

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

NOM DE LA STRUCTURE PARTENAIRE	Colline-Acepp
NOM/PRÉNOM DU PRÉSIDENT	Anne-Cécile FANTONI
NOM/PRÉNOM DU RÉFÉRENT.E EN RÉGION	LEURENT Sandrine (en relais de Laurence HOSPIE depuis juin 2021)
RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)	Nord Pas de Calais

L'année 2021 a été une année de transition dans le portage de la mission Référent Régional au sein de Colline Acepp puisque j'ai pris le relais de la mission depuis le mois de juin 2021. Elle était auparavant portée par Laurence Hospie, responsable de Colline Acepp.

Ce bilan reflète donc les actions réalisées par Laurence Hospie sur le 1^{er} semestre de l'année et les actions portées par moi-même sur le deuxième semestre, dans une continuité de ce qui a été entrepris par Laurence.

Ma démarche dans la prise de poste a été aussi de comprendre les contours, les objectifs et les enjeux de la mission, en prenant contact avec les différents interlocuteurs et acteurs du territoire.

Vous trouverez site à ce bilan un courrier de la présidente de Colline-Acepp, Anne-Cécile Fantoni.

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

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

Les réalisations du Référent Régional autour de cet axe se situent essentiellement autour de trois actions /projets majeurs:

- **Echange avec le directeur du GEIQ en présence d'uniformation**
23/03/2021: (Laurence Hospie)
Rencontre sur développement du projet GEIQ avec Uniformation - présentation des différents contrats prévus :
4 CAP PE en apprentissage + un contrat d'apprentissage en Communication et un CAP maintenance partagé entre 2 centres sociaux + 1 Contrat de professionnalisation Agent nettoyage + 3 Contrats de professionnalisation Animation CPJEPS.
Un démarrage en douceur pour le GEIQ, seules 4 structures sont adhérentes - Pas de volonté de créer des liens avec les fédérations Acepp et Centres sociaux.
Réflexion partagée avec Uniformation sur le devenir du GEIQ, constat : peu d'associations paraissent intéressées par une adhésion au GEIQ pour s'engager dans l'insertion. Les associations portent elles-mêmes leurs salariés en contrat d'apprentissage.
Pas de comité de pilotage de prévu pour le moment.
- **Le travail en partenariat avec la Fédération des Centres Sociaux**
16/03/2021: (Laurence Hospie): Réunion avec les délégués FÉDÉ des Centres Sociaux avec Cécilia Daudus, conseillère emploi formation d'Uniformation, en visio.
Echanges sur situation et besoins et évolution des métiers
2 évolutions liées au vieillissement : nécessite de travailler sur le métier de référent seniors et les outils numériques, une nouvelle fonction apparaît avec des "experts" du numérique et l'animation de réunion avec le numérique.
Cécilia explique que ces sujets peuvent être abordés dans le cadre des zoom RH, notamment zoom collectif car cela modifie la structuration des CS et la gouvernance (gouverner en numérique).
Autre élément : la FD des CS constate une difficulté de recrutement sur les postes de directeurs : il y a toujours du recrutement de candidats déjà en poste au sein de la branche Alisfa, mais de moins en moins. Il y a donc aujourd'hui du recrutement de directeurs hors branche, notamment des personnes avec des expériences dans le secteur de l'entreprise, il est constaté des écarts dans la posture professionnelle ou dans la maîtrise de la technicité du poste de direction. La formation est donc essentielle, très rapidement en début de prise de poste.
23/03/2021: (Laurence Hospie) Réunion préparatoire avec Cécilia Daudus d'Uniformation, sur une journée de rencontres des directeurs des centres sociaux. Interventions prévues le 1er avril 2021 autour de l'alternance et l'apprentissage.
Journée et intervention annulées à 2 reprises en raison de la crise sanitaire. Pas de nouvelles dates prévues, les directeurs sont trop pris

pas le quotidien. Le contact est repris par Sandrine et une rencontre est programmée.

06/10/2021: (Sandrine Leurent): Rencontre de Sylvie Lambert (déléguée responsable du pôle accompagnement formation- Valérie Comblez (RR Picardie) de la FD CS.

Lieu: Fédération des centres sociaux - Rue Colbert-Lille

L'objectif permettre à Sandrine de faire connaissance avec la FD CS et d'échanger autour de la mise en oeuvre d'un projet innovant dans la continuité des ACT "outils numériques" pour accompagner la professionnalisation des nouveaux référents numériques (nouveaux postes). (projet 2022)

- **Les problématiques de recrutement des métiers de la petite enfance, notamment sur les diplômes Auxiliaire de puériculture.**

Cette problématique est un axe de travail que Laurence Hospie en collaboration avec Cécilia Daudus a souhaité développer en lien avec le développement de l'apprentissage et de l'alternance. C'est une problématique travaillée au niveau national par plusieurs RR. J'ai donc continué ce travail qui avait été entrepris en 2020.

Un temps de rencontres avec d'autres Référents Régionaux autour de cette problématique

26/05/2021

Réunion en visio avec Anne (RR Pays de la Loire), Angélique Clément (RR Auvergne), Axelle Villeneuve (RR Aquitaine) et Clara (RR Bretagne)

Objet: Echanger autour des problématiques de recrutement en Petite Enfance: Auxiliaire de puériculture, EJE et même parfois CAP Accompagnant Educatif Petite enfance sur chaque territoire.

- **RDV avec Corinne Van Caenegem, formatrice cadre pédagogique et coordinatrice des formations AS/AP sur le diplôme d'auxiliaire de puériculture à l'IRFSS des Hauts de France (Tourcoing).**

04/06/2021

En binôme: Sandrine Leurent / Laurence Hospie.

