

MISSION DES RÉFÉRENT.E.S EMPLOI, FORMATION BILAN 2021

1. PRÉSENTATION

NOM DE LA STRUCTURE PARTENAIRE	FEDERATION DES CENTRES SOCIAUX DE L'ESSONNE.
NOM/PRÉNOM DE LA PRÉSIDENTE	MICHELET KIEFFER Gaëlle
NOM/PRÉNOM DU RÉFÉRENT.E EN REGION	MORELLI Corinne
RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)	Ile-de-France

2. INTRODUCTION

CONTEXTE ENJEUX DE RÉGION/DU TERRITOIRE ET LA	<p>La région Ile-de-France comprend huit départements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paris (75), qui a la particularité d'être à la fois une commune et un département - Les Hauts-de-Seine (92), la Seine-Saint-Denis (93) et le Val-de-Marne (94), qui sont les départements de la première couronne - La Seine-et-Marne (77), les Yvelines (78), l'Essonne (91) et le Val-d'Oise (95), qui forment la grande couronne. <p>Démographie</p> <p>L'Île-de-France est la région la plus peuplée de France avec près de 12 millions d'habitants (chiffres Insee) soit 19 % de la population française.</p> <p>La population est plus jeune qu'au niveau national :- 32,4% à moins de 25 ans (29,96% au niveau national) - 54% à moins de 40 ans (48,25 % au niveau national) - Les franciliens sont principalement concentrés à Paris et en première couronne.</p> <p>Malgré ce dynamisme démographique, on devrait connaître un certain vieillissement de la population francilienne, l'âge moyen passant de 36,7 à 39,3 ans. Mais l'Île-de-France resterait, selon les experts, la région métropolitaine comptant le plus d'actifs potentiels (20-59 ans) que d'inactifs potentiels (moins de 20 ans et plus de 60 ans), et la région la plus attractive pour les 18-29 ans.</p> <p>Emploi</p> <p>La région Île-de-France réalise à elle seule 28 % du produit intérieur brut national. Le fait d'être la région-capitale se traduit logiquement par la puissance du secteur des services. 82 % des actifs franciliens travaillent dans le secteur tertiaire, dans l'administration, la banque, le tourisme, les aides à la personne ou le commerce.</p>
--	---

6 millions d'emplois, dont la grande majorité dans le secteur tertiaire. Le taux de chômage en Ile-de-France est légèrement inférieur au taux national, avec de fortes disparités entre les départements d'Ile-de-France.

Si les principales activités économiques relèvent principalement des services marchands, **l'économie sociale et solidaire est importante dans la région.**

Pour autant alors qu'il y a un riche potentiel d'emploi dans cette région, les acteurs de la branche constate des difficultés dans les recrutements au sein des crèches et des centres sociaux. Certains postes peuvent rester non pourvu plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

La branche ALISFA

Famille de structures	Nombre*	Pourcentage
<i>Établissements d'Accueil Jeunes Enfants (EAJE)</i>	230	40 %
<i>Associations de Développement Social Local (ADSL)</i>	255	44 %
<i>Centres Sociaux</i>	80	14 %
<i>Fédérations</i>	12	2 %
Total	577	100 %

Données issues du panorama CPNEF Emploi Formation 2020

La région Ile-de-France est une des régions où le nombre d'associations de la branche est le plus élevé, avec un total de **577 structures** et une part prédominante d'EAJE et d'ADSL,

Ces 577 structures représentent 5 424 salarié-es et 4 330 postes équivalents temps plein. Les structures ont **en moyenne 8 ETP**, avec un âge moyen de 39 ans.

IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR LES STRUCTURES

- difficultés ou freins rencontrés (organisationnels, RH...) par les employeurs,
- actions mises en place (activité partielle, télétravail, formations à distance...)

Dans le contexte de télétravail et de formations à distance, la RR a mis en avant auprès des membres de la commission formation régionale du réseau des fédérations et avec l'Aceprif **des solutions et des outils collaboratifs**, qui ont toute leur place, pendant cette période durant laquelle des outils de continuité d'activité à distance sont particulièrement plébiscités.

Sur le 1^{er} semestre 2021, il y a eu une continuité de l'appui renforcé auprès notamment des parents des crèches ayant des mandats de trésoriers et/ de gestion des ressources humaines. Cela afin de les aider sur les différentes périodes où les crèches ont dû fermer momentanément pour raison de cas contact ou de salariés/ parents Covid et également sur la période du confinement avec un accompagnement individualisé – mise en place de l'activité partielle, explication des démarches à réaliser, aide à la saisie sur la plateforme dédiée à la saisie de demande de l'activité partielle et ensuite pour la

