

## **CR Réunion Centres sociaux**

**09/03/2022- 14h-16h**

### Présents

Sylvie Lambert, responsable du pôle accompagnement formation

Sandrine LEURENT, RR Nord Pas de Calais

Excusée : Virginie Lemahieu ; responsable du pôle animation territoriale

### **Objet**

- « Etat du réseau » au sortir de la crise
- Problématiques d'emploi, métiers en tension ?
- Besoins repérés en matière de formation, en lien avec Apprentissage et alternance, dispositifs VAE..

### **Point sur les métiers/ métiers en tension éventuellement**

- Comptables/aide comptables... Profil des personnes? Diplômes ?
- Animateur vacataire : BAFA/BAFD...  
Pénurie de recrutement animateurs BAFA (moins de personnes formées dues à la crise).  
Questionnement autour des personnes formées.. Qualité éducative- « Difficultés dans la gestion d'un groupe d'enfants »
- Profils coordo enfance jeunesse : BEATEP/BPJEPS/DEJEPS... DUT carrières sociales, licence Pro intervention sociale, ES..)  
Difficultés d'accompagnement des animateurs.. (management)  
Niveaux d'exigences qui diffèrent..
- Poste direction  
Grosse surcharge de travail  
1 fédé : prévention du burn out... Prévention des risques (chantier que la fédé souhaite ouvrir..).  
Direction : Besoin d'un Appui administratif et éducatif.. Apparition du poste de direction adjoint (poste cadre) dans certains centres sociaux.  
Candidatures internes et externes : entrepreneuriat social, pas forcément issu des centres sociaux. Mise en réseau entre pairs et accompagnement des nouveaux directeurs.

### A venir

- Prévention risques des directeurs (majorité qui ne vient pas du réseau).
- Management : En Direction des directeurs/ cadres intermédiaires (coordo enfance jeunesse)

### **Question posée**

Place de l'EAJE dans un centre social ?

Isolement des équipes EAJE par rapport au projet « centre social »

Actuellement, 172 centres sociaux fédérés... 60 centres sociaux avec EAJE.

### **Point sur financements branche**

Pas eu l'info sur les réunions d'infos collectives.

Point sur listing et adresses mail à envoyer. (fédé)

Sylvie Lambert envoie listing des centres sociaux pour voir si adresses mail correctes.

### **A prévoir/envisager :**

- Réunion Délégués territoire : « qui fait quoi au sein des dispositifs » ?

Repérage des missions de chacun : repérer rôle Agnès Stemler, Sandrine LEURENT, Cécilia Daudus.

Date envisagée : 10 mai 2022.

### **CR Réunion Fédération des centres sociaux**

**09/03/2022 : 16h-18h**

**Présents** : Valérie Comblez, RR Picardie. Angeline, Fédération des Pays Picards.

Emilie Bouvier Gissot, déléguée ressources et développement, Fédération du Nord Pas de Calais Sylvie Lambert, responsable du pôle accompagnement formation, Fédération du Nord Pas de Calais, Sandrine LEURENT, RR Nord Pas de Calais.

**Objet réunion** : Réfléchir à la mise en œuvre possible d'un projet innovant dans le cadre du projet des centres sociaux connectés.

### **Présentation Emilie Bouvier Gissot/ Missions**

- Pilotage du projet
- Mise en partage/capitalisation/formation
- Evaluation externe du projet par un cabinet extérieur
- Parcours de formation et d'intégration pour les personnes qui sont rentrées dans le projet

### **Avancée du projet dans chaque fédération :**

- Nord pas de Calais/Picardie : ACT 3 jours (inter branche)- OF : ESJ : contenu plus expérimental.  
1 groupe Pays Picards/1 groupe Nord Pas de Calais
- Picardie : ACT- OF : Emmaus Connect

### **Remontée des besoins des coordinateurs de territoire :**

- Besoins de base en bureautique
- Outils de communication externe
- Attentes/postures/limites
- Accompagnement des usages des réseaux sociaux
- Repérage sur les pratiques professionnelles

### **Questionnements..**

Formation à 2 niveaux :

- Salariés/bénévoles... besoins bureautique de base ??
- Intervenants numériques : utilisation outils numériques, outils collaboratifs, dimension éthique..
- + Intégration de la gouvernance/bénévole ??

### **Rappel du cadre du projet innovant..**

Différences avec des ACT ??

Parcours de formation à visée qualifiante... envisager parcours avec des modules de formation.

Actuellement financement des formations dans le cadre du projet avec des ACT.. Besoin d'autre chose ?? à l'heure actuelle non.

Ce qui est décidé : faire un point sur l'avancée du projet avant l'été.. pour l'instant ACT correspond au projet. Pas nécessairement besoin du cadre d'un projet innovant pour financements de formations.

## **CR Réunion Fédération des Centres Sociaux**

**13/06/2022 : 9h30-11h30**

Suite à la réunion avec Sylvie Lambert du 09 mars 2022

- Objet : Réunion présentation aux nouveaux délégués de territoire sur « Qui fait quoi au sein des différents dispositifs ? ».
- = Repérage des missions de chacun entre Sandrine LEURENT, Référent Régional de la branche professionnelle ALISFA, Cécilia Daudus, conseillère emploi-formation Uniformation et Agnès Stemler, Chargée de mission régionale ELISFA.

### Personnes présentes

Voir feuille émargement

### ODJ :

Présentation du powerpoint sur les missions de chacun

Des questions émergent avec la présentation.

Présentation de la Fédération des centres sociaux dans son organisation.

12 territoires (bientôt 13) - 4 délégués de territoire se répartissent ces 12 territoires.

Liste des différents délégués de territoire a été fournie.

### Voici quelques points soulevés :

- Demande de la part de Sylvie Lambert la liste des représentants du territoire HDF au sein du conseil d'administration d'Elisfa:

En réponse, voici la liste

- Jocelyn BESSET Directeur Atouts ville GRAVELINES
- Alain CARRE Administrateur Aduges DUNKERQUE
- Siegrid RUYFFELAERE Directrice GAPE LAMBERSART

- Les salariés en CEE (contrat d'engagement éducatif) peuvent- ils faire une formation ? Au niveau juridique comment cela se passe t il ?

Concernant la question des CEE pour un départ en formation, l'information a été remontée et le sujet évoqué lors de la dernière CPNEF. Nous sommes dans l'attente d'un retour. (besoin d'aller chercher les informations sur ce point).

### - Points sur les zooms RH:

La fédération à travers la présence de Virginie LEMAHIEU était présente au bilan du Zoom RH du CS Amilcar Reghem.

Celui du CS Marcel Bertrand a eu lieu également et les éléments du projet ont été relayés directement par le directeur, Mahmoud OULD RABAH, à Thierry Colomb et Agnès Stemler.

Pas d'autres zoom RH pour l'instant.

- Afin de mobiliser davantage de personnes, les dates de réunions d'informations sont à transmettre à la fédération des centres sociaux et aux délégués de territoire pour le passage de relais d'informations auprès des centres sociaux.

- Sur la question du BPJEPS, des travaux ont été réalisés lors des dernières journées RR pour une réingénierie du diplôme (à la demande du ministère).

Davantage de prise en compte des savoirs être dans la formation... Inadéquation ressentie  
Besoins des structures et formation.

- La question des APP dont la prise en charge n'est pas adaptée au fonctionnement des centres sociaux. Ce point sera soulevé lors de la consultation pour les dispositifs de financement à venir. Ce point a été remonté mais pas possibilité de le faire financer en pluri annuel.





# ACTEUR SOCIAL &

# FAMILIAL

**GpNEF**  
Commission  
paritaire nationale  
Emploi Formation

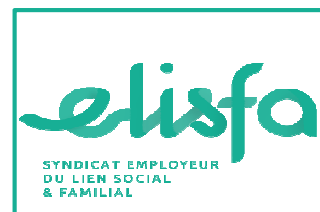
**ALISFA**

**elisfa**  
SYNDICAT EMPLOYEUR  
DU LIEN SOCIAL  
& FAMILIAL

 **uniformalion**  
VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE

# Sommaire

- 1. Présentation de la branche professionnelle Alisfa**  
Le syndicat d'employeurs Elisfa – Agnès Stemler  
La CPNEF – Sandrine Leurent
- 2. Présentation des missions de l'OPCO de la cohésion sociale: Uniformation**  
Cécilia Daudus
- 3. Récapitulatif: Qui fait quoi?**
- 4. Où trouver l'information?**
- 5. Zoom sur les dispositifs de financement**
- 6. Demander un financement**





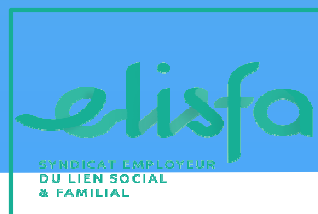
1.

## PRÉSENTATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE ALISFA



**uniformation**

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



# La branche professionnelle ALISFA

## Branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa)

Établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE)  
Centres sociaux et socioculturels  
Espaces de Vie Sociale (EVS)  
Associations de développement social local (ADSL)  
Fédérations de centres sociaux ou petite enfance

### Syndicat Elisfa, Employeurs du lien social et familial (ex Snaecso)

- Représentation
- Négociation
- Défense des intérêts des employeurs de la branche

### Les Organisations syndicales de salariés représentatives : FO, CGT, CFDT, CFTC

- Représentation
- Négociation
- Défense des intérêts des salariés de la branche

# La branche professionnelle ALISFA

## UN SYSTÈME DE GESTION PARITAIRE

**Consiste à associer les représentants d'employeurs et de salariés autour d'un projet (gestion d'organisme, construction d'une branche, négociation collective)**

- Le système de gestion paritaire est financé par une contribution annuelle obligatoire à la charge des employeurs
- Renforce le dialogue social et permet de répondre aux obligations de négociation imposées aux branches par le législateur
- **Les syndicats représentatifs de la branche Alisfa**
- Syndicat employeur : Elisfa
- Organisations syndicales de salariés : CFDT santé sociaux, USPAOC-CGT, Fo action sociale



# La branche professionnelle Alisfa

**Le champ de la branche Alisfa :**

**Le lien social et familial comme axe majeur**

**Les activités de la branche relèvent de trois champs d'intervention différents:**

- **Centre sociaux et socioculturels et espaces de vie sociale :** ont pour but de construire du collectif en développant les initiatives et la participation des habitants, permettre l'éducation et l'expression culturelle de tous, renforcer les solidarités, prévenir et réduire toute forme d'exclusion.
- **Associations de Développement Social Local :** sont créatrices de nouvelles initiatives tournées vers des finalités plus globales, comme l'animation du tissu social sur des thèmes tels que la santé, le logement, les loisirs, le cadre de vie... On y trouve aussi bien des offices de retraités que des maisons de la consommation où des activités d'insertion.
- **Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants :** interviennent auprès des enfants âgés de moins de 6 ans et de leur famille. Il peut s'agir d'une crèche, d'une halte-garderie, d'un lieu enfant parent, d'un Relais petite enfance... Certaines d'entre elles sont à gestion parentale, les parents faisant ainsi partie intégrante de l'équipe d'encadrement.

# La branche professionnelle Alisfa

## Qui sommes-nous ?

### Notre Branche c'est aujourd'hui

- 3 838 structures (13% de multi G)
- 4 942 établissements
- **2757 établissements d'accueil de jeunes enfants** => Capacité d'accueil de 64 140 places
- **1082 centres sociaux et socioculturels**
- **1029 associations de développement social local**
- **74 fédérations**



# La branche professionnelle Alisfa

## Qui sommes-nous ?

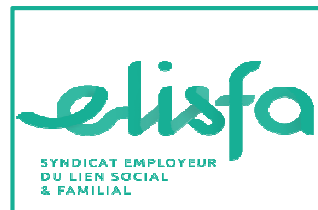
### Notre Branche c'est aujourd'hui :

- 38 300 salariés ETP, 79 600 salariés ont passé au moins 1 jour dans une structure.
- 2 292 services civiques (17 % des structures)
- **700 alternants (88 % en apprentissage, 12 % en contrat pro)**
- 86 % de femmes dans l'ensemble de la branche
- Moyenne d'âge de 38 ans.
- 61 % des salariés en CDI (52 % en 2016, accroissement fort et constant), 35 % en CDD, 4 % en CDIi

# Syndicat d'employeurs Elisfa

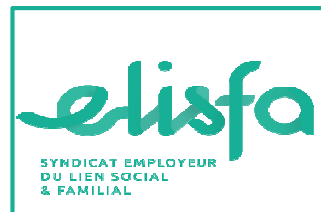
## Qui sommes-nous ?

- **Elisfa est l'unique syndicat employeur** de la branche Alisfa (acteurs du lien social et familial)
- **Gouvernance** : le conseil d'administration compte 21 membres élus en assemblée générale par l'ensemble des adhérentes et adhérents.
- **Une équipe salariée** de 23 personnes



# Syndicat d'employeurs Elisfa

- *Le Snaecso (ancien nom d'Elisfa) a été créé sous l'impulsion de la Fédération des Centres Sociaux de France (Fcsf) en 1971. Cinquante ans plus tard, son assemblée générale décide de le rebaptiser Elisfa afin de mieux représenter l'ensemble de ses structures adhérentes, dont la petite enfance non-lucrative.*
- Membre actif de **l'Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire (UDES)** et de la **Fédération des employeurs sociaux européens (FESE)**.





# Syndicat d'employeurs Elisfa

## RAISON D'ÊTRE

- Créer les conditions d'un dialogue social de qualité dans la branche Alisfa, afin de générer des liens équitables et durables entre les employeuses et employeurs-bénévoles et les salariées et salariés, profitables à l'ensemble des habitantes et habitants sur le territoire.
- **L'adhésion à Elisfa est volontaire.**
- Lorsque les **accords négociés par la branche professionnelle sont étendus** par la Direction Générale du Travail, ils s'appliquent à l'ensemble des structures qui composent la branche Alisfa.



