



DIRECTION DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

SOUS-DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES
ET DES RELATIONS SOCIALES

BUREAU
DU RECRUTEMENT ET DE LA FORMATION
RH1

Paris, le **02 AVR. 2015**

Note

A

Mesdames et messieurs les
directeurs interrégionaux de la
protection judiciaire de la jeunesse

Madame la directrice générale de
l'Ecole Nationale de Protection
Judiciaire de la Jeunesse

Objet : Orientations nationales sur la formation 2015-2017

Réf : **Loi 2007-148 du 2 février 2007** de modernisation de la fonction publique et ses décrets ;
Circulaire DPJJ du 13 février 2006 relative aux orientations nationales pour la définition de la politique de formation à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse ;
Note du 18 novembre 2013 modifiant l'annexe I de la note DPJJ du 23 juillet 2009 relative à l'élaboration des plans interrégionaux de formation continue.
Circulaire DGAFP du 1er octobre 2014 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat ;
Document ministériel d'orientation à moyen terme de la formation 2015-2017 ;
Note SG du 10 novembre 2014 relative aux orientations en matière d'offre de formation continue généraliste des plates formes interrégionales du secrétariat général 2014 ;
Protocole d'accord relatif au développement de la formation professionnelle continue à la protection judiciaire de la jeunesse signé le **2 octobre 2014**.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint, pour mise en œuvre, les orientations triennales sur la formation 2015-2017 qui ont fait l'objet d'un vote favorable des organisations syndicales lors du comité technique de la PJJ du 26 mars 2015.

Catherine SULTAN

La Directrice de la Protection
Judiciaire de la Jeunesse

Catherine SULTAN

INTRODUCTION :	3
I° – LES ENJEUX DE LA FORMATION POUR LA PJJ	3
1. – UNE POLITIQUE DE LA FORMATION S’INSCRIVANT DANS LE CADRE DES ORIENTATIONS MINISTERIELLES ET INTERMINISTERIELLES	4
1) <i>Les formations sur des thématiques transverses</i>	4
2) <i>La formation sur des thématiques propres à la PJJ</i>	5
2– LES ENJEUX PROPRES A LA PJJ	5
1) <i>Poursuivre la professionnalisation de la ligne fonctionnelle en matière de formation continue et initiale</i>	6
2) <i>Consolider et valoriser, améliorer l’action éducative :</i>	11
3) <i>Poursuivre la professionnalisation des acteurs de la fonction pilotage, de l’encadrement et de soutien à la conduite des missions</i>	13
4) <i>Poursuivre le développement d’une politique de gestion des ressources humaines proactive au service des missions et des parcours professionnels</i>	15
5) <i>Confirmer la qualité des formations dispensées par l’ENPJJ</i>	16
3. - LES ENGAGEMENTS DE L’ADMINISTRATION	17
1) <i>Favoriser l’accès à la formation de tous les agents publics</i>	17
2) <i>Favoriser l’accès à la titularisation des agents non titulaires</i>	17
3) <i>Rationaliser et améliorer la lisibilité de l’offre de formation continue à la PJJ</i>	17
4) <i>Améliorer le volet qualitatif des actions de formation</i>	18
II°) – LES MOYENS ET LES OUTILS CONSACRES A LA POLITIQUE DE FORMATION	18
1. - LES MOYENS	18
2. - LES OUTILS AU SERVICE DE LA POLITIQUE DE FORMATION	19
1) <i>Outils internes à la PJJ</i>	19
2) <i>Outils hors PJJ</i>	21
ANNEXE 1 ADAPTER LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE A DESTINATION DE PUBLICS CIBLE	22
ANNEXE 2 : ADAPTER LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE PAR PUBLICS (FORMATION DESTINEE A CERTAINS CORPS « METIER »)	23
ANNEXE 3 : ADAPTER LES DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE DEDIES AU PILOTAGE TERRITORIAL DANS SA DIMENSION POLITIQUE, PARTENARIALE ET ORGANISATIONNELLE	24

INTRODUCTION :

Les dernières orientations triennales sur la formation (2011-2013) se sont inscrites pour la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) dans un cadre territorial renouvelé, marqué par de profondes évolutions institutionnelles, nécessitant d'accompagner le parcours professionnel des agents.

Cet accompagnement a constitué un objectif majeur des orientations sur la formation de ces dernières années, objectif renforcé par la loi du 2 février 2007 qui a fait de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, un axe fort de politique de gestion des ressources humaines.

La publication de la note d'orientation de la DPJJ le 30 septembre 2014 marque une étape importante dans la politique menée par la PJJ en matière de formation, cette dernière constituant un axe majeur du programme de travail annexé à la note. La formation est ainsi identifiée comme un outil prioritaire d'accompagnement et de soutien à la continuité des parcours professionnels.

Dans ce cadre, la formation doit tendre à maintenir ou parfaire, compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions, la compétence des agents en vue d'assurer :

- leur capacité à assurer leur prise de fonction et leur mission,
- leur contribution à l'évolution prévisible des postes de travail,
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications

La formation constitue donc un enjeu majeur dans la conduite de la politique des ressources humaines de la DPJJ (I), tant à l'égard des futurs professionnels de l'action éducative (formation initiale) qu'à l'égard des agents œuvrant sur le terrain (formation continue). Pour cela, elle s'appuie sur des moyens humains et financiers (II) et sur des outils (III) au service de la politique de formation.

I° – Les enjeux de la formation pour la PJJ

Pour atteindre les objectifs susmentionnés, la politique de formation mise en œuvre à la PJJ s'appuie sur un cadre normatif désormais clairement identifié, constitué des orientations triennales sur la formation et du protocole d'accord relatif au développement de la formation continue à la protection judiciaire de la jeunesse renégocié avec l'ensemble des organisations syndicales en 2014 et signé le 2 octobre 2014.

La définition des nouvelles orientations triennales 2015-2017 tient compte essentiellement des travaux issus de la note d'orientation de la DPJJ publiée le 30 septembre 2014. Il conviendra par ailleurs d'intégrer les travaux de la DGAFP relatifs à la modernisation de l'action publique (MAP) en matière de rationalisation de l'appareil de formation initiale de l'Etat.

Le « diagnostic partagé » qui a précédé la rédaction de la note d'orientation de la DPJJ, a permis de recueillir les points de vue de différents acteurs : cadres de l'administration centrale et des services déconcentrés, professionnels chargés de réaliser les prises en charge, organisations professionnelles, magistrats, membres du secteur associatif et conseils généraux ; le chantier s'est inscrit dans une démarche participative, incluant un questionnaire adressé à tous les agents de la PJJ.

Du cadre posé par la note d'orientation de la DPJJ découlent désormais des actions de formation qui seront déclinées dès 2015 dans l'offre de formation proposée par l'Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ).

A compter de 2016, un plan national de formation viendra formaliser les actions de formation priorisées annuellement, en lien avec la note d'orientation de la DPJJ et les orientations triennales sur la formation.

La politique de formation de la DPJJ s'inscrit donc tout à la fois dans un contexte interne, propre à la PJJ (2) mais aussi dans un contexte interministériel et ministériel (1).

1. – Une politique de la formation s’inscrivant dans le cadre des orientations ministérielles et interministérielles

Le cadre normatif de la DPJJ en matière de formation s’inscrit en effet de manière plus large dans un contexte interministériel dont les priorités, définies dans la circulaire du 1er octobre 2014, rejoignent pour partie celles fixées au niveau ministériel dans la note d’orientation du secrétariat général du 10 novembre 2014.

1) Les formations sur des thématiques transverses

Comme les années précédentes, la circulaire DGAFP définit les priorités de formation des agents de l’Etat qui devront être déclinées dans les plans de formation aux niveaux national et déconcentré.

Deux points doivent être particulièrement soulignés :

- pour la première fois, **des priorités de formation initiale sont définies par la DGAFP**. Elles portent sur la lutte contre les discriminations, le racisme et l’antisémitisme d’une part et, d’autre part, sur l’évaluation, la prévention et la gestion des risques psychosociaux. Il appartiendra donc de sensibiliser les établissements de formation initiale, en l’espèce l’ENPJJ pour la DPJJ, à la nécessité de prendre en compte ces priorités dans les cursus de formation.

- **certaines priorités de formation initiale ou continue particulièrement importantes sont désormais arrêtées pour une période de trois ans**. Il s’agit des formations relatives à la lutte contre les discriminations, le racisme et l’antisémitisme, à l’accompagnement des cadres dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l’Etat et au développement des compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences.