	<p>transmission des bordereaux mensuels. Cet accompagnement a été réalisé par les salariées accompagnatrices à la gestion de l’Aceprif.</p> <p>Concernant les autres acteurs de la branche, des liens téléphoniques ont permis de répondre aux questions et/ou d’orienter vers des personnes ressources comme les fédérations des centres sociaux d’IDF.</p> <p>Par contre, lors du 1^{er} semestre tout a été mis en œuvre pour poursuivre l’ensemble des actions de formation, des temps d’analyse des pratiques professionnelles en utilisant les propositions en distanciel.</p> <p>Comme noté plus loin, des formations n’ont pu être maintenues faute de personnes inscrites. Ces formations ont été reportées courant du second semestre.</p>
<p>IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR LA MISSION RR</p>	<p>A destination des structures de la petite enfance : Déploiement important de la visioconférence tant pour la formation que pour l’accompagnement des bénévoles ce qui permet de maintenir le lien avec les différents acteurs des modes d’accueil petite enfance, mais perte de la dynamique collective malgré une adaptation que propose les différents outils numériques. Accompagnement individualisé renforcé. Des temps d’analyses de pratiques professionnelles en visioconférence Déploiement intensif de la formation à distance et également des accompagnements sur site.</p> <p>A destination des centres sociaux : Annulation de 2 formations régionales en 2021 avec un report sur 2022. Au printemps, une formation en visio pour les référents familles s’est tenue malgré tout. Des temps d’analyse des pratiques professionnelles indispensables comme espace ressource notamment pour les directions. Déploiement également de visioconférences pour des temps d’échanges et des formations départementales</p>

3. BILAN 2021

AXE 1 : INITIER UNE DÉMARCHE D'OBSERVATION EMPLOI-FORMATION AFIN D'ALIMENTER LA CPNEF SUR LES ÉVOLUTIONS DES ACTIVITÉS, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES STRUCTURES DE LA BRANCHE DANS SON TERRITOIRE	
OBJECTIFS VISÉS	<ul style="list-style-type: none">- En lien notamment avec l'Observatoire, organiser une veille permanente à partir des travaux conduits nationalement et territorialement sur les besoins emploi/formation et leur évolution en termes de développement de compétences au sein de la Branche- Examiner les évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la formation dans son territoire, afin de permettre l'information de la CPNEF- Connaître et s'approprier le plan de travail de l'Observatoire et contribuer aux études menées- Diffuser le plus largement les études et accompagner leur compréhension- Faire remonter à la CPNEF les demandes d'études territoriales- Mutualiser les expériences et s'approprier les travaux de la branche- Identifier les acteurs du territoire (structures, partenaires, IRP...) et faire remonter régulièrement, à la CPNEF, les contacts actualisés- Pérenniser les lieux d'accueils associatifs par l'évolution des missions des responsables techniques des modes d'accueil
RÉALISATIONS DU RR <i>(actions initiées et mises en œuvre, date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ? bénéficiaires visés, éventuels partenaires techniques et financiers...)</i>	<p>Contribuer aux études menées de la Branche : le questionnaire CPNEF Statistiques du personnel 2020</p> <p>Le 8 avril, la RR, Corinne Morelli, a relayé et appuyé la demande de retour concernant l'enquête de la branche portant sur les statistiques du personnel aux structures.</p> <p>Diffuser le plus largement les études : le Panorama IDF</p> <p>La RR a relayé la diffusion aux structures de l'étude de l'Observatoire, par mail, le 6 mai et partagé ce document avec le réseau des fédérations des centres sociaux et de l'Acepprif afin qu'ils puissent également être relais auprès des acteurs de la branche et des partenaires.</p> <p>Diffuser et accompagner la compréhension par les ADSL de l'expérimentation GPEC</p> <p>Le 20 avril, la RR a contacté par mail les structures ADSL afin de leur présenter l'opportunité à participer à l'expérimentation d'outils concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) organisée par la CPNEF.</p> <p>→ La communication reprenait notamment les éléments fournis par la CPNEF, sur la méthodologie et les modalités de déroulement de l'expérimentation, la RR invitait toute structure intéressée à prendre contact avec elle.</p> <p>→ La RR a aussi contacté individuellement une vingtaine d'ASDL par téléphone pour une approche plus personnalisée.</p> <p>Journées et réunions Référents Régionaux</p> <p>Corinne Morelli, a participé à l'ensemble des journées nationales des référents régionaux.</p> <p>Identifier les acteurs du territoire et faire remonter régulièrement, à la CPNEF, les contacts actualisés</p> <p>L'envoi d'un nouveau fichier par Elisfa, avait déjà permis un gros travail d'actualisation de notre liste des structures de la branche en 2019 et en 2020. Cependant, nous avons à nouveau identifié beaucoup de contacts à actualiser. En effet souvent les parents des crèches donnent une adresse personnelle rapidement caduque lorsqu'ils quittent la crèche</p>

2 à 3 ans plus tard. La RR a contacté Sébastien de l'Observatoire début avril afin de lui soumettre des adresses mails à actualiser.

