

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

### 1. PRÉSENTATION

<b>NOM DE LA STRUCTURE PARTENAIRE</b>	Fédération des Centres Sociaux du Languedoc-Roussillon
<b>NOM/PRÉNOM DU PRÉSIDENT</b>	Marie-Claude Baniol
<b>NOM/PRÉNOM DU RÉFÉRENT.E EN RÉGION</b>	Rodolphe Devalcourt
<b>RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)</b>	Languedoc-Roussillon (Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées orientales)

### 2. INTRODUCTION

<b>CONTEXTE ENJEUX DE RÉGION/DU TERRITOIRE</b>	<p>Depuis plusieurs années, la question de <b>l'harmonisation des territoires</b> est une préoccupation majeure pour la mission RR en Languedoc Roussillon. Nous l'avons évoqué à de nombreuses reprises dans les différents bilans, d'activité de la Fédération LR, de l'Union Fédérale Occitanie et dans les missions du Référent régional.</p> <p>Au cours de l'année 2021 nous avons reconsidéré cette question en la dimensionnant sur l'échelle territoriale du Languedoc-Roussillon. En effet les élus des deux fédérations<sup>1</sup> ont décidé conjointement de mettre un terme aux coopérations occitanes sur le champ de la formation notamment, l'Union Fédérale Occitanie (UFO) ne porte plus l'objet formation. Cette décision qui date de la fin de l'année 2020 a permis de <b>rendre plus lisible la question de l'organisation des missions notamment celle du Référent Régional</b>. Il n'en reste pas moins compliqué aujourd'hui d'animer cette mission à l'échelle du territoire tant le territoire du Languedoc Roussillon est vaste.</p> <p>Cette question du territoire demeure une question prioritaire qui porte à la fois sur l'animation de la fonction de référent régional à l'échelon départemental mais également à l'échelon inter départemental. La superposition des différentes échelles territoriales, nous amène très régulièrement à penser les articulations entre les différentes strates afin de ne pas perdre en cohérence, en proximité, tant au niveau des acteurs de terrains et des structures que des partenaires. Il s'agit toujours pour nous <b>de bien connaître l'existant, de comprendre les enjeux et attentes de chacun</b> afin de proposer des ajustements dans nos organisations et missions.</p> <p>La question de notre relation aux acteurs sur les territoires intègre également de fait l'ensemble des partenaires mobilisés autour des questions d'emploi et de formation.</p>
--	--

<sup>1</sup> Fédération Centres Sociaux du Languedoc Roussillon (FCSLR) et Fédération Interdépartementale Garonne Occitanie des centres sociaux (FIGO)

