

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION**  
**PROFESSIONNELLE CONTINUE**  
**A LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE**

**Direction de la protection judiciaire de la jeunesse**

**Sous-direction des ressources humaines et des relations sociales**

# **PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE A LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE**

Entre d'une part

**La protection judiciaire de la jeunesse du ministère de la justice**, ci-après désignée par « la PJJ », représentée par sa directrice, Madame Catherine SULTAN

Et d'autre part

**Les organisations syndicales ci-après désignées,**

Le syndicat CFDT-INTERCO-JUSTICE, représenté par son secrétaire fédéral, Monsieur Patrice CHOLLIER ;

Le syndicat CGT-PJJ, représenté par son secrétaire général, Monsieur Alain DRU ;

Le syndicat C.JUSTICE syndicat national des personnels administratifs et techniques du ministère de la Justice et autres, représenté par sa secrétaire générale, Madame Lydie QUIRIÉ ;

Le syndicat SN-FO-PJJ, représenté par son secrétaire général, Monsieur Jacques CHENEL ;

Le syndicat SNPES-PJJ/FSU, représenté par sa co-secrétaire nationale, Madame Maria INES ;

Le syndicat SNP représenté par la responsable de la commission justice, Madame Martine Ravineau.

Le syndicat UNSA -SPJJ, représenté par ses secrétaires généraux, Madame Catherine BERTHÉ et Monsieur Laurent HERVE ;

## **PREAMBULE :**

L'offre de formation continue de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse s'inscrit dans le cadre de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique<sup>1</sup> ; à ce titre, elle doit correspondre aux besoins et aux enjeux de l'institution afin de parvenir à son ambition d'éducation et remplir ses missions.

L'accord cadre sur la formation continue (ACFC) signé le 13 juillet 2011 s'inscrivait dans une volonté de promouvoir et développer activement la formation professionnelle tout au long de la vie, au bénéfice de l'ensemble des agents de la PJJ, toutes catégories confondues, agents titulaires et non titulaires. A cet égard, un grand nombre d'objectifs énoncés dans l'accord de 2011 ont été atteints et notamment le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation fixé à 3,2 %, qui s'élève aujourd'hui à 3,38 % au lieu de 2,69 % en 2010.

Le nouvel ACFC entend réaffirmer ces objectifs de manière plus ambitieuse :

- L'aspect quantitatif des objectifs doit désormais se doubler d'un volet qualitatif permettant une analyse complète des besoins en formation des agents ;
- L'ensemble de la chaîne hiérarchique doit investir davantage les questions relatives à la formation continue afin de parvenir à la mobilisation de tous les acteurs de la formation et des agents, en luttant notamment contre l'absentéisme.

La formation continue ne doit pas être perçue uniquement comme un domaine technique ni considérée par les différentes instances de gouvernance comme une obligation institutionnelle à intégrer ponctuellement dans l'organisation du service. Ainsi, le temps passé en formation doit être compris comme un investissement visant à améliorer les compétences individuelles des agents, mais aussi du fonctionnement et de l'organisation collective des services.

La formation continue doit concourir non seulement à l'épanouissement des agents dans l'exercice de leurs métiers mais aussi soutenir les personnels, en tant qu'acteurs de leurs parcours professionnels, dans la mise en œuvre de leurs projets

Le présent accord cadre vise en outre à renforcer l'ENPJJ comme principal opérateur de la formation continue à la PJJ, dans son rôle de professionnalisation de l'ensemble du réseau de formation continue.

