

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

1. PRÉSENTATION

NOM DE LA STRUCTURE PARTENAIRE	UNION DEPARTEMENTALE DES CENTRES SOCIAUX DU HAUT-RHIN
NOM/PRÉNOM DU PRÉSIDENT	Jean-Yves RUETSCH
NOM/PRÉNOM DU RÉFÉRENT.E EN REGION	Paul-André SIMON
RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)	GRAND EST-TERRITOIRE ALSACE COLLECTIVITE EUROPENNE D'ALSACE

2. INTRODUCTION

CONTEXTE ENJEUX DE RÉGION/DU TERRITOIRE ET LA	<p>1) Le 1 janvier 2021 a vu la naissance d'une nouvelle forme de collectivité institutionnelle, la COLLECTIVITE EUROPENNE D'ALSACE (CEA) fusion de deux départements la Bas-Rhin et le Haut-Rhin avec les compétences d'un département ainsi que de nouvelles qui tiennent compte de la spécificité frontalière.</p> <p>Des travaux d'harmonisation des pratiques publiques entre les deux départements ont été entamés après les élections départementales de juin 2021. Pour ce qui concerne les Centres Sociaux par exemple, le département du Bas-Rhin finançait des postes d'animateurs alors que celui du Haut-Rhin avait arrêté tout financement de poste depuis de nombreuses années, ne subsistaient que quelques financements très marginaux. A ce jour les résultats ne sont pas connus.</p> <p>2) Pour beaucoup d'Alsaciens cette naissance n'est pas une fin en soi mais le début d'un commencement. En effet la CEA a décidé de lancer une consultation (Annexe 1) auprès des habitants du territoire sur la sortie de l'Alsace de la Région Grand Est. Celle-ci se déroule du 22 décembre 2021 au 15 février 2022. Les arguments mis en avant par les élus de la CEA :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Un seul interlocuteur pour toutes vos démarches, plus de clarté,</i> - <i>Moins de temps perdu et moins de frais de déplacements pour les bénévoles associatifs qui doivent faire des centaines de kilomètres dans leurs pratiques sportives ou pour la représentation associative,</i> - <i>Des services publics à côté de chez vous,</i> - <i>Moins de dossiers à remplir et un seul interlocuteur pour les demandes de subventions,</i> - <i>Une action publique plus en proximité, plus humaine, plus efficace, qui correspond à vos besoins, parce que nous vous connaissons et nous vous écoutons ! (Extrait du document de présentation de la consultation).</i>
--	---

