

- Constat expérience +/-

+

Implication globale de l'ensemble du CSC

Bourse emploi des CSC

Cadrage/ accompagnement Pôle Emploi : le travail collaboratif a permis de construire une offre idoine, avec candidature qualifiée

Suffisamment de candidatures pour avoir du choix

Formation pour secrétaires accueil et animatrice RAM: Public avec problématique lourde (formation à la relation d'aide, à la distanciation) – question de l'écoute

Formation anim périscopie (fct publique) : autorité bienveillante, etc. 2 personnes qui ont été formées ont animé la formation (1fois tous les 15j) – a pu adapter au rythme et aux contraintes des pro – avec élaboration d'une posture commune

Formation en journée récurrente pour entretenir

La culture commune – formation réalisée avec le centre et dans le centre

Échange d'expérience et rester en contact après formation (AFNR)

Formation FD qui crée du réseau et permet d'apprendre à se connaître – dynamique à maintenir

Manque d'attractivité géographique

++ gpe de pro comptable sur un territoire (Angers Rural) : 1 fois par an // permet de sortir de son isolement – Existe sur d'autres territoires

A existé avec trésorier et comptable

Groupe d'échange de pratique (organisation spontanée)

Réseau : pour recrutement

Groupement d'employeurs : solutions possibles ?

-

Réseau et CSC insuffisamment impliqué

Accompagnement Pôle Emploi : les candidatures reçues non qualifiées

LeBoncoin : ça ne marche pas

Des candidatures surdiplômées

Déficit sur montée en compétences, suivi RH, carrières (CS municipal)

Méconnaissance des postes par services RH (municipal)

Fiche de poste incomplète ou non exhaustive (municipal)

Formation longue ou diplômante longue : financement difficile avec le CNFPT

Politique RH et départ en formation : manque de temps, et manque de connaissance et de compétences

Importance de l'OPCO

Formation en visio : ne permet pas la mise en réseau

Difficulté de recrutement sur temps partiel

Difficulté sur anim jeunes (malgré temps plein)

Écart du cadre de référence sur l'investissement de travail – culture métier : différence générationnelle

Mise en tension sur les fonctionnements et gestion des heures (suppl. etc) : quand différentes cultures travail : difficulté de gestion dans l'équipe (compter / pas compter) – va avec la professionnalisation de la formation.

Professionnalisation du métier amène des pro qui n'ont pas forcément une connaissance du collectif

Licence pro amène à des postes d'encadrement sans passer par la case terrain (le parcours professionnalisation sur la durée)

Génère une orga, structuration lourde et qui enlève l'aspect vie d'équipe et convivialité, spontanéité

- NOTRE IDEAL

Mixité des équipes

Culture commune interne CS en équipe (travail associé)

Donner un sens à notre métier en intervenant dans les formations

Adjoint RH (mutualisé ?) : gestion des dossiers salariés (part social)

Cadre intermédiaire par rapport à la direction (cf. petite équipe)

Recrutement top porté par l'ensemble du CS (bénévoles et salariés)

Plateforme de formation globale par thématique (toutes les offres existantes)

Modifier le recrutement moins formel mais comme entrée dans une culture commune

Rémunération

Valorisation : Partager un temps en équipe pour valoriser le positif qui a été réalisé / Un temps consacré à l'équipe

Fêter les réussites

Renforcer le travail associé

- Pistes ?

PCRH+

BPJEPS adapté

Temps spécifique sur culture commune CS (salariés, bénévoles, élus, RH) – pour gestion municipal en interne : Acculturation en interne du CSC (gestion public)

Apprentissage

Renforcer l'offre d'alternance et cibler les formations en fonction d'une consultation des besoins des CS

Journée fédérale travail associé

Mutualisation des postes (avec de structures qui recherchent profil complémentaires mais pas similaire)

Interconnaissance et partage d'expérience sur poste similaire mais autre structure

PCRH+ ?

Jumelage des CSC ?

Pour les bénévoles du CA, aller + sur le terrain pour se rendre compte des différents postes pour plus s'impliquer

Donner à voir nos métiers : Ambassadeur métier / Rencontrer un pro

Valorisation + du métier : les spécificités, ce qui fait qu'on aime ça

Mise en place d'un groupe RH à la FD

Support veille crise – prévention