Le présent accord déclinera les objectifs suivants :

- I. Prendre en compte les besoins prioritaires pour l'institution et ceux des publics spécifiques de formation.**
- II. Poursuivre la clarification de la procédure de recueil et d'analyse des besoins en formation.**
- III. Développer les moyens permettant aux agents de bénéficier effectivement de la formation continue.**
- IV. Elaborer une offre de formation cohérente plus qualifiante.**

## **I. Prendre en compte les besoins prioritaires pour l'institution et ceux des publics spécifiques de formation :**

Les besoins prioritaires pour l'institution seront déclinés au sein du volet formation de la note d'orientation de la DPJJ à paraître en septembre 2014. Compte tenu de ce calendrier, les orientations triennales sur la formation seront définies en fin d'année 2014 afin de répondre aux orientations définies par la DPJJ. Les formations s'adresseront aux agents exerçant des fonctions éducatives et sociales (ASS, psychologues, infirmiers... ) mais aussi à ceux exerçant des fonctions soutien.

D'ores et déjà, les grands axes de formation sont les suivants :

### **1) Consolider et valoriser l'action éducative**

La formation doit privilégier les modalités de prise en charge des jeunes. Elle doit contribuer à améliorer et favoriser le renouvellement des pratiques professionnelles. En matière de formation, l'ambition d'éducation passe notamment par une **meilleure préparation** pour aborder les conflits violents. et la manière, dans le cadre de l'action éducative, de les appréhender, les situer dans un contexte et prévenir la violence inhérente au travail avec des jeunes prompts au passage à l'acte.

**La PJJ promotrice de santé** : il s'agit d'une priorité nationale 2013-2016.

Cette thématique devra apparaître dans l'ensemble du programme de formation des professionnels intervenant dans l'institution, notamment des cadres et des éducateurs.

### **2) Améliorer la qualité des prises en charge éducative**

**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 ;
- formations multi-publics au sein d'une région

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 au sein des services de la PJJ

### **3) Poursuivre la professionnalisation des acteurs de la fonction pilotage et du management.**

L'adaptation aux évolutions de toutes natures, la capacité d'innovation, d'anticipation et de gestion sont soutenues par ces deux fonctions essentielles.

Les formations en matière de management et de pilotage doivent permettre de développer la dimension du pilotage territorial dans la formation des cadres territoriaux mais aussi des RUE et des directeurs des services.

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

La mise en œuvre de la note d'orientation triennale passe par le développement d'une politique de ressources humaines et d'une politique de formation adaptées aux besoins tant de l'institution que des individus qui la font vivre, en lien direct avec les emplois occupés.

- Pour l'ensemble des agents de la PJJ, mise en place systématique d'actions de formation d'adaptation à la prise de poste :

- o lors d'une mobilité géographique où fonctionnelle (sur site central ou en PTF en fonction du nombre d'agents concernés) ;
- o lors de la prise de fonction d'un poste à la PJJ, lorsqu'aucune formation statutaire n'est prévue.

- Mettre en œuvre des actions de formation à destination des agents non titulaires ayant pour objectif la pérennisation de leur engagement au sein de l'institution, notamment dans le cadre du plan de titularisation issu de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 et du plan d'action sur le recrutement visant à assurer aux agents non titulaires la possibilité de bénéficier des conditions nouvelles du concours interne<sup>2</sup> à échéance des deux ans de contrat..

## **II. Poursuivre la clarification de la procédure de recueil et d'analyse des besoins en formation.**

**1) La note du 18 novembre 2013** modifiant la note du 23 juillet 2009 relative aux plans interrégionaux de formation continue et fonctions de formateur a clarifié la procédure d'analyse des besoins (ADB).

Le recueil et l'analyse des besoins en formation (ADB) sont déterminants pour augmenter le nombre d'agents bénéficiant de la formation continue et améliorer la qualité des formations, l'objectif consistant à croiser le recueil des besoins collectifs avec les besoins individuels formulés lors des entretiens professionnels.

La dynamique entre le DRHa et tous les acteurs locaux de la formation doit être renforcée afin d'améliorer le recueil et l'analyse des besoins.

Pour y parvenir, l'ADB doit être fondée sur un projet global impliquant tous les niveaux de la formation. L'enjeu réside dans une approche plus collective, faisant de l'analyse des besoins en formation une préoccupation permanente et partagée des équipes et de leur encadrement, en phase avec les orientations stratégiques fixées par l'institution dans ses orientations triennales sur la formation actualisées annuellement.

