

**Mission des RÉfÉrent.E.s EMPLOI, FORMATION**

**bilan ANNUEL 2021**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom de la structure partenaire**  | URNACS – Union Régionale Nouvelle Aquitaine de Centres Socioculturels |
| **Nom/PrÉnom du PrÉsident**  | Portage politique partagéAdministrateur signataire et référent Emploi Formation : Bernard Magnant |
| **Nom/PrÉnom du RÉfÉrent.E en rÉgion** | Emilie Chouteau |
| **RÉgioN/Territoire concernÉ(E)** | Limousin Poitou Charentes |

Elements de contexte territorial :

La refonte des territoires dans un contexte de mutation liée à la loi NOTRe a impacté fortement le paysage local, car les ex Poitou – Charentes, Limousin et Aquitaine ont fusionné depuis plusieurs années. De nombreuses réorganisations et mutualisations s’en sont suivies, et aujourd’hui encore, ce passage à l’échelle Nouvelle Aquitaine se construit au fur et à mesure pour de nombreux acteurs.

A ce jour, le territoire Limousin Poitou Charentes sur lequel j’interviens est composé de 176 structures de la branche ALISFA : 75 Centres Sociaux, 72 EAJE et 22 ADSL



Nous pouvons noter une répartition très inégale selon les départements, et la présence de fédération ACEPP ou CSC sur certains départements qui sont de vrais appuis pour ma mission.

Le Limousin reste un territoire comportant peu de structures ALISFA, dépourvu de fédération et avec peu d’habitudes du travail en réseau (notamment sur la Creuse et la Corrèze). La prise de contact est donc plus compliquée mais un travail est engagé, notamment avec l’appui de la CAF en Haute Vienne, et une collaboration avec ALISO (réseau creusois des acteurs du lien social) qui rassemble des structures de différentes branches professionnelles.

Le territoire de ma mission RR en quelques chiffres :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Nbr de Fédérations | Nbr de CSC | Nbr d'EAJE | Nbr d'ADSL et autres |
| Poitou Charentes | Vienne | 2 (ACEPP et CSC) | 16 | 17 | 3 |
| Deux-Sèvres | 1 (CSC) | 18 | 5 | 5 |
| Charente | 1 (CSC) | 11 | 3 | 0 |
| Charente Maritime | 2 (ACEPP et CSC) | 24 | 28 | 5 |
| Limousin | Haute Vienne | 0 | 4 | 11 | 4 |
| Creuse  |  0 | 1 | 4 | 4 |
| Corrèze | 0 | 0 | 3 | 1 |

* 176 structures affiliées en Poitou Charentes et Limousin, dont 32 pour les 3 départements du Limousin
* Les départements les plus couverts sont la Charente maritime avec 59 structures, puis la Vienne avec 38 structures, et enfin les Deux-Sèvres avec 29 structures.
* La Corrèze et la Creuse sont des territoires très peu couverts avec respectivement 4 et 9 structures au total.
* Il y a une forte proportion d’EAJE en Haute Vienne (11/19), en Vienne (17/38 dont une ACEPP) et en Charentes-Maritimes (28/59 dont une ACEPP)
* Tous les départements oscillent entre 1 et 5 ADSL affiliées à la branche.

A noter la présence d’un réseau de centres socioculturels dédiés au public des Gens du voyage (1 en Vienne, 1 en Charente, 1 en Charente Maritime). Des demandes de formation en lien avec ce public commencent à émerger, notamment sur le DPA.

Elements de contexte professionnel :

Mon employeur, l’Union Régionale des Fédérations des Centres Sociaux et Socioculturels de Nouvelle Aquitaine - URNACS est née de la fusion de l’URECSO et de l’URFCSA en début d’année 2019. Dans ce cadre, les 7 fédérations départementales fondatrices que sont les Charentes-16, Charentes-Maritimes-17, la Dordogne-24, la Gironde-33, les Pyrénées-Atlantiques-64, les Deux-Sèvres- 79, et la Vienne-86 s'organisent en visant la coopération au niveau régional.



C’est donc une nouvelle entité, qui a fait le choix d’une gouvernance transversale, en s’appuyant sur des délégations partagées et des espaces thématiques. Ces premières années avaient pour enjeux de poser un fonctionnement collectif permettant à chacun de trouver sa place et de ne pas fragiliser le modèle économique des fédérations.

