

MISSION DES RÉFÉRENT.E. S EMPLOI - FORMATION

BILAN ANNUEL 2023

MIDI-PYERENEES

LA STRUCTURE PARTENAIRE	ACEPP81
LA PRÉSIDENTE	HELENE PARRA
LA RÉFÉRENTE EN REGION	CHRISTELLE BABIN (<i>depuis juin 2023</i>) FLORENCE CUGNO (<i>de janvier à mai 2023 - en arrêt maladie depuis le 25.05.2023</i>)
RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)	OCCITANIE/MIDI-PYRENEES

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>	<p><u>Diffusion numérique et/ou format papier :</u></p> <p><u>*Après de partenaires (notamment Conseil Régional, CAFs) et des adhérents :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Diffusion des études menées par l'Observatoire de la branche, notamment les différents panoramas. ○ Diffusion du baromètre 2023 uniformation ○ Diffusion du portail Petite Enfance de la branche et de la campagne de communication sur les métiers de la petite enfance (<i>en lien avec les panoramas ALISFA «la santé des salariés » et « les métiers en tension » et les travaux du comité filière petite enfance</i>) <p><u>*Après des adhérents :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Relais concernant les règles et priorités de financement 2023 (<i>plaquettes, mise à jour, communications spécifiques</i>) ○ Relais concernant la création du site internet de la branche et la méthodologie pour créer son compte. ○ Relais concernant les règles des financements exceptionnels 2024 ○ Relais des newsletters de la CPNEF : enquête sur emplois à temps partiel, le baromètre 2024 uniformation ○ Relais concernant le questionnaire annuel de l'observatoire ALISFA
<p>Participations aux travaux ou commissions sur l'emploi et la formation : Dates, lieu, interlocuteurs</p>	<p><u>* Animation d'une instance de coordination territoriale autour de l'emploi et de la formation "commission emploi formation Midi-Pyrénées"</u> Mobilisation des partenaires du premier cercle (<i>réseaux fédératifs (ACEPP et CS), chargée de mission ELISFA, conseiller uniformation</i>) pour une meilleure articulation entre les besoins des structures adhérentes et les réponses susceptibles d'être apportées à ces besoins.</p> <ul style="list-style-type: none"> > 07 avril 2023, à Albi > 26 octobre 2023, en visio <p><u>*Participation groupe de travail dans le cadre du Schéma régional des formations sanitaires et sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> > 4 avril 2023 à Toulouse > 15 mars 2023 à Albi <p><u>*Participation groupe de travail sur la préfiguration régionale d'un observatoire national QVCT petite enfance</u> En visioconférence</p> <ul style="list-style-type: none"> > 09 mars 2023

	<p>> 20 avril 2023 > 27 juin 2023</p> <p><u>*Participation groupe de travail dans le cadre du Schéma Départemental des services aux Familles du Tarn sur les métiers en tension et le besoin en recrutement pour les EAJE</u></p> <p>> 12 juin 2023 à Albi (<i>présentation branche et métiers en tension</i>) > 07 septembre, 17 octobre 2023 (<i>co-élaboration d'une enquête sur les besoins en emploi dans les EAJE</i>) > 28 novembre 2023 à Albi (<i>présentation des démarches entreprise par la branche pour la promotion des métiers de la petite enfance + les éléments de l'enquête</i>)</p>
<p>Listing des comptes rendus produits des rencontres avec les partenaires techniques et des projets mis en œuvre</p>	<p>*Compte-rendu de la commission emploi-formation Midi-Pyrénées (avril) *Enquête « les besoins en emploi pour les EAJE du Tarn »</p>
<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 	<p><u>*Relance auprès des structures concernant différents éléments</u> (<i>questionnaire de l'observatoire, constitution de panels, baromètre unification...</i>)</p> <p><u>*Contribution à la mise à jour du fichier adhérent ALISFA et transmission à la CPNEF selon les modifications</u></p> <p><u>*Participation aux Journées RR</u></p> <p>> 29 et 30 mars 2023, en distanciel (<i>grève sncf</i>) > 21 et 22 juin 2023, à Paris > 27 et 28 septembre 2023, à Charleville-Mézière > 28 et 29 novembre 2023, en distanciel (<i>excusée le 28 novembre après-midi</i>)</p> <p><u>*Accueil de Pascale Wilmet afin de présenter la mission RR sur le territoire</u></p> <p>> 11 et 12 octobre 2023, à Albi et Gaillac (<i>rencontre présidente et visite d'une structure</i>)</p> <p><u>*Récapitulatif des résultats jury dans le cadre des projets collectifs VAE</u> Dans le cadre du suivis des projets et de la réforme de la VAE.</p> <p><u>*Mise en place et suivi du dossier de prise en charge du projet VAE DE Auxiliaire de puériculture 2023</u> Lien très étroit avec Corinne Potot, en relais avec l'équipe unification au national.</p>
<p>Commentaires liés aux données chiffrées</p>	

