



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Paris, le 4 juillet 2011

DIRECTION
DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

SOUS-DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES
ET DES RELATIONS SOCIALES

BUREAU
DU RECRUTEMENT ET DE LA FORMATION
RH 1

TÉLÉCOPIE : 01 44 77 68 83

Nathalie LEURIDAN

Tél : 01-44.77.74.77

Note

à

Mesdames et Messieurs les directeurs
interrégionaux de la Protection Judiciaire de la
Jeunesse

Monsieur le directeur général de l'Ecole
Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse

Objet : Orientations nationales sur la formation 2011-2013

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 ;
Circulaire DPJJ du 23 juillet 2009 relatives aux différents acteurs de la formation.

PJ : Fiche de commande de formation

L'évolution des missions de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) renouvelle les perspectives et les anticipations en matière de ressources humaines dans les services. Dans ces conditions, une politique complète et déterminée de gestion des ressources humaines doit être développée, de façon concertée et cohérente, afin de mieux accompagner le parcours professionnel des agents.

La formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat a pour objet de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service.

Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre hommes et femmes, et à faciliter la progression des moins qualifiés.

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 en responsabilité 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.

Pour atteindre ces objectifs, la politique de formation mise en œuvre à la Protection Judiciaire de la Jeunesse s'articulera autour :

- des orientations nationales sur la formation 2011-2013, telles que prévues par la circulaire 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,
- d'un protocole d'accord relatif au développement de la formation continue à la protection judiciaire de la jeunesse.

DPJJ

13, place Vendôme
75042 Paris Cedex 01
Téléphone : 01 44 77 60 60
Télécopie : 01 44 77 70 60

Jean-Louis DAUMAS

Les orientations nationales sur la formation 2011-2013

De nombreuses évolutions sont intervenues en matière de formation ces cinq dernières années :

- Une organisation des Pôles Territoriaux de Formation (PTF) calquée sur celle des Directions Inter Régionales (DIR),
- La clarification du rôle de formateur et la revalorisation de ce métier,
- Une organisation de la formation continue revisitée,
- Une note d'orientation pluriannuelle pour la formation.
- La formation est également redevenue objet de dialogue social depuis que son bilan et ses orientations sont discutées chaque printemps en CTPC.

L'année 2010 a été la première année de fonctionnement en année pleine dans le cadre de la nouvelle organisation et des nouvelles attributions issues de la note du 23 juillet 2009 relative aux différents acteurs de la formation.

- L'Ecole Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse (ENPJJ) n'est plus le seul opérateur de la formation à la PJJ. Les DIR ont désormais la responsabilité de centraliser l'offre et de diffuser l'information.
- Les services des ressources humaines des DIR ont intégré la formation dans leurs attributions au cours de l'année 2010 et sont devenus de nouveaux interlocuteurs dans ce domaine à la fois pour les professionnels mais aussi pour l'ENPJJ, notamment par l'intermédiaire des directeurs PTF.
- L'Ecole s'est doté d'un Projet d'Etablissement au cours du deuxième trimestre et d'un nouvel organigramme qui est en place depuis le 1er janvier 2011.

Par ailleurs le bilan de la formation 2010, fait apparaître que :

- 60% des agents vont en formation et donc 40% d'entre eux n'y vont pas
- La moyenne annuel 2010 de jours de formation par agents est de 3.4 jours (cat. A : 3.30 – cat. B : 4.66 – cat. C : 1.38 – non-titulaires : 1.86)
- 2.69% de la masse salariale nationale est consacrée à la formation continue (avec de fortes inégalités par région).
- Le taux d'absentéisme en formation continue est en moyenne de 12 % :
 - o 30% non expliqué
 - o 15% lié aux nécessités de service
 - o 7% des stages programmés sont annulés. Cette situation est probablement due pour une grande partie aux absences.

Au regard du nouveau dispositif de la formation consolidé en 2010 et face au bilan 2010 de la formation, les orientations nationales sur la formation 2011-2013 devront contribuer à :

- Adapter les cursus de la formation au regard des évolutions institutionnelles et en fonction des priorités inscrites dans le Plan Stratégique National PSN (1)
- Accompagner les changements institutionnels et les évolutions métier (dont pilotage et management) (2)
- Optimiser la complémentarité entre les acteurs de la formation (3)
- Assurer la poursuite de la montée en qualité des formations de l'Ecole Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse (4)

1) **Adapter les cursus de la formation au regard des évolutions institutionnelles et en fonction des priorités inscrites dans le Projet Stratégique National.**

La formation est un outil d'accompagnement des politiques législatives et réglementaires, stratégiques et éducatives. Elle a pour but de transmettre et développer des compétences et des savoir-faire aux agents de la PJJ pour mener à bien leurs actions d'éducation et de valoriser leur parcours professionnel.

