

Annexe VII
Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

MISSION DES RÉFÉRENT.E. S EMPLOI - FORMATION

BILAN ANNUEL 2023

NOM DU TERRITOIRE

LA STRUCTURE PARTENAIRE	URNACS
LE.LA PRÉSIDENT.E	Représentant légal : Bernard Magnant
LE.LA RÉFÉRENT.E EN REGION	Emilie Chouteau
RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)	Limousin Poitou Charentes

ORIENTATION 1	
ENGAGER UNE DEMARCHE D'OBSERVATION ET DE REPRESENTATION EMPLOI/FORMATION	
DONNEES CHIFFREES	
<p>Listing des diffusions réalisées : type de destinataires et nombre, modalités d'envois, date)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sollicitation des têtes de réseau sur l'Identification des interlocuteurs pour participer à un focus group pour l'EDEC Inclusion numérique, et transmission de structures volontaires Transmission des travaux de l'observatoire aux groupes CRF Animation, Sport, Loisirs et Lien Social (CRF ASLLS) et aux structures Transmission des outils ACT / règles de financement aux structures Relance des questionnaires annuels et transmission de fichiers excel reçus par mail à Mme Bousglaf
<p>Participations aux travaux ou commissions sur l'emploi et la formation : Dates, lieu, interlocuteurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour de la cartographie de l'offre de formation, des acteurs institutionnels, prescripteurs d'emploi et de formation sur la Région Nouvelle-Aquitaine Un temps de travail le 24 août a eu lieu entre les 2 RR de façon à : - Réactualiser et mutualiser notre cartographie Nouvelle-Aquitaine - Réfléchir à la forme du document => support et mode de présentation Des temps de travail en autonomie ont été consacrés pour la production d'un document synthétique que vous trouverez dans le padlet. Attention, les différentes réformes en cours (France travail, Service Public de la VAE, Avenir Actifs, etc.) font que ce document sera à réactualiser régulièrement. Mise en commun des documents et restitution des groupes de travail sur les contrats de filières entre les RR Plusieurs visio en binôme avec Sylvie Peretti + échanges téléphoniques mails avec les 2 référents techniques des contrats de filières + représentation de la Branche ALISFA sur les différents copil et groupes de travail qui ont débuté début 2024 : Attractivité / Emploi et recrutement/ Parcours et Compétences / Veille observatoire et prospective. A noter que ces 4 axes seront le même sur le 2 CRF 2024/2028. Cf padlet

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

	<p>Des copils sont prévus : le 13 février pour le CRF Sport Animation Loisirs et lien social, et le 15 février pour le CRF Sanitaire et social ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Collaboration avec Aquitaine Cap Métiers, le CARIF OREF de la Région Nouvelle-Aquitaine Participation à une visio le 12 juillet entre les 2 RR et Élodie ROUGET du Pôle études et observatoires d'Aquitaine Cap Métiers => le but était d'alimenter un document de synthèse à destination des professionnels du conseil et de l'accompagnement sur les métiers du sport, de l'animation et des loisirs. Ce document s'intitule « Cap Sur l'Essentiel » (CSE) (cf padlet). Mise en œuvre d'un plan d'action sur le contrat de filière sanitaire et social dans le cadre du Schéma des formations sanitaires et sociales 2024/2028 Rencontre le 28 août entre les 2 RR ALISFA de la région Nouvelle-Aquitaine et Laurent ARPIN, Chargé de mission Schéma des formations Sanitaires et Sociales au Conseil Régional => état des lieux des groupes de travail dans le cadre du CRF et point sur la collaboration des RR dans ces groupes. Nous sommes notamment attendus sur le lancement d'un groupe de travail petite enfance. Participation aux consultations dans le cadre du renouvellement du Schéma des formations sanitaires et sociales 2024/2028 Rencontre en présentiel pour les concertations territoriales le 1er juin à Angoulême – Cadre de renouvellement du Schéma des formations sanitaires et sociales 2024/2028 - La Région vous donne la parole (nouvelle-aquitaine.fr) Programmation d'une rencontre avec les têtes de réseau ACEPP et CSC, le 4 mars 2024 pour aborder les questions de l'emploi (pb d'attractivité et de recrutement), affiner les besoins et envisager des pistes d'actions. Lien avec l'ACEPP17 sur les problématiques de jury VAE, et organisation d'une visio de travail le 6 février avec d'autres RR et Pascale Wilmet sur des pistes d'actions .
<p>Listing des comptes rendus produits des rencontres avec les partenaires techniques et des projets mis en œuvre</p>	<p>- Lien padlet des RR : https://padlet.com/emiliechouteau/r-gion-na-rr-ozushi82rh7p5f2s</p>