Outre les priorités susmentionnées, les priorités interministérielles de formation continue pour l’année 2015 sont les suivantes :

- améliorer la relation entre les agents et les usagers ;
- former à la démarche d’évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux ;
- professionnaliser les acteurs de la chaîne achat ;
- former les responsables, notamment RH, à la politique du handicap ;
- prendre en compte les enjeux du droit de la propriété intellectuelle dans la sphère publique.

Ces priorités de formation devront être reprises par les services afin d’assurer la cohérence des contenus de formation professionnelle des agents publics et l’harmonisation de l’offre de formation des ministères.

Enfin, l’année 2015 doit permettre de poursuivre l’effort réalisé depuis 2011 en matière de **mutualisation des formations transverses au niveau régional**. Sauf exceptions dûment justifiées auprès des plateformes régionales d’appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), l’ensemble des formations transverses organisées aux niveaux interrégional, régional ou infrarégional doivent dorénavant être ouvertes à la communauté interministérielle. L’ensemble de ces formations doivent de surcroît être saisies par les services organisateurs dans le système d’information SAFIRE en lien avec les PFRH. Ce système d’information bénéficiera d’une évolution au mois de janvier 2015 destinée à en améliorer l’ergonomie et à permettre la remontée automatisée des données de formation.

Des orientations en matière de formation continue généraliste au niveau ministériel sont également définies par la note du SG en date du 10 novembre 2014. Ces orientations transverses sont déclinées dans les offres des plateformes interrégionales (PFI) du secrétariat général (SG), élaborée en lien avec les référents formation des directions du ministère, et notamment ceux de la DPJJ.

Les axes de formation prioritaires portent tout d’abord sur la thématique de l’amélioration de la qualité de la vie au travail. A ce titre, la nécessité de former les membres des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est rappelée. Une autre priorité consiste à accompagner les

responsables dans le cadre de la mise en œuvre des réformes de modernisation de l'action de l'Etat, ou encore à mieux préparer les agents aux examens professionnels et concours. Enfin, la note du SG fixe des priorités de formation en matière de diversité, en ce qui concerne par exemple la gestion des compétences et de l'emploi des personnels handicapés, et de développement durable.

2) La formation sur des thématiques propres à la PJJ

Dans le cadre de certaines thématiques propres à la PJJ (sport et culture, insertion professionnelle et scolaire, politique de la ville et prévention de la délinquance, protection de l'enfance), une attention particulière pourra être portée au développement de formations interinstitutionnelles, mais surtout interministérielles : avec la santé, l'éducation nationale (formations conjointes prévues dans le projet de circulaire de partenariat Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO-DPJJ), jeunesse et sports, ministère de la culture et de la communication, ce dans un double mouvement d'intégrer les professionnels PJJ à des formations extérieures, et d'ouverture des formations PJJ à des partenaires issus d'autres champs de services de l'état, des collectivités locales, voire d'associations.

Des formations ad hoc conçues de manière interministérielle peuvent être envisagées (par exemple dans le plan stratégique d'action en faveur de la santé des personnes sous main de justice).

2- Les enjeux propres à la PJJ

Les évolutions intervenues depuis une dizaine d'années dans le domaine de la formation sont désormais bien appréhendées par les différents acteurs, dont l'articulation des rôles a été clarifiée par la note du 18 novembre 2013¹:

- les attributions du DRHa en matière de formation, aux côtés des DRH, sont identifiées ;
- le rôle de l'ENPJJ comme opérateur principal de la formation est réaffirmé ;
- la place du directeur territorial comme acteur de la formation est inscrite dans le texte ;
- l'articulation des rôles entre les plateformes interrégionales du ministère (PFI) de la justice, les directions interrégionales de la PJJ et les pôles territoriaux de formation dans l'offre de formation est mieux appréhendée.

L'année 2014 a été la première année de mise en œuvre effective des attributions clarifiées des acteurs de la formation.

Durant la période 2015-2017, l'articulation entre les différents acteurs de la formation – posée par la note du 18 novembre 2013- devra se concrétiser afin que les formations proposées par les PFI et celles proposées par l'ENPJJ au travers de ses pôles territoriaux de formation (PTF) soient clairement identifiés par les agents de la PJJ. L'objectif visé consiste à fournir aux agents une formation continue généraliste qui complète l'offre de formation « métier » de chaque direction.

A l'ENPJJ, la mise en place depuis juillet 2013 d'une commission de pilotage de l'offre nationale de formation continue procède de la volonté de donner plus de cohérence à la construction de l'offre de formation continue. Cette instance permet de déterminer la politique et la stratégie de formation continue de l'ENPJJ et, par délégation, la traduction du plan de formation de la DPJJ.

La mise en place d'un plan national annuel de formation continue pour la DPJJ à compter de janvier 2016 constituera par ailleurs un temps fort du triennal, dans la structuration de l'offre de formation continue. Les travaux d'élaboration du plan annuel de formation ont débuté en janvier 2015 en lien avec l'ENPJJ et l'ensemble des directions interrégionales ; ils impliqueront nécessairement une

¹ Note du 18 novembre 2013 modifiant la note du 23 juillet 2009 relative à l'élaboration des plans interrégionaux de formation continue

modification de la note du 18 novembre 2013 afin d'ajuster le calendrier de mise en œuvre du plan national et son articulation avec celle des plans interrégionaux.

Les outils normatifs mis à la disposition des acteurs de la formation (note d'orientation de la DPJJ ; orientations triennales sur la formation; plan national annuel ; accord cadre de formation continue ; bilan de la formation ; projet d'établissement pour l'ENPJJ) constituent par ailleurs un cadre de référence pérenne sur lequel s'appuyer dans l'élaboration de la politique de formation mise en œuvre au sein de la DPJJ.

Dans ce cadre, les orientations triennales sur la formation 2015-2017 devront contribuer à :

- poursuivre la professionnalisation de la ligne fonctionnelle en matière de formation continue et statutaire (1)
- consolider, valoriser et améliorer l'action éducative (2)
- poursuivre la professionnalisation des acteurs de la fonction pilotage, du management et de soutien à la conduite des missions (3)
- poursuivre le développement d'une politique de gestion des ressources humaines proactive au service des missions et des parcours professionnels (4)
- confirmer la qualité des formations dispensées par l'ENPJJ (5)

Ces orientations seront déclinées sur trois ans conformément aux priorités définies dans le calendrier qui figure en annexe 4 de la présente note et en cohérence avec le programme de travail de la note d'orientation DPJJ du 30 septembre 2014.

1) Poursuivre la professionnalisation de la ligne fonctionnelle en matière de formation continue et initiale

❖ Objectif 1.1 : Construire le plan national annuel de formation continue pour la DPJJ

En s'appuyant sur la procédure d'analyse des besoins (ADB) décrite par la note du 18 novembre 2013 :

A l'heure actuelle, le mode opératoire pour l'élaboration des plans interrégionaux de formation continue est régi par la note du 18 novembre 2013 qui a modifié celle du 23 juillet 2009.

Conformément à cette note, le recueil des besoins est réalisé de manière exhaustive tous les trois ans sous la responsabilité du directeur interrégional par le directeur des ressources humaines (DRH) ou son adjoint, en charge des questions de formation (DRHa) assisté le cas échéant par le pôle territorial de formation (PTF) de son ressort.

L'analyse des besoins relève de la responsabilité de la DIR (DRH/ DRHa), en lien avec le directeur des politiques éducatives et de l'audit (DPEA), le directeur de l'évaluation, de la programmation et des affaires financières (DEPAFI) en lien avec les PTF. Cette analyse fait l'objet d'un rapport spécifique, préparatoire au plan de formation interrégional, communiqué à ce titre au CTIR. Le plan de formation est communiqué aux directeurs de service lors des collèges de direction territoriale.

Le correspondant territorial de formation, dont les missions sont précisées par la note du 18 novembre 2013, s'inscrit également dans ce processus d'ADB.

L'élaboration d'un plan national annuel de formation continue pour la DPJJ se fera selon une méthodologie rigoureuse, dans le respect des attributions de chacun (SDRHS, ENPJJ et DIR) et conformément à un calendrier partagé avec l'ensemble des acteurs de la formation qui devra s'articuler avec l'élaboration des plans interrégionaux.

Dans ce cadre, la mise en place d'un plan national de formation continue pour l'année 2016 impliquera nécessairement de modifier dès 2015 le calendrier annexé à la note du 18 novembre 2013.

En s'appuyant notamment sur l'expertise et les méthodes développées par l'ENPJJ et au sein des directions interrégionales.

L'ENPJJ, en qualité d'opérateur principal de la formation continue à la PJJ sur les plans national et local, est chargée de la transformation du plan de formation continue en programme. Les objectifs généraux sont traduits en actions, identifiant les publics visés, les modalités pédagogiques à utiliser, les délais de réalisation nécessaires.

