



**MISSION DES RÉFÉRENT.E.S EMPLOI, FORMATION
BILAN ANNUEL 2022**

NOM DE LA STRUCTURE PARTENAIRE	Fédération Ardennaise des Centres Sociaux
NOM/PRÉNOM DU PRÉSIDENT	MARC ATTAFI
NOM/PRÉNOM DU RÉFÉRENT.E EN REGION	Franck MOHIMONT
RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)	Champagne-Ardenne (08-51-10-52)

AXE 1 : INITIER UNE DÉMARCHE D'OBSERVATION EMPLOI-FORMATION AFIN D'ALIMENTER LA CPNEF SUR LES ÉVOLUTIONS DES ACTIVITÉS, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES STRUCTURES DE LA BRANCHE DANS SON TERRITOIRE

RÉALISATIONS DU RR

(actions initiées et mises en œuvre, date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ?
bénéficiaires visés,
éventuels partenaires techniques et financiers...)

A- Mise en place de temps d'information sur les dispositifs Emploi et Formation de la branche professionnelle avec les Référents Régionaux de l'OPCO avec Nathalie LEPINE pour les Ardennes et Grégoire LEFEVRE pour les départements de la Marne – Haute-Marne et de l'Aube.

Pour la Marne en 22 : 03/02/22 et 22/03/22

Pour les Ardennes en 22 : 17/03/22

Ces actions visent en priorité les employeurs de la branche pour les informer d'une part sur les actualités en matière d'emploi et de formation de la branche pour leurs salariés et d'autre part visent à identifier des synergies à articuler pour mettre en place des actions en proximité de type ACT, identifier et anticiper sur les besoins à venir.

B- Rencontres et organisation de temps d'information avec la Fédération de la Marne des Centres Sociaux sur les questions d'emploi et de formation. (26 structures adhérentes)

Dates : 03/02/22 - 12/04/22 – 12/05/22 – 07/09/22

Un travail de repérage sur les actions de formation à mutualiser,
Un travail de repérage sur les mobilités professionnelles à imaginer

C- Rencontres et échanges avec l'Association des Maisons de Quartier de Reims. (Gestion de 15 établissements – 400 salariés)

Date : 19/01/22 – 20/09/22

D- Relance et information sur la démarche de l'observatoire de la CPNEF

Dates : 25/02/22 – 13/04/22 – 26/04/22 – 25/05/22

Ce qui évolue en 2022 :

Les réunions d'informations co-animer avec les référents régionaux de l'opco se sont déroulées en présentiel sur les villes de REIMS et SEDAN.

Ces temps réclament de la préparation en amont entre le RR et le Référent UNIFORMATION.

Sur la réunion qui s'est déroulée sur REIMS, on a pu observer une faible participation (Deux représentants de l'AMQR – Un représentant d'un CS et la Déléguée Fédérale) pas de représentation des ADSL. Nous éprouvons des difficultés à les joindre (téléphone et E-mail).

Pour autant les structures de la Petite Enfance (une forte représentation dans la Marne) savent recourir aux dispositifs existants et n'hésitent pas à se manifester auprès de l'OPCO et/ou du RR.

Sur la réunion qui s'est tenue à SEDAN on a pu observer une bonne participation des Centres Sociaux (9/15) et deux structures ADSL (un Espace de Vie Sociale et le CIDFF08) seules les structures de la Petite Enfance ne répondent pas.

Ces temps nous ont permis d'identifier les « possibles » en matière de formation à déployer sur les territoires de type ACT notamment.

La question de l'attractivité des métiers de la branche est souvent posée notamment sur les postes clé (Direction – Responsables de Secteurs – Comptables) – animateur ACM sur la période estivale.