Objet: Echanges sur les difficultés de recrutement d'auxiliaires puériculture diplômées.

Sachant que le nombre de personnes formées et diplômées est en lien avec un quota régional.

Mme Van Caenegem est formatrice cadre sur la formation initiale. Elle nous a fait remarquer que les auxiliaires de puériculture, jeunes diplômées, s'orientaient davantage vers le secteur hospitalier, plus que le secteur de la petite enfance, par manque d'attractivité au niveau rémunération et reconnaissance.

Après la présentation de la branche qu'elle ne connaissait pas, elle nous a orienté vers l'organisme de formation, le CRFP Croix Rouge (antenne de l'IRFSS) en nous donnant les coordonnées du responsable, afin que nous puissions avoir davantage d'éléments sur la question de l'apprentissage et la possibilité de collaborer ensemble sur ces problématiques de recrutement.

Après plusieurs sollicitations, je n'ai pour l'instant pas eu la possibilité de le joindre directement.

Concernant Mme Van Caenegem, je souhaite la recontacter afin de présenter la branche et les perspectives d'emploi au sein de la branche aux futur(e)s auxiliaires de puériculture.

- **Envoi d'un questionnaire** aux structures petite enfance autour de l'apprentissage (qui a conclu un contrat d'apprentissage? Combien? Sur quel type de diplômes? Quels peuvent être les freins si vous n'embauchez pas).

Ce qui en ressort: les structures petite enfance embauchent des salariés en contrat d'apprentissage essentiellement sur le CAP AEPE. Le diplôme d'auxiliaire de puériculture était à ce moment là peu développé sur le dispositif de l'alternance et de l'apprentissage sur le territoire Nord Pas de Calais.

- **22-23 Juin 2021**

Journées RR à Rennes.

Participation au groupe de travail et réflexion autour des problématiques de recrutement des métiers de la petite enfance/métiers en tension.

Ce qui a pu apparaître à travers les échanges: le fait que les métiers de la petite enfance n'apparaissent pas comme des métiers en tension au sein de certaines institutions (Pôle emploi, Transitions Pro..)

Pour faire un lien avec ce qui a été mentionné à travers le bilan 2020, le CRFPE (Centre Régional de Formation de la Petite Enfance) en collaboration avec un autre organisme de formation, Santély, démarre une session de formation Auxiliaire de puériculture sur le dispositif de l'apprentissage, sur une durée de 18 mois en janvier 2022.

Cécilia Daudus, conseillère emploi formation d'Unifformation et moi même, en lien avec Frédérique Delcroix, chargée de développement du CFA ADAMSS Hors les Murs, avons donc sollicité le directeur du CRFPE pour une réunion afin d'évoquer la possibilité de laisser des places pour les structures de la branche au sein de cette session.

De son côté, le CRFPE rencontre la problématique qui est la suivante: La réception de nombreuses candidatures en recherche d'employeurs.

Nous avons donc décidé de travailler nos problématiques ensemble. Cette action/projet s'est donc déclinée en plusieurs étapes:

- **08/10/2021:** Réunion entre Sandrine LEURENT (Référente régionale CPNEF-ALISFA), Cécilia Daudus (Unifformation) - Sylvain Peyratout (directeur du CRFPE) - Mélissa Carlier (responsable pédagogique de la formation Auxiliaire de Puériculture- CRFPE), Paul Giovanetti (directeur du CFA Adamss- CFA Hors les Murs et Frédérique Delcroix (Chargée de développement du CFA Adamss) pour évoquer les problématiques de recrutement sur le métier d'auxiliaire de puériculture sur la branche (métiers en tension).

Le CRFPE a la possibilité d'ouvrir un nombre de places pour les structures de la branche (ouverture d'une session de formation Auxiliaire de Puériculture en contrat d'apprentissage en janvier 2022).

Lieu: CFA ADAMSS- Loos

Suite à ce temps de réunion et d'échanges, une réunion d'informations à destination des structures de la branche, a été fixée:

- **08/11/2021:** Réunion d'informations auprès des structures de la branche

Objet/déroulé de cette réunion:

Présentation de la branche (dont les études de l'observatoire sur les métiers Auxiliaire de puériculture et Educateur de Jeunes enfants, en lien avec le contexte des métiers en tension sur les métiers de la petite enfance).

Présentation du dispositif de formation Auxiliaire Puériculture en apprentissage - (dispensé par le CRFPE).

Présentation du CFA Hors les murs - CFA Adamss et des modalités de financement (Uniformation)

Bénéficiaires: structures de la branche ALISFA

Partenaires: Uniformation- CRFPE- CFA Adamss

Lieu: CRFPE- Rue Courtois-Lille

Présents: 9 structures dont 4 centres sociaux/maisons de quartier, 4 EAJE et 1 gestionnaire Ressources humaines d'une association de 56 ETP (EAJE)

Voir en Annexes: Invitation + Powerpoint présentation + liste participants

En fin de réunion, un jobdating a été proposé par le CRFPE afin de mettre en lien les structures employeurs de la branche ALISFA et des candidat(e)s potentiel(e)s.

- **26/11/2021:** Jobdating organisé par le CRFPE pour les structures de la branche ALISFA

Action réalisée en continuité de la réunion d'informations sur l'apprentissage.

Une invitation a été envoyée à toutes les structures de la branche avec inscription en ligne. (voir en annexe).

Lieu: CRFPE- Rue Courtois-Lille

Structures présentes lors de ce jobdating: 3 structures.

Des désistements dus à la situation sanitaire et à des recrutements qui ont eu lieu à l'interne des structures.

Suite à des échanges avec Mme Carlier, la responsable du dispositif de formation Auxiliaire de puériculture, dont l'objectif était de faire un bilan de cette action, **9 contrats sur 25** ont été signés par **les structures de la branche** au sein de cette session qui a démarré en janvier 2022.