❖ Objectif 1.2 : Développer les politiques de formation locales, déclinaison des orientations nationales.

Faire émerger des politiques territoriales de formation en lien avec le développement de leurs projets territoriaux et de service.

La note du 18 novembre 2013 actualise les modes opératoires pour l'élaboration des plans interrégionaux de formation continue à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse prévus à l'annexe 1 de la note du 23 juillet 2009.

Elle s'appuie sur un diagnostic partagé entre l'administration centrale, les directions interrégionales de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse et l'Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse lors des comités de direction, des réunions et des séminaires régulièrement organisés au sein de l'institution.

Elle vise notamment à simplifier le processus de recueil et d'analyse des besoins et à clarifier le rôle des acteurs en charge des dispositifs de la formation et ce, afin d'élaborer des plans interrégionaux de formation continue en cohérence avec les orientations nationales et tenant compte des besoins locaux.

Assurer un développement harmonieux de la formation continue sur l'ensemble des territoires :

La renégociation en 2014 de l'accord cadre national de formation continue (ACFC) participe à cet objectif. Les déclinaisons locales de cet accord devront être mises en œuvre afin d'assurer la mise en œuvre au niveau local des orientations nationales, tout en tenant compte de la spécificité de chaque territoire.

D'autre part, la mise en place de la commission de pilotage de l'offre de formation continue à l'ENPJJ (supra) contribue à la cohérence de l'offre nationale de formation continue au regard des besoins locaux). Il s'agit d'inscrire la formation dans un objectif d'étayage des professionnels autour des orientations et de permettre une nécessaire actualisation des connaissances.

Objectif 1.3 : Adapter les dispositifs de formation continue

En y intégrant, au fil de l'eau le cas échéant, certains thèmes jugés prioritaires au niveau national tels que la lutte contre la radicalisation et le renforcement de la laïcité.

L'ENPJJ s'appuiera notamment sur les intervenants et sur les contenus de formation socles construits à la demande du Secrétariat général du Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance sur ces thèmes.

Ainsi, une offre de formation continue sera déployée au titre de l'offre complémentaire au regard de la priorité nationale accordée à ce dossier. Les directeurs de PTF et leurs formateurs relais déploieront sur leur territoire une offre adaptée tenant compte de la spécificité territoriale pouvant associer les partenaires (Ecole du RESP, du ministère de la Justice, les universités, les conseils généraux, etc...).

Du 17 au 20 février 2015, une formation de formateurs ENPJJ a permis le déploiement de premiers modules de formation afin de disposer d'un vivier de référents sur le thème de la laïcité et de la prévention de la radicalisation. Dans ce cadre, le partenariat instauré avec la MIVILUDES par la convention DPJJ/MIVILUDES du 19 octobre 2011 sera renforcé.

Cette convention prévoit la mise en œuvre d'une formation spécifique des professionnels sur le site central de l'ENPJJ et dans les PTF. De la même manière, le SNATED (Service National d'Accueil Téléphonique de l'Enfance en danger) pourra être sollicité tant au niveau de la convention partenariale signée par le GIPED (GIP Enfance en Danger) avec la MIVILUDES, que de celle signée directement entre le GIPED et la DPJJ.

Cette formation vise à les sensibiliser à la problématique sectaire, à appréhender les mécanismes et les constructions de la relation d'emprise et fournit des indicateurs essentiels pour mettre les mineurs hors de danger. Elle renseigne sur la coordination des échanges d'informations anonymisées entre la MIVILUDES et la DPJJ.

Par ailleurs, la lutte contre la radicalisation et le renforcement de la laïcité sont intégrés dans les partenariats (secteur associatif et autres administrations).

En poursuivant la mise en place de dispositifs de formation continue spécifiques:

- à destination de publics cible (cf annexe 1)
- par publics (cf annexe 2)

En adaptant l'offre de formation continue aux évolutions attendues des métiers :

La DPJJ définit les orientations de la formation en intégrant les évolutions du cadre d'exercice des missions de la PJJ et les transformations spécifiques au travail social et éducatif. L'ENPJJ, en tant qu'opérateur principal de la formation, doit faire en sorte de garantir leur prise en compte dans les formations diligentées par elle ou les opérateurs sollicités en fonction de leur domaine de compétence propre.

En proposant des dispositifs en complément de l'offre de formation traditionnelle :

L'objectif consiste à former les collectifs de travail (unité/service) et à harmoniser les pratiques sur les territoires à travers notamment le développement d'actions de formation :

- sur site ;
- mobilisables par unité, par service ou par territoire ;
- bénéficiant de l'expertise développée par l'ENPJJ en matière d'ingénierie de formation.

En poursuivant les actions conjointes qui contribuent à fluidifier les relations et les articulations entre les différents acteurs de la PJJ et ceux des services judiciaires :

- poursuivre les formations réciproques des cadres de la PJJ en juridictions et des magistrats en PJJ
- professionnaliser et reconnaître opérationnellement les cadres de proximité
- former les personnels sur la procédure pénale, le rôle du juge d'instruction, du juge des libertés et de la détention (JLD) et de la chambre de l'instruction (notamment ceux affectés en Unité éducative auprès du tribunal et service éducatif en maison d'arrêt et en lien avec la maison d'arrêt)
- poursuivre les groupes de travail conjoints et les formations conjointes sur les orientations
- développer des formations conjointes avec les magistrats et favoriser le partenariat justice avec le Directeur des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DSPIP).

En impulsant des actions conjointes destinées à rapprocher les acteurs de la Justice et les acteurs des conseils généraux

- ❖ **Objectif 1.4 : Poursuivre l'adaptation des cursus de formations initiales et de leurs contenus aux besoins de l'institution.**

Tirer les enseignements du bilan d'étape de la réforme des formations statutaires d'éducateurs et de directeurs de services :

Conformément aux orientations générales en matière de formation initiale des agents publics de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (note n°183 du 7 juillet 2009), la formation initiale des directeurs stagiaires des services et celle des éducateurs stagiaires de la protection judiciaire de la jeunesse sont modifiées depuis de la rentrée de septembre 2011, afin de

renforcer ses objectifs de professionnalisation et accompagner la montée en compétences des personnels de ces corps.

Suite aux engagements pris lors de la présentation du bilan de la formation 2012 en comité technique du 4 juillet 2013, le Comité de Direction Nationale (CDN) de la Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (DPJJ) a décidé de dresser un bilan d'étape du dispositif de la formation initiale des éducateurs et des directeurs de service, un trimestre après la prise de fonction des promotions d'éducateurs et de directeurs 2011-2013.

Ce bilan d'étape a mis en évidence la nécessité d'améliorer l'accompagnement des éducateurs stagiaires pré affectés dans les services à l'issue de leur première année de formation. Une note SDRHRS du 17 juillet 2014 a été rédigée en ce sens et fera l'objet d'un suivi attentif de l'administration centrale en lien avec l'ensemble de la ligne fonctionnelle RH (voir infra).

Actualiser les programmes de formation statutaire au regard des priorités institutionnelles

En 2015, un travail interne aux sous-directions de l'administration centrale, piloté par la SDRHRS, sera poursuivi afin de procéder à une révision des enseignements de la formation statutaire (directeurs et éducateurs) et adapter les contenus de 2011 aux évolutions institutionnelles.

Dans ce cadre, et en lien avec les priorités gouvernementales décrites ci-dessus en matière de lutte contre la radicalisation, les programmes de formation statutaire des éducateurs aborderont désormais, en plus des formations sur le thème de la laïcité déjà existantes, un module spécifique relatif à la prévention de la radicalisation.

Professionnaliser la formation :

Professionnaliser la formation tend à poursuivre deux objectifs.

En premier lieu, il s'agit de placer les élèves en formation devant les grands enjeux de la fonction publique aujourd'hui. En effet, compte tenu de leurs responsabilités, les élèves dès leur entrée en formation initiale doivent être mis en présence des grands enjeux : modernisation de l'Etat, attentes des citoyens, ouverture européenne et internationale, mise en place de projets établis en commun etc.

En second lieu, il s'agit de personnaliser les parcours en tenant compte des acquis (performance académique et expérience antérieure). Pour ce faire, un bilan personnalisé des compétences est proposé dès l'entrée en formation et un parcours individualisé de l'élève/stagiaire est défini.