# Syndicat d'employeurs Elisfa

## Trois champs d'action

**ACCOMPAGNER :** en soutenant l'organisation et l'exercice de la fonction employeur dans la branche Alisfa

**REPRÉSENTER :** en portant la voix des employeurs et de leurs structures du lien social et familial auprès des pouvoirs publics et de nos partenaires

**NÉGOCIER :** en dialoguant avec les organisations syndicales de salariés pour garantir une convention collective nationale sécurisant la fonction employeur, tout en visant un objectif de progrès social



# Syndicat d'employeurs Elisfa

## Mes missions

Interlocutrice Elisfa sur votre région

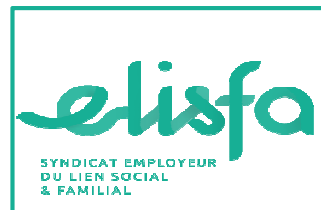
Accompagnement au quotidien dans l'exercice de la fonction employeur

Relais d'information en région / Mise en place de rencontres : informations, formation, échanges de pratiques sur les thématiques de gouvernance, ressources humaines et application de la convention collective

Proposition d'une offre de formation sur mesure : gouvernance, ressources humaines, CCN, dialogue social

Identification des besoins en terme de formation (possibilité de mettre en place sur un territoire l'ensemble des formations qui existent au catalogue d'Elisfa, ceci en collaboration avec la RR CPNEF)

Collaboration avec les partenaires du territoire



# Syndicat d'employeurs Elisfa

## ELISFA C'EST AUSSI

Une permanence et un accompagnement juridique en droit social, associatif et RH  
Accès privilégié à un cabinet d'avocats pour les contentieux non traités par le SJRH  
Une représentation auprès des décideurs publics (Cnaf, ministères, admin centrale de l'Etat, collectivités territoriales ...)

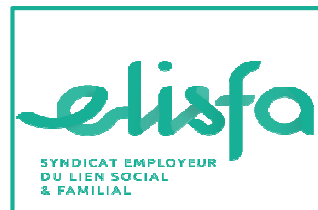
News hebdomadaires et territoriales spécifiques

Elisfa info

Accès au site internet

Webinaires thématiques

Des outils pratiques accessibles en ligne (guide pratique de l'employeur, guide classification, simulateurs, modèles de contrats et courriers, fiches pratiques ...)



# La CPNEF ALISFA

**Agnès Stemler**

**Chargée de Mission Régionale Grand Est et Hauts de France  
ELISFA**

[agnes.stemler@elisfa.fr](mailto:agnes.stemler@elisfa.fr)

**06 84 14 86 80**



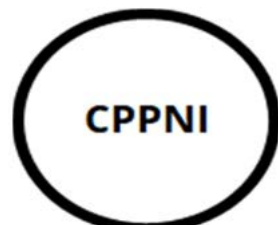
# La branche professionnelle ALISFA

## Trois commissions paritaires

**CPPNI** : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

**CPNEF** : Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation

**CPSP** : Commission Paritaire Santé et Prévoyance

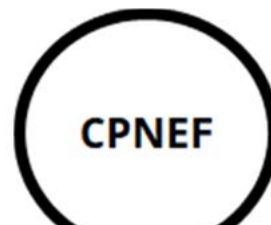


Convention collective  
et accords de branche

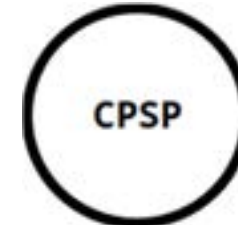


**uniformation**

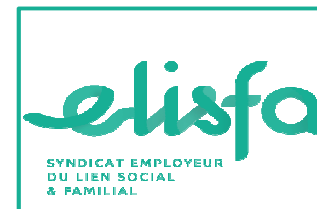
VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



Politique emploi  
et formation



Politique « santé »



# LA CPNEF ALISFA

## LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION – CPNEF ALISFA

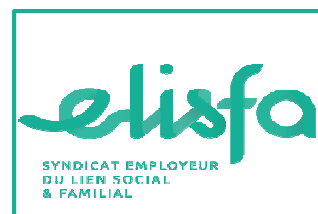
La **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) ALISFA** est une **instance de concertation et d'échange** ayant pour mission de **mettre en œuvre la politique emploi-formation** des Centres Sociaux, des Associations de Développement Social Local et des EAJE à but non lucratif.

### L'emploi :

une ressource  
indispensable au  
service de l'insertion

### La formation professionnelle :

un moyen privilégié pour  
sécuriser les parcours



# La CPNEF Alisfa

A partir d'une équipe nationale de 3 salariés, d'un réseau de proximité composé de 15 Référents Régionaux Emploi Formation et d'un **Observatoire Emploi Formation**, la CPNEF ALISFA conduit ainsi une politique Emploi-Formation ambitieuse et dynamique

## La mission «Référént Régional CPNEF-ALISFA »

### Principaux objectifs

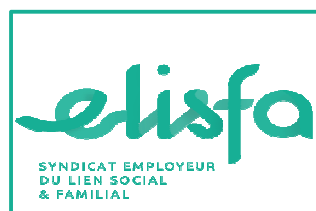
Favoriser l'émergence des formations collectives.

Encourager l'effort de formation individuel et collectif.

Favoriser l'accès à la qualification par des démarches de partenariat.

Renforcer la qualification des salariés en situation de précarité.

Soutenir les démarches régionales de développement de la formation.





# La CPNEF ALISFA

**Sandrine LEURENT**

**Référente Régionale CPNEF ALISFA Nord Pas de Calais**

**[referentregional.npdc@gmail.com](mailto:referentregional.npdc@gmail.com)**

**06 59 19 63 14**



2.

## PRÉSENTATION DES MISSIONS DE L'OPCO DE LA COHÉSION SOCIALE : UNIFORMATION



# UNIFORMATION

**OPCO** Opérateurs de compétences depuis la réforme de 2018

OPCO agréé par l'Etat

Uniformation, 3 champs :  
économie sociale,  
habitat social  
protection sociale

Uniformation, 20 branches professionnelles dont ALISFA



# UNIFORMATION

## Les missions confiées aux OPCO :

Service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises

Accompagnement des entreprises dans la définition et l'analyse de leurs besoins en formation

Financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Appui technique aux branches professionnelles  
accompagnement dans leur mission de certification, GPEC, aide à la détermination de prise en charge de l'apprentissage

# UNIFORMATION

Notre mission :  
développeurs de compétences

- **Uniformation soutient ceux qui s'engagent dans l'accompagnement de la personne dans toutes les étapes de la vie** : une économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux.
- En tant qu'Opérateur de compétences nous intervenons sur des **questions de formation, d'emploi et l'alternance auprès des petites et moyennes entreprises et de 20 branches professionnelles.**



# UNIFORMATION

## Une présence sur tout le territoire



Un service de proximité en région  
1 Délégation Hauts de France  
Lille

# Uninformation

Délégation Hauts de France  
[hautsdefrance@uninformation.fr](mailto:hautsdefrance@uninformation.fr)

09 69 32 79 79

Pour la branche ALISFA en Nord Pas de Calais :

Cécilia DAUDUS

[cdaudus@uninformation.fr](mailto:cdaudus@uninformation.fr)

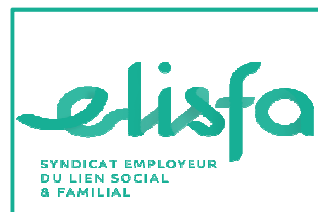
Conseillère emploi formation

06 84 28 88 42

Alice LARSONNEUR

[alarsonneur@uninformation.fr](mailto:alarsonneur@uninformation.fr)

Assistante emploi formation



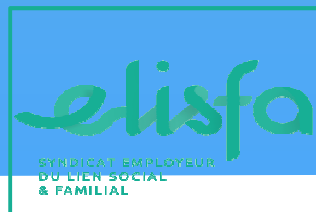
3.

## RECAPITULATIF: QUI FAIT QUOI?



**uniformation**

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE





A vos questions? Demandes concrètes?

4.

## OÙ TROUVER L'INFORMATION?



**uniformation**

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



# OÙ TROUVER L'INFORMATION ?

Sur le site de la CPNEF : <http://www.cpnef.com/>

The screenshot shows the CPNEF website homepage. At the top, there is a navigation menu with items like 'Accueil', 'CPNEF', 'Observatoire', 'Dispositifs de formation', 'Financements', 'Emploi', 'Du côté des régions', 'Partenaires', and 'Contact'. The main content area is divided into several sections: 'Voeux 2021' with a text block about the CPNEF presidency, 'Financements 2021' with a text block and a download icon, 'Lettres d'infos', 'Newsletter', and 'Portail des métiers de la Petite Enfance'. There are also two smaller text blocks at the bottom: 'La Pro-A : une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés' and 'L'édition 2021 du baromètre d'Uniformation est lancée'.

<https://www.uniformation.fr/entreprise/formati-on/dispositifs-de-formation/plan-de-developpement-des-competences/financement>

The screenshot shows the Uniformation website page for financing a skills development plan. The page has a dark blue header with the 'uniformation' logo and a navigation menu. Below the header, there is a breadcrumb trail: 'Accueil > Entreprise > Formation > Dispositifs de formation > Plan de développement des compétences > Financement'. A filter bar indicates the page is filtered for 'Entreprise - II salariés' and 'Acteurs du lien social & familial'. The main content area features a 'Plan de développement des compétences' section with a 'Financement' button highlighted. To the right, there is an 'Information importante' box with a text block and a 'Financer votre plan de développement des' heading.

## OÙ TROUVER L'INFORMATION ?

Sur le site d'Elisfa

<https://www.elisfa.fr/>



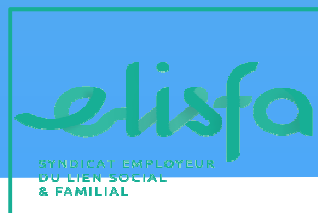
5.

## Zoom sur les dispositifs de formation à l'initiative de l'employeur & leurs modalités de mise en oeuvre



**uniformation**

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



# Qu'est-ce-qu'une action de formation ?

Pour qu'une formation puisse être financée :

- Le contenu de formation doit avoir **une visée professionnelle et ne pas relever de la simple information (notion de durée et de contenu)**
- L'organisme de formation doit être certifié « **Qualiopi** »

**Nouveau!**

***La certification qualité Qualiopi remplace l'obligation du DATADOCK à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022***

Pour toutes les demandes de prise en charge, quel que soit le financement sollicité, vous devez vous assurer que :

-  **votre prestataire est titulaire d'une certification Qualiopi au 1er janvier 2022**

OU

-  **est en cours de certification sur une période transitoire, jusqu'à fin mars 2022.**

(Preuve= contrat signé avec l'organisme certificateur téléchargé sur DATADOCK)



# Récapitulons...

## Besoins de l'entreprise

- Stratégie d'entreprise
- Evolution des effectifs
- Projets de développement
- Compétences nécessaires

### Plan de dév. des compétences :

- Formations obligatoires (sur temps de travail)
- Autres formations non obligatoires

## Souhaits du salarié

- Compétences nécessaires
- Souhait d'évolution interne
- Projets de reconversion

Projets du salarié  
partagés par  
l'employeur

Projets du salarié non  
partagés par l'employeur

Financements mobilisables  
par le salarié :  
CPF (via Caisse des dépôts)  
CPF TP (via Transition Pro)  
CEP (conseil salarié) via  
<https://www.mon-cep.org/>

Mobilisation **ZOOM RH** possible  
si besoin d'un accompagnement



**uniformation**

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



# Dispositifs à l'initiative de l'employeur

## Le plan de développement des compétences (PDC)

*Rappel... Remplace « le plan de formation » depuis 2019*

L'obligation des employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité est maintenue.

Il rassemble des actions de formation retenues pour développer votre organisation en lien avec le projet associatif, améliorer vos « services », tout en veillant au parcours professionnel de vos salariés.



# LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

Légal  
Structures – de  
50

*Seules les entreprises de moins de 50 salariés accèdent au financement du plan de développement des compétences (fonds OPCO)*

Catalogue national : formations « clés en mains »  
[Offres de formation | unification](#)

4 Demandes d'aide financière par an maximum

Actions collectives Territoriales **Interbranches** (ACT)

Cofinancements fonds publics



Conventionnel

Structures – de  
50 et + de 50

*Fonds branche ALISFA*

Demandes d'aides financières

Actions collectives territoriales branche inter structures ALISFA

Financements exceptionnels de la CPNEF

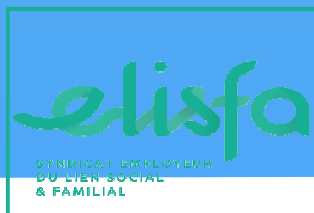
6.

## DEMANDER UN FINANCEMENT



**uniformation**

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE



# Dispositifs à l'initiative de l'employeur

## Les Démarches

Une Demande de prise en charge **préalable** à l'action, **au moins 1 mois avant la formation**

Un Dépôt de la demande de financement **auprès d'Uniformation** via la saisie en ligne d'une Demande d'Aide Financière (DAF) **ou auprès de la CPNEF** en fonction du financement sollicité (formulaire site CPNEF)

Uniformation Marche à suivre : *Mon espace > Mes dossiers > Saisir*

**Important** : n'oubliez pas d'informer Uniformation de toute annulation d'une formation, les fonds bloqués pour votre DAF pourront ainsi être redistribués pour un autre bénéficiaire.