Questions spécifiques liées à l'orientation 1

Quelles sont les spécificités repérées sur votre territoire ?

***Un territoire vaste avec une typologie spécifique d'adhérents**

Le vaste territoire Midi-Pyrénées (environ 45 000 km²) est composé de 8 départements (Ariège 09, Aveyron 12, Haute-Garonne 31, Gers 32, Lot 46, Hautes-Pyrénées 65, Tarn 81 et Tarn-et-Garonne 82). Il représente environ 226 associations adhérentes pour environ 276 établissements dont une grande majorité d'EAJE (164) répartis sur tous les départements, une vingtaine de centres sociaux (21) installés majoritairement en Aveyron et dans le Gers et un nombre d'associations de développement social local en relative augmentation ces dernières années (41). La taille des ADSL et la typologie des activités sont assez variées, ce qui peut rendre le contact avec elles plus complexe. Pour finir, 5 fédérations (4 ACEPP et 1 CS) complètent cette composition.

En terme de taille de structures, nous retrouvons une majorité de moins de 10 ETP (67%). Celles entre 10 et 19 ETP représente 25% et les plus de 20 ETP 18%. Par ailleurs, les associations multigestionnaires sont relativement nombreuses et en majorité de petite taille (seulement 13 associations comptabilisent plus de 30 ETP).

***Etendue du territoire, disparité de la répartition des adhérents et de l'offre de formation**

Il existe une grande disparité dans la répartition des 226 structures de la Branche dans les 8 départements. L'Aveyron comprend essentiellement des centres sociaux alors que le Tarn, la Haute-Garonne et le Lot sont constitués d'une très grande majorité d'EAJE.

De plus, l'étendue du territoire voire des micro-territoires peut impacter l'organisation de rencontres, de réunions régionales (déplacements longs et coûteux pour participer à des réunions ou suivre des formations, ex : Millau/Toulouse ou Figeac/Toulouse), de mises en œuvre de projets.

De plus, dans certains départements les organismes de formation pour les métiers de la branche sont peu nombreux (Hautes-Pyrénées, Lot, Aveyron, Gers, Tarn).

***Le réseau fédéral**

> Les EAJE, pour la plupart, sont structurés en réseau fédératif sur plusieurs départements :

- Pyrène Petite Enfance/ACEPP 65 dans les Hautes-Pyrénées,
- Fédération des crèches parentales/ACEPP 46 dans le Lot,
- Cocagne-ACEPP 31 dans la Haute-Garonne,
- ACEPP 81 dans le Tarn.

> Les Centres Sociaux associatifs se retrouvent au sein de la Fédération Interdépartementale Garonne Occitanie (FIGO). Fédération qui s'est largement déployée depuis sa création en 2017.

> L'organisation d'actions de formation peut être facilitée par l'existence des fédérations départementales ou interdépartementales qui peuvent assurer l'interface entre la mission RR et leurs adhérents. De plus, le nombre important de ces structures peut faciliter l'organisation de formations au niveau régional, excepté pour le département du Lot éloigné de la métropole toulousaine et dont les adhérents sollicitent