Poursuivre l'accompagnement des éducateurs stagiaires pré affectés (Note SDRHRS du 17 juillet 2014) :

Cette note vise à renforcer l'accompagnement et le suivi des éducateurs stagiaires pré affectés et formés en deux ans grâce à différents leviers d'action que sont notamment :

- l'amélioration de l'accueil des stagiaires pré affectés sur les territoires ;
- un suivi renforcé des situations les plus sensibles par la ligne fonctionnelle (DIRa, DRHa, AC) ;
- une clarification du statut du stagiaire pré affecté ;
- l'organisation d'une formation de 15 jours afin de faciliter l'intégration des stagiaires au sein de leurs structures de pré affectation ;
- le renforcement du rôle du tuteur (organier le soutien effectif du stagiaire par le tuteur, prendre en compte la mission du tuteur dans son évaluation et son déroulement de carrière) ;
- l'objectivation du processus d'évaluation des stagiaires pré affectés à travers le recueil de l'avis du DT.

La note du 17 juillet 2014 a ainsi donné lieu à un plan d'action présenté aux organisations syndicales et qui fait l'objet depuis septembre 2014 d'un suivi attentif et régulier par la SDRHRS en lien avec les territoires et l'ENPJJ.

- ❖ **Objectif 1.5 : Veiller à l'approfondissement et à l'actualisation des connaissances juridiques dans les contenus des formations, tant en formation initiale qu'en formation continue**

Veiller à la prise en compte, dans les contenus de formation, du cadre juridique relatif à la protection judiciaire de la jeunesse, en particulier dans le cadre du projet de réforme de l'ordonnance n° 45- 174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante débutée au cours de l'année 2014

- Améliorer la connaissance des dispositifs de protection de l'enfance et de prise en charge des mineurs dans un cadre pénal et civil
- Améliorer les connaissances des dispositifs de droit commun
- Sensibiliser les agents aux prises en charges spécifiques de certains publics (réseaux de socialisation, territoire et habitat, mineurs isolés étrangers, mineurs victimes de traite des êtres humains,...)
- Permettre une meilleure identification des acteurs de la chaîne pénale (police, parquet, juge des enfants, JLD, juge d'instruction, greffe...) et de la chaîne pénale elle-même (de la mise en cause jusqu'à l'aménagement de peine)
- Approfondir la connaissance des textes relatifs aux droits des usagers et de leur famille en assurant notamment une plus grande maîtrise des outils des obligations résultant du code de l'action sociale et des familles
- Assurer, dès la formation initiale, un cycle d'enseignement complet relatif au droit pénal et à la procédure pénale applicable aux mineurs, aux droits fondamentaux, au droit pénitentiaire applicable aux mineurs et aux jeunes majeurs, à l'histoire du droit pénal des mineurs et au droit de la famille (attributs de l'autorité parentale, délégations, statut de beaux-parents,...)
- Favoriser la connaissance de l'organisation, du fonctionnement et des orientations proposées par l'Education Nationale en abordant les contours de l'obligation scolaire (enjeux et problématiques)
- Sensibiliser les agents aux procédures administratives touchant aux prises en charge en matière de santé (immatriculation à la sécurité sociale, aide médicale d'état, modernisation des processus des MDPH, question des hospitalisations des mineurs) mais aussi concernant la législation en matière de droit au séjour et de nationalité (démarches, procédures et associations mobilisées)
- Sensibiliser les agents au droit européen et international, en lien avec les problématiques des mineurs

Améliorer la connaissance des agents de l'environnement administratif dans lequel ils évoluent et du statut auquel ils sont soumis :

- Droits et obligations du fonctionnaire et notamment la question de la neutralité et de la laïcité
- Respect du droit des usagers prévu par les CASF
- Connaissances élémentaires de droit disciplinaire concernant les agents mais aussi les mineurs (éducation nationale, détention ...).
 - Connaissances élémentaires en droit de la responsabilité notamment du fait des mineurs (civile, administrative, pénale, disciplinaire).
 - Connaissances relatives au régime des actes administratifs : les règles de compétence et la délégation de pouvoir/ de signature ; transmission de l'acte et notification, séparation des autorités judiciaires et administratives.
 - Connaissances élémentaires relatives aux procédures administratives d'édition des actes et à leur rédaction : acte faisant grief, motivation des actes, saisine obligatoire de certains organismes...
 - Connaissances élémentaires relatives au respect de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978 (données nominatives, confidentielles, rôle de la CNIL, sanctions pénales...).
 - Respect du secret professionnel et les règles relatives au partage d'information concernant les mineurs et jeunes majeurs pris en charge.

- Respect du cadre législatif et réglementaire relatif au travail des mineurs (Décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans).

2) Consolider et valoriser, améliorer l'action éducative :

L'amélioration de la qualité de l'action des services en matière d'investigation et d'action d'éducation reste l'objectif à atteindre.

Elle nécessite un accompagnement permanent à l'évolution des pratiques et des postures professionnelles.

❖ **Objectif 2.1 : L'ambition d'éducation et la réflexion sur les pratiques professionnelles**

La formation doit privilégier les modalités opérationnelles de prise en charge des jeunes en conflit avec la loi. En matière de formation, l'ambition d'éducation passe par plusieurs niveaux d'approche que sont notamment :

- En déclinaison de la note d'orientations de la Protection judiciaire de la jeunesse du 30 septembre 2014, aider les professionnels en formation à **penser leur intervention autour du parcours institutionnel et éducatif des jeunes confiés**. L'intervention par modes de prise en charge, induite par la structuration des établissements et services de la PJJ, vient au soutien de la lisibilité, la cohérence, la fluidité des parcours des jeunes.
- **Replacer l'acte éducatif au quotidien** au centre des préoccupations de l'institution et de l'appareil de formation statutaire et continue : au-delà des normes et cadres d'intervention, l'Ecole forme les stagiaires aux postures, aux gestes, aux savoir-être qui étayent le praticien dans sa pratique quotidienne. Cet objectif vise autant la professionnalisation des acteurs que la sécurisation des pratiques éducatives déployées à l'égard des adolescents confiés et de leurs familles. Il s'appuie sur la transmission de valeurs et de méthodes éprouvées comme sur la créativité des acteurs ;
- Redonner aux titulaires de l'autorité parentale leur juste place, en soutenant les apprentissages en matière de soutien à la parentalité, d'association et de responsabilisation des parents, d'intégration des parents dans les dispositifs institutionnels ;
- **La connaissance des publics et de leurs problématiques spécifiques** à travers les thématiques relatives au développement psychomoteur de l'enfant (de 0 à 18 ans), à l'adolescence, aux troubles du comportement précoces, aux psychopathologies, aux violences sexuelles, au passage à l'acte criminel, à la parentalité, aux réseaux de socialisation, etc....
- **La connaissance de l'environnement des jeunes pris en charge**, des freins qu'il pose le cas échéant comme des ressources, des leviers, des possibilités qu'il offre au jeune. Les jeunes accueillis par les établissements et services de la PJJ sont massivement issus de quartiers bénéficiaires de la politique de la ville, qui sont donc aussi des quartiers où se vit une précarité socio-économique particulièrement vive, la discrimination liée au territoire d'appartenance, la relégation sociale, le manque de perspectives d'insertion et l'affaïssement du lien social. Cet environnement constitue une part essentielle des conditions d'éducation des jeunes. Il offre aussi des possibles que les praticiens doivent savoir identifier et mobiliser ;
- Une **meilleure préparation des personnels à la violence inhérente au travail avec des jeunes habitués au passage à l'acte** (prévention et gestion de ces situations de violence) ;
- L'**approfondissement des supports, des techniques et des méthodes de l'action éducative** tels que les écrits, le travail avec les familles, la conduite de projet de médiation violence, les visites à domicile, les entretiens collectifs, les activités de jour ;

- L'étayage de **méthodes et d'outils d'investigation et d'aide à la décision** permettant l'objectivation des situations complexes qu'elles soient familiales, économiques, sociales et/ou sociétales ;
- L'approfondissement et l'actualisation des **connaissances juridiques** ;
- L'appropriation des démarches **d'évaluation, d'audit** au service de l'amélioration continue de la prise en charge des usagers
- La prise en compte des droits des usagers
- L'actualisation régulière de l'offre de formation concernant les politiques publiques comme soutien de l'action d'éducation, en lien avec l'évolution des publics, tant pour les cadres que pour les professionnels éducatifs, dans une approche sectorielle et opérationnelle

❖ **Objectif 2.2 : Mobiliser autour de l'insertion.**

- Approfondir et continuer de développer le **«dispositif accueil accompagnement»** ainsi que le **« module acquisitions »**.
- Afin de garantir la qualité des prises en charge, **poursuivre les actions engagées en lien avec la circulaire relative à l'action éducative en cours de révision** structurée par l'activité de jour et le référentiel de démarches et d'outils pédagogiques.
- Construire en lien avec les conseils régionaux les relations et les actions partenariales adaptées au **développement de l'insertion professionnelle** à destination des publics/usagers.
- S'approprier le **cadre juridique relatif au thème de l'insertion** :
 - s'agissant de **l'insertion professionnelle** : cible principale catégorie A : formation relative aux nouveaux enjeux et responsabilités régionales concernant la formation professionnelle et les services publics d'orientation (loi acte 3 décentralisation) et catégorie B : montée en compétence et technicité dans les connaissances de base à avoir relatives aux dispositifs de soutien des jeunes primo-accédants à l'emploi.
 - et de **l'insertion scolaire** : développement de l'accès des éducateurs PJJ aux formations au sein des académies, notamment relatives aux dispositifs relais, développement de l'accès aux formations dispensées à l'égard des enseignants en centre éducatif fermé (CEF) pour les professionnels éducatifs avec échanges de bonnes pratiques.