	<p>3) Petite brève d'histoire. Un journaliste de l'EST ECLAIR, Bruno DUMORTIER avance dans son édito du 17 janvier 2022 quelques arguments et faits historiques de cette volonté de sortir du GRAND EST. (Annexe 2).</p> <p>4) Elections Régionales GRAND EST. Compte tenu de l'importance de sa population, les représentants du territoire alsacien sont au nombre de 61/169 soit 36 % des élus conseillers régionaux dont la ministre alsacienne en charge de l'insertion Madame Brigitte KLINGERT (Annexe 3). La Région GRAND EST met en avant une « attribution majeure » la formation professionnelle et porte une attention particulière aux formations sanitaires et sociales. (Annexe 4).</p> <p>5) Droit Local. Celui-ci touche le quotidien dans de nombreux domaines, les Mosellans et les Alsaciens, 13 jours fériés au lieu de 11 pour le reste de la France, sur le travail dominical, le maintien du salaire en cas de maladie, et pour la sécurité sociale un remboursement complémentaire légal (Annexe 5). Aujourd'hui ce droit spécifique fait l'objet d'interrogations et nécessite régulièrement l'intervention de personnalités du Droit Local afin de préserver sa pérennité. Une Action Collective Territoriale est en cours d'élaboration afin de balayer voire de rappeler auprès des directions des structures ces caractéristiques locales dans les domaines du droit du travail et associatif.</p>
<p>IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR LES STRUCTURES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difficultés ou freins rencontrés (organisationnels, RH...) par les employeurs, - Actions mises en place (activité partielle, télétravail, formations à distance...) 	<p>1) Cette deuxième année de pandémie a été très différente de la première. Les structures ont su s'adapter aux nouvelles exigences et contraintes grâce à l'expérience acquise. Lors d'une rencontre avec une nouvelle structure adhérente, en évoquant la COVID 19 et ses impacts sur la structure, la directrice se tourne vers sa comptable : « <i>maintenant on est rôdé sur le temps partiel on en connaît toutes les caractéristiques, ce n'est pas comme la première année !</i> »</p> <p>2) Les séances d'informations collectives en lien avec la conseillère d'UNIFORMATION, habituellement en présentiel n'ont pas connu le même succès en visio alors que nous avons multiplié les séances étalées sur plusieurs créneaux différents.</p> <p>3) Par contre j'ai été sollicité par une demande forte d'actions collectives à mettre en route dans des domaines très variés. Un besoin fort des retrouver un peu d'humanité, de partage de préoccupations.</p> <p>4) De nombreux échanges par messagerie ou téléphonique afin de répondre à certaines questions particulières en matière RH et de formation.</p> <p>5) J'ai constaté également une plus grande souplesse des directions des structures lorsqu'il a fallu réorganiser les actions de formations en cours du fait de la pandémie. Cela démontre une plus grande adaptabilité et souplesse cette deuxième année.</p>
<p>IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR LA MISSION RR</p>	<p>1) Comme lors de la première année de la COVID, les outils numériques ont permis la continuité de la mission dans de bonnes conditions.</p> <p>2) L'adaptation au contexte a été nécessaire, cependant, chaque fois que cela a été possible j'ai privilégié le présentiel, en différent les rendez-vous lorsque la situation sanitaire ne le permettait pas. Ces rendez-vous ont été fortement appréciés par ces échanges directs.</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"> ➤ Observer l'impact de la crise et l'évolution de certains organismes de formation sur le territoire. <li style="background-color: #00FF00; padding: 2px;">➤ Observer certaines évolutions du modèle économique des structures.
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>	<ol style="list-style-type: none"> 1) On constate une grande ouverture et un souci de collaboration entre OF. En effet plusieurs offres de formation ont été construites entre 2 voire trois OF en partageant les thématiques et les contenus. 2) Le RR a eu l'occasion d'animer une réunion sur les questions d'apprentissage en mars 2021 avec 6 CFA du territoire. Ce qui a permis de mettre en avant les problématiques rencontrées. 3) Les OF font aussi appel aux mêmes consultants-indépendants sur des formations différentes et se partagent les ressources souvent très précieuses. 4) Le RR a reçu de nombreuses fois des offres de formations sans les avoir sollicitées ceci étant en augmentation au regard des dernières années. 5) La construction de parcours de formation et la prise en compte des thématiques souhaitées par le RR ont été élaborées rapidement par les OF. <li style="background-color: #00FF00; padding: 2px;">6) Plusieurs structures fonctionnent sur le principe de la Société Publique Locale essentiellement liées à la Petite Enfance (0 à 6 ans). Le RR a eu l'occasion de rencontrer la Présidente et le Directeur d'une SPL qui développe des activités auprès de la Petite Enfance mais aussi de la jeunesse. 6 communes ont décidé de créer cette structure et fonctionnent en délégation de service. 80 salariés animent à ce jour cette structure. (Annexe 6). <li style="background-color: #00FF00; padding: 2px;">7) On constate également que des structures souvent très petites comme par exemple «la Crèche Familiale de CRONENBOURG » sont absorbées par d'autres structures plus importantes comme l'AGES (Association de Gestion des Equipements de STRASBOURG) avec 20 établissements et 520 salariés. Cette question sera également traitée dans la partie 4.
BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES	<p>La présence de nombreux OF sur le territoire permet au RR de trouver matière pour répondre aux besoins de formation des structures. Le partenariat entre Of a été nécessaire et se conçoit comme complémentaire et non concurrentiel. Cependant l'introduction de la certification QUALIOPi pousse les OF à revoir à la hausse leur tarification avec comme argument l'inflation des tâches administratives.</p> <p style="background-color: #00FF00; padding: 2px;">Le modèle économique se pose régulièrement sur nos territoires. Des initiatives voient le jour avec succès pour certaines plus mitigées pour d'autres. Nos structures restent toutes dépendantes des collectivités locales, des politiques publiques.</p> <p style="background-color: #00FF00; padding: 2px;">Le RR a son niveau peut accompagner les structures sur certains champs d'intervention (politiques de l'emploi, offres de formation) mais doit rester attentif à l'environnement socio-économique pour comprendre les préoccupations de nos entreprises.</p>