# EFFECTUER UNE DEMANDE DE FINANCEMENT : 2 GUIDES POUR VOUS ACCOMPAGNER



👉 DAF

DR 👉



## Points de vigilance / démarches administratives

Tout projet doit faire l'objet d'une DAF préalable au démarrage de la formation, **au moins 1 mois avant la formation via une DAF à saisir en ligne**

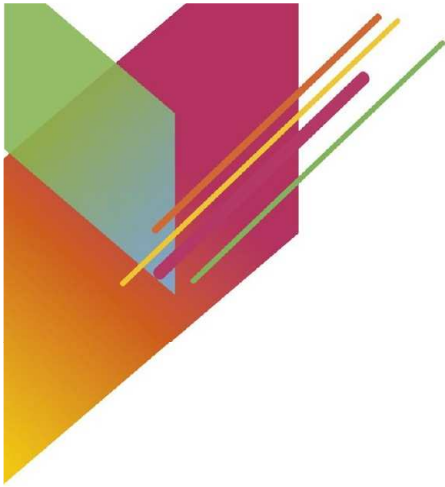
Pour toute formation accordée se déroulant sur une période de plus de 30 jours, il vous est demandé de « **confirmer le démarrage en formation** » via votre espace privé (cf précisions sur vos courriers d'accord). Cette non confirmation dans les délais impartis rendra caduc l'accord de prise en charge.

Tout **décalage de date de formation doit être communiqué** à Uniformation pour modification de votre accord de prise en charge.

Une fois la formation terminée, vous avez **1 mois pour saisir votre demande de remboursement** pour éviter que votre accord soit clôturé.

**Pensez à consulter la rubrique « nos échanges »** sur votre espace privé pour l'envoi des messages et relances automatiques





**Merci de votre attention !**

**Des questions ?**



## **CR Réunion GEICQ petite enfance et animation**

**Jeudi 09 juin- 9h30-11h30**

### **Présents**

Christiane Dupluy, présidente du GEICQ-

Aicha., Chargée mission/recrutement-

Samir Amor TEBA, directeur GEICQ et gérant de 2 crèches (crèche AVIP : Lillômomes, et  
Enfantillages : accord cadre avec la ville)

Cécilia Daudus, conseillère Emploi formation Unifformation Nord Pas de calais

Sandrine LEURENT, référente régionale de la branche professionnelle CPNEF ALISFA

### **1. Point sur difficultés de recrutement au sein des 2 multi-accueils**

Turnover- Arrêts de travail-difficultés de recrutement sur postes EJE et infirmier(e)s.

Agrément PMI non étendu en raison du manque de poste d'infirmière, alors que les locaux ont été agrandis.

Depuis 1<sup>er</sup> juillet 2021, En gérance d'enfantillages à Roubaix : suite à un appel d'offres de la ville.  
Accord cadre avec la ville pour 4 ans en gestion d'établissement.

Difficultés pour les professionnels en raison d'un changement de convention collective : passage de la convention 66 à la convention ALISFA. Beaucoup de départs de professionnels dont la directrice.

### **2. Point sur le GEICQ**

Actuellement, 10 membres.. + micro crèche à Marcq en Baroeul (secteur privé..).

Remet donc en question le statut de GEICQ de branche.

Filière principale : petite enfance et animation. (CAP AEPE, DEEJE et DEAP + BPJEPS)

### **3. Financements du GEICQ**

Convention avec l'Etat : de 814 à 1400 euros/parcours

### **4. Perspectives de développement**

- Souhait de développer des POEC (Appel d'offres)/POEI (Pôle emploi)
- EN lien avec la DREETS, déploiement du GEICQ sur le territoire de la Somme (Territoire= Pôle emploi- Département- CAF)

= Atelier chantier d'insertion pour CAP et AP

Mettre en lien avec Valérie Comblez (RR Picardie) et Frédéric Zubrzycki (Conseiller Uniformation).

- Mission locale d'Hazebrouck  
Sollicitation GEICQ pour porter les contrats (municipalités peuvent adhérer si elles ne dépassent pas un certain nombre).
- Prospection de nouvelles structures adhérentes pour le GEICQ. Pas de partenariat avec la fédé des centres sociaux.
- GEICQ : S'inscrit au sein du groupe régional pour la formation et l'innovation sociale pour l'emploi.  
12 partenaires au sein de ce groupe régional.  
GRAFISE : pilotage du projet.  
Dans le cadre de Prépa Apprentissage, 400 jeunes à faire rentrer dans l'apprentissage.
- **Partenariat avec la branche professionnelle**

Rien de défini précisément..

Demande de remontées d'informations/résultats par rapport aux alternants et aux structures de la branche.

Avoir une information précise sur le parcours des alternants.. sont ils en emploi au sein de la branche par la suite ?



Le lundi 14 février 2022,

Bonjour à tous,

L'année 2022 a démarré...

Nous sommes conscientes que cette période très particulière que nous vivons depuis 2 ans n'est pas encore complètement terminée.

Et il est d'autant plus essentiel **d'accompagner le travail des équipes et de prévoir des temps de formation en interne ou en inter-structures.**

Il est également important de **se projeter sur des besoins en formation futurs au sein de l'équipe, d'envisager les possibilités de contrats en alternance pour des salariés qui souhaitent se professionnaliser, pour des jeunes à recruter, d'envisager des parcours VAE pour vos salariés..**

Des dispositifs existent, des financements sont possibles, et nous sommes-là pour vous accompagner !

Nous vous invitons à une réunion d'information, sur Lille ou Calais :

[Mardi 08 mars à Lille- 9h30-12h30 - Centre social Marcel Bertrand, 50 boulevard de Strasbourg à Lille](#)

[Mardi 15 mars à Calais – 14h-17h - Centre social Matisse, 19 rue Henri Matisse à Calais](#)

Ordre du jour des deux réunions :

Les priorités et les règles de financement pour 2022, au regard du nouvel Accord Formation

- Le plan de développement des compétences
- Le recrutement en alternance- Aide à la fonction tutorale
- Les nouveautés dans la branche
- Les financements exceptionnels de la CPNEF

Pour nous permettre de vous accueillir au mieux, nous vous demandons de vous inscrire en suivant ce lien [formulaire en ligne](#) .

Vous avez des questions particulières, des souhaits précis, envoyez-les par mail à nos adresses, nous y répondrons lors des réunions.

Portez vous bien !

A très bientôt...

**Sandrine LEURENT**  
Référent Régional ALISFA  
Nord Pas de Calais  
[referentregional.npdc@gmail.com](mailto:referentregional.npdc@gmail.com)

**Cécilia DAUDUS**  
Conseillère emploi formation  
Délégation Hauts-de-France  
[cdaudus@unifformation.fr](mailto:cdaudus@unifformation.fr)







**LA RECTRICE DE REGION ACADEMIQUE,  
DES HAUTS -DE-FRANCE  
RECTRICE DE L'ACADEMIE DE LILLE,  
CHANCELIERE DES UNIVERSITES,**

- Vu les articles R6251-1 à R6251-4 du code du travail ;
- Vu le décret n°2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme ;
- Vu l'arrêté du 25 avril 2019 fixant l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage ;
- Vu la circulaire n°2019-131 du 26 septembre 2019 ;
- Vu la proposition émise par la CPNEF ALISFA;

**ARRÊTE**

**ARTICLE 1** : Madame Sandrine LEURENT est nommée experte de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial, centres sociaux, établissements d'accueil de la petite enfance, associations de développement social local, par la CPNEF ALISFA, pour assurer la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, à compter du 1er janvier 2022 et pour une durée de cinq ans.

**ARTICLE 2** : Madame Sandrine LEURENT exercera ses attributions conformément aux dispositions des articles R6251-1 à R6251-4 du code du travail.

**ARTICLE 3** : Le Secrétaire général de Région académique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Lille, le 10 décembre 2021

Valérie CABUIL

Lille, le 6 avril 2022

**DRAFFIC- CR2A  
REF CRAA\_2021\_2022\_003\_MG**

Marc GERONIMI  
Délégué de Région Académique à  
la Formation Professionnelle Initiale  
et Continue

Le Délégué de région académique à la  
formation professionnelle initiale et continue

À

**Affaire suivie par :**  
François VERHOEVEN  
Inspecteur coordonnateur de la Cellule de  
Région Académique pour l'apprentissage

Madame la directrice du CFA  
MFR du Clos Fleuri

Mél : cr2a@region-academie-hauts-de-france.fr

Rectorat de Lille  
144 rue de Bavay  
BP 709 – 59033 LILLE CEDEX  
Tél : 03 20 15 60 42

Rectorat d'Amiens  
20 boulevard d'Alsace-Lorraine  
80063 AMIENS CEDEX 9  
Tél : 03 22 82 39 12

## **RAPPORT DE LA MISSION DE CONTRÔLE PÉDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE**

Formation concernée : Certificat d'aptitude professionnelle, articles D337-1 à D337-25 du code de l'Éducation, spécialité, accompagnement éducatif petite enfance, CAP AEPE, NOR : MENE2033334A, RNCP28048, NSF :332 : Travail social

En vertu des articles R6251-1 à R6251-4 du code du travail, une mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, MCPFA, a été déployé pour le CFA Maison Familiale Rurale du Clos Fleuri à **Avesnes** sur Helpe.

Vu l'article R6251-3 du code du travail, nous vous avons notifié un projet de rapport, en date du 03 mars 2022. Durant un délai de 30 jours, vous aviez la possibilité de nous présenter des observations écrites, le cas échéant, à être entendus. L'envoi du présent rapport, dépassé du délai de 30 jours, est accompagné de recommandations pédagogiques au CFA et aux employeurs d'apprentis concernés, le cas échéant, au certificateur qualité, et, aux opérateurs de compétences, comme précisé dans la circulaire n° 2019-131 du 26-9-2019 - NOR : MENE1926614C - MENJ - DGESCO A2

**N'ayant eu aucun retour sous 30 jours, ce rapport est définitif.**

## SOMMAIRE :

1. Protocole de la MCPFA :	3
2. Résultats aux examens :	4
3. Analyse de l'expert de chambre consulaire, chambre de commerce et d'industrie, CCI, Monsieur DIERICK :	4
4. Analyse de l'experte désignée par la branche professionnelle ALISFA, des acteurs du lien social et familial, Madame LEURENT :	5
5. Analyse de l'inspectrice en charge de l'enseignement professionnel pour le diplôme CAP AEPE, Madame GISSELBRECHT :	8
6. Analyse de l'inspecteur en charge de la discipline Français Histoire-Géographie Enseignement Moral et Civique, EMC, Monsieur LARAT :	12
7. Analyse de l'inspectrice de l'Éducation Nationale en charge de la discipline Mathématique Physique-Chimie, pour l'académie de Lille, Madame BANASZYK :	14
8. Analyse de l'Inspecteur d'Académie-Inspecteur pédagogique régionale, en charge de la discipline éducation physique et sportive, pour l'académie de Lille, Monsieur LARNICOL :	17
9. Analyse de l'Inspectrice de l'Éducation Nationale en charge de la discipline prévention santé environnement pour l'académie de Lille, Madame ENGLEBERT :	18
10. Analyse de l'Inspecteur de l'Éducation Nationale, Doyen du collège des inspecteurs du second degré, en charge de la discipline Lettres-Anglais pour l'académie de Lille, Monsieur LEDUCQ :	20
11. Synthèse :	21

## 1. Protocole de la MCPFA :

- Envoi du courrier au CFA en date du 14/12/2021,
- Réception et mise à disposition des pièces en date du 17/12/2021,
- Déploiement sur site, le 14/01/2022,
- Envoi du projet rapport en date du 04/03/2022,
- Envoi du rapport définitif en date du 06 avril 2022.

### Déploiement sur site de la mission :

#### **Membres présents :**

- Madame GISSELBRECHT, Inspectrice de l'Éducation Nationale, sciences biologiques et sciences sociales appliquées, en charge du CAP AEPE pour l'académie de Lille,
- Madame LEURENT, experte désignée par la branche professionnelle ALISFA, des acteurs du lien social et familial pour les départements du Nord et du Pas de Calais,
- Monsieur LARAT, Inspecteur de l'Éducation Nationale, lettres – français pour l'académie de Lille,
- Monsieur VERHOEVEN, Inspecteur de l'Éducation Nationale, enseignement technique, sciences et techniques industrielles, coordonnateur de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage pour la Région académique des Hauts de France.

#### **Planning de la journée de déploiement sur site de la MCPFA, vendredi 14 janvier 2021 :**

Matinée, arrivée à 10h00 :

- Accueil des membres de la MCPFA par Madame CUISSE BOURDET Directrice du CFA et Monsieur HEUVENEERS, adjoint et formateur en lettres de la MFR Le Clos Fleuri dans la salle de cours du CAP AEPE.
- Mise à la disposition des supports pédagogiques de la formation.
- Échanges autour des documents envoyés par Monsieur HEUVENEERS.
- Entretien avec les formatrices d'enseignement professionnel du CAP AEPE.
- Entretien avec Madame THOMAS apprentie en 2020/2021, actuellement en Service Civique à la MFR.

Pause méridienne

Après-midi, fin à 15h00 :

- Visite des locaux dédiés à la formation du CAP AEPE.
- Entretien avec Monsieur HEUVENEERS, enseignant en Lettres-français.
- Bilan des interventions de la MCPFA effectué par Madame CUISSE BOURDET, Directrice de l'établissement et Monsieur HEUVENEERS.



## 2. Résultats aux examens :

	Nbre d'apprentis inscrits.	Taux de réussite	Admis	Refusés	Éliminés	Non présentés	Moyennes épreuves professionnelles	Moyennes épreuves générales
2019	8	38%	3	2	1	2	8,08/20	8,38/20
2020	3	100%	3	-	-	-	14,48/20	14,46/20
2021	10	70%	7	1	2	-	13,52/20	13,82/20

Les résultats sont très irréguliers, mais il faut les corrélés au contexte particulier de ces sessions "COVID". Toutefois le résultat de 2019, en fonctionnement "normal", de 38%, est particulièrement faible pour un CAP.

## 3. Analyse de l'expert de chambre consulaire, chambre de commerce et d'industrie, CCI, Monsieur DIERICK :

Le dossier d'inscription comporte des frais (administratif, pédagogique ...) à la charge de l'apprenti.

Pour rappel : le coût de formation est pris en charge par les OPCO et la formation doit être gratuite pour l'apprenti (hors frais d'hébergement et de restauration).

Par ailleurs la formation des formateurs semble hétéroclite et le niveau général pas très élevé par rapport aux enseignements.