L'Association de Gestion des Maisons de Quartier de Reims était sans Cadres (Direction Générale et Adjoint de Direction) a pu procéder à des recrutements en fin d'année 22. L'association observe depuis la fin de la période COVID-19 des difficultés de recrutement et a du faire face à des demandes de ruptures conventionnelles et/ou des démissions sur des postes clé (Direction d'équipement et d'Animation) cela a pu représenter jusqu'à 10 % des salariés.

L'association gère également des multi-accueils (3 mois/6 ans) sur la ville de Reims. Ces structures à ce jour ne posent pas de problème en matière RH alors que la ville de Reims éprouve des difficultés de recrutement pour ses structures (à suivre).

La Fédération de la Marne a pu recruter sur son poste de Délégué Fédéral.

Plusieurs temps d'échanges avec Emilie TETU la Déléguée de la Marne sur les questions d'emploi et de formation dans la Branche – Réflexion sur les modèles et les co-construction possibles sur les questions

d'emploi et de formation sur notre bassin de vie. (Les mobilités professionnelles, l'accompagnement...)

La Déléguée m'a invité en qualité de RR sur une journée lors d'un séminaire qui regroupait les structures adhérentes de la FD51 les 12 et 13 mai 22 à Liart dans les Ardennes.

Je m'y suis rendu le 12 mai 22 pour d'une part présenter les dispositifs de la branche, mais surtout pour écouter les attentes et besoins des salariés.

Les besoins exprimés :

- Formation Direction (adaptation renforcée à la fonction type AFNR),
- L'analyse de pratique professionnelle,
- Formation Logiciel Chloé compta (Aïga)
- Formation méthodologie du Projet (lien avec la démarche de renouvellement des projets sociaux)

Observations :

- Des difficultés dans le recrutement des directions (Ardennes et Marne) – Il peut se passer 8 à 9 mois de vacance sur un poste de direction.
- Un épuisement/lassitude des directions devant la multiplicité des dossiers et des plateformes à renseigner (la question du sens)
- Les petites structures ADSL ne peuvent pas suivre le flot d'informations de tout ordre et se mettent en danger quant au respect des règles. (Notamment RH)
- Dans les Ardennes, 3 structures sur 15 sont défaillantes sur la mise en œuvre d'un CSE
- L'année 2022 est marquée par des difficultés de recrutement des animateurs BAFA durant les vacances estivales – beaucoup de structures ont bénéficié de dérogation pour pouvoir maintenir l'activité (effet COVID 19 suite à l'annulation de formations en 2020 ?)
- L'AMQR poursuit sa réflexion sur la formation des animateurs de la Jeunesse. Les animateurs en présence sont issus des anciennes politiques publiques de l'emploi et peuvent éprouver des difficultés face à l'évolution de notre société et aux adaptations que requiert le métier d'animateur.

AXE 2 : FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION EN RÉFÉRENCE AUX OBJECTIFS DÉFINIS DANS L'ACCORD FORMATION

RÉALISATIONS DU RR

(actions initiées et mises en œuvre, date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ? bénéficiaires visés, éventuels partenaires techniques et financiers...)

A – Mise en place de plusieurs Actions Collectives Territoriales dans la Marne et dans les Ardennes

B – Démarche de rapprochement avec l'Université de Reims Champagne-Ardenne pour une meilleure connaissance de nos structures et métiers

C- Poursuite du travail sur l'Adaptation à la fonction des Responsables de secteurs et Directions en lien avec ma collègue de Bourgogne, La Fédération de Moselle (OF) et la FCSF et ACCOLADES.

D - Participation COPIL (BPJEPS ALMEA-Formation) – articulation entre les apports théoriques et les attentes des employeurs. On peut observer depuis plusieurs années une entrée en BPJEPS LTP des salariés des EPADH

BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES

Les ACT mises en place en 2022 :

En Champagne Ardenne, c'est le RR qui monte les ACT en lien avec les employeurs, les organisme de formation et l'OPCO.