J’occupe le poste de chargée de mission Emploi Formation au sein de l’URNACS. Cette année 2021, au-delà des nombreuses difficultés générées par le contexte sanitaire, a été notamment consacrée à la préparation et l’obtention de la certification Qualiopi, que nous avons obtenu au mois de juin.

**Axe 1 : Initier une démarche d’observation emploi-formation afin d‘alimenter la CPNEF sur les évolutions des activités, de l’emploi et de la formation des structures de la branche dans son territoire**

**Réalisations du RR**

* **Sondage « Passerelles et allègements » pour les structures petite Enfance ALISFA » :** Suite à une sollicitation de Cap Metiers dans le cadre du groupe passerelles du Contrat régional de Filière Sanitaire et Social, ma collègue Axelle Villeneuve et moi-même avons éléborer un sondage auprès des structures de la petite enfance de la branche autour des parcours de formation et de leur connaissance des passerelles et allègements possibles. Celui-ci a fait l’objet d’une synthèse diffusée à Cap Métiers et sera un appui aux réflexions du groupe passerelles.
* **La coordination régionale ALISFA :** initiée par Axelle et moi à l’échelle nouvelle Aquitaine, nous avons constaté que cette échelle pouvait créer des confusions pour les délégués sur le portage et l’échelle des projets. Nous avons donc décidé de revenir à des concertations avec nos têtes de réseau respectives, en nous appuyant sur des temps de cooncertation plus fréquents entre RR.Celle-ci à initier l’élaboration de plusieurs projets interdepartementaux en 2020 qui ont été mis en œuvre en 2021 : Un parcours de formation sur la fonction accueil dans nos structures, et une recherche action sur les collaborations territoriales entre ADSL et collectivités qui fait l’objet d’un projet innovant.
* **Un des enjeux 2021 était de parvenir à créer du lien avec les structures ALISFA du Limousin.** L’URNACS travaille aujourd’hui sur ces « zones blanches » dans lesquelles les structures sont dépourvues de fédération et éloignées les unes des autres. Dans ce cadre, des temps d’intervention sont prévus en 2022 auprès de différents groupes afin d’être repérée par les strucutres de la branche.
* **Concernant la Creuse,** aux côtés d’Uniformation, nous avons sollicité ALISO (réseau creusois des acteurs du lien social), afin d’envisager une collaboration au bénéfice de structures ALISFA de leur réseau. Suite à une premier contact en novembre et l’échange de documents pour mieux nous connaitre, nous avons engagé un travail collectif préparatoire pour une réunion d’information (aculturation et actualités) fin mars 2021 et l’élaboration d’un plan d’action pour l’année 2021 construit à partir des besoins émis par les structures. Ces propositions étaient concomittentes avec une période sanitaire très tendue, nous ne sommes pas parvenu à les mobiliser De plus, la conseillère Uniformation de ces territoires à changer cet été. De ce fait, nous pourrons reprendre nos réflexions en 2022 avec la nouvelle conseillère.
* **Relais d’information** auprès du réseau sur le dispositif « reprise d’activité » de la branche ALISFA, qui a donnée suite ) plusieurs ACT.
* Suite à des retours de mails d’erreurs, j’ai entamé la **mise à jour de la base de données** de mon territoire, en m’appuyant sur le fichier envoyé par la branche et en me mettant en lien avec les conseillères Uniformation et/ou en contact avec les structures. Le constat est que certaines structures qui n’existent plus sont toujours enregistrées , tandis que des nouvelles structures dont j’ai eu connaissance via des projets n’apparaissent pas dans la base de donnnées. Il y a des différences importantes entre nos listings et ceux d’Uniformation. Il semble important de questionner les modalités de reccueil de ces informations.
* **Participation aux** Journées RR proposées sur l’année : 11 et 12 mars, 22 et 23 juin, 22 et 23 septembre, 17 et 18 novembre 2021.
* Participation aux deux Contrats de Filière : ➢ « Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social » en Nouvelle-Aquitaine ➢ « Sport, Animation, Loisirs » , qui nous permmettent notamment de créer du lien avec des partenaires régionaux : partenaires institutionnels (région, DRAJES, pôle emploi…), CARIF OF, organismes de formation, autres branches professionnelles, CFA, …

**Bilan/synthèse de l’axe et perspectives**

Le lien avec les fédérations est précieux pendant cette période de crise sanitaire, car il nous permet d’avoir de la lisibilité sur les problématiques rencontrées par les structures, que nous rencontrons peu en présentiel depuis 2 ans.