---

<sup>2</sup> Projet de modification du décret n°92-344 du 27 mars 1992 relatif au statut particulier des éducateurs de la PJJ en cours

Le correspondant territorial de formation (CTF), dont les missions ont été précisées dans l'annexe 1 de la note du 18 novembre 2013, est désormais identifié comme un acteur essentiel du recueil des besoins en formation au sein des services.

Acteur clé du processus de recueil et d'ADB, il permet de lier l'expression des besoins individuels, formulés notamment dans les comptes rendu d'entretien professionnels (CREP) et la mise en place du plan interrégional de formation continue ; son rôle doit encore être conforté en lui assurant une décharge effective de 0,2 ETP pour assurer ses missions.

## **2) L'entretien professionnel**

Le CREP (compte-rendu d'entretien professionnel) qui intègre les actions de formations envisagées par l'agent ou son N+1, permet de lier l'expression individuelle d'un besoin en formation à l'ensemble du parcours professionnel d'un agent et de mettre en adéquation les besoins que le N+1 estime utile de développer dans le cadre de la réalisation du projet de service.

L'accomplissement des missions du service doit s'articuler avec le développement professionnel et la réalisation des aspirations personnelles. Le maintien par l'agent de son propre potentiel face au travail doit être entretenu entre autre par l'estime de soi (sentiment de compétence, d'appartenance, de confiance et de connaissance de soi)

Le présent texte ambitionne de développer la professionnalisation des équipes en charge de la réalisation des CREP grâce à des formations à l'entretien professionnel inscrites dans les orientations annuelles sur la formation, via des formateurs relais ou la mise en place de formations d'adaptation à l'emploi.

## **III) Développer les moyens permettant aux agents d'accéder à la formation continue**

1) Le **logiciel H@rmonie**, grâce à son volet formation, constituera dès 2015 un moyen innovant de rationaliser l'offre de formation continue et d'améliorer le suivi des stagiaires.

L'intégration dans H@rmonie d'une fiche formation permettra de recenser les besoins de formation des agents identifiés lors du CREP et devrait faciliter l'élaboration des plans locaux de formation continue.

Cette application, par la simplification de la procédure d'inscription (inscription en ligne), constituera un outil précieux dans le suivi des actions de formation prioritaires au sein des DIR.

La mise en service du site internet de l'école en septembre 2014 contribuera également à améliorer la diffusion et l'accessibilité à l'offre de formation.

## **2) La lutte contre l'absentéisme**

Les causes de l'absentéisme sont désormais identifiées (éloignement géographique des lieux de formation, montant des frais à avancer pour les agents, manque d'information sur les formations, décalage dans le temps entre l'inscription et la réalisation du stage, convocations trop tardives, démotivation des agents).

La lutte contre l'absentéisme constitue une priorité pour l'institution à tous les niveaux de l'appareil de formation, notamment en raison du coût engendré par les absences.

Il convient d'agir sur l'absentéisme en actionnant les leviers suivants :

### 2.1- Les modalités de suivi et d'envoi des convocations

Le rôle des DRHa doit être prépondérant dans le suivi des convocations et l'analyse des motifs d'absence évoqués par les agents.

L'accord cadre pose ainsi le principe suivant lequel l'envoi des convocations aux formations devra être effectif un mois avant la date de la formation. L'opérateur de formation procédera à l'envoi des convocations en mettant les DRHa en copie afin que ces derniers en assurent le suivi.

En outre, le départ des agents inscrits en formation ne doit plus être remis en cause par les N+1, sauf cas de force majeure à justifier auprès du DRHa.

Un indicateur relatif au taux d'absentéisme, calculé sur le nombre d'absents par rapport au nombre d'inscrits sera établi par les DT, avec copie au DRHa, puis remonté au moins tous les semestres à l'administration centrale.

Un bilan sera dressé par la SDRHRS à l'issue afin d'identifier les territoires et/ou les types de formation les plus impactées par l'absentéisme.