- **10/12/2021:** Réunion visio Cécilia Daudus (Uniformation)- F.Delcroix (CFA ADAMSS)

Objectifs:

- Faire un point sur les candidats et les structures de la branche qui ont réalisé un contrat d'apprentissage.
- Evoquer /lister les organismes de formation potentiels pour la mise en oeuvre d'une formation auxiliaire de puériculture en dispositif d'alternance (contrat apprentissage) sur le territoire.

Cette dernière réunion en visio avec Frédérique Delcroix du CFA ADAMSS a fait l'objet d'un constat suivant: en faisant le point sur les candidats et les contrats

	<p>signés, Frédérique Delcroix fait la remarque qu'un seul contrat (structure de la branche) a été signé avec le CFA ADAMSS.</p> <p>L'organisme de formation, Santély, avec qui le CRFPE collabore, a ouvert son propre Centre formation d'Apprentis depuis juillet 2021. De ce fait, les contrats signés se sont fait directement via Santély.</p> <p>Lors de la première réunion entre les différents partenaires, cette question avait été posée et il avait été convenu que les contrats venant des structures employeurs de la branche CPNEF-ALISFA seraient conclus via le CFA ADAMSS.</p> <p>Je me questionne, au regard des faits, sur mon positionnement en tant que référente régionale, et plus globalement sur le positionnement de la branche par rapport à cette situation.</p> <p>Car nous avons collaboré depuis le démarrage de cette action avec le CFA ADAMSS pour nous rendre compte que le CRFPE et Santély ont repris la contractualisation et la signature des contrats.</p>
<p>BILAN/SYNTHESE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</p>	<p>1. Au niveau du travail en partenariat avec la Fédération des centres sociaux</p> <p>Lors de la prise de fonction, j'ai souhaité rencontrer Sylvie Lambert avec Valérie Comblez, référente régionale de la Picardie, afin qu'on puisse faire connaissance et échanger sur les besoins et ou projets de formation en cours et/ou à venir. Ce partenariat est essentiel en tant que référente régionale, il doit se poursuivre car il me permet de connaître les besoins qui sont repérés au sein des centres sociaux. Aussi de travailler sur des projets de formation possibles à mettre en oeuvre.</p> <p>Dans ce cadre, nous (Valérie Comblez et moi même) avons pour projet de travailler sur un dispositif de projet innovant dans le cadre des métiers du numérique, en continuité des ACT qui ont été réalisées sur le dernier trimestre 2021. (ACT destinées aux chargés de transition numérique).</p> <p>Aussi, je rencontre Virginie Lemahieu, responsable du pôle animation territoriale et Sylvie Lambert, déléguée responsable du pôle accompagnement formation, en mars 2022 afin de connaître "l'état des lieux" des centres sociaux au sortir de la crise sanitaire, les besoins repérés en matière de formation, en lien aussi avec les dispositifs d'alternance et d'apprentissage, les dispositifs de VAE, et déterminer ensemble les actions à venir pour cette année 2022.</p> <p>Mon objectif est de pouvoir déterminer des projets de formation possibles, à travers les dispositifs de financement, en fonction des besoins repérés.</p> <p>Le dispositif VAE notamment peut être un levier intéressant.</p> <p>2. Au niveau de la problématique de recrutement sur les métiers de la petite enfance</p> <p>Suite à l'action portée avec Uniformation, le CRFPE et le CFA ADAMSS, voici quelques éléments d'analyse que je peux faire, suite à la relative mobilisation des structures au recrutement de salariés en contrat d'apprentissage (réunion d'informations et jobdating) pour le diplôme d'auxiliaire de puériculture:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le délai entre la réunion d'informations- Jobdating proposé (octobre et novembre 2021) et le démarrage de la formation (janvier 2022 a été

court. Peu de structures se sont mobilisées aussi en raison du contexte sanitaire actuel: les directions sont mobilisées sur des problématiques d'urgence (adaptation continue aux protocoles sanitaires, gestion des professionnels absents et des fermetures de structures..).

Cette problématique a été une problématique rencontrée par toutes les structures de la branche sur l'année 2021.

- Des structures ont participé à la réunion d'informations et au jobdating mais n'ont pas été jusqu'à la contractualisation et signature de contrats.

De nombreux freins persistent:

- Malgré les aides gouvernementales portées jusqu'en juin 2022, des craintes liées aux coûts restent très importantes surtout que certaines structures ne sont pas en capacité de pouvoir embaucher deux contrats d'apprentissage. Comme je disais précédemment, la plupart des petites structures ont déjà un contrat d'apprentissage sur le CAP AEPE, voire le DE EJE.
- Un frein qui est aussi énoncé par certains employeurs est la non prise en compte du salarié en contrat d'apprentissage dans le taux d'encadrement, l'indemnité et la formation du maître d'apprentissage en lien avec l'Accord Formation et la présence peu importante du salarié sur les structures (en raison du référentiel du diplôme d'auxiliaire de puériculture: diplôme porté sur la santé et les soins avec des stages obligatoires dans le secteur hospitalier).
- Ce dispositif de formation Auxiliaire de puériculture est dispensé via le dispositif de l'apprentissage uniquement. Or le dispositif le plus demandé des structures est le dispositif Pro A (les salariés en poste étant pour la plupart au dessus de l'âge requis pour le contrat d'apprentissage).
A ce jour, il n'y a pas d'organismes de formation qui dispensent la formation Auxiliaire de puériculture en dispositif Pro A reconnu sur le territoire. Le CRFPE n'est pas, à ce jour, dans cette perspective.
- Cette première session s'est ouverte au mois de janvier 2022. Il serait pertinent de pouvoir continuer ce travail de partenariat avec le CRFPE (une deuxième session devrait s'ouvrir au mois de septembre 2022 pour une formation sur une durée de 12 mois). Cela dépendra également des structures et de leur volonté et/ou capacité à se mobiliser sur cette ouverture de session. Les directions rencontrent des difficultés à recruter des professionnels, particulièrement dans cette situation actuelle de crise sanitaire.