	<p>l'organisation de la majorité des formations et/ou informations sur site. C'est aussi de plus en plus le cas pour les Hautes-Pyrénées, avec une dynamique micro-territoriale difficile du fait d'une fédération ACEPP en perte de vitesse (<i>une seule salariée à temps partiel</i>) et un nombre d'adhérents ALISFA en chute.</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><u>*Des réformes avec des impacts multidimensionnels</u> <i>Réforme de la réglementation des modes d'accueil</i> <i>Réforme de la classification et de la rémunération de la CCN</i> Ces réformes renforcent des inquiétudes nées ces dernières années dans un contexte de difficultés financières générales (<i>EAJE et CS</i>) en lien notamment avec la montée du privé lucratif, la multiplication de proposition de services dans le cadre de DSP (<i>EAJE et CS</i>), la pénurie de professionnels de la petite enfance et la difficulté pour certains métiers de l'animation (<i>animation de la vie sociale, notamment</i>). Ces préoccupations sont exacerbées par une dynamique sociétale qui fragilisent les directions et les présidences des structures adhérentes au regard de professionnels confrontés à une perte de sens dans leurs missions d'accompagnement et une dévalorisation de leurs métiers (<i>plus globalement la quête de sens des métiers, les temps au travail, les temps du travail, les évolutions des réglementations qui peuvent contraindre via des taux d'encadrement, l'intensité des rythmes de travail, la santé au travail, l'équilibre vie professionnelle vie familiale,...</i>) Ces constats engendrent des besoins en accompagnement pour les directions et les membres de bureau de 2 ordres : *un renforcement des compétences RH et organisationnelle (<i>concevoir la notion d'aménagement des temps de travail, de parcours professionnel, le dialogue social avec notamment la mise en vie des DUERP, le plan de développement des compétences, ...</i>) *une prévention du burn-out et/ou de l'épuisement professionnel (<i>dont un des axes peut être le renforcement des compétences RH et la mise en place de temps d'analyse de la pratique entre pairs</i>). De plus, cela met en évidence le besoin général en recrutement dans un contexte de pénurie de professionnels non seulement formés et diplômés, mais aussi à la capacité de la branche de les capter et de les garder (<i>attractivité renforcée par la dernière réforme de la CCN ?</i>). Tout cela en étant attentif et vigilant à la pertinence de certains dispositifs pour répondre à ce besoin (<i>ex : l'apprentissage qui peut relativement coûter cher en termes financier et humains</i>). Enfin la notion de territoire, au sens d'espaces géographique, institutionnel et culturel me semble primordiale à revisiter afin de s'appuyer sur configurations partenariales efficaces permettant de répondre à ces problématiques (<i>synergie des partenaires aux objectifs communs</i>).</p> <p><u>*Maintenir une relation de soutien, de conseil et d'accompagnement ainsi qu'une réponse à partir d'offres de formation diversifiée et en proximité, en phase avec les demandes des employeurs et des salariés</u> <i>(portage des dossiers par le RR)</i>. La plupart des adhérents ont compris qu'ils pouvaient trouver un soutien et des conseils pour la mise en œuvre de</p>

leur politique de formation et d'emploi au sein de leur association et ne s'en privent pas.

***Aller à la rencontre des ADSL**

Il s'agit d'un enjeu important pour ces adhérents, souvent absents des échanges sur le territoire, et dont la représentativité au niveau de la branche ne cesse d'augmenter. Aller à leur rencontre, les reconnaître comme acteur à part entière de la branche sur le territoire et porteur d'expériences et de besoins en emploi et formation devient essentiel.

***Maintenir une méthodologie d'animation en lien avec le contexte géographique**

La délocalisation ou plutôt la localisation de temps de rencontres et/ou formations pour en faciliter l'accessibilité et être en proximité avec les adhérents de la Branche les plus éloignés doit être maintenue. C'est une donnée importante de reconnaissance et de valorisation de nos adhérents. A noter qu'il s'agit d'un des éléments de discussion réguliers avec la déléguée régionale Uniformation (*lieu et nombre d'adhérents inscrits à une information collective pour l'envisager et/ou la maintenir*). Il est essentiel de corréliser la participation avec le nombre d'adhérents sur le territoire. Par exemple, dans le Lot, la présence de 6 adhérents reste pertinente au regard des 19 adhérents (*environ 30% de participation*).

*** Renforcer la coopération avec la délégation régionale Uniformation afin de consolider et d'alimenter la qualité du travail en commun**

Le changement de RR entre fin 2022 et début 2023 semble avoir fragilisé la relation de travail qui s'était construite. Il est nécessaire de reprendre pédagogiquement les éléments de complémentarité entre les missions d'Uniformation d'un point de vue général et du point de vue de la branche et les missions du RR afin d'offrir un discours identique et cohérent aux adhérents. « *Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin* »

***Poursuivre le développement du lien avec des institutions dans le cadre de dynamiques partenariales départementales et/ou régionales afin de contribuer à une réponse pertinente et coordonnée sur les territoires, notamment dans le contexte et les travaux autour de la pénurie des professionnels petite enfance.**

L'échelon départemental semble être celui le plus adéquat en terme de construction de réponses. Il est important que nous puissions également avoir des éléments quantitatifs et qualitatifs à partir de cette échelle.