AXE 2 : FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION EN RÉFÉRENCE AUX OBJECTIFS DÉFINIS DANS L'ACCORD FORMATION

OBJECTIFS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organiser des séances d'information auprès des structures de la Branche. ➤ Accompagner les structures tout au long de l'année. ➤ Rencontre et visite de nouveaux adhérents. ➤ Relayer les informations et les projets de formation. ➤ Organisation d'actions collectives.
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>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compte tenu de la pandémie 3 séances de 2 fois 2 heures d'informations ont été organisées à distance avec UNIFORMATION (11, 18 février et 22 avril 2021) réunissant 30 personnes. Après une présentation des dispositifs animée par la conseillère d'UNIFORMATION et du RR, la séance se termine par le jeu des questions réponses. Les documents présentés sont transmis aux participants à l'issue. 2) De nombreuses sollicitations sur les questions d'analyse de la pratique professionnelle (faisabilité administrative, recherche d'intervenants, délais...) et sur la proposition de mise en place d'un espace de parole ont émergé tout au long de l'année. 3) Sollicitations régulières sur les questions de VAE, de recherche de formation correspondant aux besoins spécifiques des salariés, mise en place d'un dossier de reconversion professionnelle, interface avec UNIFORMATION, mise en place de projets innovants, complètent le panorama. 4) Le RR a pu réaliser plusieurs visites auprès de nouveaux adhérents dans le but de faire connaître, les missions du RR, le paritarisme, la Branche Professionnelle ainsi que de recueillir leurs besoins et leurs projets. 5) Le RR sert aussi de boîtes aux lettres. Certaines formations, compte tenu de nos métiers, méritent d'être promues auprès de nos structures. Une formation-action sur « l'éveil culturel, un levier pour le développement de l'enfant en contexte de précarité » a été largement diffusée auprès des EAJE et a connu un très bon succès sur l'ensemble du territoire. (Annexe 7). 6) Le RR a organisé 19 actions collectives territoriales. Trois sources qui génèrent la mise en place d'une ACT, les structures qui émettent des idées, la chargée de mission ELISFA, le RR qui peut s'appuyer sur les directions des structures avec lesquelles il est en relation. (Annexes 8).
BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES	<p>Cette partie de la mission (axe 2) est la partie la plus intensive de la mission, elle nécessite anticipation, réactivité et adaptation.</p> <p>Respecter le quota minimum de 8 pour une ACT reste une difficulté, des imprévus modifient l'effectif, il arrive que le minimum n'est pas respecté. Le surnombre de 10 à 12 (afin d'être sûr d'avoir 8) en période de COVID n'est pas acceptable et plus particulièrement compte tenu de la dimension des salles.</p> <p>Je regrette une fois de plus que le RR ne soit pas en possession des listings à jour des adhérents, et que l'on découvre de nouvelles structures par hasard !</p>

Les nouvelles coordonnées récupérées sont transmises à l'OBSERVATOIRE.

Les dispositifs financiers de la formation professionnelle restent complexes pour les structures. Plusieurs structures alsaciennes sont importantes par leur nombre de salariés ce qui permet d'avoir une personne dédiée à la formation mais les plus petites ont des difficultés.

190 kms séparent le Nord et le Sud de l'Alsace. Ce territoire est doté d'un équipement ferroviaire très performant et les liaisons sont très fréquentes (toutes ½ heures). Les structures du Nord de l'Alsace (STRASBOURG) ont des réticences à venir jusqu'à MULHOUSE et vice versa. Ce qui génère des difficultés d'organisation et demanderait une démultiplication de certaines formations.

Le RR est invité régulièrement dans différentes coordinations, collectif des directeurs/trices, collectifs des directrices d'EAJE... Cette présence permet d'avoir un contact direct avec des personnes en responsabilité, de diffuser directement les propositions de formation et de collecter les besoins.

AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

OBJECTIFS VISÉS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffuser les offres d'emploi émanant des structures. ➤ S'informer des dispositifs en matière d'emploi. ➤ Diffuser les informations auprès des structures. ➤ Etre à l'écoute des difficultés de recrutement
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>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le RR relaie régulièrement les offres d'emploi lorsque les structures le sollicitent. Il s'agit essentiellement de postes à responsabilité. (Annexe 9) 2) Pôle emploi invite les structures à participer aux réunions d'information sur les dispositifs en matière d'emploi. J'ai pu participer à une visio le 28 mai 2021, dont l'objet était de présenter « les parcours Emploi Compétences (PEC) au service des associations » (Annexe 10). 3) Les CFA, pour ce qui concerne l'apprentissage, ont leur propre outil de communication. Le RR diffuse aussi régulièrement les propositions de formation en apprentissage des CFA directement vers les structures de la Branche. Il fait aussi régulièrement l'interface lorsqu'une structure cherche un apprenti ou lorsqu'un apprenti cherche un terrain d'apprentissage. (Annexe 11). 4) Lors des rencontres avec les directions sont évoquées les difficultés de recrutement et plus particulièrement dans la Petite Enfance. D'autres secteurs sont également concernés comme les périscolaires.
BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES	<p>Le RR a peu de prise sur cette thématique. Il ne peut que relayer les informations reçues, promouvoir les dispositifs d'accompagnement à l'emploi et ainsi participer à la politique générale de l'emploi.</p> <p>A ce titre le RR peut accompagner les employeurs, les informer, faciliter le recrutement mais le choix ultime revient à ces derniers.</p> <p>Il semblerait que les structures collectives (comme les EAJE) n'attirent plus les jeunes professionnels. Ayant pu participer à une réunion avec un CFA j'ai pu rapporter les chiffres suivant, sur 46 étudiants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 dans le champ de la protection de l'enfance dont 1/4 à Strasbourg), - 4 dans le champ du handicap, - Les autres dans les EAJE (6 à Bâle et Allemagne) - 1 en CSC, - 24 dans les micro-crèches). <p>La solution serait d'augmenter le quota d'étudiants à former, soit doubler la promotion. Cependant on n'est pas certain que la répartition au prorata ci-dessus ne serait pas identique.</p> <p>La signature prochainement du Contrat d'Objectifs Territorial avec la Région Grand Est (Annexe 12) devrait nous permettre d'avoir une vue plus précise sur les formations promues par la région pour faciliter les emplois du secteur du sport et de l'animation globale.</p>

AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI/FORMATION

OBJECTIFS VISÉS	<p>➤ Favoriser et suivre les initiatives locales</p>
<p>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>	<p>En début d'année 2021 j'ai été sollicité par la SPL AJEF de BRUMATH pour l'organisation d'une formation sur la question des « Visites à Domicile » pour les animatrices des Relais d'Assistants Maternelles. Le souhait avait été de travailler en collaboration avec les structures partenaires du territoire. Les partenaires avaient des conventions collectives très diverses (ECLAT, Fonction Publique...).</p> <p>J'ai fait la recherche d'un OF répondant à cette question particulière des Visites à Domicile.</p> <p>L'idée première avait été de réaliser une ACT INTERBRANCHES. Nous avons suffisamment de participants pour réaliser cette ACT (sans la fonction publique). Le calendrier les disponibilités des uns et des autres nous a permis d'arrêter une première date en juin 2021, puis en septembre</p> <p>Malheureusement plusieurs structures nous font part d'un changement d'OPCO dès la rentrée.</p> <p>Il n'était plus possible d'envisager une ACT.</p> <p>Je ne voulais pas ne pas pouvoir donner suite. J'ai pu trouver un arrangement avec l'OF afin que ce dernier établisse une convention de formation structure par structure au prorata du nombre de participants. De 5 stagiaires, puis 9, la formation a regroupé au final 15 participants issus de CCN différentes.</p> <p>La formation après de nombreuses difficultés de calendrier et de mesures sanitaires s'est déroulée le 16 et le 17 janvier 2022.</p>
<p>BILAN/SYNTHESE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</p>	<p>Le RR a été le coordinateur de cette organisation auprès de structures qui n'étaient pas ou plus adhérents de la branche.</p> <p>Le RR a pu ainsi trouver une solution, répondant à la demande de la structure SPL AJEF tout en privilégiant les partenaires du terrain et en réduisant considérablement le montant des frais de formation compte tenu du nombre de stagiaires.</p>