	<p>Cette question de l'organisation des territoires, du fédéralisme et de l'animation de l'ensemble des réseaux dont notre fédération à la charge, nous a amené depuis 2017 à modifier notre organisation. Dans la poursuite de cette logique, depuis le début de l'année 2021 nous avons poursuivi notre travail d'organisation interne, notamment en formalisant les missions pour chaque salarié (profils de poste) en travaillant également sur la question des délégations et mandats pour l'ensemble des acteurs mobilisés au sein de la fédération (membres du Conseil d'administration, du bureau, des commissions fédérales, ainsi que des salariés)</p> <p>Dans la poursuite des travaux initiés en 2018, il s'est agit donc pour nous de poursuivre notre travail d'organisation de l'animation des territoires, de continuer à rencontrer les acteurs des territoires afin de comprendre comment fonctionne leur réalité quotidienne, quelles sont leurs attentes et comment y répondre dans <b>le souci de favoriser la proximité</b> tout en restant vigilant à la dimension régionale (ex Région Languedoc Roussillon) dont la structuration se confirme.</p> <p>Il a été question également en 2021 de poursuivre les rencontres des acteurs concernés par les questions de formation (Uniformation, Elisfa, CFA Montpellier, CNFPT) et de ce fait d'initier une coordination plus en lien avec notre nouveau découpage territorial fédéral dans l'objectif de <b>construire ensemble une stratégie emploi formation cohérente et concertée.</b></p>
<p><b>IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR LES STRUCTURES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- difficultés ou freins rencontrés (organisationnels, RH...) par les employeurs,</li> <li>- actions mises en place (activité partielle, télétravail, formations distance...)</li> </ul>	<p>Comme toutes les organisations et ce depuis 2020, nous avons eu à faire face à cette crise sanitaire afin d'être aux côtés des structures. Nous avons eu à gérer depuis le début de cette crise sanitaire plusieurs « phases » qui nous ont amenés à accompagner les structures en fonction de leurs demandes/inquiétudes : <b>notamment Finances, gestion RH, organisation de la reprise d'activités...</b></p> <p>Beaucoup de demandes d'informations de conseils sur les interprétations des consignes sanitaires. Plusieurs difficultés rencontrées, notamment des inquiétudes sur les financements. Des préoccupations également autour de la fréquentation des structures par les usagers/adhérents/habitants : Quels impacts de la fermeture des structures, donc de la baisse d'activités sur les subventions attendues ?</p> <p>Des questionnements ensuite sur des questions RH et organisationnelles, comment se passe la mise en œuvre et le prolongement du télétravail, des congés pour garde d'enfants, du chômage partiel, des questions autour du passe sanitaire.</p> <p>Beaucoup de questions relatives à l'organisation de la reprise d'activités en tenant compte des consignes sanitaires, de nombreuses structures nous ont sollicitées au sujet de l'accueil, des besoins, attentes et inquiétudes des publics, de l'organisation des espaces d'accueil (parfois restreints). Comment aménager les espaces d'accueil en tenant compte de consignes changeantes, contraignantes qui impactent fortement l'organisation, les volumes d'accueil et donc les aspects financiers.</p> <p>Par ailleurs la question des pratiques professionnelles est un sujet qui est devenu central, <b>comment les acteurs reconsidèrent leurs missions et postures professionnelles</b> au regard des nouvelles formes d'organisation de l'accueil du public et des activités proposées en tenant compte des consignes sanitaires ? Nous avons aussi été sollicités pour accompagner les acteurs face à l'angoisse, l'isolement, que la crise a pu générer, dans les organisations collectives des structures tout comme également la relation aux usagers et habitants.</p> <p>Du point de vue des pratiques professionnelles, le télétravail, la gestion à distance de la relation individuelle ou collective à impacté fortement les manières d'agir, notamment en obligeant nombreux acteurs et usagers à l'utilisation de l'outil informatique. Nous avons dû adapter notre organisation à ce contexte en déployant comme en 2020 l'outil numérique au service du réseau (rencontres, formations en visio, envoi de courriels, téléphonie)</p> <p>Nous avons poursuivi et même renforcé notre accompagnement, notre présence aux</p>