Thématique : Harcèlement scolaire (08)

Organisme : ARETAF

Durée : 3 jours

Participants : 8

Thématique : Formation Référent Familles – BLOC 1(08)

Organisme : ACCOLADES

Durée : 6 jours
Participants : 12

Thématique : Formation Référent Familles – BLOC 2 (08)
Organisme : ACCOLADES
Durée : 5 jours
Participants : 12

Thématique : Cohabitation du livre, du jeu et du numérique (08)
Organisme : FM2J
Durée : 2 jours
Participants : 9

Thématique : Santé Mentale (08)
Organisme : NL Formation
Durée : 2 jours
Participants : 12

Thématique : Méthodologie du Projet (51)
Organisme : ACCOLADES
Durée : 2 jours
Participants : 12

Thématique : La Fonction Accueil dans un Centre Social (51)
Organisme : ACCOLADES
Durée : 2 jours
Participants : 9

En ce qui concerne les échanges avec l'Université de Champagne-Ardenne :

Organisation d'une visio conférence le 26 /04/2022 avec les responsables pédagogiques des différents diplômes relevant du domaine social, avec présentation des différents métiers visés.

L'objectif étant de faire connaître notre champ professionnel aux étudiants et de favoriser l'accueil des étudiants soit par le biais du stage ou de l'alternance.

De participer à une présentation de la branche professionnelle auprès des étudiants en licence et en Master.

Document de présentation reçu le 02/05/22 après notre échange en visio. **Document annexe Numéro 1**

Poursuite de la réflexion en inter région sur les questions de mobilités et de montée en compétences de Référents de Secteurs et des directions (AFNR) pour tenter de répondre aux difficultés de recrutement – les questions de l'attractivité dans nos métiers

Objectif : Reprendre la formation dispensée par ACCOLADES depuis plusieurs années au sein du réseau et la faire évoluer en y ajoutant des éléments contextuels en lien avec les préoccupations des territoires en matière de mobilité notamment.

Dates : 11/02/22 – 15/03/22 en visio
Une réunion à Paris le 02/05/22

Réunions avec les organismes de Formation CFA GRETA 08 et ALMEA Formation

Poursuite des relations de travail avec ALMEA Formation dans le cadre du déploiement de leurs deux formations BPJEPS LTP et BPJEPS AS. Aide au montage des dossiers pour les stagiaires en alternance auprès des employeurs de la Branche (essentiellement des Centres Sociaux ou des EVS)

Observations :

Deux types de publics s'inscrivent et/ou sont orientés vers ces formations, d'une part les « jeunes » 19/25 ans sans expérience dans l'animation et souvent en réorientation professionnelle et un public plus âgé déjà en poste notamment au sein des EHPAD en validation d'une expérience professionnelle.

Les structures de la Branche jouent la carte de la formation en alternance via l'apprentissage et se heurtent souvent aux difficultés de l'accompagnement / le tutorat qu'il faut souvent renforcer auprès des apprentis au-delà des aspects liés à la formation. Peu d'apprentis restent au sein des structures après acquisition de leur formation.

En ce qui concerne le déploiement de la formation CPJEPS proposée par le CFA GRETA des Ardennes. La formation s'adresse à des bas niveaux de qualification et à des publics en voie d'insertion.

Même si le GRETA a mis en place une formation en amont pour repérer les futurs candidats CPJEPS, le décalage est trop important entre la motivation des stagiaires et les réalités du métier d'animateur d'activité auprès d'un public.

Observations :

Nous constatons l'effondrement du niveau dans les formations d'animateur, dans la compréhension des enjeux du métier et des postures professionnelles à adopter.

On peut regretter l'absence cruelle d'opérateurs historiques comme les CEMEA, l'UFCV ou les Francas sur ces thématiques.

AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

RÉALISATIONS DU RR

(actions initiées et mises en œuvre, date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ? bénéficiaires visés, éventuels partenaires techniques et financiers...)