❖ **Objectif 2.3: PJJ promotrice de santé.**

La PJJ Promotrice de santé est une priorité nationale 2013-2016.

Fondée sur une approche globale, elle doit apparaître dans l'ensemble du programme de formation : des cadres, des éducateurs, comme de l'ensemble des professionnels intervenant dans l'institution, tant en formation initiale qu'en formation continue.

En matière de promotion de la santé, 4 grands axes devraient être développés :

- **« la promotion de la santé »** elle-même (travail sur les représentations, comment promouvoir la santé)
- **« approche collective de la santé bien-être »** (accueil, organisation, repérage des ressources, éducation pour la santé)
- **« approche individuelle de la santé bien-être »** (outils, posture éducative, ressources et partenariats)
- **« connaître la santé des adolescents »** (développement de l'adolescent, santé physique, santé mentale, différence entre troubles du comportement et troubles psychiatriques, rythmes et santé, maladies chroniques)

- connaître l'organisation du réseau de soins (santé physique et mentale) en France

Une meilleure appréhension de la dimension santé physique et mentale est attendue pour répondre à l'exigence de qualité des prises charge notamment dans le cadre de l'action « *PJJ promotrice de santé* ».

Les questions du « *bien-être* », du soin et de l'hygiène tant individuelle que collective sont autant de champs sur lesquels une marge de progression est possible et attendue.

3) Poursuivre la professionnalisation des acteurs de la fonction pilotage, de l'encadrement et de soutien à la conduite des missions.

❖ Objectif 3.1 : La formation des cadres

Une mission « formation des cadres tout au long de la vie » a été installée à l'ENPJJ le 1^{er} septembre 2014, en vue d'optimiser la formation et de professionnaliser les cadres du secteur public de la DPJJ. Cette mission a proposé au premier trimestre 2015, une offre de formation destinée notamment à renforcer les dispositifs d'acquisition ou de renforcement des compétences de ces personnels.

L'adaptation aux évolutions de toutes natures, la capacité d'innovation, d'anticipation et de gestion sont soutenues par deux fonctions essentielles que sont l'encadrement et le pilotage. Les cadres de direction, au niveau central et déconcentré, ont à les faire vivre au travers du développement de leurs pratiques tant en matière de pilotage que d'encadrement.

Les formations en matière de management et de pilotage doivent permettre de développer la dimension du pilotage territorial dans la formation des cadres, notamment territoriaux (diagnostic territorial partagé, projet territorial, complémentarité SP/SAH, bases du SAH, DSJS...) mais aussi des directeurs des services et des responsables d'unité éducative (RUE).

S'agissant plus particulièrement des RUE, l'objectif de professionnalisation reste prioritaire afin qu'ils puissent remplir leur mission de direction pédagogique et administrative des unités dont ils assurent l'encadrement.

Ainsi, dans le contexte de profondes réformes qu'a connues la DPJJ ces dernières années, un règlement d'emploi pour les RUE a été élaboré afin de permettre de donner un cadre aux conditions d'emploi et d'accessibilité des RUE en complément du dispositif réglementaire existant.

S'agissant de la formation des RUE préalable à la prise de poste, le règlement supprime désormais la limite de validité de la formation au bout de 4 ans. En outre, la mise en place d'un groupe de travail dès le mois de décembre 2014, doit permettre d'élaborer, en lien avec les professionnels, une formation d'adaptation à l'emploi pour les RUE déjà en poste. Les travaux porteront notamment sur les difficultés rencontrées par les RUE et par les territoires, les réalités du poste par rapport à la fiche métier et les attentes des RUE quant au contenu de la formation d'adaptation à l'emploi.

❖ Objectif 3.2 : La santé, la sécurité et les conditions de travail.

- Mettre en œuvre une politique de professionnalisation et de valorisation des acteurs en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail en particulier des assistants et conseillers de prévention. Chaque chef de service à la PJJ (DS, DT, DIR, directrice ENPJJ et responsables des PTF) doit ainsi s'assurer que les assistants et conseillers de prévention rattachés auprès d'eux bénéficient d'une formation préalable - qui traitera notamment de la question de l'évaluation et de la prévention des risques psycho-sociaux - et continue et disposent d'une lettre de cadrage fixant notamment le temps et les moyens dont ils disposent pour réaliser leurs missions. Il s'agit également de valoriser l'expérience

professionnelle de ces agents dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et par le biais de la RAEP et de la VAE.

- Intégrer la notion de « *prévention des risques* » dans le cadre des activités et des prises en charge. Pour ce faire, il est nécessaire que chaque établissement et service de la PJJ dispose de son propre document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), conformément au plan d'action validé en comité de direction national le 8 octobre 2013.

- Former en formation initiale et continue, les directeurs de service et les RUE à leurs responsabilités et missions en matière de santé et sécurité au travail conformément au plan d'action susmentionné.

- Proposer un accompagnement dans la mise en place d'exercices pratiques d'évacuation.

- Former les cadres, notamment RH, à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux, à une meilleure connaissance de la médecine de prévention et de la médecine statutaire, au repérage et à la gestion des conflits et plus généralement intégrer dans leur formation, un volet consacré aux questions santé au travail, prévention des risques professionnels, maîtrise des outils et procédures afférents (rejoint le travail sur l'axe II environnement favorable à la santé inclut l'environnement de travail des professionnels et les méthodes de management positives pour les conditions de travail).

- Prévoir une formation d'adaptation au poste de travail pour tous les agents de PJJ. Cette formation visera à instruire les agents des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service (objectif lié à l'objectif 4.1 ci-dessous).

- Prévoir des formations secourisme dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux et plus généralement dans tous les services de la PJJ à l'exception de ceux situés à proximité d'une infirmerie.

- Former et sensibiliser l'ensemble des agents à une meilleure prise en compte de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels.

❖ Objectif 3.3 : Les personnels de la fonction soutien des services.

Les agents de la fonction soutien des services et des unités de catégorie C (administratifs et techniques), participent à la réalisation des missions. Ils contribuent par leurs actions à l'amélioration de la qualité du service rendu. La note d'orientation précise d'ailleurs que « *les établissements et services en charge de l'action éducative doivent pouvoir compter sur les professionnels de la fonction support* ».

Leur environnement a été considérablement modifié au cours des dernières années (structuration juridique des services, chorus formulaire, g@me 2010...).

La mise en œuvre d'actions de formation d'adaptation liées à l'évolution de leurs métiers est impérieuse.

Il convient donc de les former aux nouveaux outils et à leur nouvel environnement institutionnel.

❖ Objectif 3.4 : Audits et évaluations

- Assurer la formation initiale des nouveaux auditeurs PJJ et conseils généraux

- Développer le niveau d'expertise des audits par le biais d'une FCO ambitieuse ;

- Mettre en œuvre l'évaluation interne et externe des établissements SP/SAH.

- Inscrire la démarche qualité :

- au sens de l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement des établissements et services conçus pour la bonne exécution des missions et la mise en œuvre des décisions judiciaires qui leurs sont confiées
- et en termes de qualité des prestations rendues aux usagers comme le corollaire de la prise en compte de leur droit à bénéficier d'une prise en charge individualisée, adaptée à ses besoins et ce tout au long de leur prise en charge.

4) Poursuivre le développement d'une politique de gestion des ressources humaines proactive au service des missions et des parcours professionnels.

La réussite du changement passe par le développement d'une politique de ressources humaines volontariste et d'une politique de formation adaptées aux besoins tant de l'institution que des individus qui la font vivre.

❖ Objectif 4.1 : Accompagner les parcours professionnels des agents

- Développer les formations d'adaptation en lien direct avec les emplois occupés et les missions
Pour l'ensemble des agents de la PJJ, mise en place systématique d'actions de formation d'adaptation :
 - lors d'une mobilité géographique où fonctionnelle (sur site central ou en PTF en fonction du nombre d'agents concernés) ;
 - lors de la prise de fonction d'un poste à la PJJ, lorsqu'aucune formation statutaire n'est prévue.
- Valoriser les acquis de l'expérience professionnelle et personnaliser les parcours.
- Développer des formations dans le cadre de la mobilité en lien avec le Conseiller Mobilité Carrière (rédiger son CV, préparation à des entretiens de recrutement,..)