De plus, la collaboration avec la région et Cap Métiers est un vrai appui pour croiser avec les autres branches des éléments d’observatoires et des réalités rencontrées par les structures, en plus des travaux d’analyse menés par Axelle et moi spécifiquement auprès de notre réseau (passerelles et allègements et fiches métiers)

**Axe 2 : Faciliter l’accès à la formation et à la qualification en référence aux objectifs définis dans l’Accord Formation**

**Réalisations du RR**

**Accompagnement des structures :**

* 7 ACT dont les thèmes sont : Droits du travail et CCN ELISFA, Posture de Référent Familles et crise sanitaire, DUERP, Ecoute et posture d’accueil, Construire une culture commune pour penser la CPO collectivement, Collaborer entre cadres fédéraux pour faire face à la crise sanitaire, Accueillir le public âgé dans sa diversité
* Un dossier formation certifiante
* Des réunions d’information et réunions flash sur des thématiques souhaitées par les structures, à savoir CPF, CPF de transition, ZOOM RH et PCRH…
* Une réunion à l’échelle régionale avec Transition Pro et Uniformation, avec l'appui de**plusieurs intervenants régionaux** : Transition Pro Nouvelle Aquitaine [Ancien Fongecif - Transitions Pro Nouvelle Aquitaine (transitionspro-na.fr)](https://www.transitionspro-na.fr/) ; le réseau EVA  [Bilan et perspectives du réseau EVA (cap-metiers.pro)](https://www.cap-metiers.pro/actualites/24177/Bilan-perspectives-reseau-EVA.aspx#:~:text=Le%20r%C3%A9seau%20EVA%20Nouvelle-Aquitaine%2C%20groupement%20CIBC%2033%20%E2%80%93,priv%C3%A9%20et%20ind%C3%A9pendants%2C%20a%20publi%C3%A9%20son%20bilan%202020.) et l'APEC cadres pour  [Nouvelle-Aquitaine (apec.fr)](https://corporate.apec.fr/nouvelle-aquitaine) pour le Conseil en Evolution professionnel
* Travaux avec l’ACEPP 86 : réunion annuelles avec les strucutres petite enfance du réseau 86 sur les besoins repérés / organisation d’une réunion de partage d’expérience sur les parcours VAE DEAP et information sur la Pro A / élaboration du cahier des charges d’une formation à destination des responsables techniques des EAJE sur l’évolution du métier et la posture de direction
* Animation d’une formation sur la fonction employeur auprès du réseau administrateurs 86 en co animation avec la FCSF (1/2 journée en visio, ½ journée en présentiel)

**Plusieurs actions d’ingenierie en lien avec la reprise d’activité en 2021:**

* Formation à distance « reprise d’activités et prévention des risques professionnels » en ACT
* Parcours de formation sur la Fonction référent Familles, intégrant les évolutions liées au contexte sanitaire
* Une action collective pour les référents accueil des Deux-sèvres sur la posture d’écoute face à un public fragilisé par la crise sanitaire
* Une formation en intra sur l’accueil de l’enfant différent dans une structure qui pose l’inclusion comme axe essentiel de son projet social
* Formation DUERP et contexte sanitaire en direction des fédérations départementales

**Participation à une réunion régionale Uniformation :** Comme l’an passé, nous (Axelle et moi) avons été invitées à une réunion de l’équipe régionale Uniformation pour échanger sur nos réalités respectives en terme de priorités et nos espaces de collaboration. Ces rencontres sont vraiment intérressantes et donnent des caps communs.

**Projet innovant en partenariat avec la FCSF sur les collaborations entre les CSc et les collectivités territoriales, 4 territoires pilotes et une formation de délégués départementaux en parrallèle :**

1. Développer une stratégie locale en lien avec les partenaires pour consolider les liens, le rôle et le financement entre CL et structures de l’AVS
2. Monter en compétence sur la capacité de dialogue avec les élus locaux pour développer du projet et pérenniser la pratique

La FCSF porte un projet communication assez large qui intègre un volet « Influence et développement d’une stratégie influence » avec le réseau des CSX accompagné par Denis Vallance depuis plus d’un an. Celle-ci a accepté de coporter ce projet à nos côtés. Nous avons donc créer un copil constitué de la FCSF, les FD souhaitant s’engager dans la démarche (FD24, FD64, FD16, FD86), Axelle Veilleneuve et moi-même. Nous nous sommes appuyé sur l’expertise de Denis Vallance pour travailler cette démarche en 2 temps :

1/ Un temps d’acculturation via un **webinaire « Centres sociaux ADSL et collectivités locales »** diffusé le 19/01/21 à 12H et 18h. Ces 2 séances ont touché environ 11O personnes du réseau de Nouvelle Aquitaine et les retours sont très positifs.