A - Démarche auprès de l'Union Régionale Grand Est des Missions Locales

Avec pour objectif principal : Le repérage des 16/25 ans motivés par les métiers de la branche professionnelle et la promotion des formations/emplois dans la branche.

Les dates : 25/05/2022 – 12/07/22 – 21/07/22 – 29/07/22

B- Participation au comité local du travail social et du développement social

Les objectifs :

- Un espace de réflexions partagées, d'anticipation des phénomènes émergents (ça fait sens avec l'observatoire CPNEF)
- Un espace permettant de diffuser les travaux et de nourrir les réflexions du HCTS en prenant en compte les problématiques des territoires
- Un pôle ressource et de valorisation, en lien avec la recherche en travail social et la formation tout au long de la vie

Les dates : 18/03/22 – 07/10/22

Document annexe numéro 2

BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES

A - Démarche auprès de l'Union Régionale Grand Est des Missions Locales :

Mme Aurélie SISSLER chargée de la communication auprès de l'Union Régionale des Missions locales a été mon interlocutrice. Après plusieurs échanges basés sur des présentations réciproques de nos missions, j'ai pu organiser une visio en associant mes collègues RR du Grand Est. Ensemble RR et UR Mission locale, nous avons convenu d'une visio à l'échelle du Grand Est en direction de toutes les missions locales de la Région pour d'une part nous présenter et définir des modalités de travail.

Faire connaître la branche professionnelle (Ses métiers et ses formations) et alimenter l'observatoire national en tentant d'identifier l'attractivité et la connaissance des jeunes de notre filière professionnelle.

Avec Audrey SITTER, nous avons travaillé à un support de présentation que nous avons partagé avec Mme SISSLER.

Le 29/07/22, Mme SISSLER m'indiquait que sa hiérarchie ne souhaitait pas aller plus loin. Elle découvrait que nous dépendions d'un syndicat employeur ELISFA.

Document annexe numéro 3

B - Le comité local du travail social et du développement social

Faisant suite à la première rencontre du 18 mars dernier où plusieurs thèmes avaient été proposés, deux ont été retenus pour cette deuxième séance : l'attractivité des métiers du social et le développement des capacités d'agir pour les personnes accompagnées. Le résumé ci-dessous concerne les échanges relatifs à **l'attractivité des métiers du social**. En introduction, il est à noter le peu de personnes participantes ayant choisi ce thème : 11 (*dont une en visio*) : essentiellement des salarié.es cadres du secteur (ES et AS) dont une forte représentation du service départemental de prévention (SDP), **un seul administrateur employeur (JML) de la branche Professionnelle**. La réunion est animée par Simone FOND directrice pédagogique des formations à l'IRTS.

Des constats :

Au plan national 38 % de moins à la rentrée de septembre pour les recrutements à l'ensemble des promotions préparant aux différents diplômes (40 % à l'IRTS de Reims en particulier pour les diplômes d'assistant social, d'éducateur technique spécialisé, de technicien d'intervention sociale et familiale et de moniteur éducateur...).

Il est observé de plus en plus fréquemment des pertes de candidats au cours des cursus de formation pouvant aller jusqu'à 1/3 des effectifs d'une promotion.

Il est à noter également une tendance à la hausse des démissions de jeunes diplômé.es une fois confronté.es au réel sur leur lieu d'exercice en particulier pour les éducateurs de prévention (*exercer cette mission au sein du quartier Croix Rouge à Reims ne doit pas être des plus évidentes...*).

Une évidence à prendre en compte par les employeurs : nous aurons de plus en plus à gérer des personnes qui ne feront plus leur carrière professionnelle dans le même secteur avec les mêmes métiers.

Les causes citées par les participant.es :

- L'inflation réglementaire qui pèse de plus en plus sur les démarches d'interventions sociales et qui provoquent durablement une démotivation des professionnels.

- Une certaine forme de violence institutionnelle créée par le fait de politiques publiques changeantes.