	<p>côtés des acteurs notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rassurer, sécuriser les équipes de salariés et de bénévoles, élus et administrateurs</li> <li>• Relayer des informations régulières (CPNEF, Elisfa, FCSF, CAF, Conseils départementaux, Conseil Régional)</li> <li>• Conseiller sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles réglementations</li> <li>• Proposer des visioconférences et temps de rencontres en présentiel aux acteurs : comment ça va, échanges d'information et formations</li> <li>• Animer des espaces entre pairs sur la question de l'isolement, des pratiques professionnelles</li> <li>• Contacter régulièrement les partenaires : Les Conseillers Unifformation (66/30 et 34), Elisfa, CAFs, conseil départementaux et conseil Régional, rencontre RR en visio, contacts et échanges avec la collègue RR de Midi-Pyrénées, la responsable Emploi formation CPNEF</li> </ul>
<p><b>IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR LA MISSION RR</b></p>	<p>En 2021, la crise a continué d'impacter nos pratiques professionnelles, moins de déplacements, beaucoup de contacts via les outils numériques et téléphoniques. En effet, du fait des sollicitations, nous avons été amenés à contacter régulièrement les partenaires, organiser les relais d'informations via des newsletters, des contacts téléphoniques pour accompagner, conseiller, soutenir les structures.</p> <p>Un des impacts porte encore cette année sur notre <b>capacité à animer les réseaux des acteurs à distance</b>, utilisation et équipement des outils informatiques, formation des acteurs sur l'utilisation des outils, équipements adaptés, les visio-conférences ont pu être excluantes pour certains, faute de maîtrise ou d'outils adaptés. Nous avons pu faire face mais se pose la question de l'équipement et maîtrise des outils sur le long terme et de l'impact de cette crise sur les pratiques des structures, des besoins qui risquent d'évoluer (moins de présentiel, plus d'échanges à distance). Ces questions sont autant valables pour nous que pour l'ensemble des acteurs de nos réseaux !</p> <p>Il s'agit aussi pour nous de préparer ces propositions et contenus suffisamment en amont avec les partenaires, ce qui impacte fortement la charge de travail et qui l'oriente plus encore vers du travail posté (devant un ordinateur) : comment nos compétences et nos missions ont évolué, comment elles se sont adaptées depuis le début de cette crise sanitaire.</p> <p>Un autre impact important de la crise sur notre mission porte sur les regroupements entre pairs qui n'ont pas pu se tenir comme prévu. Nous en parlions déjà dans les bilans précédents comme <b>un levier important de la mission : se voir, échanger, se confronter, se former ensemble, monter en compétences</b> sur un sujet, un élément d'actualités, rencontrer les collègues, les acteurs de la CPNEF, tous ces éléments participent de la mission, permettent de lutter contre l'isolement du Référent Régional et de parfaire ses connaissances dans une dynamique collective indispensable.</p> <p>Du fait de la crise de nombreux contacts se sont développés en distanciel, avec notamment plus d'interactions, de courriels, de contacts téléphoniques, d'échanges en visio.</p> <p>Par ailleurs nous avons traversé pour certains des moments difficiles dans nos organisations respectives et/ou vies personnelles, j'ai trouvé le réseau des acteurs particulièrement solidaire et fraternel, ce qui pour moi est le signe d'un bon niveau de confiance et de bienveillance que la responsable emploi-formation soutient ainsi que chacun d'entre nous.</p> <p>Tous ces éléments ont permis de tenir, de malgré tout préserver ce sentiment d'appartenance à un groupe.</p> <p>Cette crise qui s'est installé durablement dans nos vies quotidiennes, nous confirme que nous avons <b>besoin du collectif pour partager ensemble, se mobiliser, co-construire</b> nos missions, les rencontres en présentiel sont incontournables, indissociables de cette mission.</p>