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

<p>Listing des différents travaux collaboratifs réalisés avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le service technique de la CPNEF (resp. Pôle CPNEF & Observatoire, resp. emploi-formation en région, ...) <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre RR 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux Journées RR (mars, juin, septembre et novembre 2023) <p>Rencontre avec tous les Référents Régionaux au niveau National + travail chantiers communs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temps pour échanger sur les actualités de la CPNEF - Partage de nos constats et problématiques emploi / Formation - Préparation d'une présentation des CRF régionaux aux collègues RR - Retours sur les rencontres avec les structures lors des réunions d'information <ul style="list-style-type: none"> • Cooptation/Coopération étroite et mutualisation avec Maïte Dubois, puis Sylvie Perreti, RR Aquitaine <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement dans la prise de mission : éclairage sur les priorités, chantiers communs en cours, cadres de références... - Communication et partage des informations à l'aide du Padlet partagé (outil collaboratif) <ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour de la base de données : <ul style="list-style-type: none"> - Temps important consacré à la mise à jour de la base données en lien avec l'envoi du fichier CPNEF (structures inexistantes ou nouvelles et non répertoriées...) - Travail sur les mailing et les modalités d'envoi des informations <ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour de la cartographie de l'offre de formation, des acteurs institutionnels, prescripteurs d'emploi et de formation sur la Région Nouvelle-Aquitaine <p>Temps de travail entre les 2 RR de façon à : Réactualiser et mutualiser notre cartographie à l'échelle Nouvelle-Aquitaine (interlocuteurs régionaux qui dépassent nos territoires respectifs)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coopération étroite et travail de mutualisation avec Sylvie Perreti qui est référente régionale ALISFA Aquitaine. Communication et partage des informations à l'aide du Padlet partagé (outil collaboratif). <p><u>Dates des visios entre les 2 RR :</u> le 19/06/23, le 19/07/2023, le 24/07/2023, le 24/08/2023, le 29/09/2023, le 30/11/2023, le 5/12/2023, le 18/12/2023, le 24/01/2024.</p> <p><u>Les ordres du jours étaient variés :</u></p>
---	---

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

	<ul style="list-style-type: none"> - Travail sur la cartographie des acteurs de l'Orientation, l'Emploi et la Formation en Nouvelle-Aquitaine - Points ponctuels sur l'ACT que nous portions en commun : l'Innovation pédagogique et la facilitation graphique - Tuilage et partage d'informations sur les Contrats Régionaux de Filières - Travail sur la communication et l'inscription à la réunion d'information collective sur le CEP avec le réseau EVA - Réflexion d'un plan d'action sur l'axe Promouvoir l'Emploi dans la Branche en développant des partenariats - Partages d'informations et d'actualités...
<p>Commentaires liés aux données chiffrées</p>	<p>La diffusion à grande échelle reste une problématique car nous ne sommes pas outillés pour cela (envoi par listing de 40...). De plus, la mise à jour de la base de données est extrêmement chronophage, et nous avons beaucoup de retours de mails invalides.</p> <p>La collaboration entre RR sur notre territoire régional est très riche et importante car nous avons plusieurs interlocuteurs et actions à cette échelle. L'absence et le changement de RR sur l'Aquitaine en 2023 et début 2024 m'a demandé du temps et de l'adaptation. L'arrivée d'une nouvelle personne en mars 2024 permettra de retrouver de la stabilité.</p>
<p>Questions spécifiques liées à l'orientation 1</p>	
<p>Quelles sont les spécificités repérées sur votre territoire ?</p>	<p>Le lien avec les structures du Limousin est toujours plus compliqué. En Creuse, j'ai pu travailler avec ALISO, une tête de réseau qui comprend des structures ALISFA dans son effectif, afin de proposer des réunions d'information ELISFA à 4 structures.</p> <p>En Haute Vienne, l'entrée de la PEP 87 m'a permis une prise de contact fructueuse (présentation de la branche et des dispositifs et accompagnement d'un projet de formation collective). C'est une attache qui pourra peut-être me permettre de créer une dynamique plus forte avec les structures de ce département via des actions collectives.</p> <p>La Corrèze quand à elle comporte très peu d'adhérents, et la dispersion de ceux-ci rend la rencontre en présentiel compliqué.</p> <p>Concernant les départements du Poitou Charentes, j'ai eu l'occasion des rencontrer une partie des structures via les réunions d'informations collectives et des réunions de directions. Je suis à</p>