Pérenniser les lieux d'accueils associatifs par l'évolution des missions des responsables techniques des modes d'accueil

La RR est de même en lien rapproché avec l'Aceprif ; en effet depuis plusieurs années, la fédération des centres sociaux du 91 employeuse de la RR conventionne avec eux sans le cadre d'une mission de sous traitance. (en annexe). L'aceprif intervient donc de son côté en lien avec son réseau régional et agit également pour être un activateur de réponses appropriées aux besoins des acteurs des crèches parentales.

Pour rappel, en 2019, l'ACEPP RIF a ainsi initié avec ses adhérents, un travail de – réflexion – action – autour de la question des missions portées par les différents acteurs des lieux d'accueil associatifs et plus précisément parents et professionnels.

Le groupe de professionnels s'est retrouvé à plusieurs reprises travaillant sur leurs missions de responsable technique.

En 2020, le groupe de professionnelles, constitué initialement de 3 responsables techniques, a élaboré un questionnaire transmis à des responsables intéressés pour rejoindre le travail. Ce questionnaire a été ensuite réajusté et diffusé plus largement aux modes d'accueil de la branche.

Parallèlement ce travail qui a mis un peu plus de temps à démarrer avec des parents, il a été largement plus développé sur la période du confinement en visio conférence .

La démarche est identique en cela qu'elle permet d'évaluer avec les parents sur leurs fonctions de membres associatifs, les missions et tâches qui leur sont spécifiques et celles qui seraient partageables et/ou transférables aux responsables techniques.

Ces possibles évolutions pourraient donc à terme aller vers une évolution des postes professionnels et/ou également amener au développement d'emploi non existants ou en part moindre sur des missions plus administratives soulageant en cela les bénévoles leur permettant ainsi de centrer sur une fonction plus politique.

En 2021, après avoir envisagé et travaillé avec la RR et Uniformation sur un zoom territorial, il en ressort que la forme n'était pas adaptée au contexte particulier.

L'Aceprif a élaboré une formation avec une sociologue et un psychologue qui devait se dérouler dans le dernier trimestre 2021.

Cette action s'adressait aux professionnels et parents des crèches parentales de la branche, pour lesquels la question de la pérennisation se fait de plus en plus prégnante.

Des professionnels se sont manifestés dans le 1^{er} semestre pour participer à ce travail qui a pour objet d'interroger : rôle, place, missions de chacun et de travailler sur les perspectives en ouvrant sur :

Transformation du poste – responsable technique vers dimension de direction

Déploiement de poste de coordinateur mutualisé entre 3 à 4 crèches

Déploiement de poste d'assistant administratif soit mis en œuvre au sein du lieu d'accueil et possiblement développé également par l'ACEPP RIF.

Au final, cette action n'a pas été réalisée suite au retrait des deux intervenants avec lesquels le travail avait été construit.

Un nouveau contact a eu lieu et une rencontre est prévue avec une formatrice intervenant au CNAM en janvier 2022.

Revalorisation de la pesée EJE au niveau 6

En Ile de France où la majorité des crèches associatives à gestion parentale embauchent majoritairement des EJE, difficulté de recrutement d'auxiliaire de puériculture depuis de

	<p>nombreuses années, la communication d'Elisfa sur l'obligation de prendre en compte cette revalorisation au niveau 6 pour tous et toutes les EJE quel que soit l'année d'obtention met les crèches dans une situation complexe et plus particulièrement sur Paris.</p> <p>En effet la DFPE, qui traite les budgets prévisionnels des crèches pour l'octroi de subvention, ne prend pas en compte cette revalorisation et les conséquences financières engendrées, qui sont pour certaines crèches conséquentes entre 5000€ et 10000€ . Il est attendu de la part de la DFPE, que cette revalorisation soit explicitement écrite dans la CCN.</p> <p>Nous avons informé les crèches (en annexe lettre info et mail) en lien avec l'ACEPP Nationale et abordé cette question lors d'ateliers visio en direction des parents bénévoles assurant des fonctions dans les instances de gouvernance.</p> <p>Nous avons à plusieurs reprises sollicité, les partenaires ville de Paris. Un temps d'échange est prévu également en janvier 2022.</p> <p>Concernant le réseau des Fédérations dont est issu la RR, elle s'est inscrite dans la mobilisation du réseau fédéral national lors de temps entre délégués pour contribuer à l'analyse collective des problèmes de recrutement et notamment de burn out de directeurs-trices qui se sont trouvés pendant cette période Covid à la croisée des complexités au sein des équipes et des liens avec la population.</p>
BILAN/SYNTHESE DE L'AXE ET PERSPECTIVES	<p>Une veille collective sur les conditions de travail et la gestion des ressources humaines</p> <p>Une formation pour les acteurs des crèches reportée en 2022</p>
<p align="center">AXE 2 : FACILITER L'ACCES À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION EN RÉFÉRENCE AUX OBJECTIFS DÉFINIS DANS L'ACCORD FORMATION</p>	
OBJECTIFS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à l'appropriation, par les structures, des dispositifs de formation légaux - Participer à la mise en œuvre de projets spécifiques (ex : ADEC, Actions Collectives Territoriales, projets Mutations économiques et technologiques ...) - Accompagner les structures dans la mise en œuvre des différents dispositifs de formation portés par la CPNEF (ex : Actions Collectives Territoriales, financements exceptionnels...) et faire remonter les freins à leur déploiement - Développer des démarches d'appui conseil en ingénierie de formation et suivre la mise en œuvre des actions concourant à la qualification ou à la requalification - Réaliser un bilan qualitatif des actions et dispositifs mobilisés par les structures et les salariés dans sa région
RÉALISATIONS DU RR <i>(actions initiées et mises en œuvre, date(s) et lieu(x) de réalisation de votre action ? bénéficiaires visés, éventuels partenaires techniques et financiers...)</i>	<p>Veiller à l'appropriation, par les structures, des dispositifs de formation légaux</p> <p>1/ Par le biais de temps d'informations et d'échanges collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les règles de financement de la formation professionnelle en 2021 <p>En lien notamment avec Michael Perruchot l'interlocuteur d'Unifformation, la RR a organisé un total de 3 rencontres d'information et d'échanges collectives portant sur les règles de financement de la formation professionnelle en 2021. Au vue du contexte sanitaire toujours difficile, elles ont eu lieu en visioconférence.</p>