Le socle de base qui irrigue la formation est constitué par les deux triptyques des circulaires mission et organisation, ainsi que par le PSN. L'organisation territoriale, les missions politiques dévolues à notre administration en matière de politiques publiques et de coordination des acteurs, l'objectif d'adaptation de la prise en charge au cadre normatif impliquent une nécessaire adaptation de la formation tant dans les contenus que dans la méthodologie à suivre, pour que la phase de recueil des besoins et de leur analyse prenne en compte les besoins institutionnels, collectifs, et individuels.

- **Objectif 1.1 : Accompagner la mise en œuvre du PSN 3 dans le domaine du pilotage (management) de la mise en œuvre des projets territoriaux et de service soutenant l'adaptation des méthodes et la coordination de la justice des mineurs.**

Le développement de la politique de ressources humaines au service des missions et des parcours professionnels passe par le développement et la consolidation de la politique de formation et son dispositif.

- **Objectif 1.2 : Intégrer les évolutions législatives et réglementaires dans les dispositifs et contenus de formation**

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 opérateur privilégié de la formation, doit faire en sorte de garantir leur prise en compte dans les formations diligentées par elle ou les opérateurs en fonction de leur domaine de compétence propre.

2) **Accompagner les changements institutionnels et les évolutions métiers (dont pilotage et management).**

L'action d'éducation de la PJJ s'exerce dans un cadre spécifique qui situe clairement l'intervention éducative dans le champ de la protection judiciaire.

Dans ce cadre, la politique de formation de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse vise à :

- clarifier les compétences attendues des professionnels pour mener à bien leurs actions d'éducation, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service ;
- valoriser le parcours professionnel des agents et dans la gestion des ressources humaines de la direction, les capacités acquises en formation.

Pour atteindre ces objectifs, il faut intégrer la formation dans le développement professionnel et personnel des agents, l'ancrer dans une logique de compétence et de qualification, préparer les professionnels de demain à travailler ensemble, enrichir la formation par l'ouverture au sein du ministère de la justice et à l'inter ministériel.

- **Objectif 2.1 : Mettre en œuvre et suivre la réforme des formations initiales 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 à compter de la rentrée de septembre 2011, afin de

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

- **Objectif 2.2 : Mettre en place un dispositif de formation continue pour les équipes de direction des services, des territoires et des régions.**

Depuis 2007, un dispositif d'accompagnement à destination des cadres territoriaux a été mis en place à la DPJJ sous la forme, d'une part de modules de formation dispensés annuellement et d'autre part, de fiches techniques dites « mallette pédagogique ». Ce dispositif doit aujourd'hui évoluer au regard du nouveau contexte institutionnel, avec pour ambition d'apporter un soutien opérationnel aux équipes de direction des services, des territoires et des régions en leur permettant d'élaborer leur référentiel de « bonne pratique ». Le dispositif de formation doit leur permettre de se situer dans leur rôle, et sur leur territoire.

- **Objectif 2.3 : Tenir compte des évolutions des métiers et des missions pour adapter l'offre de formation continue aux évolutions attendues des métiers ;**

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.

a) Par dispositif spécifique (liste non exhaustive) :

Formation sur le handicap, conformément aux dispositions de la convention en faveur des personnels handicapés à la PJJ signée le 13 janvier 2011.

Formation GPRH : un cycle par an ouvert aux autres directions (SJ, AP, SDAC) et aux représentants nationaux des organisations syndicales.

Formation CEF à destination des professionnels 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.

Préparation aux examens et concours pour les titulaires et les non titulaires.

Formation accompagnant la mise en place de nouvelles mesures (mesure judiciaire d'activité éducative, mesure d'activité de jour, ...) à destination de l'ensemble des agents ayant à les mettre œuvre.

b) Par publics (liste non exhaustive) :

Ouverture des formations PJJ aux corps communs.

Formation des DRH / DRH adjoints.

Formation validante des RUE préalable à la nomination.

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.

- **Objectif 2.4 : Mettre en place des formations favorisant la promotion sociale pour tous les agents, titulaires ou non.**

Ces formations, en particulier celles visant à préparer les agents aux concours de la fonction publique, destinées aux titulaires et non titulaires, doivent contribuer à faciliter l'égalité d'accès

aux différents grades et emplois, en particulier entre hommes et femmes, et doivent faciliter la progression des moins qualifiés.

3) Optimiser la complémentarité entre les acteurs de la formation

La détermination de la politique de formation est de la compétence du directeur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Cette politique s'appuie sur les orientations stratégiques. Les DIR reçoivent délégation de la DPJJ pour l'élaboration des plans locaux de formation. L'ENPJJ est l'opérateur privilégié qui prépare les professionnels à exercer les actes contribuant à l'action d'éducation. La complémentarité entre ces acteurs doit être recherchée et développée.

- **Objectif 3.1 : Pour faire en sorte que plus d'agents partent en formation, construire la politique de formation conformément au processus d'élaboration défini dans les circulaires de 2006 et 2009 : recueil et analyse des besoins individuels, collectifs, enquête sur la formation continue.**

La qualité de l'offre de formation est un devoir de l'administration envers ses agents. Conscient de cette nécessité, il apparaît utile de faire procéder à une évaluation du dispositif mis en œuvre et de la qualité des prestations proposées par la PJJ à ses agents.