La mission « formation des cadres tout au long de la vie professionnelle » (cf supra) proposera, en lien avec ces objectifs, et à destination plus spécifiquement des cadres, un parcours personnalisé dans une perspective de développement de carrière.

❖ Objectif 4.2 : Intégrer et promouvoir.

- Mettre en œuvre une stratégie de communication ciblée et adaptée aux besoins de l'institution en matière de recrutement et de concours en assurant une large publicité des métiers liés à l'action éducative et à la prise en charge des jeunes : un plan ambitieux de communication piloté par le SCORE, en lien avec la SDRHRS, visant à améliorer le rendement du concours d'éducateur, a débuté depuis le mois de septembre 2014 en amont de l'ouverture des concours ouverts au titre de l'année 2015.
- Mettre en œuvre des actions de formation à destination des agents non titulaires ayant pour visée la pérennisation de leur engagement.
- Développer les offres de préparation aux concours internes et examens professionnels afin de favoriser la promotion interne des agents, notamment, pour la filière administrative, mieux préparer à l'accès au grade d'attaché principal pour les agents de catégorie A (attachés d'administration) et la réussite aux examens professionnels pour les agents de catégorie B (secrétaires administratifs).

5) Confirmer la qualité des formations dispensées par l'ENPJJ

❖ Objectif 5.1 : Mettre en œuvre une démarche qualité au sein de l'ENPJJ.

- Mettre en œuvre les axes stratégiques prévus dans le projet d'établissement de l'ENPJJ

Le projet d'établissement de l'ENPJJ est un document prévu par la Circulaire NOR JUS F 06 50028 du 13 février 2006, relative à la formation. Il relève de la responsabilité du directeur de l'école.

Le projet d'établissement est accompagné de 4 axes stratégiques développés dans 96 « fiches action » :

- 1- Clarifier le positionnement de l'ENPJJ dans son environnement
- 2- Conforter la culture du pilotage par objectifs en l'inscrivant dans une démarche « qualité »
- 3- Garantir la continuité des actions au service de la formation
- 4- Sécuriser et valoriser les parcours de l'ensemble des professionnels et des stagiaires

Chaque fiche action dispose d'indicateurs de suivi et d'un calendrier de réalisation.

Une démarche d'évaluation du projet d'établissement a été lancée au sein de l'ENPJJ au mois de novembre 2014 dont l'échéance est fixée au début de l'année 2015.

❖ Objectif 5.2 : Développer les partenariats institutionnels et conforter l'action de l'ENPJJ au sein du Réseau des écoles de service public (RESP) et au niveau européen ou international

L'ENPJJ est l'opérateur privilégié qui prépare les professionnels à exercer les actes contribuant à l'action d'éducation et à la mission d'investigation. La complémentarité entre ces acteurs doit être recherchée et développée.

Ainsi, l'ENPJJ a une place à occuper dans le cadre de l'organisation de sessions de formation avec l'ENM, l'ENAP, l'ENG, les Instituts Régionaux du Travail Social (IRTS) et les écoles d'avocats dans le cadre de la formation continue et des formations initiales. Plus généralement, le développement des partenariats, avec le Réseau des Ecoles du Service Public notamment, répondant à la nécessité de développer les formations communes, les échanges de pratiques et d'outils entre partenaires, est encouragé. Les formations communes destinées aux éducateurs et surveillants pénitentiaires affectés en établissement de placement pour mineurs (EPM) sont aujourd'hui devenues pérennes, ainsi que des formations communes avec l'ENM destinées aux auditeurs de justice nommés sur des postes de juge des enfants.

Dans ce cadre, la politique d'ouverture de la formation aux acteurs de la justice des mineurs, partenaires et prescripteurs (magistrats, assesseurs, barreaux, SAH, conseils généraux,...) mérite d'être précisée, en lien avec l'administration centrale. Autant pour les personnels du SAH que pour les publics hors PJJ (magistrats, avocats ...), l'ouverture des formations au-delà des personnels PJJ semble déterminante pour le rayonnement de l'ENPJJ. L'Ecole déploiera par ailleurs les formations des évaluateurs des MIE une fois les textes stabilisés et en lien avec le CNFPT.

La mise en place du site internet de l'ENPJJ depuis le 1er septembre 2014 participe également du rayonnement de l'Ecole et de son ouverture vers l'extérieur.

Enfin, l'ENPJJ s'inscrit dans un réseau au niveau européen ou international ; son projet d'établissement prévoit notamment l'identification et l'appropriation des règles européennes et internationales de la DPJJ.

3. - Les engagements de l'administration

1) Favoriser l'accès à la formation de tous les agents publics

Les actions de formation doivent s'adresser à l'ensemble des agents de la PJJ, qu'il s'agisse des agents relevant des corps métiers (éducateurs, directeurs des services, psychologues, professeurs techniques, CSE, ...) ou des corps communs (infirmiers, assistants de service sociaux, attachés d'administration, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et techniques).

Un effort particulier doit être fourni en ce sens à l'égard des agents relevant des corps communs, conformément aux orientations de la formation du secrétariat général du ministère de la justice (supra 1°) note SG du 10 novembre 2014.

A l'occasion de la renégociation de l'ACFC en 2014, l'accent a été mis sur l'accès à la formation des agents de catégorie C dont le départ en formation est souvent freiné pour des raisons d'ordre matériel et financier ainsi que sur la formation des agents non titulaires.

2) Favoriser l'accès à la titularisation des agents non titulaires

S'agissant des agents non titulaires, l'accès à la titularisation sera facilité par la mise en œuvre du plan de déprécarisation prévu par la loi n°2012-316 du 12 mars 2012 (dispositif Sauvadet). Des actions de formation à destination des agents éligibles au dispositif ont été mises en place par l'ENPJJ en lien avec les PTF dès 2013 et se poursuivront jusqu'en 2016 afin d'assurer la préparation aux épreuves puis l'accès à la titularisation dans les corps d'éducateurs, de professeurs techniques et de psychologues de la PJJ.

Par ailleurs, une réforme statutaire est en cours en vue d'améliorer le rendement du concours interne des éducateurs par la modification des conditions requises pour se présenter par la voie interne (3 ans de services publics ou 2 ans de services dans un établissement de la PJJ ou dans un établissement social et éducatif avec un niveau de diplôme requis). Cette modification devrait favoriser l'accès à la titularisation des contractuels en poste à la PJJ dont le contrat arrivera à échéance du fait des nouvelles dispositions de la loi du 12 mars 2012.

3) Rationaliser et améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue à la PJJ

Les travaux qui ont conduit à la révision de la note du 23 juillet 2009 participent de cet effort de rationalisation et de simplification dans l'élaboration des plans interrégionaux de formation continue, conformément au plan d'action élaboré par IDRH à la suite de son audit de la formation continue à la PJJ.²

Ainsi, le processus d'analyse et de recueil des besoins a été réécrit afin d'assurer une meilleure articulation entre plan national, plan interrégional de formation continue et offre de formation de l'ENPJJ. La création au sein de l'ENPJJ de la commission de pilotage de l'offre nationale de FC répond à la même volonté.

A terme, la rationalisation de l'offre de formation doit permettre de mieux cibler le nombre de formations proposées au sein du catalogue de formation de l'ENPJJ en les adaptant au plus près des besoins recensés au sein des territoires.

La clarification des rôles entre les plates formes interrégionales du ministère de la justice qui délivrent des formations transverses, et les pôles territoriaux de formation de la PJJ doit également permettre une meilleure lisibilité de l'offre de formation à l'égard des agents.

² Audit IDRH de la formation continue à la PJJ, mars 2012

4) Améliorer le volet qualitatif des actions de formation

Le service de la recherche et de la documentation de l'ENPJJ participe, à travers ses missions, à l'enrichissement des savoirs et contribue à l'adaptation de la formation aux évolutions sociétales et professionnelles.

Les actions de formation mises en œuvre à la PJJ font systématiquement l'objet d'une évaluation à chaud. A l'ENPJJ, le logiciel SPHINX reste l'outil privilégié pour procéder aux évaluations de ce type.

Dans le cadre des travaux interministériels liés à la modernisation de l'action publique, les évaluations à froid devront être développées. Une telle évaluation permet un retour d'expérience du stagiaire environ 6 mois après le suivi de la formation ; par ce biais, l'objectif consiste à développer une analyse plus qualitative des actions de formation.

Le logiciel H@rmonie, grâce à son volet formation, constituera, à l'issue de son déploiement en 2016, un moyen innovant de rationaliser l'offre de formation continue et d'améliorer le suivi des stagiaires.