Ces 3 rencontres ont eu lieu les 4 et 6 mai ; elles ont permis de présenter les règles de financement de la formation professionnelle 2021, en termes de dispositifs, d'acteurs, et de financement possible pour la branche.

L'objectif était aussi de venir en complément de l'envoi du document intitulé « formation professionnelle, règles de financement 2021.

**Au total, 22 personnes ont participé à ces 3 réunions :
9 EAJE, 7 ADL, 6 centres sociaux**



Communication et ressources :

-Des invitations ont été envoyées par mail en amont de chaque réunion aux structures, avec un travail de relance.

-Un powerpoint de présentation a été préparé en amont par Michaël Perruchot et la RR

-A l'issue de chaque réunion, le support utilisé au cours de la réunion est envoyée à chacune des structures participantes.

▪ **Le plan de développement des compétences des salariés**

Toujours en lien avec Michaël Perruchot d'Uniformation, un temps d'informations et d'échanges visant à accompagner les structures dans la construction de leur plan de développement des compétences des salariés, avait été organisé pour avoir lieu le 10 décembre, 16 personnes étaient inscrites. Cependant, au tout dernier moment, la réunion a dû être annulée, pour des raisons de maladie d'un des intervenants. Ce temps a été reporté en janvier 2022.

2/ Par le biais d'aides individualisées

La RR a régulièrement répondu à des questions par téléphone, que des acteurs de la branche se sont posés sur des questions diverses : DAF, frais de déplacement, délégation, entretien annuel, pesée de l'emploi, contrat de travail, financement de formations, priorisation dans le cadre du plan de formation, financements exceptionnels....

A titre d'exemples :

- La crèche Titi et doudou à Draveil, afin d'avoir des informations sur le remboursement de frais de déplacement d'un intervenant extérieur,
- La crèche Lutin Lutine sur la mise en place d'une DAF.
- La Fontaine O'livre qui cherchait des informations sur les contrats d'apprentissage

3/ Par voie dématérialisée

-Sur le site de l'Union régionale, dans l'onglet réservé aux formations, nous avons ajouté une page sur la CPNEF et la référente emploi-formation. cliquer [ICI](#)

-Sur le site de la CPNEF, la RR met régulièrement à jour l'onglet IDF « du côté des régions » avec notamment les réunions collectives en prévision.

De plus, la RR a organisé une analyse structurée des besoins en formation, et a développé des démarches en ingénierie de formations :

Emploi-formation : Organiser une analyse structurée des besoins en formation

Dans le cadre notamment de la commission formation régionale de l'Union Francilienne des Fédérations des Centres Sociaux et socioculturels (UFFCS) mais aussi de part sa proximité avec des structures, la RR Corinne Morelli, s'attache à formaliser une analyse structurée des besoins emploi/formation en Ile-de-France, en lien également avec l'acepprif et l'acepp 91.

Veille sur les besoins en matière de formation auprès du réseau des centres sociaux d'Ile-de-France

La commission formation régionale de l'Union Francilienne des fédérations des centres sociaux, à laquelle Corinne Morelli participe, regroupe des délégué-e-s des fédérations ainsi que 1 bénévole. Elle s'est réunie le 9 mars, le 5 mai, le 30 juin, ainsi que le 29 septembre.