#### 4. Analyse de l'experte désignée par la branche professionnelle ALISFA, des acteurs du lien social et familial, Madame LEURENT :

##### 1. Les conditions didactiques et/ou réglementaires permettant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme.

###### **Le plan de formation :**

Le plan de formation existe sous forme de tableau.

Dans ce tableau, les matières sont juxtaposées les unes derrière les autres sans fil conducteur, ou de lien au niveau pédagogique

L'intitulé des matières (SMS, nutrition...) ou modules ne sont pas en cohérence avec les attendus du référentiel (EP1, EP2, EP3)

Les déroulés pédagogiques sont peu explicites, pas rapport logique avec le développement des compétences (blocs de compétences définis dans le référentiel)

###### **Contenu de la formation :**

Les cours se dispensent à partir de livres du CAP AEPE, aucun autres supports ou contenus ne sont présentés.

Les contenus sont en adéquation avec la tranche d'âge 3-6 ans en école maternelle (notion d'activités par exemple) mais peu avec la spécificité de la tranche d'âge 0-3 ans. (Les contenus sont essentiellement accés sur les notions de puériculture. cf Plateaux techniques)

Les cours de repassage et de couture sont adaptés à l'ancien programme. Il n'y a pas de clarification précise en matière de contenus de cours sur le passage entre l'ancien et le nouveau référentiel.

Il n'y a pas de références à l'analyse de pratiques professionnelles (nouveau référentiel).

###### **Modalités d'organisations des évaluations des apprentis**

Les évaluations ne sont ni présentées ni formalisées, de manière continue.

Nous nous interrogeons sur les évaluations des compétences et des savoirs des apprenants au cours de la formation ?

###### **Positionnement et Parcours.**

###### **Positionnement.**

Le document est présent mais il n'est pas rempli et n'est pas utilisé

###### **Parcours individualisé.**

Il n'y a pas de parcours individualisé mis en place, quant à la décision de passer la formation CAP en 1 ans, plutôt qu'en 2 conformément au référentiel, implique que les apprentis ont deux fois plus de cours dans l'année sans possibilité d'adaptation au parcours de chacun.

Existe-t-il dans l'établissement une personne « référent handicap » conformément à l'obligation faite par la certification Qualiopi ?

###### **Accompagnement personnalisé.**

L'accompagnement est réalisé de manière informelle, à travers des échanges quotidiens entre formateurs et apprentis en CFA. Il s'appuie sur les valeurs du groupe en lien avec les valeurs de la MFR et une pédagogie inversée permettant à l'apprenti évoluer dans ses compétences.

Nous constatons qu'aucun suivi des apprentis n'est formalisé. Il n'y a pas de documents, ni de traces écrites.

## **2. Méthodes et outils pédagogiques favorisant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme :**

### **Méthodes et outils de l'alternance, Articulation CFA-Entreprise.**

#### **Articulation CFA-entreprise**

Il n'y a pas d'articulation pédagogique entre les structures et le CFA.

Il n'y a pas de réunions permettant la présentation de la certification, du référentiel et du dispositif de formation aux maîtres d'apprentissage.

Seule, la visite obligatoire en structure est réalisée par le directeur adjoint et nous constatons qu'il n'a pas de compétences **dans le domaine de la** petite enfance.

#### **Activités confiées à l'apprenti**

Le stage complémentaire de 4 semaines est réalisé en complémentarité du lieu d'apprentissage : quand le lieu est l'école maternelle, stage complémentaire en crèche (0-3 ans).

Il n'y a pas de suivi sur les activités développer, ni même de suivi sur l'acquisition de compétences par l'apprenti en lien avec le référentiel du stage complémentaire.

Existences de plateaux techniques :

Activités 3-6 ans

Soins puériculture (0-3 ans)

Repassage couture

Pas d'activités d'éveil préconisées pour les 0-3 ans

#### **Outils de l'alternance**

Il n'y a aucun document qui formalise le suivi de l'apprenti sur le lieu d'apprentissage et au CFA.

Il n'y a pas d'accompagnement du maître d'apprentissage par le CFA. (Posture et accompagnement dans la professionnalisation de l'apprenti)

## **3. Moyens et ressources en présence et/ou à distance assurant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme**

### **Les ressources humaines en charge de la formation**

#### **Profil des formateurs**

La liste des formateurs et de moniteurs nous a été communiquée.

Les formateurs sont présents depuis longtemps ce qui est un gage de stabilité.

Les formateurs des enseignements professionnels ne sont pas spécialisés petite enfance et n'ont pas de compétences reconnues dans le domaine de la petite enfance. Ils n'ont pas de profil métier tel qu'auxiliaire de puériculture, infirmier (ère), éducateur (rice) de jeunes enfants...

#### **Plan de formation des formateurs.**

Les formateurs n'ont pas connaissance des évolutions des réglementations ou des décrets liés à la petite enfance, ni de l'évolution des pédagogies, des pratiques professionnelles ou des recherches scientifiques actuelles en lien avec le développement de l'enfant. Ils « s'inspirent » des pratiques des structures. Ils ne se mettent pas en « veille pédagogique ».

#### **Pilotage de la formation**

Il n'y a pas d'organisation pédagogique formalisée

Le référent de la formation est le directeur adjoint sur le plan administratif mais pas sur le plan pédagogique.

Il n'y a pas de réunions, de temps de travail ou de temps de coordination pédagogique formalisés entre les formateurs pour la construction du plan de formation.

## **. Les recommandations pédagogiques :**

### **Conditions didactiques et/ou réglementaires permettant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme**

#### Adéquation du plan de formation, des contenus et des programmes au regard du référentiel du diplôme

- Revoir l'intitulé des matières en lien avec le référentiel (EP1, EP2, EP3)
- Revoir la construction du plan de formation et des séquences pédagogiques avec des objectifs définis en lien avec le développement des compétences et les attendus du référentiel (blocs de compétences)

#### Positionnement et Parcours

- Prendre en compte le positionnement de l'apprenti et valider les pré-requis pour construire un parcours personnalisé et individualisé de chaque apprenti.
- Le formaliser à travers un document.

### **Méthodes et outils pédagogiques favorisant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme**

#### Articulation CFA-entreprise, les outils de l'alternance

- Mise en place d'un suivi pédagogique de chaque apprenant en fonction du parcours et du lieu d'apprentissage : compétences à développer et activités à réaliser sur stage complémentaire.
- Construire des outils/actions visant à la mise en lien CFA- structure dont l'objectif est ce suivi pédagogique.
- Formation des maîtres d'apprentissage.

(possibilité pour le CFA de le proposer. Sinon OPCO Uniformation en propose).

(pour votre information) : Au niveau de la branche professionnelle ALISFA (structures d'accueil associatives), en lien avec l'accord formation, les professionnels qui n'ont jamais été maîtres d'apprentissage ont obligation de se former.

- Vigilance sur les qualifications du maître d'apprentissage : Titulaire d'un CAP Petite enfance ou CAP AEPE + expériences professionnelles d'au moins 3 ans.

### **Moyens et ressources en présence et/ou à distance assurant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme**

#### Ressources humaines en charge de la formation

- L'aspect pédagogique (coordination-montage du dispositif) doit être construit en lien avec les spécialités de la petite enfance.
- Les formateurs doivent être novateurs, porteurs de nouveaux savoirs pour accompagner les apprentis dans leur posture professionnelle de futures professionnelles petite enfance (professionnalisation du métier).  
Les formateurs doivent se mettre en « veille pédagogique ».
- Intervenants/formateurs spécialisés de la petite enfance (AP, infirmière puéricultrice, EJE, ...) qui dispensent les contenus de cours.
- 1 référent/coordinateur/ responsable pédagogique qui a une connaissance et des compétences dans les métiers de la petite enfance.

## 5. Analyse de l'inspectrice en charge de l'enseignement professionnel pour le diplôme CAP AEPE, Madame GISSELBRECHT :

### 1. **Les conditions didactiques et, ou réglementaires permettant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme**

Si le référentiel du diplôme est connu par les formateurs du CFA de la MFR, son appropriation par l'équipe pédagogique est très fragile.

Des épreuves ponctuelles terminales sont annoncées en biologie, alors que cette discipline ne fait pas l'objet d'une épreuve.

La prise en compte des enfants de 0 à 6 ans est attestée. Les structures et entreprises signataires des contrats d'apprentissage sont positionnés sur le secteur de la petite enfance (enfants de 0 à 6 ans).

La tranche d'âge de 0 à 3 ans n'apparaît que très peu pas alors qu'elle fait l'objet de l'épreuve de l'EP1 « Accompagner le développement du jeune enfant ». Cette épreuve est conditionnée par la présentation d'expérience professionnelle (contrat d'apprentissage) ou d'une attestation de stage complémentaire. Des stages de formation complémentaire d'une durée de 4 semaines sont mis en place pour les apprentis.

#### 1.1 Organisation de la formation

Formation en 1 an du 7 septembre 2021 au 25 mai 2022 (planification présentée dans le document EXCEL). L'équipe de direction justifie cette durée de 1 an par la demande des employeurs, signataires des contrats d'apprentissage.

Or la durée de formation au CAP est de 2 ans. Celle-ci peut être réduite à 1 an sous réserve d'un positionnement effectué, sur la base des acquis du futur apprenti. Ce positionnement est certes annoncé, mais non abouti. Une formation au CAP AEPE en 1 an, ne doit, en aucun cas, être proposée à des jeunes de 15 à 16 ans, sortis de 3<sup>ème</sup>.

Le rythme de l'alternance : 2 jours par semaine au CFA.

Le volume horaire total de la formation s'élève à 455 heures. Mais la durée de formation est inférieure à 455 heures pour un certain nombre d'apprentis, dont ceux qui sont titulaires d'un autre CAP, d'un baccalauréat professionnel agricole ou encore d'un baccalauréat général.

#### 1.2 Adéquation du plan de formation, des contenus et des programmes au regard du référentiel du diplôme.

La MCPFA a rappelé que les enseignements généraux se devaient d'être enseignés. Une dispense d'épreuve générale au CAP n'est, en aucun cas, synonyme de dispense d'enseignement.

L'enseignement d'arts appliqués est inexistant. Celui-ci contribue à développer la créativité des apprentis. Il pourrait être réinvesti dans les activités d'animation.

Le référentiel s'organise autour du développement des compétences. Aucun développement de compétences n'est présenté dans le plan de formation (tableau EXCEL).

Peu explicite, il présente le déroulement d'une formation éclatée en une multitude de disciplines professionnelles. Non abouti, aucune stratégie globale de formation ne transparaît. La formation par compétences n'étant pas mise en œuvre, la préparation au CAP AEPE consiste en une juxtaposition de différents enseignements, sans lien direct entre eux.

Ce point a fait l'objet d'échanges avec les formatrices présentes intervenant en enseignement professionnel, madame DEHAUSSY et madame LABOUX. Elles évoquent le travail en équipe. Celui-ci n'est pas formalisé. Elles précisent qu'elles travaillent par thèmes.

Les différents TP à vocation professionnelle, ne sont pas articulés avec les savoirs associés correspondants. Certains intitulés de TP ne sont pas en adéquation avec le descriptif (activités listées).

De rares objectifs de formation sont mentionnés.

La réalisation du chef d'œuvre débute le 30 mars 2022, à la lecture du tableau EXCEL. Les formatrices expliquent que la formation ciblant cette réalisation du chef d'œuvre s'articulait avec les activités d'animation et avait débuté à l'entrée en formation. Le projet réalisé par les apprentis s'est concrétisé en décembre 2021.

### **1.3 Positionnement et Parcours**

Dossier d'inscription : la durée de la formation n'est pas précisée.

Des frais sont à régler par les apprentis (administratifs, pédagogiques, adhésion à l'association, ...). Ce point a été traité par monsieur VERHOEVEN avec l'équipe de direction.

Questionnaire d'entretien avec l'apprenti : durée de la formation non précisée.

Trame d'une lettre de motivation de l'apprenti.

Fiche de positionnement de l'apprenant, établie par l'équipe pédagogique. Ce document n'est pas abouti et n'apporte aucune d'information sur une possible construction du parcours de formation ou aménagement de celui-ci.

### **1.4 Entrées et sorties permanentes / Mixité des publics.**

Entrées et sorties permanentes non évoquées.

Mixité des publics est constatée : pour cette année scolaire 2021-2022, 14 apprentis sont regroupés avec 7 stagiaires de la formation continue.

## **2. Méthodes et outils pédagogiques favorisant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme.**

La formation en centre prend appui, pour les enseignements professionnels, sur des manuels.

-CAP AEPE – Nouveaux programmes – Toutes les épreuves professionnelles EP1 EP2 EP3. Éditions Hachette 2019.

-CAP AEPE – EP1 Accompagner le développement du jeune enfant – Examen 2019. Éditions Hachette.

-Tout pour réussir mon CAP AEPE. Préparation aux 3 épreuves. 75 fiches professionnelles, examen et corrigé. Éditions Delagrave 2019.

Les apprentis achètent cet ouvrage, utilisé au cours de la formation (ressources vidéo, QCM, activités).

-PSE en CAP, nouvelle édition. Éditions Foucher 2020.

Les cahiers et classeurs des apprentis n'ont pu être consultés.

L'utilisation de logiciels en biologie et recherches internet est annoncée. Les objectifs et les finalités ne sont pas décrits. L'absence de précisions ne permet pas d'apprécier les méthodes et outils cités.

## **Méthodes et outils de l'alternance, Articulation CFA-Entreprise**

**2.1** Aucune description n'est fournie, du contrat individuel cité.

L'ouverture sur l'extérieur se traduit par des visites de structures sont évoquées. Leur articulation avec la compétence développée n'est pas décrite.

Le suivi des apprentis en entreprise :

- ° Compte-rendu du 1<sup>er</sup> entretien, (pilotage assuré par monsieur HEUVENEERS).
- ° Fiche de suivi des visites (comportement général, comportement au travail, points abordés, observables en entreprise, ...). Doute sur ce document qui annonce l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire
- ° Comment ces visites sont-elles exploitées ?