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

	<p>présent bien repérée comme interlocutrice pour accompagner les projets collectifs notamment, et l'appui des têtes de réseau ACEPP et CSC est précieux. A noter que la responsable ACEPP86 a quitté son poste en ce début 2024. Je dois retourner vers la structure pour voir comment maintenir un lien malgré tout.</p>
<p>Quelle analyse structurée des besoins emploi/formation sur votre territoire, pouvez-vous fournir ? Ou Quelles évolutions avez-vous repérées depuis l'an dernier ?</p>	<p>De nombreux changements dans le domaine de la formation et de l'emploi, et notamment de nouveaux interlocuteurs : France Travail, France Compétences, le réseau EVA qui devient Avenir actif...complexifient l'accès à l'information et les structures ont besoin de retrouver des repères dans cet eco-système. Il nous faudra appuyer les structures afin qu'elles repèrent les opérateurs de leurs territoire, leurs rôles et qu'elles identifient leurs interlocuteurs.</p> <p>Cette fin d'année et début d'année 2024 est aussi marquée par des changements de conseillers Unifformation : arrivée d'un nouveau conseiller, changement de départements pour une autre, et départ à la retraite pour une 3^e avec un recrutement en cours. Les réunions d'informations collectives vont permettre de repreciser ces changements aux structures et des temps de travail avec l'équipe d'Unifformation va nous permettre de prendre contact et d'engager ces nouvelles collaborations.</p> <p>De plus, l'avenant de la convention collective, même s'il est compris par les structures, crée beaucoup d'inquiétudes. Il nous faudra accompagner ces évolutions en 2024, notamment sur les volet économiques, stratégiques et managériaux.</p> <p>Enfin, les problématiques de recrutement sont toujours réelles, que ce soit pour les structures petite enfance ou les csc.</p>
<p>1.1. Renseigner la CPNEF sur les activités territoriales, les évolutions et les changements de contexte :</p>	
<p>Commentaires sur les réalisations du RR</p> <p>Problématiques ou difficultés rencontrées</p> <p>Solutions éventuelles envisagées</p>	<p>Cette année a été marquée par de nombreuses évolutions institutionnelles, conventionnelles et sociétales. Les structures sont particulièrement agitées par ces mutations, et cela impacte notamment leurs modèles socio-économiques, leurs managements et le travail associé. Elles doivent repenser leurs stratégies et les besoins d'accompagnement de type diagnostics RH, la gestion des compétences, évolution des projets de structure au regard des choix budgétaires qui</p>

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

<p>Bilan/synthèse de l'orientation et perspectives</p>	<p>s'imposent à elles. A cela s'ajoute un rapport au travail qui a changé depuis les années COVID, et qui rend difficile les recrutements, au regard des problèmes d'attractivité de nos métiers (temps partiels, épuisement au travail, perte de sens...)</p> <p>Il me semble que cette année 2024 doit mettre la focale sur des accompagnements et des actions qui privilégient la compréhension et l'appréhension de ce nouveau contexte, pour soutenir les structures dans les nouvelles stratégies à mettre en place, placer la qualité de vie et les conditions de travail comme sujet prioritaire pour faire évoluer l'attractivité de nos métiers.</p> <p>De plus, la mission de veille et d'observatoire va être particulièrement importante pour informer, orienter et observer l'évolution des structures face à ces changements. Mon implication dans les groupes de travail des CRF, notamment le groupe Attractivité et le groupe Emploi et Recrutement vont permettre de travailler ces questions en proximité avec les acteurs régionaux.</p>
<p>1.2. Représenter la branche sur le territoire d'affectation en lien avec les représentants politiques de la CPNEF :</p>	
<p>Commentaires sur les réalisations du RR</p> <p>Problématiques ou difficultés rencontrées</p> <p>Solutions éventuelles envisagées</p> <p>Bilan/synthèse de l'orientation et perspectives</p>	<p>Notre implication dans les Contrats régionaux de filière depuis 3 ans maintenant nous permet d'être repéré comme des interlocuteurs réels dans les instances régionales et d'avoir un contact privilégié avec les techniciens qui les anime.</p> <p>Notre implication dans le CRF sanitaire et social sur le volet petite enfance est attendue. Même si j'ai pris le relais sur les périodes de transition, l'arrivée d'une nouvelle RR en Aquitaine devrait permettre de nous repartir à nouveau dans les groupes de travail, d'autant que le renouvellement s'opère cette année pour des CRF 2024/2028, ce qui va nécessiter une implication forte dans les prochains mois. Il serait intéressant que des référents politiques CPNEF puissent suivre ces travaux.</p>