### 3. **BILAN ANNUEL 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

<b>OBJECTIFS VISÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer une bonne circulation des outils existants d'analyse et de synthèse de promotion de l'emploi et de la formation</li> <li>Renforcer les collaborations avec les acteurs locaux</li> <li>Assurer une veille sur la réforme afin d'accompagner les besoins des structures</li> </ul>
<b>RÉALISATIONS DU RR</b> <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>Tout au long de l'année 2021 nous avons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Poursuivi la mobilisation</b> dans le réseau des RR. Nous avons pu participer aux regroupements proposés par la CPNEF et travailler avec les collègues sur des dossiers en cours : Animation du réseau Occitanie en lien avec la RR de Midi-Pyrénées, Préparation Fave pilotage, prépa Séminaire Apprentissage, entretenu des relations avec le Groupe GPEC pour avancer sur le sujet de notre groupe de travail. Nous avons également tenue une rencontre en visio en mars 2021 afin de proposer à la CPNEF de déployer nos séances de travail en distanciel (en archipel, via un outil collaboratif). Cette année a été marquée par la proposition du Copil de mettre en place un travail autour d'un espace collaboratif, un groupe de pilotage a été mis en place pour expérimenter l'outil<sup>2</sup> (voir annexe). Nous avons participé à un groupe de travail sur les problématiques de recrutement dans le secteur de la petite enfance, ce qui nous a permis de mieux conseiller les acteurs de la branche (voir annexe).</li> <li><b>Sollicité régulièrement la responsable emploi-formation</b> pour des conseils techniques sur les dispositifs, des questions pointues d'adhérents, nous avons par ailleurs répondu à ses propres sollicitations, notamment recherches de témoignages d'acteurs. Nous avons interagi avec le responsable de l'observatoire (sur le listing des adhérents de la branche, soutien à l'élaboration du questionnaire EF local et le national)</li> <li><b>Contacté l'ensemble des adhérents</b> de la branche afin de mettre à jour le listing des contacts, (nom, adresse, adresse de messagerie, téléphone), nous avons également échangé avec eux sur leurs attentes et besoins en formations (lien questionnaire) mais surtout, écouté leurs questionnements par rapport à la prise en charge des formations, les dispositifs de financements</li> <li><b>Transmis des courriels réguliers</b> pour informer, rester en lien, soutenir les acteurs des structures</li> <li><b>Poursuivi les séances de travail, les contacts, échanges, réflexions</b> avec la personne en charge de la mission RR de Midi-Pyrénées. Quelles sont nos préoccupations respectives, quelles articulations entre nos missions, quelles sont les animations proposées, les projets en cours. Nous avons notamment pris l'habitude de faire des points réguliers sur nos dossiers en cours, on s'appelle, on s'écrit, afin d'être en soutien mutuel sur nos missions et les partenariats communs. Nous avons co-animé une séance de travail avec la déléguée Uniformation Occitanie (le 8 juin en visio) afin de faire le point sur nos chantiers respectifs. Nous avons échangé sur le Collectif 34 (projet d'ACT, opportunité de rejoindre l'ACEPP, intervention sur PSU de Christelle, Rodolphe sur recherche de locaux), échangé sur l'opportunité de développer une action sur Diriger un EAJE, partager sur nos actualités et organisation respectives, notre charge de travail, nos préoccupations.</li> <li><b>Consolidé les relations</b> avec les conseillers techniques Uniformation notamment 66/30 et 34.</li> <li><b>Entretenu des relations de travail constructives avec Elisfa.</b> Comme pour Uniformation, nous avons pu en 2021 tisser des liens pertinents avec la déléguée Elisfa, sur les mêmes ambitions de partage, de confiance, de prévision de programmation et de soutien des structures. On s'informe régulièrement, on échange des infos, on se parle des adhérents, on instruit des demandes, on s'informe des programmes, on ajuste des dates....</li> </ul>

2 En lien avec le prestataire Laurent Marseault

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développé et animé les rencontres de la commission formation Languedoc Roussillon :</b> Avec cette nouvelle configuration de commission emploi formation Languedoc Roussillon nous avons animé des rencontres avec les acteurs Uniformation, Alisfa et le collectif 34, afin de mieux anticiper la charge de travail grandissante et mieux organiser les travaux de l'ingénierie de formation (programmes, contenus, tarifications, calendriers). (Voir compte-rendu en annexe 1)</li> <li>• <b>Poursuivi le travail d'animation de nos outils et supports de communication</b></li> <li>• <b>Mis en place un nouveau questionnaire emploi-formation</b> pour l'ensemble des adhérents Alisfa. Document co-construit avec les partenaires emploi-formation du Languedoc-Roussillon. Nous avons contacté tous les adhérents de la branche par téléphone pour en faire la promotion (voir annexe)</li> <li>• <b>Proposé des rencontres</b> sur Alternance et développement des compétences pour les adhérents des départements 30 et 34 (malheureusement annulées faute de participants). Nous avons également proposé des rencontres sur le développement des compétences avec le conseiller Uniformation (une seule maintenue en novembre, mais absence du RR)</li> <li>• <b>Participé à un conseil de perfectionnement :</b> dans le cadre du fonctionnement du CFA en lien avec l'AMS<sup>3</sup> grand sud</li> </ul>
<b>BILAN/ SYNTHÈSE L'AXE PERSPECTIVES</b>	<p>En 2021, nous mesurons combien la crise sanitaire a continué de perturber les missions et animations prévues, nous avons cependant bien utilisé cette période pour garder voire renforcer les contacts avec les membres du réseau.</p> <p>C'est un nouvel enjeu qui se dessine pour nous de parvenir à être aussi proche voire plus proche des besoins des adhérents en ciblant mieux nos sollicitations, en étant plus régulièrement en contact avec eux et ce en diversifiant les supports de communication.</p> <p>Nous avons évoqué à plusieurs reprises dans nos bilans précédents la question de notre organisation interne, il s'agit pour nous de tenir compte de ces nouveaux éléments pour les intégrer dans notre organisation, la question des lieux d'animation, des supports de communication demeure une préoccupation essentielle pour notre Fédération mais également pour le bon déroulement de cette mission de référent régional.</p> <p>Par ailleurs une nouvelle organisation des charges de travail à l'interne de notre fédération a pu tout au long de l'année 2021 nous permettre de réfléchir à une répartition plus cohérente des missions dont celles portées par le Délégué pour la CPNEF. Nous avons notamment entrepris un travail de rédaction des profils de poste de l'ensemble de l'équipe ainsi qu'un travail de formalisation des délégations des instances fédérale en lien avec les salariés (voir annexe 3 profils de poste Délégué fédéral pour exemple)</p>