A travers les échanges et rencontres (notamment avec les RR d'autres régions), il apparaît que les métiers de la petite enfance ne sont pas perçus comme des métiers en tension au niveau des différentes institutions.

Il s'avère donc essentiel de mettre en place un travail de partenariat avec Pôle Emploi ou Transitions Pro afin de faire connaître la branche et surtout les problématiques de recrutement qui sont rencontrées sur certains métiers de la branche.

C'est un axe que je souhaite développer pour cette année 2022.

Je souhaite également solliciter Mme Van Caenegem de l'IRFSS et Mr Chevaillier du CRFP Croix Rouge de Dechy pour une présentation de la branche à destination des futurs Auxiliaires de puériculture.

Les perspectives liées aux métiers de la petite enfance se situent également autour des enjeux de la réforme NORMA avec l'apparition de nouveaux métiers comme "le référent inclusion santé", ou encore la revalorisation des métiers d'EJE et d'auxiliaire de puériculture avec le changement de niveau des diplômes. (réingénierie des diplômes Educateur de Jeunes Enfants et Auxiliaire de puériculture).

Tous ces éléments seront à prendre en compte dans les projets de formation et de dispositifs de financement à venir.

"L'état de santé" des structures de la branche (aussi bien au niveau des EAJE qu'au niveau des centres sociaux) sera aussi à considérer après cette crise sanitaire qui aura duré 2 ans.

Problématiques de recrutement, changement de protocoles, recrutement en urgence, fermetures de structures, gestion des ressources humaines, fatigue voire épuisement professionnel chez les professionnels en direction, l'année 2021 a été une année "éprouvante" pour la plupart des métiers de la branche: les perspectives et projections (notamment en formation) sont difficiles à mettre en oeuvre, les structures étant constamment dans la gestion de situations d'urgence.

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

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...)

Cet axe a été travaillé essentiellement autour de la mise en place de réunions d'informations collectives, (connaissance des dispositifs de formation), de mises en place d'ACT et d'accompagnement des structures dans leurs projets de formation à travers les dispositifs possibles.

- **Réunions d'informations collectives** avec Cécilia Daudus d'Uniformation sur les dispositifs de formation

En visio

Laurence HOSPIE

19/02/2021: 23 inscrits et 15 participants (5 PE, 2 ADSL, 8 CS)

10/03/2021: 21 inscrits, 15 présents (7 PE, 1 ADSL et 7 CS)

En annexe: invitations et inscriptions

- **ACT réalisées**

ACT Mise en conformité RGPD (Règlement Général de Protection des Données). Le 25 mai 2018, le règlement européen en matière de protection des données est entré en application. De nombreuses formalités auprès de la CNIL disparaissent. En contrepartie, la responsabilité des organismes est renforcée. Ils doivent désormais assurer une protection optimale des données à chaque instant et être en mesure de la démontrer en documentant leur conformité. Plusieurs structures de la branche sont aujourd'hui peu à l'aise sur cette thématique, voire n'ont pas créé de registre. Cette formation a été pensée avec l'organisme de formation, prenant en compte les besoins des stagiaires de sortir de la formation avec leur registre réalisé et opérationnel.

3 jours de formation du **11 janvier au 1er février 2021** (11 heures). Animée par l'organisme de formation Acepp Cocagne 31, intégralement à distance via l'outil MOODLE.

10 stagiaires formés : 9 structures (6 EAJE, 1 centre social, 1 SCIC, 1 fédération Colline Acepp). Demande portée par la RR.

ACT Utilisation du logiciel Noé Module Petite enfance. Lors de nos différentes réunions référents formation et Uniformation, nous avons recensé plusieurs demandes relatives à l'utilisation du logiciel Noé (Module Petite Enfance). Certains responsables étant actuellement seuls utilisateurs, leur demande est de faire monter en compétence leurs adjoints, leurs EJE (éducateurs de jeunes enfants), voire leurs auxiliaires de puériculture. Par ailleurs, de nouvelles responsables ont pris leur fonction récemment ou des réorganisations de services ont eu lieu. Ce qui justifie cette demande.

Cette formation a été proposée collectivement de manière, d'une part, à diminuer les coûts et d'autre part afin de pouvoir échanger entre structures sur leurs fonctionnements respectifs. Les échanges entre participants permettent parfois de changer leur regard, d'apporter des modifications dans le fonctionnement, de le conforter ou juste de se questionner. Ce type de formation

collective permet également parfois de garder contact entre stagiaires de la formation, et de s'échanger après-coups des astuces, de l'aide... Ou de faire évoluer le logiciel aux vues des demandes.

1 session de formation de 2 jours (14h), **les 28 et 29 juin 2021**. 14 stagiaires de centres sociaux et EAJE accueillis au sein de la Fédération des Centres Sociaux du Nord. Formations animées par AIGA.

ACT Utilisation du logiciel Inoé (module Petite enfance) : En parallèle des inscriptions au module Noé, plusieurs structures nous ont interpellés pour mettre en place cette même session de formation mais sur le logiciel Inoé (version fullweb). Toujours dans l'idée de former les responsables adjoints en poste ou nouvellement arrivés, ou en cas de réorganisations de services. La période de confinement a également engendré des modifications d'utilisation, la bascule de Noé vers Inoé (en ligne) s'est faite pour plusieurs crèches. Ce qui justifie cette demande.

