établissement pénitentiaire.</u>	43
A Un outil technique utile à l'établissement pénitentiaire.	43
B Un outil trop peu exploité, sous estimé, voir détourné de sa finalité.	44
<u>II Des procédures relatives à la formation professionnelle transparentes et conformes au droit</u>	45
A Une large promotion de la formation professionnelle et la sélection des candidats.	46
B L'échec, un élément dans le parcours de la personne détenue.	47
<u>Section 2</u> Une évolution contextuelle et technologique de la formation professionnelle	48
<u>I Une évolution contextuelle opportune de la formation professionnelle</u>	49
A L'absence d'un processus généralisé limitant la pleine implication des acteurs	49
B Une réforme de l'ensemble de la chaine formation insertion réinsertion professionnelle sur la quelle l'administration devrait s'appuyer.	50
<u>II L'évolution technologique de la formation professionnelle</u>	51
A Le numérique en Détention, le NED.	51
B La formation et les métiers de l'informatique en détention	52
CONCLUSION	53
ANNEXES	56
TABLES DES MATIERES	173

Les Régions, pilotes et partenaires de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires

La loi du 5 mars 2014 opère un transfert de la formation professionnelle des personnes détenues de l'Etat aux Régions. Cette loi est la suite logique des différentes lois de décentralisation adoptée de 1983 à nos jours.

Le financement de la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires n'est plus assuré par l'Etat, mais par les régions.

La formation professionnelle des personnes détenues était fixée jusqu'alors par un cadre juridique défini par plusieurs circulaires successives de 1995, 2003, 2008 tout en s'inscrivant dans les principes définis par les règles pénitentiaires européennes et par la loi pénitentiaire du 24 Novembre 2009.

Ce nouveau partenaire pour l'administration est venu bouleverser l'ordre des choses dans le parcours d'exécution de peine des personnes détenues, en pilotant des actions de formation dont le double objectif est la qualification et la certification et le retour sur le marché de l'emploi.

La formation professionnelle est un outil d'insertion et de réinsertion professionnelle.

Cependant, en laissant la formation professionnelle des établissements pénitentiaires entre les mains d'un pouvoir politique régionalisé, l'Etat a pris le risque de la non participation de certaines régions à cette mission de Service public, l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues.

Mots clefs : Formation Professionnelle, Régions, insertion professionnelle, désistance, financement, établissements pénitentiaires.

La ley del 5 de marzo de 2014 opera una transferencia de formación profesional de las personas detenidas del Estado a las Regiones. Esta ley es la consecuencia lógica de las diversas leyes de descentralización adoptadas desde 1983 hasta la actualidad.

La financiación de la formación profesional en instituciones penitenciarias ya no la proporciona el Estado, sino las regiones.

La formación profesional de los detenidos se estableció previamente en un marco jurídico definido por varias circulares sucesivas de 1995, 2003 y 2008, dentro de los principios definidos por las Reglas penitenciarias europeas y la Ley penitenciaria de 24 de noviembre de 2009.

Este nuevo socio de la administración ha venido a alterar el orden de las cosas en la ejecución de la sentencia de los detenidos, al poner en práctica acciones de capacitación cuyo doble objetivo es la calificación y la certificación y el retorno al mercado de los detenidos. empleo.

La formación profesional es una herramienta para la integración y la reintegración profesional.

Sin embargo, al dejar la formación profesional de las prisiones en manos de un poder político regionalizado, el Estado ha asumido el riesgo de la no participación de ciertas regiones en esta misión de servicio público, la integración o la reintegración de las personas detenidas. .

Palabras clave: Formación profesional, Regiones, inserción profesional, desistimiento, financiación, establecimientos penitenciarios.