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

### OBJECTIFS VISÉS

Développer une offre de formation concertée qui tiennent compte des besoins des acteurs, en favoriser l'accès par une information régulière et diversifiée

### RÉALISATIONS DU RR

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

- **Organisé des rencontres pour les adhérents.** Depuis le début de l'année, plusieurs rencontres furent proposées aux adhérents de la branche autour notamment de l'apprentissage, le développement des compétences en lien avec Uniformation, mais annulées faute de participant.
- Plusieurs rencontres ont également été organisées pour les adhérents de notre fédération, à noter qu'à cette occasion des questions formation ont pu être abordées notamment au sujet des dispositifs de soutien.
- Nous avons pu suivre la fin de l'action POEC petite enfance « PERFECT » (Petite Enfance Réussite Formation Emploi Compétences) portée par le conseiller Uniformation de l'Hérault. La question de la reconduite s'est posée pour le département de l'Hérault et du Gard.
- Nous avons **soutenu, accompagné, informé et conseillé** les structures adhérentes de la branche sur leurs préoccupations, administratives, financières de gestion RH sur les projets de formation, leurs questionnements sur les prises en charge, les perspectives d'avenir. Nous les avons beaucoup sollicité en 2021 car peu de mobilisation à nos propositions de rencontres thématiques et peu de réponses à notre questions Emploi formation : 161 structures contactées une première fois pour le listing puis une seconde fois pour le questionnaire. Ces temps d'échange ont permis de renseigner :
  - 65 structures sur les dispositifs<sup>4</sup> de la branche (48 EAJE et 17 CSx) en particulier sur fonds légaux et conventionnels, ACT, ACT interbranche, DAF, APP, Zoom RH mais également financements de la formation, mobilité, fonction tuteur, validité CPF, VAE et projets innovants (dont action de prévention des Troubles musculo squelettiques, formations continues, recherche d'intervenants, ...
  - 83 sur les protocoles sanitaires (dont 57 EAJE)
  - 24 sur des problématiques RH (dont 13 EAJE) : Contrat de travail, recrutement petite enfance, infos sur animation embauche, Pesée, médiation, congés, GPEC, profils de poste, fonctionnement instances, Infos syndicats employeurs et salariés, place des bénévoles/administrateurs
  - 21 sur questions de prise en charge, repérage sur espace adhérent et aide au montage Uniformation (dont 11 EAJE)
- **Développé les contacts et les échanges avec les partenaires** de la branche. Que ce soit pour préparer les différentes rencontres, pour échanger sur la situation de crise sanitaire, faire le point sur les structures, échanger sur un dispositif, les contacts avec les partenaires se sont développés durant ce premier semestre. En particulier avec Uniformation avec qui les liens se renforcent le dialogue s'installe en confiance parce que nous avons été amenés à préparer ensemble nos interventions. C'est également le cas avec la chargée de mission Elisfa, les Cafs, le conseil régional, le CFA sanitaire et social
- **Poursuivi la collaboration avec le responsable du Master 2 Intermédiation de l'université Paul Valéry**
- **Animé 2 rencontres de la commission formation Languedoc Roussillon**, afin de poursuivre notre travail d'organisation des formations pour la première partie de l'année. En effet sur le second semestre, les rencontres ont permis de travailler sur une réorganisation des missions de UFO pour proposer que la formation soit animé dans les fédérations locales.
- Apporté des renseignements au Collectif 34 sur des demandes de financements sur les formations et autres dispositifs, Accompagné la réflexion du collectif sur le projet de formation Diriger un EAJE, sur l'organisation interne du collectif, sur