ORIENTATION 2	
FACILITER ET FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION ET A LA QUALIFICATION EN REFERENCE AUX OBJECTIFS DEFINIS DANS L'ACCORD FORMATION	
DONNEES CHIFFREES	
<p>Listing des réunions d'information collectives organisées avec Uniformation : Dates, Lieux, modalité (présentiel / visio / mixte), nombre de participants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Réunions d'informations sur les critères légaux et conventionnels – co animation avec Uniformation en présentiel : Mardi 7 mars de 14h à 16h à Poitiers pour la Vienne Lundi 13 mars de 14h à 16h à Angoulême pour la Charente Mercredi 15 mars de 10h à 12h à Parthenay pour les Deux-Sèvres Jeudi 16 mars de 10h30 à 12h30 à Tonnay Charentes pour la Charente Maritime Mardi 21 mars de 10h30 à 12h30 à Limoges pour le Limousin <ul style="list-style-type: none"> ➤ Préparation d'un support commun de présentation ➤ Gestion de la diffusion et des inscriptions ➤ Co animation avec les conseillères de chaque département • RDV à la Direction Régionale UNIFORMATION (<u>reportée au 29/04/24 en présence de la nouvelle RR Aquitaine</u>) + visio le 05/02/24 Rencontre de l'équipe Uniformation et la Déléguée Régionale, Mylène VANTOURS-BURGUIERE <ul style="list-style-type: none"> ➤ faire un état des lieux des collaborations entre UNIFORMATION et les référentes Régionales ALISFA sur la Région Nouvelle-Aquitaine ➤ Définition d'une prochaine rencontre avec les 2 référentes ALISFA pour déterminer le plan d'action 2024 ➤ Retours sur les réunions de critères et les besoins repérés ➤ Sollicitation pour participer à leur côtés à la Semaine des métiers du soin et de l'accompagnement France Travail 2024 ➤ définir de nouvelles collaborations. • Participation à un Webinaire qui sera animé par WeTechCare le 14 septembre qui avait pour objectif de mobiliser des adhérents de l'OPCO et donc de la branche. Le projet DEFFINUM concerne l'évolution de la plateforme Les Bons Clics (Plateforme d'Accompagnement Numérique et pédagogique gratuite) pour accompagner des publics en difficulté avec le numérique avec l'objectif d'ouvrir les opportunités d'apprentissage hybride du numérique dans une pluralité d'écosystèmes. Les délais étant très court, je n'ai pas pu mobiliser des structures directement.
<p>Listing des réunions thématiques collectives organisées au cours de l'année :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Webinaire Transition Pro / APEC / réseau EVA à l'échelle Nouvelle Aquitaine : - Réalisé le 7 juin, ce partenariat existe depuis l'an passé et permet de mobiliser les différents acteurs sur une demi journée.

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

<p>Dates, Lieux, modalité (présentiel / visio / mixte), nombre de participants</p>	<p>- peu de participants, nous allons repenser le format pour l'an prochain</p> <p>Promotion des dispositifs individuels de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'une réunion d'information collective sur le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) à destination des salariés des structures de la branche ALISFA le 5 décembre 2023 de 11h30 à 13h. Cette réunion d'information collective fait suite à un besoin remonté par les structures ALISFA. Une réunion entre Uniformation, Alice DENMANIVONG du réseau EVA (mandaté par France Compétences pour assurer la mission de CEP pour les salariés de la région Nouvelle-Aquitaine) et les 2RR de la Région Nouvelle-Aquitaine a eu lieu le 30 août 2023 à 10h. Elle a notamment permis de clarifier le public, l'ordre du jour de la réunion et la logistique. <p>Ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation du Conseil en Évolution Professionnelle - Les outils de l'évolution professionnelle : Le CPF (Compte Personnel de Formation), le PTP (Le projet de Transition Professionnelle), le dispositif Démission reconversion, le Bilan de Compétences <p>Bilan de cette réunion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 33 inscrit.e.s et 20 participant.e.s au réel. Le support a été diffusé ainsi que le replay de la réunion. - Un questionnaire d'évaluation de cette évènementiel et des besoins <p>CF padlet</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Ateliers-Visio « spécial classification Alisfa 2024 »: suite à la sollicitation d'ALISO et de quelques structures en difficultés concernant l'avenant de la CCN, j'ai donc sollicité Agnes Rat Patron pour faire des visios en décembre afin de répondre aux derniers questionnements des structures.
<p>Nombres de structures contactées individuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nbre de structures contactées par mails / téléphone / visio / en physique 	<p>Mails :25 Telephone :15 En presentiel :8</p> <p>Chiffres approximatifs car de nombreux échanges informels sur des réunions de directions, des interpellations directes sur des visios ou rencontres etc.. Ce reporting est nouveau et complexe à réaliser dans la réalité de notre activité</p>
<p>Listing des formations collectives que le RR a facilité ou soutenu :</p> <p>Type d'action, thématique, dates, nombre de participants</p>	<p>Accompagnement de projets collectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portage ACT sur l'Innovation pédagogique et la facilitation graphique en lien avec Sylvie Perreti et Pierre MARICOURT de l'organisme IMAGINONS porté par OMNICITÉ. 2 sessions de cette même formation avaient été mis en place en 2022 et le bilan était très bon . Nous avons donc décidé de reprogrammer 2 sessions en Nouvelle-Aquitaine : <ul style="list-style-type: none"> - Une à Proximité de Bordeaux les 5 et 6 octobre et le 12 décembre 2023