II° – Les moyens et les outils consacrés à la politique de formation

1. - Les moyens

❖ Moyens humains

Au niveau de l'administration centrale, la sous direction des ressources humaines et des relations sociales (SDRHRS) est chargée d'élaborer et de mettre en œuvre les orientations nationales de la PJJ en matière de formation.

Au sein de la SDRHRS, le bureau du recrutement et de la formation (RH1) constitue le point d'entrée privilégié avec l'ENPJJ dont il est le commanditaire des actions de formation.

L'ENPJJ assure l'ingénierie de la formation et reste avec les pôles territoriaux de formation l'opérateur principal de la formation à la PJJ. A cet égard, une attention particulière sera portée sur la compétence requise pour assurer les fonctions de formateur, sa place et rôle dans les dispositifs de formation.

Au sein des services déconcentrés, la formation est portée par les acteurs suivants :

- en DIR : le DRH et DRHa, spécifiquement dédiés aux questions de formation depuis 2010. Le directeur des ressources humaines de la direction interrégionale (DRH) et son adjoint (DRHa) sont en charge des dossiers relatifs à la formation au sein de l'équipe de direction de la DIR. Ils représentent le directeur interrégional dans toutes les instances territoriales relatives à la formation. C'est sous leur responsabilité qu'est mise en œuvre la méthodologie de recueil et d'analyse des besoins permettant l'élaboration du plan de formation interrégional ;
- en DT : le DT et DTa : sous l'autorité du directeur territorial, assisté du directeur territorial adjoint, au sein de son comité de direction ;
- le RAPT/le RPI : le responsable de l'appui au pilotage territorial (RAPT) et le responsable des politiques institutionnelles (RPI) contribuent, chacun pour ce qui les concerne, au pilotage et à la réalisation des objectifs du territoire en matière de formation ;
- le CTF : le correspondant territorial de formation est nommé désigné par le directeur territorial. Il bénéficie d'un accompagnement à sa prise de fonction. Il centralise et fait circuler l'information relative à la formation et contribue au recueil des besoins individuels et collectifs de formation de son ressort territorial. Il participe, aux côtés du directeur du PTF, au suivi des stages effectués dans le cadre de la formation continue et statutaire. Il est membre de la commission interrégionale de formation continue et statutaire.

❖ Moyens financiers

L'ACFC renégocié en date du 2 octobre 2014 a pour objectif d'augmenter le nombre d'agents en consacrant 3,3% de la masse salariale à la formation continue.

La note du 18 novembre 2013 intègre un chapitre financier sur les moyens dédiés à la formation dont les éléments saillants sont les suivants :

- Chaque DIR dispose d'un budget dédié à la politique de formation
- Les frais de déplacement des agents en formation continue sont pris en charge sur le BOP des DIR.
- La 1^{ère} année de formation, les frais de déplacement des éducateurs et des directeurs de services sont pris en charge par l'ENPJJ.
- Pour les éducateurs, durant la 2^e année de formation, la DIR assure la prise en charge des frais de déplacement et de mission liés à l'activité du service au sein duquel l'éducateur est préaffecté.
- Pour les directeurs de service, en seconde année, l'ENPJJ prend en charge les frais de transport lorsqu'elle convoque les stagiaires dans le cadre de la formation. Les déplacements effectués par le stagiaire dans le cadre de l'activité du service sont à la charge des DIR.

2. - Les outils au service de la politique de formation

L'objectif consiste à mettre en place des outils de suivi de la formation individuelle et collective afin d'investir fortement le travail sur des thématiques transversales, parallèles aux dispositifs de prise en charge, qui améliorent la connaissance que la PJJ a de ses publics et de leur environnement. Ces thématiques doivent être déclinées en objets de formation et être investies par l'ENPJJ avec l'appui théorique et méthodologique de la sous-direction des missions de protection judiciaire et d'éducation (SDK).

1) Outils internes à la PJJ

● Fiche commande SDRHRS, permettant de formaliser la commande pédagogique auprès de l'ENPJJ et notamment les objectifs de la formation, en lien avec les autres bureaux ou sous directions concernés.

L'appropriation de dispositifs tels que la MJIE ou le Dispositif Accueil Accompagnement (DAA) par les services éducatifs révèle que l'ENPJJ doit être valorisée comme ressource d'accompagnement des orientations et des pratiques professionnelles. Cet accompagnement se pense au-delà des aspects les plus conceptuels et porte sur les gestes, les postures, les attitudes, les leviers et obstacles très concrets auxquels sont confrontés les praticiens.

● HARMONIE:

A compter de 2016, après une phase d'expérimentation, le déploiement du logiciel SAP H@rmonie permettra de recenser les besoins de formation des agents et devrait faciliter l'élaboration des plans locaux de formation continue.

Il permettra d'améliorer :

- le suivi des formations
- la procédure d'inscription

Il sera pertinent d'évaluer à terme, l'impact de sa mise en place sur le travail des acteurs de la formation.

● SPHINX :

Ce logiciel permet de réaliser des questionnaires adaptés à l'évaluation de la pédagogie, en recueillant des réponses fiables et actualisées.

Il aide à mesurer le degré de satisfaction de chaque formation grâce à des critères définis, suivre les évolutions de satisfaction dans le temps au moyen d'indicateurs précis, évaluer la performance des formateurs ou obtenir des résultats systématiques des formations suivies. Ce logiciel sera utilisé systématiquement pour les évaluations à chaud des sessions de formation statutaire et formation continue.

Son utilisation sera progressivement abandonnée au profit du SAP H@RMONIE qui permettra de procéder aux évaluations à chaud, mais également aux évaluations à froid permettant ainsi à la DPJJ de répondre aux préconisations de la fonction publique (cf chantier MAP).

● **Le CREP (compte rendu d'évaluation professionnelle) :**

La circulaire du 29 mai 2013 relative à l'évaluation professionnelle des agents relevant des corps particuliers de la PJJ précise les nouvelles modalités du CREP.

Lors du déroulé de l'entretien, une phase est dédiée au bilan et besoins de formation de l'agent. Cette phase doit permettre de bâtir l'offre de formation appropriée.

● **Le site internet :**

Le site de l'ENPJJ favorise également la circulation de l'information au sein des services de la PJJ et hors PJJ. En tant que vitrine de l'école et source d'informations sur les cursus proposés, il répond à un triple objectif :

- communiquer avec les stagiaires de la formation statutaire comme de la formation continue, sur le mode « campus virtuel » et développer des outils d'e-learning,
- valoriser le fonds documentaire de l'école et le mettre à disposition des chercheurs,
- diffuser au sein des écoles des informations sur les métiers,
- faire connaître la PJJ et ses métiers à de potentiels futurs candidats aux concours.

● **La e-formation :**

Le développement des technologies de l'information et de la communication entraîne des nouvelles modalités d'apprentissage et notamment l'essor des formations à distance, encore appelées formations en ligne ou e formation.

Seul un portage institutionnel fort permettra de démontrer l'utilité des formations à distance, en complément des formations en présentiel.

Au préalable, plusieurs questions devront être traitées par l'ensemble de la chaîne hiérarchique et faire l'objet d'une réflexion institutionnelle approfondie, en lien avec les organisations syndicales :

- la question de l'articulation entre temps de travail et formation à distance ;
- la question des publics cible : faut-il identifier des publics prioritaires pour la formation en ligne ?
- la question des contenus de formation : tout contenu de formation peut il être traduit sous format en ligne ?

Afin de développer ce type de formation, plusieurs pistes de travail devront être étudiées :

- développer les conventions entre les différents acteurs de la formation afin de garantir les droits de l'ensemble des acteurs mais également de lever les appréhensions que pourrait susciter ce type de formation ;
- mettre à la disposition d'un agent en formation à distance le matériel informatique nécessaire au suivi de sa formation.

Sur ce thème, l'ENPJJ sera le partenaire privilégié de la SDRHRS, en lien avec les territoires, afin de définir les modalités de mise en œuvre des formations à distance tout en garantissant les conditions optimales d'utilisation et l'égal accès de tous à ce type de formations.

2) Outils hors PJJ

Le campus numérique

La formation en ligne « campus numérique » permet d'élargir l'offre de formation proposée aux agents, sous forme de modules accessibles à tous. Le ministère de la Justice a élaboré un campus numérique pour offrir à tous les personnels un espace de formation à distance (ou e-learning) composé de ressources pédagogiques directement accessibles sur le poste de travail. Ce campus propose un catalogue de formation à distance, varié et complémentaire, qui va des modules de formation à la bureautique, aux modules professionnalisants ou linguistiques. La formation à distance est appelée à se développer conformément aux orientations gouvernementales et compte tenu de l'expansion des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les plateformes interrégionales du ministère de la justice

Les plateformes interrégionales du ministère de la justice, placées sous l'autorité du secrétaire général, sont chargées de proposer des actions de formation transversales aux personnels du ministère de la justice. Après concertation dans le cadre de réunions semestrielles, elles proposent des places sur ces actions transversales aux personnels du ressort régional du ministère de la justice en matière de formation continue (management ; de gestion des ressources humaines ; techniques administratives ; hygiène, sécurité et conditions de travail ; maîtrise des outils bureautiques).