<sup>4</sup> Demande d'infos sur connaissances des dispositifs mais également montage des demandes (procédures, saisie en ligne), délais, recours

	<p>les besoins en formation des structures, sur l'opportunité de rejoindre l'ACEPP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Animé deux formations CLAS</b> : 4 et 12 personnes</li> <li>• <b>Animé deux formations Accueil</b> : 12 personnes et 10 personnes</li> <li>• <b>Animé une formation pour les animateurs (tour à vélo)</b> : 9 personnes</li> <li>• Animer une formation sur les outils numériques pour les bénévoles (voir annexe)</li> <li>• <b>Animé une formation FAVE</b> : 12 personnes</li> <li>• <b>Animé deux formations Troubles dys</b> : 4 personnes et 12 personnes</li> <li>• Proposé une ACT avec Elisfa sur <b>la révision quinquennale des pesées</b></li> <li>• Proposé deux ACT sur <b>les écrits professionnels</b> en lien avec Elisfa : 4 et 12 personnes</li> <li>• Proposé une ACT sur <b>la RGPD</b></li> <li>• Proposé deux ACT sur <b>le CSE</b>, dont une en FOAD en lien avec Elisfa</li> <li>• Proposé une ACT en lien avec le collectif 34</li> <li>• Mis en place <b>une formation AFNR</b><sup>5</sup> : 12 personnes</li> <li>• Animé une formation DPA<sup>6</sup> : 15 personnes</li> <li>• Accompagné la mise en place d'une <b>APP perfectionnement managérial</b> en co-développement pour le collectif 34</li> <li>• Accompagné la mise en place d'une formation « <b>faire vivre le CSE</b> » en lien avec Elisfa</li> <li>• Accompagné la mise en place d'un atelier sur les <b>délégations de pouvoirs</b> ainsi que sur contrat de travail et gestion du temps de travail en lien avec Elisfa</li> <li>• Accompagné le lancement d'une formation <b>Education aux médias</b> en lien avec les CEMEA Occitanie</li> </ul>
<p><b>BILAN/ SYNTHÈSE L'AXE PERSPECTIVES</b> <b>DE ET</b></p>	<p>Nous avons eu énormément de mal à mobiliser les acteurs de la branche en présentiel au cours de cette année 2021, malgré nos efforts conjugués notamment avec Uniformation pour les solliciter et leur proposer des contenus.</p> <p>Nous avons du coup été beaucoup plus en contact direct avec eux notamment par téléphone, d'une part parce que notre coopération avec le collectif 34 s'est renforcée (40 adhérents EAJE), que la mise à jour des listings et la mise en place du questionnaire emploi formation avec les partenaires ont constitué des portes d'entrée pertinentes pour contacter directement les structures.</p> <p>De ce fait beaucoup de renseignements donnés en direct sur des préoccupations, des attentes en particulier dans les structures EAJE où les personnes contactées nous ont expliqué leur intérêt pour les rencontres, leurs besoins sur le financement de la formation, leurs préoccupations quant à l'emploi mais dans des structures trop contraintes en effectif salarié et protocoles crise sanitaire pour permettre à la responsable de se rendre disponible pour répondre à un questionnaire encore moins pour se déplacer à une rencontre.</p> <p>Les partenariats se sont consolidés depuis ce début d'année, et ce malgré la crise sanitaire, les acteurs sont plus proches également via les efforts que nous avons déployés pour être plus en lien avec eux.</p> <p>Comme déjà indiqué dans ce bilan, <b>nous recentrons depuis fin 2020, la mission formation sur le territoire Languedoc Roussillon</b>, il n'existe plus de commission formation Occitanie, chaque fédération porte sa programmation, des liens étroits persistes et des coopérations s'envisagent toujours mais plus d'espace régional porté par UFO et animé par la Fédération Languedoc Roussillon, ce qui a pour effet d'alléger la charge de l'équipe de la fédération et de rendre plus lisible et cohérente, l'organisation et l'animation des différents espace de travail (internes acteurs fédéraux, partenaires).</p> <p>On peut constater des avancées certaines sur la dynamique formation notamment autour de la mise en place d'ACT, à développer en 2022, tout comme les rencontres des adhérents de la branche. Il conviendra de poursuivre les travaux avec les partenaires emploi-formation en développant plus encore les coopérations.</p>