***Favoriser la compréhension de la réforme de la CCN sur la dimension « acquisition des compétences » par le soutien et la formation au plan de développement des compétences.**

L'individualisation de la formation demande aux employeurs de mieux informer et accompagner leurs salariés sur les nouveaux modes d'accès à la formation. Il est essentiel d'en tenir compte dans notre accompagnement des structures. Nous nous devons d'accompagner la réflexion et la mise en œuvre d'une stratégie à travers notamment l'appui au développement d'une connaissance et d'une méthodologie dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

De plus, le développement de la formation par alternance, et notamment la formation par l'apprentissage, sont également un enjeu important en le contextualisant aux données réglementaires notamment dans les crèches et financières (*l'apprentissage a un coût financier et humain*).

I.I. Renseigner la CPNEF sur les activités territoriales, les évolutions et les changements de contexte :

Commentaires sur les réalisations du RR

Problématiques ou difficultés rencontrées

Solutions éventuelles envisagées

Bilan/synthèse de l'orientation et perspectives

***Démarche proactive**

La démarche proactive d'observation sur les évolutions de contextes, les évolutions des activités, de l'emploi et de la formation des structures de la branche ne permet pas seulement d'anticiper les changements à venir et de répondre à des demandes, elle engendre une plus grande cohérence des actions au niveau régional et national. En effet, cette démarche de travail quotidienne, par une posture d'écoute et de vigilance permet de consolider des intuitions, de collecter des éléments objectifs (*quantitatifs et qualitatifs*), de croiser des informations et en retour d'alerter le niveau national de la réalité des territoires.

Cette démarche ne peut se faire seule. Elle doit nécessairement être mise en œuvre en coopération étroite avec les adhérents eux-mêmes (*échanges réguliers*), les fédérations et l'opco. La mobilisation de ces partenaires du premier cercle, dans le cadre de l'instance de coordination territoriale autour de l'emploi et de la formation "commission emploi formation Midi-Pyrénées", permet une meilleure articulation entre les besoins des structures adhérentes et les réponses susceptibles d'être apportées à ces besoins : mise en commun des attentes des adhérents, définition des objectifs et des axes de contenus des formations au regard des contextes et des attentes des structures, planification d'actions de formation prioritaires sur le territoire et en délocalisation sur les départements, point d'étape sur les actions de formation en cours, "sélection" d'organismes de formation, réflexion et veille sur les besoins en emploi et en formation.

***Mises à jour des fichiers adhérents, partenaires, organismes de formation**

La mise à jour des fichiers (*adhérents, organismes de formation, partenaires*) est un moyen intéressant et nécessaire pour entretenir les relations de proximité, prendre des nouvelles sur l'évolution de l'association et/ou des réglementations, repérer les changements dans les équipes de bénévoles et/ou de salariés, échanger sur les différents projets.

Ce travail de mises à jour est extrêmement chronophage mais c'est une plus-value certaine pour entrer et maintenir le contact ! L'informatisation de ces données est un axe d'amélioration certain.

***Développer et/ou renforcer la recherche et rencontre de nouveaux interlocuteurs et/ou projets.**

L'identification des acteurs du territoire doit se poursuivre en s'axant sur un développement des démarches de rencontres, notamment auprès des partenaires de l'emploi et de la formation et des partenaires institutionnels de nos adhérents (*ex : un nombre important de projets d'ouverture de formation notamment pour des formations CAP AEPE et Auxiliaire de puériculture & dynamiques de*

	<p>territoire, lien avec des instances de services aux familles comme les Comités Départementaux des Services aux Familles – CDSF).</p> <p>>Un enjeu particulier autour des centres sociaux, peu nombreux du point de vue de la gestion associative, et qu'il faut pouvoir soutenir. Améliorer le travail interbranche pour eux ?</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>*Différents réunions et/ou groupes travail (cf les données chiffrées)</p> <p>Les participations aux différentes réunions et/ou groupes de travail, départementalement ou régionalement, ont permis de présenter et de valoriser la branche, ses spécificités, son expertise en matière d'observatoire et d'appui aux actions pouvant être engagées sur les sujets de l'emploi et de la formation en Midi-Pyrénées et ailleurs.</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