Les 20 et 21 septembre 2021, 2 jours (14 heures) animés par l'organisme de formation AIGA sur Lille. 13 stagiaires : 5 centres sociaux, 1 EAJE associatif, 1 fédération Colline Aceptp.

ACT inter-opco Utilisation du logiciel Belami : L'organisme de formation Aceptp a été sollicité par 2 structures EAJE pour mettre en place une formation à l'utilisation du logiciel Belami. La référente régionale a alors étendu cette proposition à l'ensemble des structures utilisatrices afin de créer un groupe de participants et ainsi favoriser les échanges et réduire les coûts.

De nombreuses évolutions ont eu lieu dans les équipes au sein des EAJE utilisateurs et il était nécessaire de faire monter en compétence les adjoints, les EJE (éducateurs de jeunes enfants), voire leurs auxiliaires de puériculture en poste ou qui ont pris leur fonction récemment, ou des réorganisations de services ont eu lieu.

Les 7 septembre et 29 novembre 2021 (2 jours, soit 7 heures en présentiel et 2h en distanciel permettant de faire le point après un retour en structure pour répondre aux besoins émergents), formation animée par l'ACEPP Nationale.

6 stagiaires d'EAJE dont 1 de la convention collective ECLAT Animation

ACT Management équipe, réussir ensemble sur la demande de Mme Stemler, Du syndicat employeurs Elisfa, demande de portage des ACT et recherche de locaux - pas de locaux- covid donc FOAD. Prévue en avril, reportée les 26, 27 et 28 mai 2021 (3 jours). Avec l'organisme de formation Comptoir des RH. Les objectifs de cette formation : identifier la finalité et les enjeux de la fonction managériale autour du projet associatif, repérer les clés et les outils opérationnels pour conduire les équipes dans la durée, définir son positionnement dans le rôle de manager associatif.

ACT La révision quinquennale des pesées sur la demande de Mme Stemler, du Syndicat Employeur Elisfa, faite en FOAD les 19 et 20 avril 2021, animée par le Comptoir des RH. Les objectifs de cette formation étaient de comprendre le

système de classification, concevoir une méthodologie pour procéder à la révision quinquennale des pesées, appliquer le système conventionnel de rémunération de manière conforme.

ACT La gestion administrative sur la demande de Mme Stemler, du Syndicat employeurs Elisfa, en FOAD les 18 et 19 mai 2021, animée par le Comptoir des RH. ELISFA, syndicat employeur de la branche ALISFA propose des formations autour des métiers et de la fonction employeur pour les acteurs de la branche. La formation « Gestion Administrative du personnel » est proposée dans son catalogue de formation mais pas toujours programmée en région. Plusieurs structures de la région Nord / Nord Pas de Calais de la Branche ALISFA, ont sollicité ELISFA pour mettre en place cette formation sur leur territoire. ELISFA demande à la référente régionale de la branche ALISFA de porter et déposer la demande d'ACT de branche auprès de l'OPCO, au nom de la Branche. Cette formation touche de toute évidence toutes les structures de la branche ALISFA ou toutes structures ayant des salariés. L'intérêt, outre formatif, est de consolider un réseau d'acteurs. En proposant la formation à plusieurs structures d'un territoire « local », des liens et une culture commune pourront émerger et se consolider. Il est par ailleurs important pour la branche que les personnes en charge de la gestion RH soit formées en groupe / collectif pour une meilleure dynamique et richesse des échanges et des situations.

Accompagnement dans la demande d'ACT

- Une sollicitation d'une association, les petites canailles pour le montage d'une ACT avec la coopérative 1001 Moulins sur une formation sur la pédagogie Pikler
- Une sollicitation du CS marcel bertrand et MQ Moulins

La Maison de quartier les Moulins et le Centre Social Marcel Bertrand, sont deux structures associatives de l'éducation populaire qui travaillent sur le même quartier (même si chacun occupe un secteur spécifique du quartier), avec des publics aux caractéristiques propres sur le plan sociologique.

Le directeur du centre social Marcel Bertrand et la gouvernance du Centre Social ont récemment changé et un dialogue s'est établi entre la direction du Centre Social Marcel Bertrand et celle de la Maison de quartier les Moulins.

Au regard de la situation du quartier et de ses habitants, des ressources des différentes équipes, des projets sociaux, la question des coopérations entre les 2 centres sociaux s'est posée comme une opportunité à explorer pour permettre le développement de nouveaux projets, de nouvelles ressources pour les habitants du quartier, tout en préservant les singularités et les projets spécifiques des deux associations.

Une ACT de 5 jours menée par le Copas a été déposée par l'un des deux acteurs.

- **Accompagnement technique** sur le fonctionnement de la CPNEF et financements de la formation : Entretien en présentiel pour le fonctionnement EAJE Pionie du CS Marcel Bertrand sur les possibilités de financement de la formation, interface unification et connaissance des missions de la CPNEF, avec lien vers le site internet.