Dans un contexte de crise sanitaire qui a profondément modifié les méthodes et outils de travail des centres sociaux et des espaces de vie sociale, il lui est apparu judicieux de faire un état des lieux des pratiques afin d'identifier les besoins en matière de formations et de ressources, et ce, afin de co-construire au mieux des réponses adaptées.

Ainsi, lors de la commission du 5 mai, elle a impulsé la mise en place d'un sondage auprès du réseau des centres sociaux d'Ile-de-France.

Ce questionnaire s'est adressé à tou.te.s les bénévoles et professionnel.le.s du réseau des centres sociaux et des EVS adhérents.

Développement de démarches en ingénierie de formations

Toujours en lien avec la commission régionale de l'Union Francilienne, la RR intervient sur l'ingénierie de formations nouvelles à développer ou de réactualisation de contenus sur celles plus anciennes.

- Sur la thématique Seniors

Sur la base de formations sur la thématique Seniors réalisées en 2019 et 2020, la RR a participé au nouveau contenu d'une nouvelle journée de sensibilisation visant à former les centres pour mieux appréhender le public senior en centre social. Cette journée a eu lieu le 30 septembre 2021 au centre social Maison bleue à Paris et a regroupé 15 personnes

Déroulé pédagogique :

- ✓ S'approprier les particularités liées au public sénior en centre social et renforcer son intervention :
 1. Savoir questionner *le bien vieillir*, le lien social, l'inégalité et l'isolement,
 2. Démystifier les notions *de séniors, de vieillissement...* de quoi parle-t-on ?
 3. Savoir nommer les conditions de réussite d'une intervention auprès de séniors,
 4. Savoir questionner la posture adaptée.

- Sur une nouvelle promotion de formation qualifiante : Desjeps / Dejeps

La RR a continué son travail sur l'ingénierie d'une nouvelle promotion de Desjeps, complété par un Dejeps. Elle a ainsi participé à l'organisation de 2 réunions d'informations collectives le 8 avril et le 6 mai. Cette promotion, initialement prévue en 2020, avait été reportée en raison de la Covid, et a pu enfin démarrer le 15 novembre 2021, elle se terminera 2023. Elle regroupe un total de **22 stagiaires**. Pour l'animation de cette nouvelle promotion, l'Union Francilienne a établi un partenariat avec l'Ecole Normale Sociale et la « Boite Sans Projet ». La RR a été l'interlocutrice principale de ces partenaires.



L'ouverture de cette promotion Desjeps/Dejeps fut un moment fort, avec un collectif de 22 coordinateurs et directeurs plein d'entrain et d'envie.

Un moment d'émotion aussi pour la RR qui a particulièrement œuvré à l'organisation de cette formation, dans un contexte sanitaire difficile.

Nous avons poursuivi nos actions de formations à destination des professionnels et mis en place des actions permettant de sécuriser les parcours professionnels :

Des formations régionales en direction des centres sociaux :

Au cours de cette année, la plupart des formations ont pu malgré tout avoir lieu en présentiel, l'instance régionale a en effet pu bénéficier de prêt de grandes salles de la part de centres sociaux, pour respecter les consignes sanitaires. Seule la formation « faire émerger et animer des actions collectives à visée émancipatrice » a dû être reportée en 2022.

1/ «Réfèrent familles, une fonction au cœur du projet » les 1er et 2 avril les 4 et 5 mai, ainsi que les 10 et 11 juin 2021. (en visio en raison du contexte sanitaire difficile en début d'année),

Cette formation a réuni **17 professionnel-les**. Elle a eu pour objectifs de :

- Connaître les enjeux liés au métier de réfèrent familles
- Connaître le cadre institutionnel des référents familles
- Savoir inscrire l'animation collective famille dans le projet social

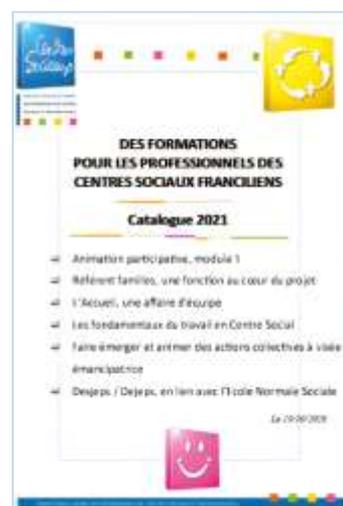
2/« L'accueil, une affaire d'équipe » les 9 & 10 septembre ainsi que les 14 & 15 octobre

Cette formation en présentiel a réuni **13 professionnel-les**. Cette action de formation repose sur un parcours pédagogique destiné à permettre l'atteinte des objectifs professionnels suivants :

- ✓ S'approprier l'ensemble des dimensions relatives à l'accueil en Centre Social au regard de la circulaire CNAF de juin 2012 et de mars 2016
- ✓ Construire des repères communs en matière d'accueil en Centre Social
- ✓ Travailler l'accueil comme une fonction pivot entre les habitants et les professionnels pour faire vivre la participation
- ✓ Passer de la fonction de « Chargé d'accueil » à celle de « Réfèrent d'accueil » en Centre social

3/« l'animation participative » les 16 et 17 septembre, ainsi que le 18 Novembre.