### 2.2- La généralisation des conventions entre DIR/DT et l'ENPJJ

Les conventions entre l'ENPJJ et les DIR ou DT permettant d'éviter l'avance des frais de restauration et d'hébergement pour les agents seront généralisées et formalisées par écrit afin d'assurer l'égalité de traitement des agents sur tout le territoire, conformément au modèle joint en annexe.

Par ailleurs, les agents doivent être informés de la possibilité de bénéficier du dispositif prévu par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ; l'article 3 prévoit en effet une possibilité d'avance des frais de transport, de restauration et d'hébergement. Cette modalité devra être encouragée et rappelée aux services de la régie chargés de procéder à l'avance des frais.

### 2.3 - L'inscription en ligne

La diffusion en ligne de l'offre de formation continue permet plus de souplesse dans la gestion des inscriptions et contribue à donner plus de visibilité aux agents au moment du départ en formation. Ce système d'inscription en flux continu peut contribuer à réduire le taux d'absentéisme.

### 2.4- Le développement des formations dites « sur site »

Les formations à proximité des sites seront développées, plus particulièrement à destination des catégories C mais ne se dérouleront pas nécessairement sur le lieu de travail des agents.

## 2.5- Le cas particulier des agents résidant en outre mer

Chaque année une note de l'ENPJJ précisera le nombre de places réservées pour les agents des territoires d'Outre-mer au sein de l'offre nationale de formation selon les règles suivantes :

- un calcul de ratio en fonction du nombre total d'agents IDF OM autorisés à venir en formation sur le territoire hexagonal ;
- une durée de formation au minimum de 3 jours sans sessions multiples.

Ainsi, sur 21 agents en Outre mer, la répartition serait la suivante : 3 places pour la Guyane, 2 places pour Mayotte, 4 places pour la Martinique, 6 places pour la Réunion, 1 place pour la Polynésie, 5 places pour la Guadeloupe.

Le nombre de places prévues par catégorie d'agents devra être précisé.

## 2.6- Le campus numérique, l'e-formation et la valorisation du fonds documentaire

Au même titre que les autres écoles du ministère de la justice, l'ENPJJ dispose depuis septembre 2014 d'un site internet qui répond à un triple objectif : communiquer avec les stagiaires sur le mode « campus virtuel » et développer des outils d'e-learning, valoriser le fonds documentaire de l'école mis à disposition des chercheurs et faire connaître la PJJ et ses métiers à de potentiels futurs candidats.

### **3) La mise en place d'objectifs quantifiés par catégorie d'agents et par type de formation**

L'accord cadre entend aller au-delà des indicateurs précédents en intégrant de nouveaux indicateurs plus précis **par catégories d'agent et par type de formation.**

**La possibilité de bénéficier de 10 jours de formation annuelle, conformément aux termes de la note d'orientations pour la formation continue des personnels de la protection judiciaire de la jeunesse en date du 18 novembre 1993 est maintenue. Toutefois, le taux actuel de départ en formation des agents exige de définir des objectifs intermédiaires réalistes et équitables.**

**De ce fait, le nombre de jours moyens de formation réalisés par agents annuellement reste fixé à 5 jours ;**

- Le nombre d'agents partant en formation reste fixé à **75 %** cet objectif sera affiné par le % d'agent concerné par catégorie (A/B/C) ;
- Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est fixé à 3,3%.

Par ailleurs, compte tenu du retour d'expérience du précédent ACFC, il conviendra de porter une attention particulière aux agents de catégorie C pour lesquels les résultats indiquent que l'objectif de 5 jours n'est pas atteint (3 jours en moyenne).. Un bilan de la réalisation de cet objectif sera dressé à mi parcours à compter de la date de signature du présent ACFC.



#### **IV. Elaborer une offre de formation cohérente et plus qualifiante**

1) La création d'une commission de pilotage de l'offre nationale de FC, au sein de l'ENPJJ vise à déterminer les formations relevant spécifiquement des PTF et celles relevant du site central.