	<p>Une mise en lien et un suivi des demandes fait avec la chargée de formation d'Uniformation sur les demandes du CS Marcel Bertrand.</p> <p>Au niveau des EAJE, j'ai pu répondre à différentes sollicitations et demandes d'informations par mail et/ou téléphone en fonction des demandes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le dispositif VAE, ses modalités, les financements possibles, les Organismes de formations... à destination des salariés et employeurs. - Le lien vers l'outil de calcul du coût de l'apprentissage sur Uniformation - Les dispositifs de formation Uniformation et ceux de la branche - Le montage des dossiers "Analyses de pratique professionnelle" et le lien vers les dossiers de financement sur le site de la CPNEF. - L'accompagnement des salariés et employeurs dans des parcours de formation <p>....</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Actions/accompagnement en direction des ADSL</u> <p>18/03/2021 (Laurence HOSPIE) Lieu: au sein de l'épicerie solidaire Rencontre EPICERIE SOLIDAIRE- Mme DELCROIX trésorière ET Mme DUPONT présidente, Echange sur le fonctionnement de l'association epicerie solidaire : 2 salariés dont un poste adulte relais sur fonction de médiateur et une salariée coordinatrice sociale. Une réflexion partagée sur l'embauche en contrat d'apprentissage : interrogation sur l'adéquation entre formation de CESF et fonctions occupées au sein de l'épicerie ? - L'association est membre de l'ANDES - renvois vers ce partenaire afin de connaître les diplômés les plus adaptés aux fonctions et renvois vers le lycée Sévigné pour vérifier faisabilité en Contrat d'apprentissage, dans la mesure où le salarié répartit sa mission entre de la "vente" et des actions de lien social". Sollicitation sur un Organisme de Formation en région autour d'une formation "communication non violente" et un OF sur l'analyse des pratiques, pour permettre à leur salarié de mieux gérer les relations avec le public.</p> <p>Depuis octobre 2021, j'ai entrepris des appels téléphoniques aux structures Associations de Développement Social Local pour présenter la branche professionnelle, connaître leurs activités et leurs métiers, leurs besoins en formation, leur faire connaître les dispositifs de financement possibles au sein de la branche. Ma difficulté a été de joindre directement les responsables et même en prévoyant des rendez vous téléphoniques, les interlocuteurs ne répondent pas toujours. Je souhaite poursuivre ce travail cette année, à travers le phoning ou en envoyant un questionnaire spécifique aux structures ADSL afin de mieux comprendre leurs activités et leurs besoins.</p>
<p>BILAN/SYNTHESE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</p>	<p>Sur cet axe, qui est pour moi l'axe essentiel de la mission "Référént Régional", je souhaite poursuivre l'accompagnement des structures par rapport à leurs besoins en formation. En reprenant la mission, j'ai davantage répondu aux sollicitations et demandes d'informations des structures.</p>

Sur cette année, mon objectif serait d'avoir une connaissance plus précise des différentes structures de la branche (connaître leurs activités et métiers notamment).

L'envoi d'un questionnaire spécifique à chaque secteur (ADSL, EAJE, centres sociaux) ou encore les échanges téléphoniques peut être un levier intéressant.

Le travail et les échanges avec la conseillère d'uniformation, Cécilia Daudus, sont fluides; ils permettent une complémentarité dans l'accompagnement des structures par rapport à leurs demandes d'informations et questionnements.

Ceci se réalise dans une continuité de la relation de travail que Laurence Hospie et Cécilia Daudus avaient instaurée ensemble.

Ma difficulté à l'heure actuelle est de ne pas maîtriser complètement les dispositifs de financement; le travail avec Cécilia Daudus est donc essentiel à ce niveau là.

En lien avec une prise de poste récente, je me questionne encore parfois sur l'articulation de nos missions et de nos places dans les réponses à apporter aux structures.

A savoir comment les structures peuvent nous identifier par rapport à leurs sollicitations.

Egalement, j'ai pu rencontrer récemment Agnès Stemler, Chargée de mission Elisfa sur la région Grand Est, Hauts de France.

Nous avons convenu de prévoir des temps de travail régulièrement afin de répondre aux problématiques que les employeurs peuvent rencontrer en lien avec des besoins en formation possibles.

Ce travail de partenariat est au stade de démarrage.

AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

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...)

Cet axe se concrétise par la sollicitation de l'Education Nationale pour être experte de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

- **Experte de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.**

En tant que référente régionale du Nord Pas de Calais, j'ai été désignée Experte de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage, par le recteur, sur proposition de la Cellule de Région Académique de l'Apprentissage, en lien avec le corps d'inspection, les chambres consulaires et les Commissions paritaires.

J'ai donc été sollicitée en décembre 2021 par Mr Verhoeven, Inspecteur, coordonnateur de la CR2A pour un contrôle pédagogique d'un CFA sur le dispositif de formation CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance.

Sont désignés également dans cette mission :

- Une inspectrice de l'Education Nationale, en charge du diplôme
- Un expert de la chambre consulaire

Cette mission de contrôle s'est mise en place, suite au signalement d'un usager.

Le contrôle porte donc sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné.

Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis.

La direction du CFA a envoyé les pièces demandées en décembre pour un contrôle sur les lieux le 14 janvier 2022.

**BILAN/SYNTHESE
DE L'AXE ET
PERSPECTIVES**

Cette mission d'experte permet à la branche d'être représentée auprès d'instances comme l'Education Nationale.

La mission permet également de tendre vers une meilleure professionnalisation des métiers de la branche.

La mission portant sur un contrôle pédagogique de la formation CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance, l'enjeu est que le dispositif de formation de ce diplôme et son contenu pédagogique soit adapté au référentiel et que la mise en oeuvre de cette formation soit conforme aux dispositions légales du contrat d'apprentissage.

Au delà de la représentation de la branche, il s'agit également d'un enjeu de professionnalisation du métier d'auxiliaire petite enfance puisque ces futurs professionnels peuvent être amenés à travailler au sein des structures petite enfance de la branche.

Ce contrôle a eu lieu en janvier 2002 (Je l'évoquerai dans le bilan 2022).

En lien avec la réforme professionnelle de 2018, l'ouverture de CFA s'est libéralisée: sur le Nord Pas de Calais nous sommes passés de 40 à 80 CFA déclarés auprès des services de la préfecture (DREETS).