2/ **Une formation action expérimentale « Les Centres Sociaux acteurs de leur territoire ».** Cette démarche intègre une double formation, celle des équipes bénévoles/salariés des structures volontaires des départements engagés, et celle des délégués pour qu’ils s’acculturent, expérimentent et soient en capacité d’accompagner les autres structures de leur territoire par la suite. Une présentation de la démarche a été faite aux structures intéréssées lors d’une visio le 22 janvier et des questionnaires de candidatures ont permis de consolider un groupe d’une quarantaine de personnes.

Un dossier de financement exceptionnel Projet Innovant a été validé au CTP du 22 avril. Le contexte sanitaire nous a contraint à décaler la fin de l’action en 2022.

L’ACEPP86 est intérréssée par ce travail et nous envisageons une réflexion en 2022/2023 sur un dispositif similaire adapté aux structures petite enfance.

**Formation Fonction Accueil et DPA :** plusieurs fédérations ont aussi fait echo d’un besoin en formation autour de la posture d’accueil, à la fois pour penser cette fonction à l’échelle du projet social, pour faire face à des situations parfois complexes en lien avec le contexte sanitaire, et apporter une reflexion sur la posture professionnelle sous l’angle du DPA. Parralèlement, la CAF de Haute Vienne m’a fait part de demandes de formations par les structures de son territoire avec des enjeux similaires. J’ai donc entamé un travail d’ingenierie avec les délégués de Charente et Charente Maritime pour une formation expérimentale qui a débuté en septembre 2021 et se prolonge jusqu’en mars 2022.

**Bilan/synthèse de l’axe et perspectives**

Même si le lien avec les structures est impacté par le contexte sanitaire, nous avons pu proposer des temps d’information réguliers en nous appuyant sur leurs retours en terme de besoins, ce qui a initié une logique de parcours qui a été apprécié.

La question de l’accueil inconditionnel se pose aujourd’hui dans les CSC, notamment vis-à-vis des publics agés, des publicvs en situation de handicap et des publics fragilisés par le contexte sanitaire, pour lesquels des montées en connaissances et en compétences sont nécéssaires pour adapter sa posture professionnelle. Beaucoup de sollicitations sont orientées sur ces problématiques.

Des initiatives à l’échelle régionale (Film DPA, Formation EPCI) offrent des perspectives intéressantes en termes d’exploitation et d’essaimage.

La collaboration avec l’équipe régionale et les conseillères Uniformation est constructive et soutenante. Nous avons des échanges très réguliers.

**Axe 3 : Promouvoir l’emploi dans la Branche**

**Réalisations du RR**

**Participation à l’élaboration et l’animation de 2 webinaires dans le cadre du CRF Sport Animation Loisirs :** Organisation d’un double wébinaire le 28 mai à destination des structures employeuses d’apprentis (ou de contrats de professionnalisation) ou ayant un projet de création de poste en alternance. Objectif : présenter le cadre réglementaire ainsi que les différentes ressources disponibles en matière d’accompagnement RH des employeurs d’alternants aux différentes phases du projet, mais également les points de vigilance pour la réussite du projet.

**Poursuite de la collaboration avec Uniformation sur les questions RH :** Suite à des retours de plusieurs acteurs, des difficultés sont repérées sur mon territoire en terme d’emploi et formation :

1/ Plusieurs formations BPJEPS et DEJEPS proposées en Poitou Charentes sont trop peu professionnalisantes à leur sens. Les animateurs ne sont pas suffisament armés pour faire face à l’évolution de leur champ d’intevention, notamment autour de la coordination de projets territoriaux et sur le « aller vers » et le développement du pouvoir d’agir, qui sont aujourd’hui innérant à la posture d’animateur.