5 Adaptation aux fonctions de nouveaux responsables (pour les directeurs de CSx)

6 Développement du Pouvoir d'Agir



### AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

<b>OBJECTIFS VISÉS</b>	Favoriser le développement et la circulation de l'information autour de l'emploi, soutenir la branche
<b>RÉALISATIONS DU RR</b> <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relais d'information, mise en relations sur le recrutement dans les structures de la branche</b> : Nous avons poursuivi le travail de <b>relais des annonces</b> des structures qui nous sollicitent, via nos outils de communication, Nous avons également soutenu l'élaboration d'appels à candidature, à la conception de profils de poste pour les structures, au relais de candidatures spontanées dans nos réseaux.</li> <li>• <b>Soutien au recrutement</b> : A la fois pour les CSx (recrutement, profils de postes) mais également les EAJE (réflexion sur recrutement petite enfance)</li> </ul>
<b>BILAN/ SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</b>	Axe à développer

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

<b>OBJECTIFS VISÉS</b>	Échanger avec les partenaires pour définir des projets et proposition d'initiatives innovantes.
<b>RÉALISATIONS DU RR</b> <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grace aux échanges avec les partenaires notamment avec Uniformation des échanges ont lieu depuis le début de 2021 pour <b>mettre en place des initiatives concertées et co-construites</b> : Projet de partenariat avec l'IRTS de Montpellier pour mettre en place via le collectif 34 une formation sur diriger un EAJE</li> <li>• <b>La coopération avec l'Université Paul Valéry s'est poursuivie</b> : outre le travail dont nous avons déjà parlé dans nos bilans précédents autour du Master 2 « intermédiation et développement social » avec Olivier Noel, nous avons développé un travail de coordination autour des questions de Lutte contre les discriminations.</li> <li>• Nous avons <b>co-animé un séminaire national</b> sur la Lutte contre les Discriminations à Narbonne en juin 2021 : 40 personnes en présentiel et plus de 60 personnes en distanciel, un temps de formation à destination des acteurs des Centres sociaux (salariés, habitants), des habitants, des jeunes, des partenaires (CAF, conseil régional, FCSF, ANCT) avec des intervenants, des ateliers, des témoignages, des productions collectives (voir annexe)</li> <li>• La réflexion sur le partenariat initiée en 2020 avec <b>l'Université UPVD de Perpignan</b> s'est poursuivi en 2021 pour intervenir auprès des licences « ASIP » (accompagnement social et insertion professionnelle) et développer un accueil de stagiaires dans les structures du réseau, mais la crise sanitaire a complètement bousculé cette collaboration. A suivre pour la prochaine année universitaire</li> <li>• Une coopération s'est développée avec le Pole régional de développement social (PRDS) de Perpignan et la CAF66 pour <b>la mise en place d'un projet de formation</b> des acteurs du département autour de l'aller-vers : plus de 60 personnes formées en 2021</li> <li>• Nous avons poursuivi <b>notre projet de coopération</b> avec la ligue de l'enseignement du Gard, les Francas du Gard, les CEMEA Occitanie sur la mise en place d'une convention multipartites notamment de formations d'animateurs et CAP petite enfance (voir document en annexe)</li> </ul>
<b>BILAN/ SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</b>	Axe à développer également !