- Un écart grandissant entre ce qui est appris à l'IRTS et ce qui est pratiqué sur le terrain professionnel (*il est à noter que, progressivement, les IRTS ont adopté des modèles de formation de type universitaire peu adapté à la formation de praticien des métiers du social...*).

- L'inflation des financements par appel à projets qui représente un véritable frein à l'exercice de la prise d'initiative des travailleurs sociaux pour construire des actions adaptées aux multiples situations changeantes liées aux personnes et aux contextes locaux.

- Les fortes problématiques sociales sur certains territoires en particulier urbain qui nécessiteraient des interventions coordonnées de plusieurs acteurs sociaux dans la durée (*en exemple le quartier Pays de*

France à Reims avec des populations de 42 nationalités différentes dont une grande partie allophone...).

- Une chute du taux de natalité en France ces dernières années ce qui entraîne un plateau démographique dans les collèges et les lycées (*générations en décroissance...*) induisant une baisse des entrées potentielles dans tous les cursus de formation. Ce phénomène démographique va se poursuivre pendant les 10 ou 15 prochaines années. Il est couplé avec le départ prochain en retraite des derniers baby-boomers salariés au sein du travail social !

- Des observations et explications constatées de plus en plus fréquemment par les équipes dirigeantes :

- . la contrainte des horaires décalés pour certains salarié.es,
- . le besoin de disponibilité pour assurer la permanence des missions,
- . une perte de sens au travail,
- . des salariés qui réclament des droits avant d'exercer des devoirs,
- . la peur de prendre des responsabilités,
- . le manque de motivation pour s'inscrire dans la durée,
- . le climat du social est actuellement très anxiogène au plan général.

Des premières solutions suggérées :

- Aller vers des salarié.es d'autres champs professionnels qui souhaitent se reconverter en leur proposant nos métiers.

- Travailler sur la représentation des métiers du social (*une enquête va être réalisée par les 3 IRTS du Grand Est auprès des étudiant.es récemment intégré.es dans les promos sur les représentations qui les a motivé à choisir ces métiers du social*).

- Organiser des journées découvertes de nos différents métiers au sein des établissements, structures et équipes en invitant les jeunes avec leurs parents.

- Réinventer des itinéraires (*tels que le cursus BAFA qui, au siècle dernier, était un grand pourvoyeur vers les métiers de l'éducation..*) favorisant l'émergence du désir d'engagement vers des missions éducatives et sociales. Le Service National Universel (SNU) et le Service Civique peuvent-ils y contribuer ?

- Privilégier l'entrée dans nos métiers par les dispositifs de l'apprentissage qui intègre l'acquisition des savoirs faire professionnels en relation directe avec une pratique identifiée. A ce sujet, l'IRTS de Reims vient d'obtenir son agrément de Centre de Formation par l'Apprentissage (CFA) et expérimente un dispositif d'accompagnement à la professionnalisation en ayant capté tous les financements publics nécessaires à sa mise en oeuvre.

AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI/FORMATION

RÉALISATIONS DU RR

(actions initiées et mises en œuvre, date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ? bénéficiaires visés, éventuels partenaires techniques et financiers...)

La fonction de délégué fédéral et la mission RR sont très associées, voir interdépendantes.

Les réseaux créés par le délégués, viennent enrichir la mission de RR. Ils sont sources d'alimentation de réflexion, sur les réalités locales, les besoins des structures et les stratégies de formation et d'accompagnement pour le développement et le maintien de l'emploi dans la branche.

L'illustration de cette interdépendance, est dans l'exemple du travail partenarial avec le CFA Alméa des Ardennes et/ le CFA du GRETA.

Ce partenariat date de plusieurs années. Il était fondé, au départ, uniquement sur des prestations liées à l'animation de modules de formation dans le cadre du BPJEPS LTP au CFA de Charleville.

Maintenant, la fonction de RR régional est clairement identifiée par la direction du CFA.