OBJECTIFS VISÉS	<p>➤ Partager le savoir-faire, travailler inter-région, inter-territoire.</p>
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>Deux actions de formation ont été organisées au sein du Grand Est par une collaboration entre les territoires LORRAINE, CHAMPAGNE ARDENNES et ALSACE et plus particulièrement avec les départements 55, 57 et 54 et 68.</p> <p>Le 68 a un savoir-faire autour des questions « <i>Travailler dans un Centre Social ce n'est pas travailler dans n'importe quelle association !</i> ». Une formation a été régulièrement, réalisée, depuis plusieurs années, permettant aux salariés (souvent jeune dans la fonction) de découvrir les réalités du Centre Social, le Projet Social, les relations bénévoles, professionnels.</p> <p>L'idée a été de proposer cette initiative à d'autres centres sociaux hors territoire. La formation s'est déroulée à NANCY le 10 et 11 juin 2021.</p> <p>Enfin la formation « Faire émerger et Animer des actions collectives à Visée Emancipatrice, pilotée par la Fédération de MOSELLE, a permis à plusieurs structures du 68 de faire bénéficier ce savoir-faire à leurs professionnels. Cette formation s'est réalisée en trois temps (mai, juillet et septembre).</p>
BILAN/SYNTHESE DU PROJET ET PERSPECTIVES	<p>Le RR a pour mission de relayer ce savoir-faire, de faire bénéficier ses et ces structures de ce que d'autres ont élaboré et qu'ils souhaitent partager.</p> <p>Ce travail de collaboration se fait par le biais des référents régionaux en collaboration avec les conseillers d'UNIFORMATION (Annexe 13).</p> <p>Trois rencontres en visio ont été organisées en 2021.</p>

4. REMARQUES GÉNÉRALES DU RÉFÉRENT.E EMPLOI, FORMATION

2021 a été une année riche en rencontres, nouvelles structures, nouveaux partenaires dans le domaine de la formation, en projets avec des thématiques variées, des mises en œuvre de nouveaux dispositifs de formation.

J'ai à plusieurs reprises « jouer » la tête de réseau pour les structures qui en sont dépourvues comme les EAJE ou les ADSL sur la question de la diffusion des nouvelles mesures sanitaires et des dispositifs financiers de compensation.

J'ai eu le plaisir de constater la motivation des directions de structures mais aussi des salariés à se former, à rechercher LA formation qui permette de faire un pas de plus dans l'amélioration des conditions de travail, de la qualité du travail et du bien-être des professionnels.

Fait, à MULHOUSE le 31 janvier 2022

Signature du Référent emploi, formation :

Paul-André SIMON

Signature du Partenaire :

5. ANNEXES

INTRODUCTION	
ANNEXE 1 & 2 : L'ALSACE & LE GRAND EST	
ANNEXE 3 : LES ELUS ALSACIENS AU CONSEIL REGIONAL GRAND EST	
ANNEXE 4 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU GRAND EST	
ANNEXE 5 : LE DROIT LOCAL ET L'ARTICULATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES	
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 6	SPLEA d'OTTMARSHEIM
AXE 2 : FACILITER L'ACCES À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION EN RÉFÉRENCE AUX OBJECTIFS DÉFINIS DANS L'ACCORD FORMATION	
Annexe 7	Formation-Action
Annexe 8	Les actions collectives territoriales
AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE	
Annexe 9	Diffusion d'offres d'emploi
Annexe 10	Parcours Emploi Compétences
Annexe 11	Diffusion d'offres d'apprentissage
AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI/FORMATION	
Annexe 12	Contrat d'Objectifs Territorial
Annexe 13	Collaboration Territoire EST (GRAND-EST+BORGOGNE FRANCHE COMTE