Dans ce cadre, je peux être amenée à être sollicitée sur d'autres missions de contrôle pour le CAP AEPE ou d'autres diplômes de la branche.

A la demande de Mr Verhoeven, (qui avait sollicité Kris Ludhor avant son départ), je dois me renseigner pour savoir si d'autres diplômes ou certifications de la branche pourraient être concernés par cette mission de contrôle.

Comme je disais précédemment, je souhaite également pouvoir présenter la branche au sein des organismes de formation initiale pour les diplômes d'EJE, et Auxiliaire de puériculture.

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

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...)

- **Intégration et participation au COPIL schéma régional des Hauts de France le 30/11/2022.**
Lieu: Amiens

Objet de ce COPIL

- Présentation du bilan du SRFSS 2016-2021
- Pistes pour l'élaboration du futur schéma 2022-2027

En référence au bilan de 2020, la présence de la branche Alisfa au sein du SRFSS est restée une de nos priorités. Nous avons été entendues par les membres du comité de pilotage de la CPNEF et en novembre 2021, nous avons pu participer avec Valérie Comblez, RR en Picardie au COPIL du schéma régional des Hauts de France.

Nous avons été accompagnées par Dominique Durand, élu au COPIL RR. Nous avons préparé la stratégie globale en amont de la réunion.

Au préalable (lors des journées RR à Paris), nous avons apporté notre contribution par écrit au schéma régional (bilan et perspectives), via un tableau. Cette contribution a été validée par Kris Ludhor et les membres du COPIL RR.

Lors de ce COPIL, étaient présents:

- La région Hauts de France, l'ARS, la DREETS et l'Education Nationale, membres de base.
- Des organismes de formation, les départements, des représentants de l'Education Nationale, de la région et des collectifs d'OF (comme l'IFSI, écoles de travailleurs sociaux..), ordre des infirmiers, des représentants des hôpitaux et cliniques, ainsi que nous 3 de la branche ALISFA.

Lors de ce COPIL, nous avons été bien accueillis et bien écoutés. Nous avons également été remerciés et nos remarques prises en compte.

Déjà, l'intégralité des apports par écrit que nous avons pu faire dans le fichier excel en septembre ont été repris (comme proposition ALISFA). Des éléments que nous avons pu mettre en place ont été ainsi valorisés. Par exemple, le recours à des informations issues de l'observatoire a été souligné, la mise en place de la VAE, les besoins en petite enfance...

Nous avons évoqué certains points :

- l'intérêt de la branche à être invité, à participer et contribuer à ce genre d'instance et de schéma,
- On a pu redire nos besoins dans le champ de la petite enfance, de nos manière de faire de la VAE et nos besoins dans ce domaine (le représentant de la DREETS a semblé très intéressé car visiblement il va y avoir des évolutions sur les dispositifs de VAE)
- Nous avons évoqué l'étude que l'observatoire a faite sur les métiers en tension en petite enfance, nous avons proposé de leur envoyer et de la présenter lors

	<p>d'une prochaine rencontre. La présidente du COPIL s'est montrée très réceptive à notre démarche et proposition.</p>
<p>BILAN/SYNTHÈSE DE L'AXE ET PERSPECTIVES</p>	<p>Suite à notre participation au COPIL pour la présentation du bilan du SRFSS 2016-2021, nous allons être conviés aux prochaines réunions qui seront proposées en 2022, à travers l'intégration de groupes de travail notamment pour construire le prochain schéma.</p> <p>Les perspectives de travail que nous avons évoquées lors du COPIL et qui nous paraissent importantes, sont les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le besoin de travailler sur l'attractivité et la connaissance des métiers de la branche (référence au dispositif Proch' Emploi de la région avec lequel nous sommes en lien) - l'importance de la formation tout au long de la vie (accompagner les passerelles entre différents métiers) et de la VAE. - la nécessité de réfléchir à des modalités de formation en distanciel et de s'appuyer sur des campus connectés ou tout type de lieu permettant d'assurer des enseignements au moins en partie, ou plus proche de l'habitation des apprenants. <p>Notre présence et participation à ces différents groupes de travail est essentielle pour la représentation de la branche au sein de cette instance. Nous poursuivrons donc ce travail en 2022.</p>

PROJET SPÉCIFIQUE RÉGIONAL/TERRITORIAL 2021

OBJECTIFS VISÉS	
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>Le projet spécifique qui a eu lieu sur le territoire a été le travail réalisé avec le CRFPE et le CFA ADAMSS, en collaboration avec Cécilia Daudus d'Uniformation. (comme décrit précédemment).</p> <p>Ce partenariat permet de développer le dispositif de l'apprentissage et l'alternance au sein de la branche, également de former des professionnels "Auxiliaire de puériculture" pour répondre aux problématiques de recrutement sur le territoire.</p>
BILAN/SYNTHESE DU PROJET ET PERSPECTIVES	<p>En accord avec le bureau de Colline Acepp et la responsable Laurence Hospie, nous proposons d'expérimenter la nouvelle mission, portant sur le contrôle pédagogique de la formation en contrat d'apprentissage des métiers de la Branche Alisfa. Cela pourrait s'envisager sur quelques journées en 2022, ce qui permettrait d'en faire un retour à la CPNEF. Il s'agit en temps que RR de bien cerner la mission qui m'est demandée sur ces contrôles.</p> <p>Nous pourrions envisager ensemble en début d'année, une grille d'analyse (objectif, déroulement, méthodologie, analyse faite vis-à-vis de la mission RR et de la branche) que je pourrais compléter et remettre au Copil de la CPNEF sur ce sujet.</p> <p>Cela nous permettrait également de calibrer les interventions sur cette mission, qui pourrait rapidement devenir « envahissante » sur le temps de la mission RR, si les sollicitations deviennent plus nombreuses.</p>

1. REMARQUES GÉNÉRALES DU/DE LA RÉFÉRENT.E EMPLOI, FORMATION

Etant sur une prise de poste récente, je découvre les différentes missions qui sont attribuées au référent régional de la branche professionnelle CPNEF-ALISFA.