## **2.2 Mobilité des apprentis**

Non évoquée dans le plan de formation préparant au CAP AEPE.

La mobilité européenne des apprentis n'est pas envisagée.

**Rappel de la MCPFA : l'épreuve de langue vivante est facultative au CAP AEPE mais l'enseignement est obligatoire.**

## **3. Moyens et ressources en présence et/ou à distance assurant la mise en œuvre de la formation en vue de l'obtention du diplôme**

Visites de structures et intervention de professionnels (intégrées à la formation en sciences médico-sociales (SMS). Voir point 2.1

Formation en présence.

La formation à distance est annoncée. Elle a été mise en œuvre à partir du 2<sup>ème</sup> confinement (fermeture totale du centre lors du 1<sup>er</sup> confinement).

### **3.1 Ressources humaines en charge de la formation**

Les CV des moniteurs ont été fournis.

- Mme DEHAUSSY, monitrice pour les enseignements professionnels. Elle n'atteste pas de formation scientifique, ni de formation à caractère sanitaire et social. Elle ne possède pas d'expérience professionnelle en adéquation avec les enseignements dispensés.
- M HEUVENEERS, moniteur intervenant en Français. Les diplômes détenus sont éloignés des formations dispensées.
- M JORIS, titulaire d'un diplôme d'ingénieur. Les enseignements dispensés non précisés.
- Mme JEZEQUEL, monitrice intervenant en EPS, biologie, cuisine. Elle est titulaire d'un master 2 STAPS. Ce diplôme détenu est éloigné des attendus pour enseigner la cuisine.
- Mme LABOUX, monitrice intervenant en Nutrition et TP Alimentation. Titulaire de licence sciences de l'éducation, elle ne possède pas de formation ni d'expérience professionnelle en adéquation avec les enseignements dispensés.
- Mme PALLADE, monitrice intervenant en histoire, géographie, EMC, est titulaire d'une licence.
- Mme TRICOTEAUX, monitrice intervenant en Prévention-Santé-Environnement (PSE), est titulaire d'une licence.
- Mme GHILACI, monitrice intervenant en anglais (titularisée par ministère de l'Agriculture) est titulaire d'une licence LLCE, spécialité Anglais.

### 3.2 Adéquation des équipements pédagogiques et ressources techniques

Les locaux mis à disposition pour la formation au CAP AEPE :

- Une salle de cours équipée d'un vidéoprojecteur.
- Une salle de travaux pratiques de physique-chimie équipée d'une paillasse centrale et de 3 points d'eau. Une douche de sécurité est installée.
- Un appartement pédagogique équipé (séjour, chambre, cuisine, salle de bains). Des matériels pour les activités en lien avec la petite enfance sont installés.
- Une salle dédiée aux activités d'animation.
- Une salle de puériculture.
- Une cuisine pédagogique équipée de 8 postes de travail plaques 4 feux et hotte, plans de travail en acier inoxydable. Un réfrigérateur et une enceinte à micro-ondes sont installés. Un espace pour la réserve sera aménagé.
- Une classe mobile (informatique).

Les apprenants sont dédoublés pour les enseignements professionnels et activités pratiques.

Pas de vestiaires.

Le centre de formation est équipé d'un espace numérique de travail.

La formation des formateurs à la digitalisation est en cours.

Le centre de formation ne dispose pas de plateau pour l'éducation physique et sportive. Les activités d'EPS se déroulent dans les locaux prêtés par un établissement privé. Un projet de plateau d'EPS sur le site de la MFR est prévu.

La ville d'Avesnes sur Helpe ne dispose pas de piscine.

La MFR dispose d'un espace de restauration et d'un internat.

#### **Autre constat :**

La lecture attentive des 2 fiches pour l'épreuve EP1 « Accompagner le développement du jeune enfant » déposées par les apprentis à la session 2021 appelle une remarque. Cette épreuve porte sur les enfants de 0 à 3 ans. Or, plusieurs fiches sont des descriptifs d'activités réalisées auprès d'enfants plus âgés.

#### **Les recommandations pédagogiques :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000006166834/#LEGISCTA000006166834](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000006166834/#LEGISCTA000006166834)

[https://eduscol.education.fr/referentiels-professionnels/CAP\\_AEPE.html](https://eduscol.education.fr/referentiels-professionnels/CAP_AEPE.html)

<http://sbssa.discipline.ac-lille.fr/>



## 6. Analyse de l'inspecteur en charge de la discipline Français Histoire-Géographie Enseignement Moral et Civique, EMC, Monsieur LARAT :

### **Remarques concernant le déroulé pédagogique proposé en Lettres :**

28 heures sont consacrées à l'enseignement des Lettres.

La planification des enseignements fournie, est exclusivement centrée sur des objets textuels, linguistiques ou notionnels, ne correspond aucunement aux programmes en vigueur tels qu'ils sont parus au Bulletin officiel n°5 du 11 avril 2019.

### **Remarques concernant le déroulé pédagogique proposé en histoire-géographie-enseignement moral et civique :**

20 heures sont consacrées à l'enseignement de l'histoire-géographie-enseignement moral et civique.

La planification fournie n'est référée à aucun contenu disciplinaire, à aucun programme. Les démarches pédagogiques, telles que la planification permet de les aborder, sont sans rapport avec les prescriptions des programmes.

### **Remarques générales concernant le positionnement des apprentis :**

Lors des entretiens, la directrice de la MFR nous a précisé que tous les apprentis ne suivaient pas d'enseignement des Lettres et de l'histoire-géographie- enseignement moral et civique : leur parcours scolaire et le positionnement effectué à l'entrée en formation déterminent leurs acquis ainsi que l'enseignement disciplinaire devant éventuellement être dispensé.

Cependant,

- Les tests de positionnement ne concernent que deux disciplines : les mathématiques et le français. La MFR ne procède donc à aucun test de positionnement en histoire-géographie-éducation civique et morale.
- Le test de positionnement en français, consiste en 4 exercices sur des points de langue portant respectivement sur la conjugaison, le niveau de langue, la synonymie et l'antonymie. Or, d'une part, l'étude de la langue en CAP, ne constitue pas une compétence devant être enseignée en soi aux élèves ou aux apprentis ; d'autre part, le test effectué ne permet aucunement de positionner les apprentis dans les compétences devant être enseignées : « Entrer dans l'échange oral », « Entrer dans l'échange écrit », « Devenir un lecteur compétent et critique » et « Confronter des connaissances et des expériences pour se construire ».
- Aucun dossier d'apprenti ne comporte de traces d'un positionnement.

Nous constatons donc qu'aucune démarche en rapport avec les programmes en vigueur ne permet de planifier l'enseignement des lettres et de l'histoire-géographie-enseignement moral et civique alors même que cette année, au moins 3 apprentis ont abandonné leur formation initiale en classe de CAP ou après la 3° et ne possèdent pas de diplôme d'un niveau supérieur ou égal au CAP.

### **Chef d'œuvre :**

La réalisation d'un chef d'œuvre donne lieu à un enseignement pluridisciplinaire. Monsieur HEUVENEERS nous précise que l'enseignement du français est mobilisé, les apprentis manipulant la langue orale et écrite à cette occasion.

Je précise à Monsieur HEUVENEERS que le simple fait de manipuler la langue ne saurait se confondre avec un enseignement du français et les heures attribuées à la réalisation d'un chef d'œuvre ne donnent donc pas lieu à un enseignement pluridisciplinaire.

### **Formation des moniteurs :**

L'enseignement du français est mis en œuvre par un moniteur n'ayant bénéficié ni de formation initiale ni de formation **continue** dans ce domaine.

## **Les recommandations pédagogiques :**

Depuis la rentrée de septembre 2019, les programmes en vigueur sont ceux du bulletin officiel n°5 du 11 avril 2019.

Pour un CAP en 2 ans, le volume horaire de référence correspondant à une durée de 55 semaines d'enseignement, 14 semaines de PFMP et 3 semaines d'examen figure dans l'arrêté du 21 novembre 2018). Pour un parcours en deux ans, le volume horaire consacré à l'enseignement des Lettres et de l'histoire-géographie est de 82,5 heures auxquelles viennent s'ajouter 82,5 heures d'enseignement en co-intervention (enseignement professionnel/français) et 27,5 heures d'enseignement moral et civique. Ces durées sont données à titre indicatif, et sont à aménager dans le cadre de l'apprentissage.

Ces volumes horaires doivent être adaptés pour une durée de formation en un an en tenant compte du profil des apprentis accueillis, ce qui nécessite des tests de positionnement dans toutes les disciplines qui soient en étroite relation avec les programmes d'enseignement

Le projet de formation doit permettre à chaque apprenti, quelle que soit la durée du parcours, d'atteindre les objectifs de formations visés pour le diplôme préparé. Ainsi, pour les parcours en 1 an, toutes les compétences et connaissances des disciplines doivent être enseignées et les apprentissages régulés. L'hétérogénéité du public accueilli doit donner lieu à une différenciation pédagogique.

La pédagogie de l'alternance doit être mobilisée au profit de l'acquisition de compétences et connaissances dans toutes les disciplines. Ainsi, la fiction étudiée en Lettres peut-elle aisément être mobilisée en contrepoint des observations des apprentis en entreprise. Les trajets effectués par les apprentis peuvent également donner lieu des activités en lien avec les programmes de Lettres, d'histoire, de géographie ou d'EMC : écoute de lectures d'œuvres littéraires – il existe de nombreux livres audios –, prise de photographies qui seront exploitées dans le cadre de l'étude des thèmes du programme de géographie ou d'histoire.

Les moniteurs doivent bénéficier d'une formation continuée à même de leur donner la possibilité d'acquérir l'expertise disciplinaire et professionnelle nécessaire à une juste mise en œuvre des programmes.

## **TEXTES REGLEMENTAIRES ET RESSOURCES**

- Code de l'éducation- articles D337-1 à D337-25-1
- Arrêté du 21-11-2018 (grille horaire)
- Arrêté du 3-4-2019 (programmes)
- Arrêté du 30-8-2019 (épreuves)
- Arrêté du 19-4-2019 et Note de service n° 2019-023 du 18-3-2019 (organisation des enseignements)
- Circulaire n° 2020-002 du 15-1-2020 : Mise en œuvre du certificat d'aptitude professionnelle en 1, 2 ou 3 ans
- VADEMECUM : Adapter les parcours de formation des élèves en CAP en 1, 2 ou 3 ans  
[https://cache.media.eduscol.education.fr/file/lycee\\_pro\\_2018/45/9/VM\\_CAP\\_123\\_ans\\_112\\_8459.pdf](https://cache.media.eduscol.education.fr/file/lycee_pro_2018/45/9/VM_CAP_123_ans_112_8459.pdf)
- Le parcours Avenir : <https://www.education.gouv.fr/le-parcours-avenir-7598>
- Les tests de positionnement à l'entrée en CAP  
<https://eduscol.education.fr/1501/tests-de-positionnement-de-seconde-et-de-cap>
- Portfolio permettant à l'apprenti de documenter son parcours de formation  
<https://folios.onisep.fr/>
- Site QUALEDUC : <https://eduscol.education.fr/2192/qualeduc-un-outil-de-qualite>

- Mettre en œuvre le parcours CAP en 1, 2 ou 3 ans
- Former et accompagner les équipes éducatives à l'adaptation des parcours de formation des élèves en CAP en 1, 2 ou 3 ans

Différents vadémécums (chef d'œuvre, co intervention...) sont présents sur le site Eduscol

Le site académique disciplinaire <https://pedagogie.ac-lille.fr/lettres-histoire-geographie/> donne accès aux documents réglementaires et propose des outils didactiques et pédagogiques ainsi que des pistes de mise en œuvre des programmes.

## 7. Analyse de l'inspectrice de l'Éducation Nationale en charge de la discipline Mathématique Physique-Chimie, pour l'académie de Lille, Madame BANASZYK :

### **Remarques concernant le déroulé pédagogique proposé en physique - chimie :**

16 heures ont été consacrées à l'enseignement de la physique – chimie.

En physique chimie, les « thèmes de la session » ainsi que les capacités indiqués dans le document présenté par le CFA se réfèrent au programme du Bulletin officiel n° 8 du 25 février 2010, c'est-à-dire au programme qui était en vigueur jusqu'à la session 2020. Le programme en vigueur depuis la rentrée 2019 est celui du Bulletin officiel n°5 du 11 avril 2019.

Bien que certaines capacités et connaissances soient communes à l'ancien et au nouveau programme, le domaine de connaissances « optique » ainsi que d'autres notions ont été ajoutés à ce nouveau programme. De plus, de nombreuses notions de l'ancien programme ne font plus partie du programme en vigueur (ex : en mécanique (fréquence et rotation ; moment d'une force par rapport à un axe de rotation, couples de force, moment d'un couple de forces...). Or, ces notions figurent dans le déroulé pédagogique proposé par le CFA.

Je rappelle également que deux modules de physique (« Sécurité » et « Électricité ») ne doivent pas faire l'objet de cours spécifiques mais s'intégrer tout au long de la formation au traitement des autres modules du programme (cf : préambule du programme).

### **Remarques concernant le déroulé pédagogique proposé en mathématiques :**

14 séances de 2 heures et une séance de 4 heures, soit au total **32 heures sont consacrées à l'enseignement des mathématiques.**

Les modules « probabilités », « fonctions », « algorithmique et programmation » et « automatismes » ne sont pas mentionnés dans le déroulé pédagogique proposé et n'ont donc surement pas été traités au cours de la formation. Seule une partie des capacités et connaissances du domaine de connaissances « géométrie » ont été développées.

Les capacités du domaine « calculs numériques » sont essentiellement développées dans les 4 premières séquences du déroulé pédagogique. Or, je rappelle que ce domaine est à travailler lors de l'étude des autres domaines de connaissances ou lors du développement de certains automatismes.

### **Remarques générales concernant le plan de formation :**

Dans le plan de formation proposé par le CFA, apparaissent à quatre reprises des examens « blancs » en mathématiques – physique – chimie (les 28 septembre, 9 novembre, 11 janvier et 15 mars).