Listing des réunions d'information collectives organisées avec Uniformation : Dates, Lieux, modalité (présentiel / visio / mixte), nombre de participants	<u>*Réunions d'informations collectives co-animées avec Uniformation</u> > 2 février 2023, Albi > 9 février 2023, Labastide Murat (<i>annulation à la suite d'un nombre réduit d'inscrits</i>) > 23 février 2023, Toulouse (<i>annulation à la suite d'un arrêt maladie côté Uniformation</i>)
Listing des réunions thématiques collectives organisées au cours de l'année : Dates, Lieux, modalité (présentiel / visio / mixte), nombre de participants	Pas de réunion collective thématique si ce n'est les réunions de suivis de projet avec les acteurs concernés (<i>notamment les projets de VAE renforcée avec école, stagiaires, employeur</i>).
Nombres de structures contactées individuellement : - Nombre de structures contactées par mails : - Nombre de structures contactées par téléphone : - Nombre de structures contactées en visio conférence ou en physique :	Des échanges de mail ont eu lieu avec une soixantaine de structures dans le cadre d'accompagnement individuels. Le contact par téléphone s'est déroulé dans la même proportion, soit avec des adhérents contactés par mail soit des nouveaux. Pas d'accompagnement individuel en visioconférence et peu d'accompagnements physiques sur site en 2023.
Listing des formations collectives que le RR a facilité ou soutenu : Type d'action, thématique, dates, nombre de participants	<u>*Montage d'ACT</u> >1 formation portée <u>*Suivi formations collectives</u> <u>>Projet de VAE EJE via un renforcement des compétences en amont de la VAE</u> Phase I de l'action : septembre 2021 à juillet 2022 Phase II de l'action : septembre 2022 à octobre 2023 Jury : novembre 2023 Nombre de stagiaires : 15 Suivi du passage entre les 2 phases, de la dernière année d'accompagnement. <u>>Projet de VAE AP via un renforcement des compétences en amont de la VAE</u> Phase I de l'action : janvier à décembre 2023 Phase II de l'action : janvier à décembre 2024 (<i>dont la formation AFGSU</i>) Jury : mai 2025 Nombre de stagiaires : 10 Suivi du démarrage de l'action, du suivi de la première année.

	<p><u>*Accompagnement et soutien dans le cadre des demandes de financement (fonds légaux, conventionnels et exceptionnels)</u></p> <p>Accompagnement individuel des adhérents dans le cadre de leurs demandes de prise en charge, y compris des difficultés de traitements de la part des services d'uniformation pour le dispositif ' DAF - Formation certifiante', le dispositif 'DAF - Bénévole'.</p>
<p>Listing des rdv dans les CFA, écoles de travail social, centres de formation,... : Date, thématique, Interlocuteurs</p>	<p><u>*Rencontres régulières avec l'Ifrass</u></p> <p>Montage et suivi des projets de formation VAE renforcée. Echange et réflexion dans le cadre de la réforme VAE et de la nouvelle plateforme. *Travail sur la définition d'éventuels modules spécifiques.</p> <p><u>*CFA du Lot</u> Souhait de développer une formation 'DE Auxiliaire de puériculture'</p>
<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><u>*Le collaboration avec la délégation régionale Uniformation</u></p> <p>Nous soulignons l'importance et l'enjeu d'un travail étroit avec les conseillers de l'OPCO afin de partager au mieux toutes les informations et les évolutions des dispositifs et de leur impact en matière de mobilisation des financements. Les conseillers de l'OPCO apportent des réponses techniques que le RR complète et vice versa. Cette relation se joue bien sûr sur l'organisation de temps d'information collectifs et sur le lien régulier à développer et/ou à renforcer en fonction des différentes sollicitations des adhérents. Il s'agit de faciliter l'accès à la formation et l'orientation vers les personnes ressources.</p> <p><u>>Les temps d'informations collectives et de rencontres</u> permettent d'exposer les dispositifs et modalités liés à la formation ainsi que de rappeler le rôle du Référent Régional, de préciser certains dispositifs relatifs à la Branche (<i>analyse de pratique, participation aux colloques et conférences, formation certifiante, ... etc.</i>), de mieux cerner les problématiques des adhérents et d'envisager des projets collectifs. La co-animation avec Uniformation est une réelle plus-value. Le retour en termes de satisfaction reste difficilement évaluable ; même si nous remarquons, à la suite de ces rencontres et échanges (<i>même en distanciel</i>), une recrudescence des sollicitations (<i>prise de contact mail et/ou téléphone</i>). De plus, ces réunions collectives sont un espace de rencontres et d'échanges pour les adhérents qui peuvent favoriser les dynamiques territoriales.</p> <p><i>Principales thématiques abordées lors des réunions d'informations collectives :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Présentation de la Branche ALISFA 2.Présentation des missions de l'OPCO de la cohésion sociale : Uniformation + offres de services