Cette prise de poste s'est faite dans la continuité de ce qu'avait entrepris Laurence HOSPIE par rapport à la mission.

J'ai souhaité également comprendre les contours et les enjeux autour de cette mission, identifier et comprendre le rôle des acteurs institutionnels. Ce travail est toujours en cours, en raison notamment de l'étendue de la mission.

Pour cette année, je souhaite me définir des objectifs/perspectives de travail qui sont les suivants:

-Poursuivre le travail de collaboration avec Cécilia Daudus de Uniformation sur les différents axes comme l'apprentissage et l'alternance. Identifier la place et le rôle de chacune par rapport à l'accompagnement, aux sollicitations et demandes des structures.

-Connaître davantage les différentes structures de la branche (notamment les structures ADSL) à travers les métiers, leurs activités, et aussi leurs besoins de formation. Les accompagner dans leurs projets de formation en lien avec l'accord formation.

-Poursuivre le travail en partenariat avec les OF pour répondre aux problématiques de recrutement et participer aux groupes de travail du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales.

-Poursuivre le travail de partenariat avec les centres sociaux.

-Poursuivre le travail d'identification des différents acteurs institutionnels (Pôle Emploi, missions locales, Transitions Pro...) et les solliciter pour une meilleure visibilité de la branche auprès de ces partenaires.

Les conséquences suite à 2 ans de crise sanitaire sur les structures de la branche, les salariés, les employeurs, et les bénévoles seront aussi à prendre en compte.

Fait, le 12.02.2022 à Lille,

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

LEURENT Sandrine



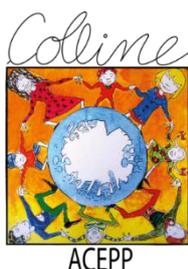
Signature du Partenaire :

Anne Cécile FANTONI



2. 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	Invitation à la réunion d'informations sur la session Apprentissage Auxiliaire de Puériculture
Annexe 2	Powerpoint présentation
Annexe 3	Liste participants
Annexe 4	Invitation Jobdating
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	Invitation Réunion d'informations collectives
Annexe 7	Tableau renseignements structures ADSL (appels téléphoniques)
Annexe 8	
Annexe 9	
Annexe 10	
AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE	
Annexe 11	Arrêté de nomination
Annexe 12	
Annexe 13	
Annexe 14	
Annexe 15	
AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI/FORMATION	
Annexe 16	Invitation au COPIL du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales
Annexe 17	Tableau Bilan du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2016-2021
Annexe 18	
Annexe 19	
Annexe 20	



CPNEF - ELISFA

18/22 avenue Eugène Thomas

94276 Le KREMELIN BICETRE Cedex

Mesdames et Messieurs Les membres

Du comité de pilotage de la CPNEF,

Nous vous adressons le bilan de l'année 2021, qui a été une année de changement au niveau de la Mission de référent régionale Alisfa, Nord et Pas de Calais au sein de Colline Acepp, puisque la mission a été depuis juin 2021, confiée à Sandrine Leurent.

Nous avons essayé d'accompagner au mieux cette passation, dans un contexte sanitaire encore très difficile et qui impacte toujours et encore le secteur d'activité de Colline Acepp mais également l'ensemble des acteurs de la branche Alisfa.

Le début de l'année 2022 en montre encore malheureusement les effets, avec beaucoup d'absences chez les salariés et de l'épuisement dans les équipes de professionnelles.

Sans compter que l'engagement des bénévoles dans la gouvernance des associations de la petite enfance, tout au moins, subit lui aussi les effets de nos deux années complexes et peine à voir se renouveler des conseils d'administration.

C'est donc non seulement l'attractivité de l'emploi mais également l'attractivité de l'engagement bénévole que nous devons porter ensemble pour la branche Alisfa.

Nous espérons y contribuer à vos côtés en 2022, en poursuivant le portage de la mission de référent régional Alisfa.

En 2021, un nouvel axe de la mission RR a vu le jour, celui portant sur le contrôle pédagogique de la formation en contrat d'apprentissage des métiers de la Branche Alisfa. Sandrine a accepté une mission de ce type, fin 2021, pour un contrôle au niveau d'un CFA proposant des formations au CAP AEPE. C'est une mission intéressante pour la branche Alisfa, mais qui nécessite certainement d'être précisée, non seulement pour permettre à Sandrine de bien repérer les contours de cette mission, de bien la situer dans la mission de référent régional, mais également de bien en comprendre les tenants et les aboutissants pour la branche et d'être en capacité d'en rendre compte à la CPNEF. Il nous semble donc

important d'avoir une feuille de route assez précise avec la CPNEF sur cette mission pour 2022, de s'accorder sur le temps passer et l'intégrer à l'accord de partenariat entre Colline Acepp et la CPNEF.

Nous sollicitons pour cela une hausse sur 2022, à titre expérimental, en augmentant la rémunération forfaitaire de 2 500 € permettant ainsi de ne pas prendre sur le temps qui était jusqu'à présent imparti à la mission de RR, mais de l'augmenter d'environ 5 jours pour mener ce type de mission en 2022 et en faire un retour évaluatif en fin d'année à la CPNEF.

Nous nous tenons avec Laurence Hospie, à votre disposition pour en échanger, et nous vous assurons de tout notre engagement sur cette mission,

Très cordialement,

La présidente de Colline Acepp

Anne Cécile FANTONI