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

	<p>- Une à Angoulême les 19 et 20 octobre et le 11 décembre 2023</p> <p>Bilan sur Padlet</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACT délégations et mandats : en cours d'ingénierie • Les ACT accompagnées : <ul style="list-style-type: none"> ○ Développer la participation des publics dans les actions de loisirs ○ Devenir facilitateur en intelligence collective ○ Intégrer la dimension interculturelle dans l'accompagnement d'un public multiculturel ○ Filmer et réaliser un montage vidéo avec son téléphone portable ○ Vieillesse et Développement Social Local ○ Renforcer les administrateurs et administratrices de fédérations dans le portage politique du projet ○ « actualisation des connaissances en droit social » ○ Développer sa posture d'accompagnant en centre social (2 sessions) ○ Formation HACCP ○ Renforcer les administrateurs de fédération dans le portage politique du projet ○ Développer sa posture de référent-e famille au regard de l'impact du contexte socio-économique (2 sessions) ○ Projet interculturel en 79: ACT « Intégrer la dimension interculturelle dans l'accompagnement d'un public multiculturel » + conférences en direction des structures petite enfance et municipales du territoire • Autres projets collectifs accompagnés: <ul style="list-style-type: none"> ○ DAF multistagiaires en intra : Apprivoiser sa communication ○ Projet PEP 87 : arts en crèche <p>Les APP collectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Santé au travail / IREPS en Charentes • PROFESSIONNALISER SA PRATIQUE DE CADRE FÉDÉRAL/ Evoxing / Nouvelle Aquitaine <p>Projet VAE collective Auxiliaire de Puériculture</p> <p>Suite à des rencontres avec les ACEPP 86 et 17, j'ai tenté des prises de contact mais mes sollicitations n'ont pas abouti... Nous avons évoqué avec Sylvie Perreti d'élargir le projet à la Nouvelle Aquitaine pour trouver des potentiels partenariats en Gironde, mais la réforme en cours concernant la VAE nous amène à différer le projet pour le moment.</p>
--	---

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

<p>Listing des rdv dans les CFA, écoles de travail social, centres de formation,... :</p> <p>Date, thématique, Interlocuteurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CPA Lathus suite au projet expérimental BPJEPS mené en partenariat - IFMS-IFSI Périgueux, Patricia Safranez-Castellot Cadre de santé formatrice pour échanger sur le projet de VAE Renforcée et la formation des auxiliaires de puériculture - Isabelle PONCEAU Coordinatrice pédagogique IFMS CAMPUS PERIGORD pour échanger sur le projet de VAE Renforcée et la formation des auxiliaires de puériculture - UDES sur la formation « Réussir sa transition écologique par le dialogue social »
<p>Commentaires liés aux données chiffrées</p>	
<p>2.1. Informer sur la formation et sur la qualification en référence aux objectifs définis dans l'accord formation</p>	
<p>Commentaires sur les réalisations du RR</p> <p>Problématiques ou difficultés rencontrées</p> <p>Solutions éventuelles envisagées</p> <p>Bilan/synthèse de l'orientation a et perspectives</p>	<p>Les conseillères Uniformation et moi avons souhaité faire l'ensemble des infos collectives en présentiel, afin de privilégier l'échange et de retrouver un contact de proximité avec les structures. Cela a été très apprécié.</p> <p>Le partenariat avec Transition Pro et le réseau EVA a été renouvelé et nous souhaitons le poursuivre en 2024. Cependant, nous réfléchissons à d'autres modalités d'organisation pour tenter de toucher plus de participants (beaucoup d'inscrits qui ne viennent pas le moment venu).</p> <p>ALISO est une fédération de la Creuse qui rassemble différentes structures du lien social, mais dont la plupart sont sous la convention de l'animation (comme ALISO).</p> <p>Son interpellation concernant la mise en place de l'avenant m'a permis, ainsi qu'à Agnes Rat Patron, de prendre contact avec 4 structures ALISFA qui ne nous sollicitent pas habituellement en leur proposant des visios d'information et d'échanges en Décembre.</p> <p>Les structures se sont saisies des financements élargis en 2023 et ont commencé à investir la question de la formation comme un levier de management et de négociation au moment de la reclassification. Les restrictions, notamment sur le nombre de DAFs en 2024 est très mal accueillit car à contre sens de ce mouvement. Plusieurs directions m'ont déjà interpellé à ce sujet car elles se sentent démunies face à leurs équipes. L'enjeu de ce début d'année est donc d'accompagner les structures dans leurs plan de développement des compétences afin de faire redescendre les peurs et les colères face à cette injonction paradoxale, et les orienter vers d'autres stratégies de formation.</p>