Les plateformes régionales interministérielles d'appui à la GRH

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH, placées auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR), ont pour mission d'élaborer un plan régional interministériel de formation, en concertation étroite avec les services de l'État et notamment avec le ministère de la justice. Des sessions de formation sont ainsi ouvertes, selon les dispositifs « *ouverture réciproque et anticipée des stages* » (ORAS) ou « *offre commune transverse* » (OCT).

ANNEXE 1 Adapter les dispositifs de formation continue à destination de publics cible

- Formation sur le handicap, conformément aux dispositions de la convention en faveur des personnels handicapés à la PJJ signée le 13 janvier 2011.
- Formations dédiées au montage et à l'animation des activités de jour (Dispositif accueil accompagnement et modules des acquisitions), qui structurent l'action d'éducation.
- Formation sur les médias éducatifs : un média par an au niveau national et constitution et suivi d'un vivier d'agents diplômés dans un objectif de rationalisation et d'homogénéisation
- Formation « sport », « culture » dédiée à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes : Implication des agents stagiaires (formation initiale) dans le cadre des manifestations nationales ; Formations certifiantes en matière d'activités physiques et sportives ; Montage de projets (méthodologie de projet, recherche de partenaires et de financements), lien avec l'INJEP et l'AFPEJA ; Formations illettrisme en lien avec les accords cadre CEMEA et ANLCI ; Formation à la médiation littéraire (partenaire possible l'Ecole du Livre de jeunesse)
- Formation CEF à destination des agents de la PJJ avant l'ouverture de la structure ou qui prennent leur poste en CEF.
- Formation EPM organisée conjointement entre l'ENPJJ et l'ENAP à l'attention des agents exerçant dans ces établissements professionnels : éducateurs, surveillants et cadres.
- Formation mineurs isolés étrangers : la formation à l'attention des administrateurs ad hoc intervenant auprès des mineurs en zone d'attente.
- Formation des évaluateurs des MIE
- Formation au pilotage et à l'encadrement, notamment formation sur la gestion des équipes face à la violence
- Formations à la santé et à la sécurité au travail : prévoir pour tous les agents titulaires l'obtention du PSC1 ou des actions sur la prévention
- Formations avec des PMI (service de protection maternelle et infantile) dans le cadre de la MJIE
- Formations informatiques de base et expert
- Formation « politique de la ville » et « prévention de la délinquance » : dispositifs de droit commun et fonds interministériels au bénéfice de la prise en charge des jeunes sous main de justice (identification des dispositifs et du zonage prioritaire : PRE, VVV, CUCS, FIPD) ; modalités d'accès du public PJJ aux dispositifs de droit commun, modalités partenariales sur les territoires, en lien avec les acteurs des politiques publiques (préfectures, services de l'Etat et collectivités territoriales) et les partenaires associatifs.
- Formation présentant les droits et obligations des agents au regard du respect du secret professionnel et le partage des informations".
- Formations relatives à la protection de l'enfance : Formations à la petite enfance, notamment pour soutenir les professionnels intervenant dans le cadre de MJIE auprès de fratries composées de petits enfants. Formations aux politiques publiques de protection de l'enfance, aux schémas, dispositifs, outils et acteurs de la protection de l'enfance.

ANNEXE 2 : Adapter les dispositifs de formation continue par publics (formation destinée à certains corps « métier »)

- Ouverture des formations PJJ aux corps communs.
- Formation des DRH / DRH adjoints.
- Formation validante des RUE préalable à la nomination.
- Formation « VAE » pour les éducateurs en vue de devenir éducateurs spécialisés avec des formateurs PJJ agréés (Cette proposition ne correspond pas à la procédure de validation prévue pour la VAE « DEES »)
- Formations d'adaptation à l'emploi lors d'une mobilité ou d'un changement de poste (tous corps)
- Psychologues en hébergement/ en MO ;
- Rue en hébergement / en MO/ en insertion
- Educateurs QM/PEAT/ /UEAJ
- Auditeurs
- Responsables des Politiques Institutionnelles
- Conseillers techniques
- Formations proposées aux assistants de service social, aux infirmiers diplômés d'Etat et aux psychologues qui seront articulées autour de proposition initiées par la PJJ (formations relatives aux publics pris en charge, aux mesures mises en œuvre, au développement de la pluridisciplinarité) et de formations spécifiques métiers en partenariat avec d'autres organismes de formation. Ainsi pourront notamment être développés des partenariats avec :
 - les IFSI, les universités et l'EHESP afin d'obtenir des formations qualifiantes en santé publique pour les infirmiers ;
 - les IRTS en vue d'acquérir ou développer les méthodologies en intervention sociale pour les assistants de service social et les éducateurs ;
 - les universités, les associations et sociétés scientifiques, pour développer la formation continue des psychologues.
 - Les conventions avec la FP hospitalière et ses écoles de formation:
 - Agents RPS
 - Mineurs handicapés

ANNEXE 3 : Adapter les dispositifs de formation continue dédiés au pilotage territorial dans sa dimension politique, partenariale et organisationnelle

- Formation dédiée au projet territorial : du projet à la stratégie de protection judiciaire de la jeunesse : le projet territorial socle d'une stratégie à construire sur un territoire pertinent (de l'élaboration à la communication d'une stratégie opérationnelle)
- Formation dédiée au pilotage territorial à destination des cadres territoriaux, des directeurs d'établissement et de service et des responsables de politiques institutionnelles (diagnostic territorial partagé, projet territorial, évaluation interne, complémentarité SP/SAH, procédures juridiques et financières concernant le secteur associatif, DSJS, suivi et régulation d'activité comme enjeu d'une qualité de la prise en charge coordonnée...)
- Formation dédiée à l'inscription de la PJJ dans les politiques publiques dans le cadre d'un projet territorial (modalités de représentation, les délégations, animation territoriale dédiée et enjeux pour l'action éducative) ouverte aux DT/DTA, directeurs d'établissement et aux responsables d'unité éducative
- Formation spécifique aux enjeux territoriaux des DTPJJ siège en région administrative : modalités et objectifs d'une action concertée au sein d'un territoire élargi (Concertation des DTPJJ de l'inter-région), lisibilité d'une délégation de la DIRPJJ
- Formation dédiée à la méthodologie du diagnostic territorial « prévention de la délinquance », « politique de la ville » et « politique de cohésion sociale » : enjeux d'une action territorialisée ciblée (le zonage prioritaire comme levier d'une action d'éducation territorialisée renforcée)
- Formation dédiée aux évolutions de la politique de la ville et de ses acteurs (création du Commissariat général à l'égalité des territoires : fusion du SGCIV, de l'ACSE et de la DATAR), les enjeux au bénéfice de la prospective territoriale et de la capitalisation d'expériences
- Formations prévention de la délinquance : Stratégie nationale de prévention de la délinquance au service de l'action d'éducation : quel diagnostic, quelles instances et quelle coordination territoriale ? La coordination des acteurs de l'institution judiciaire ; Le FIPD, un levier financier pour redynamiser une action territoriale et développer des pratiques opérantes en faveur de la prévention de la délinquance et de la lutte contre la récidive.
- Formation relative aux instances partenariales et au partage d'information : du secret professionnel au partage d'information, clarifier et harmoniser des pratiques professionnelles au bénéfice d'une cohérence institutionnelle
- Formations relatives à la protection de l'enfance : les enjeux et modalités de mise en œuvre d'une action coordonnée en matière de prévention de la délinquance et de la protection de l'enfance
- Formations interinstitutionnelles et interministérielles en faveur d'une cohérence d'action territoriale réaffirmée en faveur des jeunes sous main de justice : les enjeux et bénéfices d'une action territoriale mutualisée (en lien avec l'AC, la politique d'ouverture de la formation aux acteurs des politiques publiques de la cohésion sociale, du sport et de la vie associative, du logement, de la justice des mineurs, des juridictions, des partenaires (assesseurs, barreaux, SAH, CG,...))
- Des formations thématiques interministérielles (Ex. Plan Sport Santé bien être, stratégie d'insertion par le sport) : modules de partage d'expériences de pratiques, de projets ou de dispositifs, d'outils, les formations).