Si ces examens « blancs » sont calqués sur les modalités de l'épreuve finale. Ils ont une durée d'une heure et trente minutes et comportent deux parties écrites : une partie concernant les mathématiques, notée sur 12 points (conçue pour être traitée en 45 minutes) et une partie concernant la physique-chimie, notée sur 8 points (conçue pour être traitée en 45 minutes). Or, par exemple, le 15 mars, outre la passation de cet examen « blanc » sont prévus dans le plan de formation pour cette journée :

- la visite d'un « jardin d'enfants » (durée ?),
- l'étude du thème « La vaccination des enfants et des professionnels » en SMS (durée prévue dans le plan de formation : 3 heures),
- « le rein » en biologie (durée : 1 heure),
- « absorption des ondes sonores + Circuits et puissances électriques » en physique (durée : 3 heures),
- « problème du premier degré à une inconnue » en mathématiques (durée : 2 heures),
- « se présenter à l'oral + demander et donner des informations » en anglais (durée : 2 heures).

L'organisation de cette journée est très particulière, puisqu'elle totalise 11heures d'examens blancs, sans précisions sur la « visite du jardin d'enfants ».

## **Les recommandations pédagogiques :**

Depuis la rentrée de septembre 2019, les programmes en vigueur sont ceux du bulletin officiel n°5 du 11 avril 2019.

Pour un CAP en 2 ans, le volume horaire de référence correspondant à une durée de 55 semaines d'enseignement, 14 semaines de PFMP et 3 semaines d'examen figure dans l'arrêté du 21 novembre 2018). Pour un parcours en deux ans, le volume horaire consacré aux mathématiques – physique- - chimie est de 82,5 heures auxquelles viennent s'ajouter 82,5 heures d'enseignement en co intervention (enseignement professionnel / mathématiques).

Ces volumes horaires doivent être adaptés pour une durée de formation en un an en tenant compte du profil des apprentis accueillis.

Le projet de formation doit permettre à chaque apprenti, quelle que soit la durée du parcours, d'atteindre les objectifs de formations visés pour le diplôme préparé. Ainsi, pour les parcours en 1 an, toutes les compétences et connaissances (EG/EP) seront bien visées, sans impasse. Le projet global de formation doit intégrer toutes les disciplines ainsi que les dispositifs pédagogiques introduits dans le cadre de la transformation de la voie professionnelle ((co-intervention), chef d'œuvre, modules de consolidation, d'accompagnement personnalisé et d'accompagnement au choix d'orientation) y compris pour les parcours en 1 an. Or, ces dispositifs ne figurent pas dans le projet de formation proposé.

Les formateurs doivent donc s'appropriier les contenus des programmes en vigueur et les différentes modalités d'enseignement (co intervention, chef d'œuvre, accompagnement renforcé).

L'hétérogénéité des profils d'apprentis, la variabilité de la durée de formation induisent naturellement la question de la différenciation inscrite au cœur de l'ingénierie pédagogique et de parcours. L'équipe pédagogique doit donc définir l'ingénierie de formation : c'est la conception et mise en œuvre des stratégies pédagogiques pluridisciplinaires fondées sur la différenciation. À partir des référentiels d'activités professionnelles, de certification et des programmes, il s'agit de proposer des situations professionnelles contextualisées, visant la construction des compétences professionnelles et des compétences transversales. L'ensemble des compétences visées doit donc être intégré dans chacun des parcours, il est de ce fait nécessaire d'investir le champ de la différenciation pédagogique et d'utiliser pour cela les leviers de la transformation de la voie professionnelle.

Une piste à explorer est la construction spiralaire de la progression qui permettra à l'apprenti de revenir à plusieurs reprises sur la même notion, la même compétence, au cours de sa formation, lui laissant le temps de l'assimilation et de l'appropriation. L'adoption de cette démarche facilite la construction progressive des compétences, par paliers (niveau de taxonomie ; introduction de complexité ou d'aléas) pour se rapprocher progressivement des niveaux attendus.

Je rappelle également que la physique – chimie utilisent des notions mathématiques pour modéliser les situations étudiées. Parallèlement, certaines notions mathématiques peuvent être introduites à partir de situations issues de la physique chimie. Par exemple, certaines capacités et connaissances du module « fonctions » sont mises en œuvre dans les domaines « thermique » et « électricité » du programme de physique chimie. Les constructions géométriques, les mesures de longueurs, d'angles... sont mises en œuvre dans les domaines « mécanique » et « optique ». L'enseignement des mathématiques et de la physique – chimie ne peut donc se résumer à une juxtaposition des deux disciplines. Pour garantir la cohérence de la formation des apprentis, il est donc nécessaire que le formateur de mathématiques et celui de physique chimie mène une réflexion autour de la mise en œuvre de leur programme respectif.

### Les recommandations pédagogiques (suite) :

Une réflexion doit également être menée avec les formateurs d'enseignement professionnel. En effet, le choix d'inscrire la co-intervention dans deux enseignements généraux en CAP (le français et les mathématiques) a des conséquences sur la mise en œuvre des programmes qui devra tenir compte de la mise en cohérence renforcée des enseignements généraux concernés que demande la co-intervention. Le référentiel des activités professionnelles décrit les activités associées au champ de métier ; en s'appuyant sur ces activités professionnelles, les disciplines générales comme le français, les mathématiques contribuent à développer, en situation, des compétences transversales comme le raisonnement, l'argumentation, l'esprit critique, la pratique expérimentale raisonnée, la communication écrite, orale et/ou scientifique, ainsi que la créativité, compétences qui permettront à l'apprenti de s'adapter aux métiers de demain.

Loin d'être une simple juxtaposition pédagogique de deux enseignements, la co-intervention entre une discipline d'enseignement général (français, mathématiques) et les enseignements professionnels doit se construire à partir d'une situation professionnelle issue du référentiel des activités professionnelles des spécialités concernées (RAP), en mobilisant à la fois les connaissances, compétences et capacités du programme des disciplines générales, les tâches décrites dans le référentiel d'activités professionnelles et les compétences et savoirs associés décrits dans le référentiel de certification.

### **TEXTES REGLEMENTAIRES ET RESSOURCES**

- Code de l'éducation- articles D337-1 à D337-25-1
- Arrêté du 21-11-2018 (grille horaire)
- Arrêté du 3-4-2019 (programmes)
- Arrêté du 30-8-2019 (épreuves)
- Arrêté du 19-4-2019 et Note de service n° 2019-023 du 18-3-2019 (organisation des enseignements)
- Circulaire n° 2020-002 du 15-1-2020 : Mise en œuvre du certificat d'aptitude professionnelle en 1, 2 ou 3 ans
- VADEMECUM : Adapter les parcours de formation des élèves en CAP en 1, 2 ou 3 ans

[https://cache.media.eduscol.education.fr/file/lycee\\_pro\\_2018/45/9/VM\\_CAP\\_123\\_ans\\_1128459.pdf](https://cache.media.eduscol.education.fr/file/lycee_pro_2018/45/9/VM_CAP_123_ans_1128459.pdf)

- Le parcours Avenir

<https://www.education.gouv.fr/le-parcours-avenir-7598>

- Les tests de positionnement à l'entrée en CAP

<https://eduscol.education.fr/1501/tests-de-positionnement-de-seconde-et-de-cap>

- Dossier de positionnement réglementaire (Bibliothèque Cèdre & Parcours m@gistère)
- Portfolio permettant à l'apprenti de documenter son parcours de formation

<https://folios.onisep.fr/>

- Site CERPEG

<http://www.cerpeg.fr/cerpeg/index.php/filieres-tertiaire/filiere-commerciale2/cap-epc/40-sample-articles/article-courant-cap-epc/237-cap-epc-pedagogie-cooperative>

- Site QUALEDUC
  - Mettre en œuvre le parcours CAP en 1, 2 ou 3 ans
  - Former et accompagner les équipes éducatives à l'adaptation des parcours de formation des élèves en CAP en 1, 2 ou 3 ans

Différents vademécums (chef d'œuvre, co intervention...) sont présents sur le site Eduscol.

8. Analyse de l'Inspecteur d'Académie-Inspecteur pédagogique régionale, en charge de la discipline éducation physique et sportive, pour l'académie de Lille, Monsieur LARNICOL :

**Concernant la préparation à l'épreuve ponctuelle :**

Le CFA consacre 6 fois deux heures de préparation à l'épreuve, réparties en 6h pour la préparation à l'épreuve de demi-fond et 6h de préparation à l'épreuve de tennis de table. Si le CFA fait des choix en responsabilité sur un temps dédié à la préparation d'une épreuve ponctuelle reste que :

- 6h par Activité Physique, Sportive et Artistique (APSA) est un temps très nettement insuffisant pour préparer réellement une épreuve qui balaie 4 AFLP, dont deux liés aux capacités de préparation à l'épreuve elle-même.

A titre indicatif le temps obligatoire d'enseignement de l'EPS en CAP pour les élèves sous statut scolaire est de 137,5h (entre 60 et 80h, en règle générale, pour les apprentis).

- Ces deux temps distincts de préparation ne permettent de toute façon pas de préparer à la 3<sup>e</sup> épreuve proposée dans le cadre de l'épreuve ponctuelle (Danse), privant ainsi l'élève d'un choix supplémentaire au moment de son inscription à l'examen (BO n°31 du 30 juillet 2020).
- Les temps de « formation » sont bien trop éloignés les uns des autres pour espérer une continuité des apprentissages. Nous ne pouvons ici qu'envisager que ces heures d'EPS soient intégralement consacrées à un rappel des conditions de passage de l'épreuve.

**Concernant la production de documents institutionnels :**

Les établissements habilités à mettre en œuvre le CCF doivent fournir à l'inspection un document type portant sur les modalités d'enseignement et d'évaluation. Ce Projet Annuel de Protocole d'Epreuve (PAPE) permet un meilleur suivi du fonctionnement des différents établissements. Je joins à ce document un exemplaire du document d'auto positionnement et du projet synthétique afin d'aider les enseignants du CFA à organiser et planifier l'EPS sur la durée de la formation.

**Concernant la qualification de l'enseignant :**

L'enseignement de l'éducation physique et sportive ne peut être réalisé que par un personnel titulaire :

- D'une licence STAPS. Le corps d'inspection souhaite par ailleurs que la mention « éducation et motricité » y figure.
- D'un diplôme de sauvetage (arrêté du 12 février 2019).
- D'un diplôme de secourisme (arrêté du 12 février 2019).

**Les recommandations pédagogiques :**

<https://eduscol.education.fr/1758/programmes-et-ressources-en-education-physique-et-sportive-voie-professionnelle>

<http://eps.discipline.ac-lille.fr/examens/examens-en-lycee-professionnel>

9. Analyse de l'Inspectrice de l'Éducation Nationale en charge de la discipline prévention santé environnement pour l'académie de Lille, Madame ENGLEBERT :

**Objet : Organisation de l'enseignement de la PSE (Prévention Santé Environnement) pour les apprentis en formation du CAP AEPE au sein du centre de formation.**

- 1 - Le volume dédié à cet enseignement ne permet pas d'envisager les 4 thématiques du programme de PSE tel que défini par l'arrêté du 3 avril 2019 fixant les programmes de PSE des classes préparant au CAP :
  - A. L'individu responsable de son capital santé /7 modules
  - B. L'individu responsable de son environnement /4 modules
  - C. L'individu dans son milieu professionnel, impliqué dans la prévention des risques /8 modules, dont le module C8 : la gestion des situations d'urgence\*
  - D. L'individu consommateur averti.

*\*Cet enseignement vise également à former des sauveteurs secouristes au travail (SST). La formation est dispensée par un professeur formateur SST certifié par l'INRS et à jour de formation de maintien et d'actualisation des compétences.*

2 – L'enseignement de la PSE vise à développer au travers des activités proposées dans les différents modules, **les compétences** transversales suivantes :

**C 1 : Traiter une information.**

**C 2 : Appliquer une méthode d'analyse dans une situation donnée.**

**C 3 : Mettre en relation un phénomène physiologique, un enjeu environnemental, une disposition réglementaire, avec une mesure de prévention.**

**C 4 : Proposer une solution pour résoudre un problème lié à la santé, l'environnement ou la consommation.**

**C 5 : Argumenter un choix.**

**C 6 : Communiquer à l'écrit et à l'oral avec une syntaxe claire et un vocabulaire adapté.**

Ces compétences n'apparaissent pas dans les documents présentés, de même que les capacités indiquées doivent être formulées sous formes de compétences, mobilisant les notions clés associées et indiquées dans le programme. Il convient par exemple d'aller bien au-delà du verbe « énumérer » lorsque le verbe « expliquer » est noté. Par ailleurs, une démarche d'enseignement dans une logique spiralaire est indiquée en préambule du programme.

A propos de modules, certains modules ne sont abordés :

- Les modules A1, A5 et A6 ne sont pas traités, soit 3 des 7 modules prévus par le programme.
- Les modules B1, B2, B3, et B4 ne sont pas traités soit l'intégralité de la thématique B.
- Le module C8 relatif à l'ESST ne figure pas alors même qu'est prévue la formation des apprenants en qualité de SST et qu'une partie de l'épreuve ponctuelle prévue porte sur l'explication de la conduite à tenir dans une situation d'urgence.

**3** A propos des évaluations, l'absence d'enseignement de ces modules met les apprenants en difficulté certaine devant l'épreuve écrite, comportant deux épreuves indépendantes, correspondant l'une aux thématiques A, B, D, l'autre à la thématique C du programme. Chaque partie comporte plusieurs questions sur chacune des thématiques.

A ce sujet, il s'agirait de disposer des informations :

- La qualification pour enseigner la santé et la sécurité au travail (SST) est-elle acquise pour le formateur ou la formatrice ?
- Le matériel requis pour L'ESST est-il à disposition ?
- L'appui sur les documents proposés sur le site Eduscol se trouve-t-il envisagé notamment avec les notions clés et les compétences associées à l'enseignements des différents modules ?