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

2.2. Mettre en place des actions facilitant et favorisant la formation et la qualification en référence aux objectifs définis dans l'accord formation	
<p>Commentaires sur les réalisations du RR</p> <p>Problématiques ou difficultés rencontrées</p> <p>Solutions éventuelles envisagées</p> <p>Bilan/synthèse de l'orientation et Perspectives</p>	<p>L'évolution des dispositifs de financement, et notamment des ACT a facilité l'organisation de celles-ci.</p> <p>Je constate un besoin exponentiel des structures sur les questions de pilotage, de RH et de management, et notamment les questions de santé au travail. J'accompagne actuellement l'ACEPP17 sur des ACT 2024 autour de l'épuisement professionnel par exemple.</p> <p>La question de l'accueil est aussi centrale, car elle concerne l'évolution des métiers : personnes âgées, l'aller vers, mais aussi l'accompagnement de publics de plus en plus fragilisés. Les professionnels émettent le besoin de monter en compétences sur leur capacité d'écoute, de communication et d'appréhension de ces publics. Des ACT mandats et délégation, ou sur les postures d'accueil sont envisagées.</p> <p>J'ai aussi pu orienter à plusieurs reprises les structures sur un outil très pratique en région : RAFAEL, outil qui recense les différents diplômes proposés sur la région et leur modalités : Rafael, outil de gestion de la formation Cap Métiers (cap-metiers.pro)</p>
2.3. Evaluer : Identifier les freins à l'utilisation des dispositifs de financement de la formation et proposer des ajustements	
<p>Commentaires sur les réalisations du RR</p> <p>Problématiques ou difficultés rencontrées</p> <p>Solutions éventuelles envisagées</p> <p>Bilan/synthèse de l'orientation et Perspectives</p>	<p>Les sollicitations individuelles concernent en majorité : des projets collectifs et la guidance pour monter une ACT, la Pro A et formation certifiante, et les règles de financement 2024 de la branche.</p> <p>La prise en charge des APP pose souvent la problématique des intervenants non Qualiopi. J'ai eu plusieurs contacts avec des structures petite enfance qui ne peuvent plus travailler avec des intervenants non certifiés et dont les compétences sont avérées.</p> <p>De plus, j'ai régulièrement des demandes sur la faisabilité de faire une seule demande pour des d'APP qui concernent plusieurs structures, comme les groupes de paires.</p> <p>L'élargissement des dispositifs a été très apprécié en 2023, et nous devons faire un travail de pédagogie pour la présentation des dispositifs 2024 plus restrictifs. Cependant, le travail en concertation avec Uniformation nous a permis de trouver des stratégies, notamment celle de sensibiliser les structures aux fonds FNE et à la politique interbranche de l'OPCO sur le volet numérique et la transition écologique, qui peut être une option complémentaire pour financer les projets de formation.</p> <p>Et le travail d'argumentaire proposé par la CPNEF est très soutenant pour aborder les réunions d'information collectives.</p>

ORIENTATION 3	
PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE EN DEVELOPPANT DES PARTENARIATS	
DONNEES CHIFFREES	
<p>Listing des participations à des événements sur l'emploi : Dates, type d'événements</p>	<p>Perspectives partagées avec la RR Aquitaine :</p> <p>Mettre en place une collaboration entre la plateforme régionale TALENTS D'ICI propulsée par le Conseil Régional et les acteurs de la Branche ALISFA</p> <p>Dans le cadre de la stratégie régionale de formation professionnelle, la plateforme « Talent d'ici » déployée par le Conseil Régional, vise à faciliter la rencontre entre les sortants de formation et les entreprises en recherche de compétences. La plateforme s'adresse principalement aux sortants de formation professionnelle tout en étant accessible à l'ensemble des personnes à la recherche d'un emploi.</p> <p>Via cette plateforme, stagiaires, apprentis et lycéens sont invités à découvrir les emplois et les formations qui leur correspondent et les entreprises peuvent déposer leurs offres d'emplois et consulter une CVthèque adaptée à leurs besoins de compétences.</p> <p>https://www.talentsdici.fr</p> <p>⇒ Contact Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage au CRNA : Mme Florence POISSON. Une demande de rencontre sera à faire entre les 2RR et la référent.e de la plateforme.</p> <p>Mettre en place un réseau d'ambadrices et ambassadeurs métiers de la Branche ALISFA</p> <p>Avec l'appui de la Région Nouvelle-Aquitaine ces ambadrices et ambassadeurs ont pour mission de partager leur expérience, la réalité de leur métier, témoigner de leur motivation et de leur carrière auprès d'un public en quête d'orientation ou en voie de reconversion.</p> <p>Ils ou elles constitueraient un véritable tremplin pour rendre attractif les métiers de la branche et susciter des vocations.</p> <p>Ces ambassadeurs-drices pourraient être associé.e-s lors de rencontres partenariales ou de présence des RR à certains forums.</p>
<p>Listing des actions organisées à destination du grand public : Dates, type d'événements</p>	
<p>Listing des événements organisés avec les partenaires techniques locaux : Dates, type d'événements</p>	