2/ des problématiques récurrentes de recrutement, notamment sur les postes de coordination et de direction. Plusieurs hypothèses sont posées : d’une part en lien avec le constat ci-dessus, les candidats ne sont pas assez armés sur certains attendus liés à la fonction (approche territoriale et DPA) ; et d’autre part la question de l’attractivité des métiers. En effet, les postes de direction sont aujourd’hui confrontés à une pression très forte (augmentation des burn out – bureaucratisation… cf article de Juillet 2020 - revue RECMA - "les directeurs et directrices de centres sociaux face à la bureaucratisation" s'appuyant sur l'enquête de Chorum) et souvent incarnés par une seule personne qui se trouve isolée de ces pairs. Le partage des pouvoirs, bien définir la place du politique et du technique, ou le pilotage à plusieurs têtes sont des pistes pour tenter d’y répondre. (Une première formation FAVE Pilotage a d’ailleurs débuté cet automne pour le réseau des CSC Nouvelle Aquitaine, qui vise un pilotage plus partagé et émancipateur, en réponse à ces problématiques.)

En partageant ces constats avec les conseillères uniformation, nous avons établit qu’il nous fallait approfondir ces sujets et vérifier les hypothèses liées à ces difficultés. Nous avons donc imaginé une démarche diagnostique assez poussée, en nous appuyant sur un PCRH collectif interdépartemental et qui ciblerai les problématiques d’évolution des ressources humaines et de recrutement dans notre branche.

Un premier calendrier avait été posé pour 2021 mais la conjoncture et le départ de la conseillère Uniformation nous amène à y retravailler en 2022 :

* l’élaboration d’un questionnaire à destination des structures ALISFA, et qui permettra de les sensibiliser à l’expérimentation PCRH collectif que nous envisageons,
* la création d’un groupe expérimental interdépartemental avec les structures intérréssées (présentation du dispositif, engagement des structures, choix collectif du prestataire, expérimentations simultanées par les structures
* Une évaluation collective et partage des conclusions avec les CFA et le réseau.

**Contribution au groupe RR AFEST** travail de veille via le padlet et élaboration d’un outil support, et élaboration d’un document support, pour une présentation lors des rencontres RR . <https://fr.padlet.com/emiliechouteau/AFEST>

**Report du projet VAE renforcée en collaboration avec les ACEPP 86 et 17 :** la situation sanitaire a rendu le projet incertain et plus difficile à mettre en place. J’espère pouvoir avancer sur celui-ci en 2022.

**Bilan/synthèse de l’axe et perspectives**

La collaboration avec Uniformation permet d’envisager des projets élargis, cependant, le départ de la conseillère avec laquelle j’étais très en lien sur ce projet n’a pas permis d’avancer ces derniers mois.

La réunion régionale à laquelle nous avons assister en fin d’année dan les locaux d’Uniformation a permis, entre autre, de réaffirmer la volonté d’avancer sur ce projet.

**Axe 4 : Faciliter les initiatives en matière d’emploi/formation**

**Réalisations du RR**

* **Collaboration avec Transitions Pros Nouvelle Aquitaine sur les métiers en tension** de la Branche afin de les ajouter au dispositif Transitions Collectives et à la liste régionale des métiers porteurs en région Nouvelle Aquitaine, validée par le CREFOP.

Nous avons fait remonter les métiers suivants :

- Auxiliaire de puériculture

- Educateur de Jeunes enfants

- CAP AEPE

- Direction de centres sociaux

- Animateur socio-culturel.

**Rencontre avec la directrice des formations sanitaires et sociales, le chargé de mission formations sanitaires et sociales et chargé du CRF Action sociale, sanitaire et social de la Région Nouvelle Aquitaine, autour de la pénurie des Auxiliaires de puériculture et Educateurs de Jeunes enfants.**

Nous avons évoqué les difficultés rencontrées et tenté d’expliquer la pénurie des EJE et des AP : Manque de diplômés et évolution du nombre d'EAJE / Problématique d'attractivité des métiers / Difficultés de remplacement / Difficultés de mobilité et d'accès aux grandes métropoles / Difficulté de mobilité dans les territoires ruraux / présence de zones blanches des instituts de formation (ex :Limousin)

L'ouverture de place s'effectue à partir de diagnostic territorial et de remontées de besoins. La branche n'a pas été associée à l'élaboration du schéma des formations sanitaires et sociales mais le sera en 2022 pour l'élaboration du prochain schéma, étant à present signataire des 2 CRF.