### **Les Recommandations pédagogiques :**

Pour rappel, les textes de référence à mobiliser sont :

- L'arrêté du 3 avril 2019 fixant les programmes de PSE des classes préparant au CAP
- L'arrêté du 30 août 2019 fixant les unités générales du CAP et définissant les modalités des épreuves d'enseignement général. Ces épreuves n'ont pas à être indiquées en épreuves d'enseignement professionnel ; la définition de l'épreuve de PSE, s'en trouve précisée à l'annexe IV.



## 10. Analyse de l'Inspecteur de l'Éducation Nationale, Doyen du collège des inspecteurs du second degré, en charge de la discipline Lettres-Anglais pour l'académie de Lille, Monsieur LEDUCQ :

### 1. Le plan de formation et déroulé pédagogique.

Selon le plan de formation et le déroulé pédagogique fournis par le CFA., l'enseignement de l'Anglais se fait sur huit séances de deux heures réparties au cours de l'année.

Elles sont typiquement espacées d'un mois, avec toutefois une interruption de trois mois entre la séance de décembre et les deux séances plus rapprochées de mars.

Cette organisation mérite d'être revue. Une pratique régulière est nécessaire à l'apprentissage d'une Langue Vivante. Des séances très espacées, même intensives, ne permettent pas de mettre en place un processus de mémorisation propice à l'acquisition d'automatismes langagiers

### 2. Le déroulé pédagogique.

Le déroulé pédagogique est un tableau structuré où figure une liste d'objectifs issus d'un Référentiel pour les C.A.P. de l'enseignement agricole.

Cette sélection d'objectifs ne correspond que partiellement à une mise en œuvre du programme de Langues Vivantes étrangères pour les C.A.P. du Ministère de l'Éducation Nationale, dont relève le C.A.P. Accompagnant Educatif Petite Enfance. En effet, six séances sont prévues pour entraîner à la compréhension orale, trois pour l'expression orale en continu et une pour l'expression orale en interaction.

### 3. Les activités langagières.

Seules trois activités langagières sur les cinq visées par le programme font donc l'objet d'un entraînement spécifique.

Ce projet de progression n'est pas non plus cohérent avec la définition de l'épreuve facultative de Langue Vivante qui concerne les candidats à cette spécialité de C.A.P. La compréhension orale domine dans les objectifs de l'enseignant alors qu'elle n'est pas évaluée à l'épreuve. La compréhension écrite est absente de la progression alors qu'elle représente un tiers de l'évaluation à l'examen.

Les méthodes décrites dans le déroulé pédagogique s'approchent parfois d'une pédagogie de la mise en situation active, qui est un des principes de mise en œuvre décrit dans le programme. L'enseignant ou l'enseignante propose ainsi aux apprentis quelques tâches de communication telles que l'écriture d'un sketch, et tient compte du domaine de spécialité.

Cependant les méthodes retenues pour une partie de séances donnent peu de garanties de réussite compte tenu du très petit nombre de rencontres prévues dans l'année, par exemple : Un cours de grammaire sur le futur et le visionnage d'un film en VOSTF suivi d'une évaluation ne donnent pas l'occasion de pratiquer la langue comme il importe de le faire aussi régulièrement que possible.

#### **Les recommandations pédagogiques :**

En conclusion, la progression pédagogique en Anglais doit être revue pour mieux intégrer les objectifs du programme de Langues Vivantes étrangères qui s'applique au C.A.P. Accompagnant Educatif Petite Enfance ainsi que les contenus de l'épreuve facultative.

Actuellement l'organisation, les objectifs et les méthodes retenus donnent peu de garanties de réussite au regard du prescrit. L'enseignant ou l'enseignante montre certaines qualités qui l'aideront à réussir les ajustements nécessaires : il ou elle sait faire preuve de rigueur pour choisir des outils de présentation et définir clairement ses objectifs, il ou elle sait s'orienter ponctuellement vers des tâches de communication porteuses reliées au domaine de spécialité et proposer des entrées culturelles qui donnent sens à l'utilisation de la Langue.

## 11. Synthèse :

Respectant les articles R6251-1 à R6251-4 du code du travail, une mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, MCPFA, a été déployée pour le CFA Maison Familiale Rurale du Clos Fleuri à **Avesnes** sur Helpe, entre les mois de décembre 2021 et d'avril 2022.

Ce CFA dispense de nombreuses formations dépendant du Ministère de l'Agriculture en formation initiale en alternance et un CAP de l'Éducation Nationale, le CAP AEPE, proposé en apprentissage.

Bien qu'ayant des dénominations disciplinaires similaires et certains contenus pouvant paraître proches, les diplômes des deux ministères sont bien différents. Les référentiels, les programmes, les approches pédagogiques et didactiques ne peuvent pas être **dupliquées**.

Cette discordance amène la mission à **signaler** un premier point de vigilance sur le respect de l'application des programmes d'enseignements généraux et, sur la stricte application du référentiel actuel de ce diplôme. A ce titre, la formation repose sur l'enseignement de toutes les disciplines présentes au référentiel du diplôme.

Ce CFA propose la formation du CAP AEPE à différents types de publics : des jeunes sortant de troisième, des adultes, des personnes ayant déjà **obtenu** un diplôme de niveau 3 ou 4. La formation est proposée en mixité de publics, c'est-à-dire au sein d'une même classe pour différents statuts, à des candidats de la formation initiale sous statut d'apprentis, comme à des stagiaires de la formation professionnelle continue. En premier lieu, la mission rappelle que la formation au certificat d'aptitude professionnelle se déroule sur deux ans. Les parcours en un an, résultent de positionnements particuliers.

La mission alerte donc sur le respect du cadre réglementaire, correspondant à l'application d'une règle générale simple : **CAP = 2 ANS** sauf cas particuliers de positionnement. Pour compléter cette règle, la mission signale que le positionnement pédagogique est de la compétence du CFA, et que celui-ci doit être formalisé afin de proposer une solution de parcours individualisée à chaque apprenant. Chaque parcours étant différent, l'équipe pédagogique doit s'appuyer sur la mise en place d'une pédagogie différenciée.

Ces dispositions réglementaires doivent amener le CFA à proposer un plan de formation classique sur deux ans, construit avec les formateurs, mais aussi avec les entreprises.

La qualité de la formation repose aussi sur la pédagogie de l'alternance, dont l'initiative vient des formateurs. Le CFA doit accompagner chaque apprenti dans sa relation avec son entreprise, et faire des propositions adaptées.

La mission signale que pour réaliser des actions de formations, un organisme de formation est tenu de respecter les articles L. 6352-1 et L. 6352-2 du Code du travail, en relation avec les articles L. 6355-6 et L. 6355-7, qui stipulent que le CFA doit s'assurer du lien entre les titres et les qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les formations qu'il dispense. Des critères relatifs à la qualification et à la **professionnalisation** des personnels chargés des prestations sont inclus dans le référentiel national de qualité auquel les organismes de formation doivent répondre.

**Pour conclure, ce CFA dispose des équipements permettant l'accueil de la formation au CAP AEPE. La présence de cette formation peut s'y justifier d'un point de vue territorial, par un besoin des entreprises, et par les intentions des jeunes et des autres publics à s'y inscrire. Toutefois les écarts réglementaires et les écueils pédagogiques y sont très nombreux, et **soulèvent** un réel questionnement sur l'accueil, l'accompagnement et la réussite des apprentis à ce diplôme.**

## **SFRSS- Groupe de travail 3- Développement de l'apprentissage**

**22 mars 2022- 14h30-16h30**

### **Points à retenir**

- Intérêt de l'apprentissage pour les employeurs ?

Souhait d'employeurs de promotions spécifiques en apprentissage différenciées de celles en formation initiale.

- Besoins en emploi sur certains secteurs

Besoin des branches (ALISFA et FEPEM) sur le DE AP entre autre.

- Problème de sourcing

Par le biais d'une POEC avec Pôle Emploi faire connaître aux jeunes les métiers par des stages d'immersion : parcours préparatoire de mise en relation entre l'employeur et le jeune (expérience CFA Croix Rouge à Lens et Douai)

- Quel modèle pédagogique ?

Développer la formation à distance (cf campus connectés dans les petites communes de Picardie par exemple). Avec néanmoins prise en compte que ces formations nécessitent des compétences relationnelles qui ne peuvent pas toujours s'apprendre à distance.

### **A NOTER :**

Une expérience qui réunit les intérêts des jeunes, des employeurs et des écoles/instituts de formation ... l'expérience de la Croix Rouge sur le site d'Arras

- Une POEC préparatoire pour faire connaissance entre le jeune et l'employeur et appréhender le métier.

- Un contrat d'apprentissage valorisé avec une augmentation du salaire et un CDI pour attirer les jeunes

- Privilégier des contrats de professionnalisation et de la ProA.

- Une promotion dédiée aux apprentis (30 jeunes) - Mêlant des employeurs de la Croix Rouge et d'autres employeurs - Sur un site à Arras

## **SFRSS- Groupe de travail 3- Développement de l'apprentissage**

**22 mars 2022- 14h30-16h30**

### **Points à retenir**

- Intérêt de l'apprentissage pour les employeurs ?

Souhait d'employeurs de promotions spécifiques en apprentissage différenciées de celles en formation initiale.

- Besoins en emploi sur certains secteurs

Besoin des branches (ALISFA et FEPEM) sur le DE AP entre autre.

- Problème de sourcing

Par le biais d'une POEC avec Pôle Emploi faire connaître aux jeunes les métiers par des stages d'immersion : parcours préparatoire de mise en relation entre l'employeur et le jeune (expérience CFA Croix Rouge à Lens et Douai)

- Quel modèle pédagogique ?

Développer la formation à distance (cf campus connectés dans les petites communes de Picardie par exemple). Avec néanmoins prise en compte que ces formations nécessitent des compétences relationnelles qui ne peuvent pas toujours s'apprendre à distance.

### **A NOTER :**

Une expérience qui réunit les intérêts des jeunes, des employeurs et des écoles/instituts de formation ... l'expérience de la Croix Rouge sur le site d'Arras

- Une POEC préparatoire pour faire connaissance entre le jeune et l'employeur et appréhender le métier.

- Un contrat d'apprentissage valorisé avec une augmentation du salaire et un CDI pour attirer les jeunes

- Privilégier des contrats de professionnalisation et de la ProA.

- Une promotion dédiée aux apprentis (30 jeunes) - Mêlant des employeurs de la Croix Rouge et d'autres employeurs - Sur un site à Arras

## SFRSS - Consultation CPRDFOP / SRFSS - Secteur sanitaire et social

**Amiens**

**29 juin : 10h-12h30**

### Rappel ODJ

9h30 - Accueil café

10h00 - Introduction par la Région et l'Etat

10h20 - Présentation du diagnostic sanitaire et social par le C2RP

10h30 - Restitution des contributions exprimés par les acteurs du secteur et des actions déjà engagées

10h45 - Ateliers

12h00 - Restitution et conclusions

Les ateliers s'organiseront autour des thématiques suivantes :

- **ATELIER 1 : Attractivité : Comment innover dans la promotion et l'attractivité des métiers et des formations du secteur sanitaire et social?**

*Comment faire connaître les métiers, notamment dès le collège ? Comment favoriser la mixité des publics en formation ? Comment impliquer encore davantage les employeurs dans l'information sur les métiers ? Comment faire autrement et innover dans la promotion des métiers ?...*

- **ATELIER 2: Lutter contre le décrochage : Comment faciliter la réussite des élèves/étudiants?**

*Comment sécuriser les parcours de formation? Comment les singulariser? ...*

- **ATELIER 3: Innovation/expérimentation : Comment innover/expérimenter dans la construction des parcours de formation ?**

*Comment innover, expérimenter en ingénierie de formation, l'utilisation du numérique, l'individualisation des parcours de formation, les passerelles entre formation, l'accompagnement à la VAE, les parcours modulaires?...*

- **ATELIER 4: Entreprise privée/Etablissement public : Quelle responsabilité des employeurs publics ou privés dans l'acquisition des compétences?**

*Comment développer la place des employeurs publics ou privés, dans les parcours de formation ? Comment diversifier les terrains de stage? Comment accueillir encore*

*plus de publics, d'apprentis? Comment former ou mieux former les tuteurs de stage?...*

Intégration et participation au sein de l'atelier N°3

### Atelier 3

Echanges d'idées à partir de ces questionnements :

Comment développer l'ingénierie de formation, l'utilisation du numérique, l'individualisation des parcours de formation, les passerelles entre formation, l'accompagnement à la VAE, les parcours modulaires ?

- Développer parcours mixte des salariés = parcours passerelle à travers les blocs de compétences  
= développement des parcours hybrides.
- Individualiser et sécuriser les parcours professionnels des candidats
- Comment faire évoluer les parcours VAE (notamment sur le DEAP)
- Evolution des candidats autour de la notion d'engagement dans les métiers. En lien avec conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Au terme de la réunion :

Rencontre et échanges avec Arthur Caillier, Chargé d'études, C2RP Hauts de France.

Perspectives d'une prise de RDV pour présentation branche et étude de l'observatoire.

## CR Les 20 ans de la VAE- Expérimentations et perspectives

Organisé par le C2RP, l'Etat et le Conseil Régionale des Hauts de France

**Mercredi 06 juillet 2022**

**9h-13h**

### Différentes interventions autour de la VAE

- Historique et évolution avec les différentes réformes
- Présentation d'expérimentations liées à la VAE

Dispositif de financement VAE par Transition Pro

Expérimentation « 1000 validations »- Ministère du travail et AFPA

Expérimentation « REVA Grand Age »- DREETS Hauts de France

- Présentation du rapport « Libérer la VAE : reconnaître les acquis de l'expérience tout au long de la vie »
- Ateliers contributifs

### Fin

Rencontre avec Nicolas Saenen, chef du service des formations sociales et paramédicales, Dreets Hauts de France.