3. Où trouver l'information ?
 4. La contribution
 5. Qui finance quoi ?
 6. Plan de Développement des Compétences 2021
 7. Focus sur 2 ou 3 thématiques
 8. Financements exceptionnels ALISFA
 9. Calendrier des Comités Techniques Paritaires CTP
- A la suite de ces réunions, les informations sont transmises par mail aux participants : support de la réunion, modèle du plan de développement de compétences, le tableau des règles et priorités de financement.

>Accompagnement et soutien dans le cadre des demandes de financement (fonds légaux, conventionnels et exceptionnels)

Les échanges en 2023 ont essentiellement eu lieu avec les directions des structures et ont porté sur la compréhension globale des dispositifs, les financements conventionnels exceptionnels, les formations diplômantes et/ou certifiantes. L'incertitude et les interrogations des structures conduisent le Référent Régional (*en complément d'uniformation*) à expliquer, rassurer, inciter et donner de la visibilité sur les possibilités d'articulation des différents dispositifs et d'alerter, le cas échéant, la délégation uniformation sur une interprétation erronée des règles de financement, des dossiers mal orientés et/ou avec des restes à charge qui ne devraient pas avoir lieu. En 2023, sur ce dernier point, des alertes et des suivis chronophages pour des actions collectives ont été réalisés sur le financement d'une formation certifiante (*presque toutes les DAF ont du être reprises plusieurs fois pour 10 stagiaires - suivi sur 6 mois*), le financement de 2 projets de VAE renforcés (*lien avec uniformation national – suivi sur 10 mois pour 10 personnes*), le financement de formations de bénévoles (*DAF bénévole*). Des dossiers individuels peuvent aussi faire l'objet de remontée également.

***Suivi quantitatif**

Il est difficile de quantifier le temps consacré au conseil et à l'accompagnement individuel. Les sollicitations sont le fait le plus souvent d'échanges téléphoniques et/ou d'échanges de mail dont nous ne conservons pas toujours la trace. L'utilisation d'un outil de recensement régulier des sollicitations et conseils effectués tout au long de l'année permet un suivi rigoureux. Cet outil est précieux et pertinent mais il est également chronophage : malheureusement pas de remplissage de cet outil 'suivi des sollicitations' pour 2023. Nous avons davantage capitalisé par post-it et notes en tout genre, historique des échanges de mails aussi. Il s'agit donc d'un axe d'amélioration certain du suivi de la mission ! Travail démarré dès janvier 2024.

***Le plan de développement des compétences**

D'une manière générale, le travail à partir de l'élaboration systématique d'un Plan de développement des compétences, qui prend en compte toutes les dimensions pédagogiques et financières, a de réels effets, à la fois sur une meilleure visibilité et compréhension des différents dispositifs (*fonds légaux et conventionnels*), sur les départs en formation (*courte et/ou longue*) et surtout sur les compétences de la structure et celles manquantes (*lien à l'emploi*). Les échanges téléphoniques sont chronophages car les interlocuteurs en profitent pour exprimer d'autres préoccupations telles que la gestion RH, la difficulté à obtenir des renseignements précis selon l'interlocuteur, la