Des pistes d'actions ont été évoquées :

- Participer à un diagnostic territorial en croisant les données de l'observatoire de la branche et celui du CARIF OF

- Intégrer le groupe Veille et prospective du CRF

- Etudier la faisabilité de monter une promotion suite au diagnostic territorial

- Présentation de l'expérimentation qui se fait en Pays de la Loire sur le DEAP en apprentissage. Nous pourrions imaginer la même chose sur la Nouvelle Aquitaine

Nous pourrions imaginer des promotions mixtes (formation initiale, continue, demandeurs d'emploi, apprentissage)

- Intégrer et piloter le groupe VAE du CRF

Nous nous sommes rapprochées de Sébastien Riquelme de l’observatoire pour avoir des données chiffrées. Il nous a proposé des éléments avec : Un focus spécifique sur le nombre de diplômés EJE et AP et sur le nombre d’EAJE et leur capacité d’accueil en Nouvelle Aquitaine /Un focus annexe sur le nombre d’EAJE et leur capacité d’accueil par département.

Nous devons revenir vers la Région pour prendre en compte ces données et avancer sur des propositions concrètes

* **Déploiement de la feuille de route pour le développement de l’Apprentissage en Nouvelle Aquitaine.** participation à l’instruction de l’appel à projet « carte contractuelle de formation par apprentissage 2021» en rendant un avis sur les dossiers relatifs à la branche et participation aux réunions. Cf padlet : [Région NA / RR (padlet.com)](https://fr.padlet.com/emiliechouteau/ozushi82rh7p5f2s)

**Bilan/synthèse de l’axe et perspectives**

La branche commence a être repérée par les partenaires institutionnels, ce qui nous permet de mettre un pied dans les travaux diagnostics qui orientent les choix régionaux, notamment le schéma des formations sanitaires et sociales.

L’accompagnement de Sedalom nous a aussi conduit à nous appuyer sur nos propres ressources, en mobilisant Sebastien sur des focales spécifiques via l’Observatoire, que nous n’aurions sans doute pas osé solliciter. Il me semble que renforcer ces collaborations seraient un vrai appui pour notre mission RR.

**projet specifique REGIONAL/territorial 2017**

**Projet spécifique régional /territorial 2021**

**Objectifs visés**

La participation aux deux contrats régionaux de filière en Nouvelle-Aquitaine « Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social » et « Sport, Animation, Loisirs et Lien Social » nous permet de :

- Prendre part à un diagnostic partagé sur les métiers des différentes filières

- Créer, à terme, des passerelles métiers interbranches et de communiquer sur nos métiers

- Nous inscrire dans une dynamique de concertation régionale à l’échelle Nouvelle Aquitaine sur les métiers

- Développer l’information et favoriser une meilleure orientation vers les métiers de notre branche

- Sécuriser les parcours professionnels, pérenniser les emplois et renforcer la fonction employeur - Développer les contrats en alternance afin de sécuriser l’accès aux métiers et de mieux répondre aux besoins de recrutement et de compétences

- Améliorer la lisibilité et la cohérence de l’offre de formation qualifiante

- Rendre visible la branche ALISFA aux acteurs régionaux.

- Travailler sur les métiers en tension dans notre branche et sur notre territoire : EJE, DEAP, CAP AEPE, Direction Centres Sociaux, Animateurs.

**Réalisations du RR**

* **Participation aux Contrats Régionaux de Filière « sanitaires et social » et « animation, sport, loisirs et lien social »**: notre présence dans ces temps de réunions permettent de faire connaitre la branche aux différents acteurs qui y participent, de partager la réalité de notre réseau face à la crise sanitiaire, et de leur transmettre des supports d’informations (panorama, études …). Cela permet aussi d’être en veille directe sur l’évolution des politiques régionales en matière d’emploi et de formation.

Au regard du temps nécéssaire au suivi de ces 2 CRF, nous avons décidé, avec l’appui de Sedalom, de nous impliquer respectivement Axelle sur le CRF Sanitaire Et social, et moi sur le CRF Sport Animation Loisirs et Lien social. Nous augmentons les temps de coordination entre nous afin de permettre à chacune d’être au fait de chaque CRF.

Concernant le CRF sanitaire et social, plusieurs besoins thématiques identifiés pour les comités techniques :

* 1-Observation des données
* 2-Formation et apprentissage
* 3-Attractivité des métiers
* 4-Passerelles entre les formations
* 5-Sourcing avec Pôle emploi et les Missions locales
* 6-Actions de Formation En Situation de Travail
* 7-Formation Numérique

Au regard des problématiques liées au recrutement et à la formation des DEAP, nous avons proposé la création d’un groupe VAE qui serait piloté par Axelle.