## PROJET SPÉCIFIQUE RÉGIONAL/TERRITORIAL 2021

<b>OBJECTIFS VISÉS</b>	
<b>RÉALISATIONS DU RR</b> <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>Plusieurs projets spécifiques en cours, présentés au fil de ce bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relance nouveau cycle POEC Hérault</li> <li>• Coopération ligue de l'enseignement GARD</li> <li>• Accompagnement accru en 2021 du collectif 34 : Sur organisation interne, formation Diriger un EAJE avec l'IRTS, sur réflexion fusion Centre social et crèche, sur un plaidoyer en faveur des crèches associatives, sur la mobilisation du réseau EAJE dans le cadre de l'action « pas de bébés à la consigne »</li> <li>• Réforme de la formation : notre fédération a décidé en fin d'année 2021 de s'engager dans la certification Qualiopi et ce avec l'appui de la FCSF</li> </ul>
<b>BILAN/ SYNTHÈSE DU PROJET ET PERSPECTIVES</b>	<p>Des projets innovants dans lesquels il faudra se mobiliser plus en 2022 afin de les développer ou envisager de ne pas donner suite.</p>

#### 4. REMARQUES GÉNÉRALES DU RÉFÉRENT.E EMPLOI, FORMATION

**En interne** : La fédération a poursuivi sa réorganisation tout au long de l'année 2021. Outre les événements récents internes (problématiques financières, restructuration du siège à Narbonne, charge de travail des salariés, mission formation réorientée sur LR), qui ont fortement impacté la mission RR, le délégué général de la fédération a annoncé son départ en juin 2021. Le deuxième semestre de l'année a donc été consacré, pour beaucoup, à une réflexion en profondeur des instances et du délégué restant, sur de nouvelles orientations politiques, une nouvelle organisation interne à repenser complètement en tenant compte de ces nouveaux éléments.

Ce fut une occasion pour la fédération de revoir ainsi complètement son organisation générale notamment une réflexion sur les sièges sociaux (fermeture du siège à Narbonne fin 2021, perspective de fermeture du siège à Alès pour mi-2022), Missions et postes des salariés, nouveaux espaces de travail, démarche Qualiopi, nouveaux chantiers, refonte du projet fédéral... Cette réflexion fut également l'opportunité de repenser complètement la mission de référent régional et de discuter avec la CPNEF une organisation plus en phase avec les attentes du comité de Pilotage pour 2022.

**En lien Copil** : Je termine ici mon dernier Bilan en tant que Référent régional, je tiens à dire comme j'ai déjà pu le faire de vive voix, combien il été difficile pour moi de faire comprendre aux membres du copil, une réalité locale compliquée, dans une organisation qui fut parfois fragile, tout en nous efforçant de répondre aux attentes légitimes de la CPNEF. Il m'a semblé trouver de l'écoute et du soutien au cours de l'année 2021. J'ai le sentiment que les relations se sont apaisées tant dans nos échanges du local au national que dans la communauté des RR. Je tiens notamment à saluer l'initiative de mettre en place en fin d'année 2021, une démarche d'analyse des pratiques au sein du collectif des référents qui consolidera sur le long terme je pense, la coopération<sup>7</sup> entre pairs et entre instances.

**Fait, le 18 Janvier 2022 à Narbonne**

**Signature du Référent emploi, formation :**



**Signature du Partenaire :**

---

<sup>7</sup> Comment être co-auteur d'une œuvre commune !

## 5. ANNEXES

<b>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</b>	
Annexe 1	CR Commission formation
Annexe 2	Questionnaire Emploi-formation
Annexe 3	CR problématiques de recrutement petite enfance
Annexe 4	Expérimentation Outils collaboratif CPNEF
Annexe 5	
<b>AXE 2 : FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION EN RÉFÉRENCE AUX OBJECTIFS DÉFINIS DANS L'ACCORD FORMATION</b>	
Annexe 6	CR formation Outils numériques
Annexe 7	
Annexe 8	
Annexe 9	
Annexe 10	
<b>AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE</b>	
Annexe 11	
Annexe 12	
Annexe 13	
Annexe 14	
Annexe 15	
<b>AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI/FORMATION</b>	
Annexe 16	Bilan Séminaire LCD
Annexe 17	Projet de coopération
Annexe 18	
Annexe 19	
Annexe 20	