L'accord cadre réaffirme la volonté d'améliorer le processus et la qualité de l'offre nationale de formation continue et soutient les actions menées par l'ENPJJ dans la mise en place de méthodes et d'outils de travail visant à améliorer les contenus de l'offre de formation.

Les contenus, les domaines et les thématiques de formation seront identifiés comme prioritaires en lien avec la SDRHRS et feront l'objet d'une clé de répartition entre les pôles du site central et PTF, sur la base des orientations nationales définies par la DPJJ.

2) Des temps d'échange institutionnalisés entre l'administration centrale, l'ENPJJ et les DRHa dédiés à l'offre de formation continue :

Trois fois par an, sous le pilotage conjoint de la SDRHRS et de l'ENPJJ, les directions des pôles ENPJJ et les DRHa se réuniront soit à Roubaix, soit à l'administration centrale en vue d'améliorer la coordination de l'offre nationale de formation continue.

Ces temps d'échange auront notamment pour objectifs de :

- réfléchir à la mise en commun d'outils (exemple : mise en place d'une matrice permettant l'élaboration d'un plan de formation national) ;
- communiquer autour du plan de formation continue ;
- travailler le calendrier des commissions d'attribution des stages ;
- d'échanger sur l'identification des opérateurs (PTF ou opérateurs externes type plates formes interministérielles ou plates formes du MJ) en fonction de la nature des actions de formation prévues afin de renforcer la cohérence de l'offre de formation avant l'examen des priorités inter régionales en CTIR.

3) La professionnalisation de la filière formation :

La note du 23 juillet 2009 relative aux plans interrégionaux de formation continue et fonctions de formateurs, précisait dans son annexe 2, les conditions d'exercice du métier de formateur à l'ENPJJ dont la durée d'exercice a été fixée à 7 années.

Un bilan d'étape sera réalisé tous les 4 ans, auprès de chaque formateur en vue de préparer leur retour sur le terrain. Sera ainsi conforté l'accompagnement des formateurs en vue de soutenir la définition d'un projet de mobilité professionnelle dès la 4<sup>e</sup> année d'exercice de leurs fonctions à l'ENPJJ.

4) L'évaluation des formations :

Le dispositif d'évaluation immédiate mené par l'ENPJJ doit être approfondi au moyen du logiciel SPHYNX, en intégrant davantage les observations portant sur le contenu des formations et la qualité des intervenants.

Les PTF devront transmettre systématiquement à la DIR, dans le mois suivant la formation, le bilan de la session, selon des modalités qui devront être définies par l'ENPJJ avant la fin de la 1<sup>ere</sup> année de mise en œuvre de l'ACFC.

Par ailleurs, les évaluations à posteriori devront être expérimentées au sein des services pour les agents et leur N+1, six mois après la fin d'une formation, en lien avec l'ENPJJ. Il est proposé, dans un premier temps, que cette évaluation à froid prenne la forme d'un échange téléphonique auprès d'un échantillon d'agents (une dizaine maximum) ayant suivi des formations nouvelles ou identifiées comme particulièrement prioritaires pour l'institution dans le cadre des orientations nationales sur la formation.

Ce type d'évaluation permettra à chaque agent d'analyser le bénéfice issu de la formation dans l'exercice de ses fonctions, et permettra à l'ENPJJ de repérer les formations les plus adaptées aux besoins des agents et des services.

**5) La mise en place de l'accompagnement à la VAE pour le CAFDES, le CAFERUIS, et le DEES par l'ENPJJ :**

Un dispositif d'accompagnement renforcé et individualisé aux candidats à la VAE pour le DEES, le CAFDES et le CAFERUIS, sera mis en place.

Le cadre de la démarche « VAE » conduit à organiser le dispositif de formation au travers de trois phases distinctes et sera déployé sur une période globale de 12 jours d'accompagnement collectif et individuel, soit environ 72 heures.

Le processus pédagogique qui sera proposé vise à aider les candidats stagiaires à s'approprier une méthode dont l'objectif de leur permettre d'être en capacité de renseigner un dossier présentant leurs expériences et compétences en vue de l'obtention du diplôme ciblé.