Cette formation, a réuni en présentiel **11 professionnel-les**. Elle a eu pour objectifs de :



- ✓ Comprendre le cadre théorique de l'animation participative
- ✓ Acquérir les principes et les méthodes pour construire une démarche participative
- ✓ Faire progresser sa pratique en analysant son expérience

4/ « Les fondamentaux du travail en centre social » les 8, 9, 25 et 26 novembre

Cette formation a réuni en présentiel **15 professionnel-les.**

- Découvrir les bases historiques et théoriques du Centre Social
- Conduire un projet en Centre Social
- Comprendre l'environnement réglementaire des Centres Sociaux
- Identifier les modes d'intervention du Centre Social
 - Repérer les différentes missions des professionnels en Centre Social et construire une posture de l'intervenant



En complément, des formations départementales ou interdépartementales se sont tenues afin de répondre à des besoins liés à la situation sanitaire, comme par exemple pour les acteurs du 91 et du 94 : Mobiliser en ligne sans sacrifier l'essentiel (19 participants) – (liste non exhaustive)

Des formations en direction des EAJE

Accompagner la qualification et ou la professionnalisation des salariés travaillant auprès des jeunes enfants

Nous avons constaté une diminution des inscriptions aux différentes actions de formation. De ce fait, nous avons fait le choix de reporter 4 actions de formation continue au 2^{ème} semestre de l'année 2021 ; ces actions ont été annulées, faute d'inscription suffisante. 2 autres formations ont également été annulées (maladie de l'intervenante et départ à la retraite).

Nous avons poursuivi des formations en visio tout en redéployant le plus possible les actions en présentiel quitte à démultiplier certaines comme HACCP dans le souci de respecter les jauges.

Public plus en situation de fragilité et difficulté pour certaines d'accès au numérique (18 salariées formées ou en cours de formation)

CAP AEPE : 14 jours du 08/01 au 18/06 – 7 salariées. Cette proposition a été complétée par une proposition de renfort en vue des épreuves générales prenant en compte les difficultés particulières de chacune des participantes. Cette proposition s'est déroulée du 05/02 au 16/04 et a concerné 4 salariées du groupe initial.

CAP AEPE : 7 jours du 6/11 au 31/12 – 7 salariées dont 1 hors réseau ACEPP RIF

Préparation au concours d'auxiliaire de puériculture : 3 jours en 2021 du 18/01 au 1/03 – 4 salariées

Formation continue – professionnalisation – en présentiel / 55 salariés

HACCP : les 31/03 et 1/04 : 6 salariés

HACCP : les 12 et 13/07 – 7 salariés

HACCP : les 29 et 30/11 – 6 salariées

	<p>Nettoyage écologique : le 22/06 : 5 salariées de la branche – majoritairement des salariées sur des fonction entretien – et 1 parent Alimentation du tout jeune enfant : les 7 et 8/07 – 9 salariées dont 1 ne relevant pas du réseau ACEPP Introduction à la pédagogie Montessori : le 20/07 – 7 salariés Détente corporelle : les 15-16/11 – 5 salariées Place de la et du responsable technique : les 9-10/11 et 8/12 – 10 salariés</p> <p>Formation continue – professionnalisation en visio/ 11 salariées Bientraitance : le 24/03 : 5 salariées dont 4 de la branche et 1 venant hors branche Proposer et animer des situations de jeux : le 21/04 – 6 salariées</p> <p>Mise en place dans le cadre de la sortie de crise : Dispositif intra - crèche – par visio et téléphone : poursuite du dispositif sur 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SPP/soutien aux pratiques professionnelles en sortie de crise sanitaire (sur un format de 14h réparties de juin à novembre). <i>Le dispositif est accompagné par 3 salariées qui accompagnent habituellement sur les APP et un dispositif collectif qui a lieu 1 fois/mois auprès des RT et/ou directeurs, directrices. de crèches.</i> Nombre de lieux d'accueil suivis: 3 – total heures réalisées 18h <p>Sur le 75 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Métramômes – 10h – équipe de 4 salariées ○ Sur le 91 : ○ PEVO – 4H – équipe de 6 salariées ○ Sur le 92 : ○ Crech'endo – 4h – équipe de 8 salariées ○ Le cheval à bascule – 6h – équipe de 5 salariés ○ Le blé en herbe – 8h – équipe de 6 salariées <p>A compter de septembre, les temps de soutien pédagogique personnalisé se sont déroulés en présentiel.</p> <p>Journées pédagogiques sur site en direction d'une équipe complète et possibilité ouverte si accord avec équipe professionnelle de participation bénévole. Formation en présentiel.</p> <p><u>PSC1 – 2 crèches</u> Ribambelle Papef (93) le 20/05 – 7 professionnels Les petits patoches (77) le 25/06 – en direction de l'équipe (en attente du nbre) <u>La psychomotricité – 1 crèche (animée par une intervenante extérieure de La Crapa'hutte)</u> Les petites Cigognes (91) le 10/06 – l'équipe de professionnelles – <u>Comment gérer les émotions chez le jeune enfant – 1 crèche</u> Balustrade (75) le 15/04 – l'équipe de 7 salariées</p> <p>Les 3 nouvelles propositions de formation professionnalisantes n'ont pu avoir lieu. Il est à noter que sur ces dernières années les formations centrées autour de l'alimentation et des normes HACCP perdurent et sont régulièrement demandées.</p>
<p>BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</p>	<p>En 2022, l'ACEPP RIF se propose de mettre en place une formation certifiante : Certification Gérer et animer une crèche à gestion participative.</p> <p>Du côté des centres sociaux, face aux nouveaux besoins identifiés en lien avec les projets, de nouvelles thématiques vont être prise en compte régionalement et départementalement afin de répondre au mieux aux besoins des acteurs tels que les questions de jeunesse, Séniors, laïcité , numérique....</p>

AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

OBJECTIFS VISÉS

- Valoriser les métiers et les emplois de la Branche professionnelle :
- Participer à des événements orientés emploi
- Communiquer auprès des structures et des jeunes sur les caractéristiques des différents contrats en alternance
- Développer des partenariats techniques avec les acteurs du service public
- Être en veille sur les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT) et en informer la CPNEF
- Construire et mettre en œuvre des actions permettant de sécuriser les parcours professionnels
- Avoir une vigilance particulière sur les fermetures de structures
- Accompagner la qualification et ou la professionnalisation des salariés travaillant auprès des jeunes enfants

RÉALISATIONS DU RR

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

Communiquer auprès des structures sur les caractéristiques des différents contrats en alternance (Pro A)

2 temps d'informations et d'échanges ont eu lieu

Pour faire suite aux réunions annulées de la fin 2020 à cause du contexte sanitaire, une nouvelle réunion a été organisée et a eu lieu en tout début d'année, le 22 janvier.

Lors du second semestre, 3 autres réunions avaient été prévues, mais seule celle du 11 octobre a été maintenue, les 2 autres dates n'ayant pas eu d'inscriptions.

La communication sur la tenue de ces temps a été largement diffusée par une première invitation puis une relance.

Lors de ces 2 temps d'échanges en visio, le conseiller Emploi-Formation à Uniformation, Michael Perruchot et la RR ont ainsi échangé avec **un total de 16 structures : 7 structures relevant de la petite enfance, 6 ADSL, 3 des centres sociaux**, concernant les possibilités de renforcer leurs équipes dans le cadre d'un **recrutement d'un-e salarié-e en contrat d'alternance**, ils ont ainsi pu échanger :

- Sur les caractéristiques des contrats en alternance :
 - le contrat de professionnalisation
 - le contrat d'apprentissage
- Avec un zoom sur financement de l'apprentissage : le référentiel de France compétences et les niveaux de prise en charge
- Autour du plan de relance et les aides exceptionnels encadrées par le ministère du travail
- Sur le circuit administratif du contrat d'apprentissage
- Avec des cas pratiques à l'aide d'un simulateur

Ressources :

A l'issue des rencontres, le powerpoint de présentation utilisé ont été transmis aux participants.

Communiquer auprès des structures afin de favoriser l'emploi

Valorisation des offres d'emploi : le salon Jeunes

La communication sur l'organisation du salon Jeunes d'avenir des 14 & 15 septembre à Paris a été largement relayée par la RR, par un premier mail d'information le 22 juillet

	<p>d'une part, puis par un mail de rappel le 30 août d'autre part. Les objectifs ont été rappelés aux structures :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ de diffuser leurs offres d'emploi pour le recrutement en alternance lors du salon et, en amont, à travers de nombreuses actions de communication réalisées par Uniformation ○ et/ou d'être présents le jour J pour présenter leur structure et leurs opportunités de recrutement. <p>La fiche service employeurs Cohésion sociale produite par Uniformation a également été jointe aux mails, ainsi que toutes les informations permettant l'inscription.</p> <p>Participation à la rencontre initiée par Mission Ville de la Préfecture de région en octobre 21. Ce temps dédié aux acteurs de la jeunesse sur les emplois aidés du secteur non marchand a été l'occasion de parler de notre branche mais le contenu n'a pas permis d'appréhender des nouveautés, puisque l'état s'est fait ce jour là, l'informateur des différents dispositifs existants en direction des jeunes (service civique, contrat d'apprentissage.) dont nous avons déjà la connaissance.</p> <p>La valorisation et la promotion des emplois de la branche professionnelle Cela s'est effectué par la mise en relation des employeurs et des salariés. Cette mise en relation passe notamment par les new letters de fédérations et de celle de l'Aceprif dans lesquelles les offres et demandes d'emploi sont indiquées. A la demande, les fédérations et l'Aceprif peuvent être au minimum consultées voire associées au recrutement, notamment des directions.</p>
<p>BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</p>	<p>Les réunions collectives vont se poursuivre en 2022 afin de partager les informations et répondre aux questions.</p> <p>Les actions de formation développées s'adosent aux besoins identifiées de part et d'autres et répondent donc bien même si tout ne peut être pris en compte.</p> <p>Nous espérons pouvoir refaire des temps en présentiel pour approfondir avec les acteurs de la branche l'identification de besoins et d'actions potentiellement possibles à développer pour répondre aux objectifs de cet axe 3.</p>