A cet effet, dès 2011, une analyse nationale sera initiée via un audit externe.

Les finalités de l'audit seront les suivantes :

Mesurer l'efficacité, l'efficience, l'impact et la cohérence de la formation continue pour les agents, les dispositifs de prise en charge des mineurs et pour l'institution.

Les questions évaluatives devraient porter sur les axes suivants :

- le processus d'élaboration de l'offre de formation continue,
- la mise en œuvre de la formation continue sur la base du décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat,
- L'impact de la formation continue pour les agents (carrière, promotion sociale), l'institution et la prise en charge des mineurs,
- la communication, l'information sur la formation continue.

- **Objectif 3.2 : Consolider les modalités de coopération et de pilotage entre les DIR (DRH) et l'ENPJJ (PTF) afin de recueillir et d'analyser les besoins de formation au plan interrégional.**

En 2011, un recueil exhaustif des besoins en formation collectifs et individuels des agents sera réalisé sur chaque inter-région sous la direction du DIR (DRH). Il s'appuiera notamment sur le réseau des correspondants territoriaux de formation. Ces besoins feront l'objet d'une analyse qui sera présentée en CTIR et CTN. Celle-ci contribuera à collecter les besoins nationaux de formation pour les années 2012 à 2014. Elle fera l'objet annuellement d'une actualisation.

- **Objectif 3.3 : Mettre en place des outils de suivi de la formation individuelle (fiche formation) et collective (outils statistiques partagés)**

La création d'une fiche formation qui devra être complétée lors de chaque entretien de formation recensera :

- les diplômes et titres obtenus lors du cursus de formation initiale et statutaire de l'agent,
- les expériences professionnelles acquises avec les certifications obtenues ou la VAE,
- les actions de formation suivies au titre de la formation continue,
- les actions de formation à prévoir sur l'année N+1,
- Et toutes autres informations utiles.

Cette fiche formation permettra de faciliter la préparation par l'agent de l'entretien professionnel, une mobilité, un concours ou une VAE. Elle représentera pour l'administration un outil de gestion de la formation des personnels pour connaître leurs besoins en formation. Elle sera une des sources du plan de formation national annuel.

Un ou des outils statistiques seront à mettre en place entre les différents acteurs de la formation.

4) Assurer la poursuite de la montée en qualité des formations 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. Après un premier projet élaboré en 2009, le projet 2011 contient nombre de propositions devant déboucher sur la définition d'axes de progrès, d'objectifs généraux et opérationnels.

- **Objectif 4.1 : Définir les axes de progrès, d'objectifs généraux et opérationnels du projet d'établissement**

Le projet d'établissement devra être exploité afin d'être référencé au PSN 3 et aux circulaires mission et organisation pluriannuelles.

Le projet d'établissement devra en outre définir :

- les objectifs généraux devant être réalisés, en nombre limité, et dont la réalisation pourra donner lieu à évaluation pertinente, tels que le projet pédagogique, la politique de recherche, la politique sociale ou le système d'information...
- les moyens humains et financiers nécessaires à la réalisation de ces objectifs devront être clairement définis.
- un dispositif opérationnel et précis de suivi et d'évaluation devra être proposé.

C'est ainsi qu'il conviendrait de développer d'avantage le fonctionnement de l'école ; de préciser les méthodes d'élaboration des programmes de formation et celles utilisées pour dispenser les enseignements (les supports pédagogiques et leur éventuelle validation ne sont pas non plus évoqués).

- **Objectif 4.2 : Développer les partenariats institutionnels et conforter l'action de l'ENPJJ au sein du RESP**

L'ENPJJ est une des quatre écoles du ministère de la justice et à ce titre doit poursuivre la co organisation de sessions de formation avec l'ENM et l'ENAP tant dans le cadre de la formation continue que lors des formations initiales. Elle participe entre autre au réseau des Ecoles de Services Public. Le développement du partenariat répond à la nécessité de développer les formations communes, les échanges de pratiques et les outils, les positionnements des uns et des autres dans leurs champs de compétences respectifs. Les formations communes permettent à des agents de culture et de formations différentes, de connaître l'environnement professionnel de leurs partenaires.

Le suivi des orientations nationales

Une note annuelle soumise au CTP central viendra compléter et préciser les orientations nationales triennales.

Les orientations annuelles qui alimenteront les plans de formations, seront actualisées annuellement à partir de l'analyse des avancées produites dans chacun des quatre axes. L'actualisation des orientations annuelles fera apparaître de façon systématique les items suivants :

- La formation des professionnels de la PJJ,
- La formation des corps communs (attachés - adjoints administratifs - SA),
- La formation des publics hors PJJ (administrateurs ad hoc, ERS, magistrats, avocats ...),
- Et les dispositifs de formation thématiques (handicap, GPRH, EPM, Appels à projets, violence, MJIE ...)