	<p>complexité et la lourdeur des démarches administratives, le souhait de profiter des propositions de formations mais la confrontation aux contraintes de remplacement, d'emplois du temps, de mobilité. Il s'agit alors pour le RR de mettre en relation avec les interlocuteurs les plus pertinents pour apporter conseils et soutien sur l'organisation associative et la fonction employeur par exemple.</p> <p>Cet accompagnement et ce lien étroit avec les structures permettent également d'alerter sur les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail des services et des prestations assurées par la structure.</p> <p>*Double changement de RR</p> <p>Le double changement de RR entre fin 2022 et début 2023 a pu occasionner quelques difficultés, notamment dans la relation et les mises en œuvre d'actions coordonnées avec la délégation régionale uniformation, comme les informations collectives. Les compétences techniques fragiles début 2023 de la RR en poste ont contribué à l'éloignement avec les conseillers qui ont avancé seuls sans tenir compte notamment du format de la mission (<i>temps partiel</i>).</p> <p>Cette dimension a été (re)travaillée début 2024 entre la RR et la déléguée régionale afin de créer une nouvelle dynamique et imposer la présence de cette mission sur le territoire.</p>
<p>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>	
<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>*Suivi des projets en cours</p> <p>Proposer des parcours renforcés en amont de VAE sont, pour des salariés (<i>et pour l'employeur</i>) souhaitant évoluer, des dispositifs pédagogiques intermédiaires intéressants.</p> <p>Le suivi des 2 projets de formation via un renforcement des compétences en amont d'une VAE pour les diplômés d'état EJE et AP a demandé et demande un important investissement.</p> <p>Il s'agissait de la dernière année pour le projet DE EJE et de la première pour le DE AP. Les structures investies prennent contact dès lors qu'elles rencontrent une difficulté, une problématique spécifique. C'est à la fois un suivi administratif et un suivi qualitatif qui s'opèrent en direction de tous les acteurs (<i>stagiaires, employeurs, école, uniformation</i>).</p> <p>Le dispositif de VAE renforcée mobilise toujours un temps conséquent de la mission RR mais cette formule renforcée est un plus pour les participants. C'est un moyen pertinent de répondre aux problématiques de recrutement. En 2023, les étapes d'élaboration de la contractualisation à la suite de l'accord financier validé en CPNEF ont été particulièrement long et complexe. Que ce soit dans le passage de la phase I à la phase II pour le DE EJE qui le démarrage de l'action pour le DE AP.</p> <p>*Un travail sur le recueil des besoins à renforcer en 2024</p> <p>Quand les réunions d'informations se tiennent de manière pertinente (<i>anticipation, choix des dates, du support, temps laissé aux échanges</i>), les besoins en formation trouvent réponse par le biais de différents dispositifs</p>

	(notamment les ACT). Idem avec les commissions emploi formation. Ce sont la qualité de ces temps qui permettent de mettre en place des dynamiques.
<p>2.3. Evaluer : Identifier les freins à l'utilisation des dispositifs de financement de la formation et proposer des ajustements</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>*Espaces d'identification des freins Les réunions d'information, les accompagnements collectifs et individuels permettent d'identifier les freins et de proposer des actions pour y remédier, des ajustements ; y compris la collaboration avec la délégation régionale uniformation dans le cadre d'un bilan annuel des actions et des dispositifs de formation mobilisés par les structures et les salariés sur le territoire. A partir du fichier des structures qui n'utilisent pas les fonds de la formation, il va être plus facile d'entrer en contact avec ces derniers (<i>peu d'adhérents dans cette situation en Midi-Pyrénées</i>).</p> <p>*Les principaux freins Nous notons que malgré l'accompagnement des adhérents et la mobilisation de fonds financiers conséquents, les principaux freins sont au nombre de 3 : >><u>la difficulté de remplacement du personnel en formation</u>. Beaucoup d'adhérents reconnaissent et plébiscitent les moyens mis en œuvre par la branche pour favoriser les départs en formation continue et en formation longue certifiante et/ou diplômante mais annulent les participations du fait d'absences ne pouvant être remplacées. En 2023, nous pointons le renforcement inquiétant de ce frein ; >><u>une mobilité empêchée</u>, soit liée à la peur engendrée par un déplacement, soit lié à la difficile conciliation vie professionnelle/vie familiale (<i>déplacement qui oblige la mise en place d'une garde des enfants sur des créneaux horaires complexes (très tôt le matin et très tard le soir), l'impossibilité organisationnelle de dormir à l'extérieur du domicile, ...</i>) ; >><u>une offre de formation très peu développée sur certains départements (Lot, Aveyron, Tarn, Gers, Hautes-Pyrénées)</u></p> <p>*Analyse approfondie à mettre en place >En direction des ADSL >A partir du recueil des dispositifs utilisés par les adhérents. Cela permettrait de voir ce qui fonctionne, sur quel territoire et à partir de quels dispositifs. En 2022, il y avait eu un bilan sur les dispositifs utilisés en Occitanie mais de manière très globale. A voir s'il est envisageable de travailler à partir d'un fichier et dans le cadre d'un temps de travail avec l'opco sur ce qui est engagé, par qui, dans quel domaine et comment.</p>