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

<p>Listing des rdv avec les partenaires de l'emploi : Dates, interlocuteurs, thématiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat régional de filière animation sport loisirs et lien social : Participation au groupe de travail Attractivité le mardi 6 février Participation au groupe de travail Emploi et recrutement le mardi 6 février CF padlet <ul style="list-style-type: none"> • Participation à un webinaire « Emploi & handicap Information, sensibilisation » organisé par la région Nouvelle Aquitaine + veille CSE l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine, réalisé par Cap Métiers – cf annexe
<p>Commentaires liés aux données chiffrées</p>	
<p>Questions spécifiques liées à l'orientation 3</p>	
<p>Quelle est la nature des événements sur l'emploi auxquels vous avez participé ?</p>	
<p>Quelle est la typologie des actions organisées à destination du grand public ?</p>	
<p>Quelles sont les actions de communication mises en place ? Pour quel public ? Dans quel type d'établissement ?</p>	<p>A venir sur 2024 : Mettre en place des réunions d'information sur l'alternance avec Uniformation Déterminer un planning et les modalités de réunions sur la Région en lien avec UNIFORMATION. Le but serait d'innover pour ne pas faire trop de « descendant » : témoignages d'apprentis, inviter certains CFA ou organismes de formation...</p>
<p>Types d'événements organisés avec les partenaires techniques locaux ?</p>	
<p>Quelle remontée avez-vous sur les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) territoriales ?</p>	
<p>3 : Promouvoir l'emploi dans la branche en développant des partenariats</p>	
<p>Commentaires sur les réalisations du RR</p>	<p>Cet axe est nouveau, je n'ai donc pas encore investi les forums de l'emploi ou autre, mais plusieurs événements sont prévus en 2024.</p>

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

<p>Problématiques ou difficultés rencontrées</p> <p>Solutions éventuelles Envisagées</p> <p>Bilan/synthèse de l'orientation et Perspectives</p>	<p>Cependant, j'ai beaucoup investi la question de l'attractivité et des problématiques des métiers en tension et des recrutements. C'est pourquoi j'ai investi 2 projets qui tendent à répondre à la promotion de l'emploi en améliorant, à terme, les conditions de travail dans les organisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Projet PCRH collective en 79 : <p>En partenariat avec Uniformation, la fédération des csc 79 et le DLA 79, un projet de diagnostic et accompagnement collectif a été lancé sur les Deux Sèvres. Le constat de départ est le départ à la retraite à court terme de plusieurs directions, et leurs incidences sur le futur recrutement, le pilotage de la structure, le modèle économique à anticiper et l'attractivité des postes.</p> <p>De ce fait, nous travaillons sur un double parcours étalée sur 2023 et 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une part, la fédération porte une démarche DLA sur les Modèles socio économique en parallèle avec un groupe plus large, et des ponts seront fait dans le cadre d'ACT à venir - D'autre part, un PCRH collectif accompagné par Fabienne Monneau, conseillère Uniformation et moi-même. Nous avons piloter un groupe de travail avec les 4 structures concernées pour établir un pré diagnostic poussé et un cahier des charges validé collectivement. Les attendus essentiels concernent la charge de travail et la façon dont celle-ci peut être pensée pour un recrutement efficient. La question de la préparation à la retraite est aussi posée, ainsi que celle du travail associé. Cela fera l'objet d'ACT en 2024. <p>Le consultant choisi est Alter conseil. La mission est entièrement financée par l'OPCO Uniformation. Elle comprend 8 journées d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1,25 journée par CSC permettant la compréhension et l'analyse de chaque situation individuelle ● 2 journées de mise en commun et de partage visant la co-construction d'outils permettant d'alimenter les diagnostics et de capitaliser des informations/ constats sur les postes de direction. ● 1 journée de restitution collective avec les 4 CSC des Deux-Sèvres est fixée au jeudi 21 mars 2024 . Ce temps permettra de partager les premiers éléments diagnostics et les outils réalisés lors de cette première phase. <p>Je participe aux temps collectifs afin de recenser les besoins et mieux comprendre les enjeux sur ces postes en tension (1j le 05/02 et 1/2j le 6 mars avec les présidences) ainsi qu'au temps de restitution afin</p>
---	---