**1. Phase A : Information générale sur la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) puis information centrée sur la VAE**

Un stage de quatre jours maximum doit être mis en œuvre par les pôles territoriaux de formation (PTF) afin d'être en proximité des attentes et des besoins des stagiaires. Afin d'alléger la phase B (Phase d'accompagnement à la réalisation du livret 1 et du livret 2), il est possible de prévoir dans le cadre du stage d'information sur la VAE, un accompagnement à la réalisation du livret 1.

**2. Phase B : Phase d'accompagnement à la réalisation du livret 1 puis et du livret 2**

Pour cette phase, l'accompagnement pour les candidats au DEES se déroule sur les PTF, quant au CAFERUIS et CAFDES, il se déroule sur le site central, au niveau du pôle de la formation continue et de l'accompagnement des parcours professionnels (PFCAPP). Le renseignement du livret 1 implique que le stagiaire soit en capacité de concevoir son projet professionnel répondant aux critères de recevabilité. Une fois la recevabilité obtenue, il est procédé à la constitution du livret 2. Par sa formalisation, la constitution du livret 1 acte la recevabilité et le début de l'implication du stagiaire dans la démarche VAE. Il sera proposé aux stagiaires un accompagnement aux modalités complémentaires : collectives et individualisées évaluées à une durée de 8 jours environ.

En perspective du dépôt du livret 2 et de l'oral devant le jury, l'action de formation à ce stade a un double objectif :

- soutien à l'écriture en vue de la constitution du livret 2
- soutien à la prestation orale pour la présentation devant le jury

### **3. Phase C : Phase d'accompagnement du parcours professionnel**

Le dispositif d'accompagnement à la démarche VAE se prolonge si la décision du jury décidant de l'obtention du diplôme ou du certificat n'est que partielle ou nulle.

Dans le cadre contraint d'une durée maximale de cinq années<sup>3</sup>, il conviendra éventuellement de redéfinir avec les différents acteurs<sup>4</sup> le plan du parcours de formation individuel au regard de l'objectif initial.

Pour une validation totale à la première présentation le dispositif d'accompagnement est de 12 jours environ.

Si la validation est nulle ou partielle, le dispositif est individualisé au regard du projet de l'agent candidat.

Grâce au présent accord cadre, l'administration entend également faciliter et valoriser les démarches des agents qui le souhaitent, dans le cadre de la VAE, pour s'inscrire à l'Université en vue de l'obtention des diplômes universitaires.

#### **V. Suivi de l'accord :**

Un Comité de suivi composé des membres signataires de l'Accord se réunira 2 fois par an.

Fait à Paris, le 2 octobre 2014

**La Directrice de la Protection Judiciaire de la Jeunesse**

Madame Catherine SULTAN



La Directrice de la Protection  
Judiciaire de la Jeunesse

**Catherine SULTAN**

3 Échéance légale pour finaliser la validation dans sa totalité

4 L'administration financeur, l'agent lui-même, l'organisme certificateur et les accompagnants de la PJJ

**Le Secrétaire fédéral du syndicat CFDT-INTERCO-JUSTICE**

Monsieur Patrice CHOLLIER

**Le Secrétaire général du syndicat CGT-PJJ**

Monsieur Alain DRU

**La Secrétaire générale du syndicat C.JUSTICE syndicat national des personnels administratifs et techniques du ministère de la justice et autres**

Madame Lydie QUIRIÉ

**Le Secrétaire général du syndicat SN-FO-PJJ**

Monsieur Jacques CHENEL

**La Co- Secrétaire nationale du syndicat SNPES-PJJ/FSU**

Madame Maria INES

P/

**La responsable de la commission justice du syndicat SNP**

Geneviève LUTZ

Madame Martine RAVINEAU

**Les Secrétares généraux du syndicat UNSA-SPJJ**

Mme Catherine BERTHÉ, Monsieur Laurent HERVÉ