ORIENTATION 3

PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE EN DEVELOPPANT DES PARTENARIATS

DONNEES CHIFFREES

Listing des participations à des événements sur l'emploi :
Dates, type d'événements

Listing des actions organisées à destination du grand public :
Dates, type d'événements

Listing des événements organisés avec les partenaires techniques locaux :
Dates, type d'événements

***Temps d'échanges coanimée avec la CAF du Tarn sur la thématique des « besoins en emploi pour les EAJE du Tarn » en novembre 2023.**

Ce travail a vu la création d'un questionnaire dans le cadre d'une enquête qui va être restituée en mars 2024.

Selon le bilan, cette démarche pourrait essaimer dans d'autres départements du territoire en lien avec les CAFs dans le cadre des Schémas Départementaux des Services aux familles.

Listing des rdv avec les partenaires de l'emploi :
Dates, interlocuteurs, thématiques

***Contact avec une chargée de mission du réseau des Missions Locales Occitanie** (rencontre prévue en mai mais contexte d'arrêt maladie pour la RR en poste)

Commentaires liés aux données chiffrées

Questions spécifiques liées à l'orientation 3

Quelle est la nature des événements sur l'emploi auxquels vous avez participé ?

Quelle est la typologie des actions organisées à destination du grand public ?

Quelles sont les actions de communication mises en place ?

Pour quel public ?

Dans quel type d'établissement ?

Types d'événements organisés avec les partenaires techniques locaux ?

<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>Problématiques ou difficultés rencontrées</p> <p>Solutions éventuelles Envisagées</p> <p>Bilan/synthèse de l'orientation et Perspectives</p>	<p><u>*Nécessité de renforcer la promotion de l'emploi auprès du plus grand nombre</u></p> <p>Il est essentiel de travailler à faire connaître nos métiers auprès du grand public, c'est pourquoi il est important de renforcer les liens avec les acteurs de l'emploi, pour mieux faire comprendre nos métiers, leur évolution, les attendus en termes de compétences techniques et relationnelles, leur cadre réglementaire.</p> <p>Peu de temps consacré à cette dimension en 2023, essentiellement du fait de l'utilisation du temps sur d'autres axes (<i>cf éléments précédentes</i>). L'objectif en 2024 est de pouvoir identifier les forums, salons, rencontres existantes sur tout le territoire et de sélectionner ceux qui semblent le plus pertinents.</p> <p>Ce sont des sujets qui pourraient faire l'objet d'un prochain travail de la commission emploi formation afin d'impliquer les fédérations et unformation dans ce travail de repérage, de connaître leur propre participation.</p> <p><u>*Développement des relations avec des acteurs institutionnels de l'emploi</u></p> <p>En particulier auprès de Pôle emploi et des Missions Locales, où quelques contacts existent mais peu formalisés et/ou peu suivis en 2023. Il est nécessaire de multiplier les prises de contact au niveau des différents départements et au niveau régional quand ces partenaires sont organisés en réseau.</p> <p><u>*Développement des relations avec des acteurs institutionnels des secteurs de l'action sociale</u></p> <p>Travail avec 2 CAF (<i>Tarn et Haute-Garonne</i>) sur la question des besoins en emploi pour les EAJE dans le cadre de la pénurie des professionnels et des Schémas Départementaux des Services aux Familles.</p>

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

2023 aura opéré une nouvelle transition pour l'animation de la mission RR avec de nouvelles recompositions en interne de l'ACEPP81. L'arrêt maladie de Florence Cugno, à compter du 25 mai 2023 et renouvelé régulièrement depuis, nous a conduit à mettre en place une nouvelle organisation afin que Christelle Babin puisse investir la mission dès le mois de juin 2023, avec une montée en charge progressive : reprise des dossiers et situations en cours, ajustement des planning dans un premier temps avant de poursuivre par la définition et la mise en œuvre d'une feuille de route pour le second semestre 2023.

Fait, le 09 février 2024 à Albi

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



Signature du Partenaire (obligatoire) :



ACEPP 81
13 rue des Cordeliers - 81000 ALBI
05 63 48 73 14 - 07 85 60 85 03
acepp81@gmail.com