<p>AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI/FORMATION</p>	
<p>OBJECTIFS VISÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire remonter à la CPNEF les opportunités de partenariats techniques - Contribuer à la mise en oeuvre de projets territoriaux emploi/formation spécifiques - Etablir des partenariats techniques permettant de favoriser le développement de cofinancement
<p>BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</p>	<p>La RR n'a pas pu obtenir de rdv avec la Région. Cela devrait pouvoir se faire via la direction régionale d'Uniformation qui a d'ores et déjà donné son accord.</p> <p>Par contre, nous avons développé de nouveaux partenariats techniques avec de nouveaux organismes de formation</p>

3. REMARQUES GÉNÉRALES DU RÉFÉRENT.E EMPLOI, FORMATION

Une année encore troublée qui a nécessité des adaptations dans les missions mais nous avons maintenant l'habitude !

Un regard sur les missions des RR via l'étude réalisée qui a permis de mettre en exergue la complexité de cette mission mais aussi son intérêt et sa plus-value. Un vrai intérêt également pour les nouveaux outils comme le wiki dont nous disposons désormais qui va permettre de recréer un lieu ressources utiles à chacun.

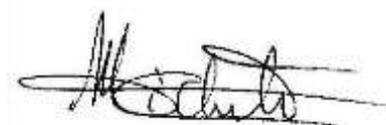
Fait, le 27 Janvier 2022 _____ à Morsang sur Orge _____

Signature du Référent emploi, formation :

Corinne Morelli



Signature du Partenaire : Gaëlle Michelet-Kieffer



4. ANNEXES

AXE 1 : INITIER UNE DÉMARCHE D'OBSERVATION EMPLOI-FORMATION AFIN D'ALIMENTER LA CPNEF SUR LES ÉVOLUTIONS DES ACTIVITÉS, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES STRUCTURES DE LA BRANCHE DANS SON TERRITOIRE	
Annexe 1	Mails de relance aux structures Statistique du personnel
Annexe 2	Expérimentation GPEC - message envoyé aux ADSL
Annexe 3	Mission de sous traitance – Fédération Essonne - Acepprif
Annexe 4	Courrier aux crèches - revalorisation pesée EJE
Annexe 5	Lettre info Acepp nationale - 4 octobre 2021
Annexe 6	Echanges autour de la pérennisation des lieux d'accueils
Annexe 7	Projet d'ACT à destination des lieux d'accueils associatifs
Annexe 8	Annulation ACT -lieux d'accueil associatifs
AXE 2 : FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION EN RÉFÉRENCE AUX OBJECTIFS DÉFINIS DANS L'ACCORD FORMATION	
Annexe 9	Mails aux structures règles de financement formation 2021
Annexe 10	Invitation réunions règles de financement formation 2021
Annexe 11	Envoi du support envoyé aux participants réunions Financement des formations
Annexe 12	Powerpoint de présentation Financements formations 2021
Annexe 13	Invitation envoyée aux structures-plan compétence 10 dec-Réunion annulée
Annexe 14	Inscrits réunion 10 dec annulée Plan de compétence
Annexe 15	Ex.de demande individuelle creche lutin lutine
Annexe 16	CR de la commission formation Union Francilienne du 05-05-2021
Annexe 17	Organisation temps d'information Desjeps-Dejeps
Annexe 18	Plaquette de com - Desjeps
Annexe 19	Catalogue formations à destination des Centres sociaux Union
Annexe 20	Exemple de CR Formation les fondamentaux du travail en Centre social
AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE	
Annexe 21	Mails d'invitation aux structures – Pro A
Annexe 22	Powerpoint de présentation Pro A
Annexe 23	Inscrits réunion Pro A 22 janvier
Annexe 24	Inscrits réunion Pro A 11 octobre
Annexe 25	Mails aux structures – Salon Jeunes
Annexe 26	Fiche service employeurs Cohésion sociale-salon 14 et 15 sept 2021
AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI/FORMATION	