Echanges autour des difficultés de jury pour VAE DEAP : trop peu de sessions de jurys, (1/an) et difficultés pour candidats qui ont validé partiellement. Quelles passerelles possibles ?

Pour l'instant, peu de latitude possible quant aux problématiques rencontrées.

### Ce qui ressort :

- Besoin de travailler avec tous les acteurs du réseau.. besoin d'interconnaissance... de se connaître pour travailler ensemble.. (OF, C2RP, branche professionnelle, OPCO..)
- Notion d'engagement du candidat
- Professionnalisation du métier d'accompagnateur VAE

## CR RDV Visio 21/07/2022

21 juillet 2022

10h-11h30

### Présents

Arthur Caillier, Chargé d'études, C2RP

Florence Vantours, Cheffe de projet Appui sectoriel

Sandrine LEURENT, référente régionale Nord Pas de Calais

Excusée : Valérie Comblez, référente régionale Picardie.

Objet : Présentation de la branche professionnelle CPNEF ALISFA et de l'étude de l'observatoire autour des problématiques de recrutement de la petite enfance.

- Diffusion du Powerpoint « Présentation de la branche »
- Diffusion du powerpoint « Etude relative aux problématiques de recrutement de la petite enfance ».
  
- Questions soulevées  
Au niveau des classes d'âge, perspectives de « vieillissement » des pros ?? A mettre en lien avec la GPEC.  
« Fidélisation » de ces métiers ? Est-ce que les personnes restent longtemps dans ces métiers ? Certaine fidélisation mais depuis crise Covid bcp de départs et reconversions. Liée aussi aux évolutions sociétales : salariés cherchent de plus en plus conciliation vie pro/vie personnelle et recherche emplois en télétravail. Or difficultés pour ces métiers d'être en télétravail. Manque d'attractivité également lié au manque de reconnaissance (salariale notamment).
  
- Précisions autour du rôle du C2RP  
Relayer différentes études de l'observatoire auprès de la région : possibilités de faire des zooms spécifiques liés aux données statistiques. En concertation avec la région. Mises en lien avec des OF.
  
- Problématique soulevée au niveau du DEAP : diplôme santé et sanitaire, très recherché en structure d'accueil du jeune enfant.  
A relayer auprès de Brigitte Milette. (pilotage du flux de formations).



- Au niveau de la consultation du CRDFOP, Contrat de branche n'existe plus. Reconfigurations en cours avec de nouveaux contours : santé/social ??
- Au niveau de l'attractivité des métiers, envoi de vidéos « métiers et témoignages ».
- Evocation de l'existence du Comité de filière au niveau du gouvernement. Ne sont pas au courant. Proposition d'être un relais d'informations concernant cette instance auprès du C2RP. D'où l'envoi des différents documents.

### **Fin réunion**

#### Envoi des documents

- Etude de l'observatoire
- Vidéos métiers Petite enfance et témoignages
- Communiqué du comité de filière
- Powerpoint Restitution des résultats de l'enquête CNAF.

## CR Réunion Région

12 septembre 2022

### Présents

Siège de région Lille : Mme Miletti, Responsable de projet – Service Formations sanitaires et sociales  
Sandrine LEURENT : référente régionale CPNEF-ALISFA Nord Pas de Calais

Siège de Région Amiens : Pascal Brunon, chargé de mission, Service Formations sanitaires et sociales

Christophe Gillet : référent régional CPNEF-ALISFA Picardie

### Objet

- Présentation de la branche CPNEF-ALISFA
- Rappel des champs d'action de la région
- Présentation synthèse qui reprend problématiques de recrutement sur la branche et au niveau national

### Champs d'action de la région

Schéma régional des formations sanitaires et sociales :

13 formations sociales dont DEEJE / 16 formations sanitaires (DEAP, DE infirmier, DE puéricultrice)

Agrément formations sociales/sanitaires : autorisation tous les 5 ans pour nombre de places en formation initiale.

Pour les OF qui font de la formation initiale (EX : DEEJE), ils peuvent développer le quota en apprentissage comme ils le souhaitent.

Pour les OF uniquement en session apprentissage, le nombre de places est encadré par la région.

A partir de la synthèse :

Problématiques liées aussi à la nouvelle réglementation.. réforme NORMA

- DEEJE

Problématiques autour de ce métier.. Liées aussi au poste de direction..

Développer l'apprentissage pour ce diplôme.. Financements et prise en charge pour les 3 années ?? (à questionner...)

- DEAP

Problématiques liées au référentiel de métier.

Métier santé et petite enfance.

Formation initiale : Candidats se dirigent davantage vers le secteur hospitalier.

Parcours VAE : quand validation partielle, comment accompagner les candidats sur modules manquants. A travailler avec les OF.

[En France, le secteur de la petite enfance en crise | Watch \(msn.com\)](#)

Fin réunion :

- Proposition de Mme Miletti de mettre en synergie les différents interlocuteurs à travers des groupes de travail.
- = proposition d'organiser une réunion tripartite Etat/Région/Alisfa pour poser les sujets et identifier les solutions éventuelles.

Besoin de chiffres pour repérer le nombre de salariés concernés (notamment par rapport à la VAE). Pour quels métiers ? Sur quels territoires ?

- Pour la question de l'attractivité des métiers, orientation de Mme Miletti vers le service de la région : Proch'orientation.  
Marie Debuiche, chargée de mission.  
DEBUICHE Marie [marie.debuiche@hautsdefrance.fr](mailto:marie.debuiche@hautsdefrance.fr)
- Proposition/demande de Mr Saenen de lancer un appel à candidatures au sein des structures crèche de la branche (DE infirmière-puéricultrice et DEAP) pour participation aux jurys.

# **Document de travail préparatoire en vue de la réunion du 12 septembre concernant les métiers en tension autour de la petite enfance.**

Selon source « Observatoire emploi-formation » du CPNEF de 2021 :

## **Problématique :**

En 2021, 62 % des structures de la branche ALISFA déclarent rencontrer des difficultés à recruter des auxiliaires de puériculture, 57 % concernant les éducateurs de jeunes enfants.

## **2 problématiques:**

- l'une tient lieu à l'attractivité des métiers : horaires, rémunération, conditions de travail contraignantes , 50 % de temps partiel et 27 % de Cdi. Les Cdd 61 % en contrat de moins de 7 jours. Taux absence s'élevant à 4 % par an (usure notamment en fin de carrière).
- L'autre concerne le manque de main d'œuvre disponible en raison du manque de diplômés. Norme d'encadrement.

Pour rappel les normes d'encadrement sont les suivantes : 40% de professionnels encadrant doivent être titulaires du DE puéricultrice, DE EJE, DEAP, DE psychomotricien, DE infirmier. 60% : autres certifications revues avec le nouvel arrêté.

Entre 2011 et 2019, **40 % d'augmentation du nombre d'établissements d'accueil du jeune enfant**. Les maisons d'assistantes maternelles multipliées par 10 entre 2011 et 2019.

**Augmentation de 56 % d'offres d'emplois publiés de 2015 à 2019** (de 8 730 pour les AP à 13 640 et de 8 780 pour les EJE à 12 340).

**Nombre de nouveaux diplômés est passé de 4 226 en 2011 à 4 883 en 2019 soit une hausse de 16 % pour les AP et 11 % (de 1 406 à 1 556) pour le EJE**

Donc accroissement des EAJE plus importante que le nb de diplômés. Renforcé par une baisse de diplômés CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance, ancien Cap petite enfance ( de 28 073 en 2018 à 17 373 en 2020 soit – 38.11 %.

Catégorie d'emplois non télétravaillable.

## **Leviers :**

- L'apprentissage en progression de 173 % de 438 contrats en 2019 à 1 197 en 2020 (35 % des structures pérennisent).

Néanmoins encore des freins au niveau des employeurs de la branche. Petites structures qui ne peuvent pas prendre plusieurs contrats en même temps. + craintes au niveau des financements.

- La mutualisation de l'emploi avec comme frein essentiel des besoins sur les mêmes périodes.

- La VAE qui en progression mais n'excède pas plus de 580 dossiers. Difficultés pour le DEAP de valider le diplôme entièrement via la VAE (complexité du diplôme : accès au secteur hospitalier et

petite enfance). Comment faciliter l'obtention du diplôme sur les modules manquants via la formation ? + problématiques liées aux sessions de jury.

- Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (35 % des structures ne l'ont pas mis en place et 59 % ne l'actualisent pas de façon annuelle )

**Selon source «CNAF » Restitution des résultats de l'enquête nationale « pénurie de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant » du 11 juillet 2022 :**

**(document national, qui n'est pas spécifique à la branche professionnelle ALISFA)**

### **Problématique :**

48,6 % des crèches collectives déclarent un manque de personnel, 8 908 postes sont vacants (durablement ou non remplacés), 9 512 places fermées ou inoccupées pour cause de difficultés de recrutement. Effectif en tension pour un grand nombre d'EAJE. 1 623 postes de direction non pourvus (4.9 ETP pour 100 places en HDF)

Besoins de recrutement 45 % d'AP et 17 % EJE.

**En HDF :** 24 275 places en EAJE (1 482 dans l'Aisne, 12 356 dans le Nord, 2 851 dans l'Oise, 5 347 pour le pas de Calais et 2 239 pour la Somme).

505 ETP (20.6 pour l'Aisne, 289.5 pour le Nord, 60 pour l'Oise, 96 pour le Pas de Calais et 38.9 pour la Somme),

20.8 % ETP manquant pour 1 000 places (13.9 pour l'Aisne, 23.4 pour le Nord, 21 pour l'Oise, 18 pour le pas de calais, et 17.4 pour la somme),

43.8 % ETP d'EJE supplémentaires à créer (en lien avec la réforme des modes d'accueil et des taux d'encadrement)

Les EAJE de plus de 40 places sont les plus menacés par des fermetures de places.

## CR Réunion Transitions Pro

26/10/2022

### Présents

- Christopher Sulanowski, Responsable développement innovation Transitions Pro (qui s'adressent uniquement aux entreprises)
- Christophe Gillet, RR Picardie, en visio
- Sandrine Leurent, RR Nord Pas de Calais

Dans les locaux de Colline Acepp

- Présentation de chacun...
- Présentation de la branche CPNEF ALISFA et problématiques de recrutement

Christopher Sulanowski : depuis 3 mois sur le poste- 12 ans dans la formation professionnelle (OPCA-C2RP...)

Transition Pro Hauts de France a été créé le 1<sup>er</sup> janv 2020... Anciennement Fongécif (dont ils ont repris une partie des missions). C'est une structure régionale indépendante.

Mission : reconversion professionnelle des salariés (tous les secteurs privés et interprofessionnels confondus)

Voir powerpoint

S'adresse aux salariés et entreprises dans les dispositifs..

- Projet de transition professionnelle (salariés)
- Transitions CO (à destination des entreprises)
- Projet démissionnaire (si projet de formation ou de création d'entreprise)
- Promouvoir certifications Cléa
- Financier VAE
- Accompagnement dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

PTP : 4000 dossiers.

Critères :

- Cohérence du parcours pro
- Pertinence du parcours de formation et modalités de financement envisagés
- Perspectives d'emploi à l'issue de la formation

2 axes à envisager :

- Faire venir des personnes vers notre secteur d'activités (recrutement externe)

Nécessite de passer par un Conseiller en Evolution Professionnelle pour valider dossiers.. (si le salarié n'est pas accompagné par un CEP, il a des points en moins)

Groupement Evolution (salariés hors cadres) /APEC pour salariés cadres (du secteur privé)-  
Contacts

**Anne FLAHAULT**  
Chargée de mission  
DR Hauts-de-France

55 Place Rihour  
59000 Lille

+33 3 20 12 13 58

***Enis SAOUDI – Directeur de Projet Conseil en Evolution Professionnelle***  
***Groupement Evolution – 6 rue Gauthier de Châtillon – 59000 LILLE***  
***Portable : 06 43 52 95 21***  
***Mail : [enis.saoudi@id-formation.fr](mailto:enis.saoudi@id-formation.fr)***

Pôle emploi pour demandeurs d'emploi

Au niveau de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités), il y a depuis 1 an ½ un Délégué à l'Accompagnement des Reconversions Professionnelles : Florent Framerie. Il conduit un travail d'écriture d'un projet en Hauts de France avec les branches sur la reconversion professionnelle.

Fonds Trans Pro pour personne en CDI :

Reconversion interne... En lien avec un changement de métier du code ROME

Prise en charge coûts pédagogiques d'une formation diplômante (Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles) : 27,45 euros plafonné à 18 000 euros pour 1 an/ 36 000 euros pour 2 ans..

+ salaires : (2 SMIC Brut max) : 90% du salaire si dépassé.

Il n'y a pas de possibilité de fonds légaux supplémentaires, par contre possibilité de fonds conventionnels ou libres (exemple frais de garde d'enfants, frais annexes, frais du remplacement à hauteur de 13€ brut chargé de l'heure...)

Le Plan de Transition Professionnelle peut être cumulé avec la PRO A (ce qui permet le financement de formation de plus de 2 ans)

La Trans Pro est mise en place par l'employeur sur volontariat du salarié qui a le choix du métier interne

Avantage : le Traitement du dossier et l'accord de financement se font dans un délai très court (3 semaines), il y a une commission sur l'ensemble des dispositifs par mois et par antenne.

08 novembre 2022 : Journée nationale de la reconversion professionnelle dans chaque antenne de Transition Pro

Petit déjeuner- Journées portes ouvertes, présence des CEP, conférences matin /AM (présentation des offres de services et métiers de l'intelligence artificielle) suivi des trophées de la reconversion).

### **Fin réunion**

- Point à faire entre les 2 RR pour voir comment on travaille la suite
- Envoi des documents
- Sollicitation vers Mr Sullanowski suite au temps d'échanges RR
- Participation possible au projet DREETS/DARP sur projet « reconversion professionnelle

Articulation possible entre dispositif PTP (CDI, CDD, intérimaire) et PRO A... (peux tu expliciter ?? moins compris cette partie là..) POUR MOI JE N'AI NOTE QUE CDI.