Concernant le CRF « Animation, sport, loisirs et lien social », des constats ont été dégagés et des analyses partagées qui ont conduit à inscrire 4 objectifs au Contrat régional de filière :

1 - Développer l’information et favoriser une meilleure orientation vers les métiers du sport, de l’animation, des loisirs et du lien social

2 -Sécuriser les parcours professionnels, renforcer la fonction employeur et pérenniser les emplois

3 - Développer les contrats en alternance

4 - Améliorer la lisibilité, la cohérence et la qualité de l’offre de formation qualifiante.

Dans ce cadre, plusieurs axes de travail ont été identifiés :

 Axe 1 : Construction d’un espace régional de concertation autour de l’offre de formation : je vais intégrer ce groupe à compter du mois de mars 2022.

 Axe 2 : Accompagner le développement des contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation).

Nous avons manifesté notre intérêt pour contribuer à ces groupes, en participant activement à :

* l’organisation d’un double webinaire le 28 mai à destination des structures employeuses d’apprentis (ou de contrats de professionnalisation) ou ayant un projet de création de poste en alternance.
* Des points réguliers au sein du GT afin de croiser les données concernant les contrats en alternance et d’échanger sur les problématiques identifiées : visibilité de l’offre d’apprentissage, formation des tuteurs, « apprentis » sans employeur, rupture anticipée des contrats, pérennisation des postes à l’issue de la période d’apprentissage,… etc.
* Information sur le financement des formations et la politique de formation de chacun

des partenaires (Région, Etat, Branches/OPCO, PE,…)

* Evolution de l’offre et adaptation aux besoins liés à la crise sanitaire : la concertation a

permis de faire évoluer le programme régional de formation (PRF) en 2020 et 2021

* Construction d’un espace régional de concertation pouvoirs publics / branches sur

l’évolution de l’offre de formation et élaboration de la campagne du programme régional de formation. Le nouveau marché a été publié en janvier 2022 et nous appuyons sa diffusion auprès des OF.

Des actions ont également été conduites sur les deux axes non prioritaires au titre du plan

d’action 2020/21, mais néanmoins essentiels.

Axe 1 : Information, Orientation, Observation

- Observation / veille : travail à partir de l’outil « métiers porteurs d’enjeux » de Cap

Métiers. Le travail est amorcé suite à une 1ère réunion le 5 mai. Nous avons contribué à l’élaboration de fiches métiers (CF annexes dans le padlet)

**Bilan/synthèse et perspectives**

Le fait de nous repartir sur les CRF avec Axelle va nous permettre de suivre l’ensemble des travaux de groupes, qui font lien les uns avec les autres, et donc d’avoir un regard plus exhaustif sur l’ensemble de la stratégie régionale et la place que nous pouvons y prendre.

Axelle et moi avons créé un outil commun de suivi via un Padlet dans lequel est consigné l’ensemble des documents liés aux CRF et à nos activités communes :

[Région NA / RR (padlet.com)](https://fr.padlet.com/emiliechouteau/ozushi82rh7p5f2s)

1. **Remarques gÉnÉrales du/DE LA RÉfÉrent.E Emploi, Formation**

|  |
| --- |
|  |

**Fait,le\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

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

**Signature du Partenaire :**

1. **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 |  |
| Annexe 2 |  |
| Annexe 3 |  |
| Annexe 4 |  |
| Annexe 5 |  |
| **Axe 2 : Faciliter l’accès à la formation et à la qualification en référence aux objectifs définis dans l’Accord Formation** |
| Annexe 6 |  |
| Annexe 7 |  |
| Annexe 8 |  |
| Annexe 9 |  |
| Annexe 10 |  |
| **Axe 3 : Promouvoir l’emploi dans la Branche** |
| Annexe 11 |  |
| Annexe 12 |  |
| Annexe 13 |  |
| Annexe 14 |  |
| Annexe 15 |  |
| **Axe 4 : Faciliter les initiatives en matière d’emploi/formation** |
| Annexe 16 |  |
| Annexe 17 |  |
| Annexe 18 |  |
| Annexe 19 |  |
| Annexe 20 |  |