Des rencontres se sont déroulées en 2022, plusieurs initiatives communes ont été prises (Enquête de besoins des structures, poursuite du déploiement des BPJEPS LTP et AS dans les autres départements de la région Champagne-Ardenne).

Nous avons surtout abordés la question de la gestion des CERFA qui a pu être problématique (relations structures/CFA/Uniformation), l'organisation des planning en cohérence avec l'activité des Structures, Le contenu des programme pour être en phase avec les réalités du métier

Deux interlocutrices sur ces sujet : Mme GEIN la Directrice et Sandra Mangin la coordonatrice pédagogique des BPJPS

La fonction de délégué fédéral, plus particulièrement soutenue par la CAF, est de soutenir, consolider et accompagner au développement du réseau. Ce partenariat contribue et facilite cette fonction de veille, de développement de la branche et la consolidation des modèles économiques pour pérenniser les structures.

Pour 2023/2026 la Caisse d'Allocations Familiales des Ardennes précise dans sa convention d'objectifs et de moyens pour la Fédération les dispositions suivantes :

« Accompagner les directeurs à la formation de leurs salariés et encourager la montée en compétence des équipes salariées..... »

Participation au Comité de Pilotage DLA 08 notamment sur les questions liées aux problématiques des structures de la Branche. Cela a permis d'enclencher des ZOOM RH sur Trois structures

Aymon lire à Bogny sur Meuse,
Sarc à Charleville-Mézières (Première étape Analyse de modèle socio-économique en 2022) – le ZOOM RH en 2023

Le Cente Social l'Aliance à Givet le ZOOM RH en 2023. Ce travail s'effectue en coopération avec Nathalie LEPINE référente UNIFORMATION également membre du COPIL DLA.

3 VAE en cours en 2022 dont un aboutissement sur le diplôme CESF.
Je travaille à un recueil du témoignage des 3 salariés pour promouvoir le dispositif auprès des structures.

Recensement des référents CSE en cours.

Réflexion sur le montage d'une ingenierie collective sur les questions de l'économie des strucutres

**BILAN/SYNTHESE
DE L'AXE ET
PERSPECTIVES**

PROJET SPÉCIFIQUE RÉGIONAL/TERRITORIAL 2022

OBJECTIFS VISÉS

RÉALISATIONS DU RR

(actions initiées et mises en œuvre, date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ? bénéficiaires visés, éventuels partenaires techniques et financiers...)

BILAN/SYNTHÈSE DU PROJET ET PERSPECTIVES

1. REMARQUES GÉNÉRALES DU/DE LA RÉFÉRENT.E EMPLOI, FORMATION

Je suis à ma deuxième année d'expérience en qualité de Référent Régional CPNEF, et je commence à prendre la mesure de la fonction et du rôle. J'interviens dans un contexte particulièrement tendu et qui m'amène souvent à intervenir dans l'urgence.

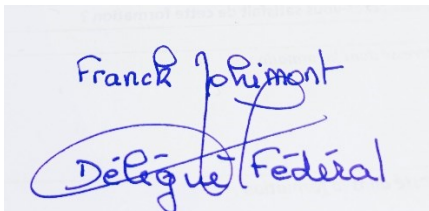
Constats des difficultés dans le recrutement des postes clé (l'attractivité, les modèles économiques questionnés, les gouvernances fragiles....)

Le Réseau RR est précieux dans l'accompagnement des nouveaux et réactif dans l'aide et le soutien à apporter (notion de compagnonnage)

Fait, le 8 février 23 à Charleville-Mézières


Signature du/de la Référent/e emploi, formation :

Franck MOHIMONT



Handwritten signature of Franck Mohimont, with the text "Franck Mohimont" and "Délégué Fédéral" written below it.

Signature du Partenaire :



Handwritten signature of Marc Attafi, with the text "Marc ATTAFI" written below it.