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

	<p>d'envisager les actions collectives à prévoir pour la suite.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projet FD86/ARACT : Je viens d'intégrer le Comité de pilotage d'un projet initié par la fédération des CSC 86 en partenariat avec l'ARACT. Celui-ci est une expérimentation qui s'appuie sur 8 structures de la Vienne, et a pour but de: <ul style="list-style-type: none"> - Travailler sur le décalage entre le prescrit et le réel pour les fonctions de direction > « <i>Ce qu'on dit du travail de direction</i> » - Prendre soin du travail des directions, pour qu'ils prennent soin du travail des équipes; et que les équipes prennent soin des bénéficiaires - Maintenir en emploi « dans de bonnes conditions de QVCT », durablement - Développer l' « employeurabilité » : « Expérimenter une expérimentation » sur une petite échelle avant essaimage sur le territoire élargi <p>Cette démarche s'appuie sur des aller-retours entre l'élaboration d'outils et le fait de les expérimenter dans 8 structures du territoire. Le comité de pilotage aura pour rôle de sécuriser, réajuster et évaluer l'expérimentation, ainsi que de créer des connexions pour élargir son impact.</p> <p><u>Bilan et perspectives :</u> La question des métiers de direction est préoccupante. Beaucoup d'épuisement professionnel, de burnout, de perte de sens, constats qui rendent ce métiers de moins en moins attractif. On le voit notamment sur les recrutements (peu de candidatures, peu de promotion interne, des profils éloignés du réseau de la branche...). Certaines structures de mon territoire ont tenté des recrutements de nouveaux profils (personnes issues de la CAF, du réseau ADMR...) mais cela n'a pas fonctionné. On constate aussi une mobilité importante, car certaines nouvelles directions ne restent pas longtemps, et partent parfois pour de tout autres projets professionnels.</p> <p>Ces 2 projets expérimentaux et diagnostics vont nous permettre d'avoir un regard fin sur les problématiques liées à cette fonction centrale dans nos organisations, de produire des outils et de capitaliser des ressources qui seront transférables à la branche et à</p>
--	--

Annexe VII

Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

	<p>l'ensemble des structures, et faire un travail prospectif sur d'autres façon de penser le pilotage et la fonction de dirigeant dans nos réseaux.</p> <p>J'ai d'ores et déjà évoqué ces 2 projets en groupes de travail CRF et la région est très intéressée pour avoir un écho de ces travaux.</p>

Annexe VII
Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

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

Cette mission a vraiment du sens et une utilité avérée pour les structures. Le lien avec les structures est de plus en plus constructif car je suis mieux repérée, notamment pour des projets collectifs. J'ai cependant plus de difficultés à mobiliser sur le Limousin et dans les départements qui ne comportent pas de tête de réseau. Toutefois, l'année 2023 a été plus engageante pour plusieurs raisons du fait de m'adapter aux arrivées et départs sur la mission RR en Aquitaine car nous travaillons très en lien.

Je n'ai pas encore pu m'emparer pleinement de l'axe 3 qui induit de déployer tout un nouveau champ de partenariats et d'actions, tout en gardant une activité intense sur les autres axes, mais les projets en cours PCRH collective et ARACT me permettent de travailler la question de l'emploi directement avec les structures et sont très riches.

A noter que l'équipe des conseillers unification est en pleine réorganisation, ce qui induit des changements d'interlocuteurs sur l'ensemble des départements de mon territoire en ce début d'année 2024.

Fait, le 09 /02 /24 à POITIERS

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



Signature du Partenaire (obligatoire) :



Outil d'évaluation de la mission : modèle du bilan annuel

1. LISTE DES ANNEXES

ORIENTATION 1 ENGAGER UNE DEMARCHE D'OBSERVATION ET DE REPRESENTATION EMPLOI/FORMATION	
Dans le padlet partagé avec la RR Aquitaine	La cartographie de l'offre de formation, des acteurs institutionnels, prescripteurs d'emploi et de formation sur la Région Nouvelle-Aquitaine
	Cap Sur l'Essentiel des métiers du Sport, de l'Animation et des Loisirs
	Compte-rendu de la concertation régionale « Filières » du 30/01/2023
	CR Groupes de travail « attractivite » et « emploi et recrutement » du crf animation
	Divers supports de veille
ORIENTATION 2 FACILITER ET FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION ET A LA QUALIFICATION EN REFERENCE AUX OBJECTIFS DEFINIS DANS L'ACCORD FORMATION	
Dans le padlet partagé avec la RR Aquitaine	Info Collective CEP : réunion de préparation, flyer, document de restitution, listing des inscrits
	Programme et bilan ACT l'Innovation pédagogique et la facilitation graphique avec l'orgnaisme IMAGINONS porté par OMNICITÉ
	Webinaire Transition pro / Réseau EVA / APEC Cadres
ORIENTATION 3 PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE EN DEVELOPPANT DES PARTENARIATS	
Annexe 3.1	webinaire « Emploi & handicap Information, sensibilisation »
Annexe 3.2	CSE l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine
Annexe 3.3	Projet PCRH collective Cahier des charges
Annexe 3.4	Projet PCRH collective ppt présentation de la démarche sur temps collectif
Annexe 3.5	Projet PCRH collective map poisson sur répartition des tâches des directions
Annexe 3.6	Ppt demarche ARACT projet FD86