

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

NOM DE LA STRUCTURE PARTENAIRE	Union régionale des CSX Pays de la Loire
NOM/PRÉNOM DU PRÉSIDENT	Bernard Sonnery
NOM/PRÉNOM DU RÉFÉRENT.E EN RÉGION	Marie LAWNICZAK
RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)	Pays de la Loire

Quelques éléments de contexte interne à la structure partenaire

Anne Delière, en poste depuis 3 ans, quitte l'Union régionale des CSX au 30 juin 2021.

Frédéric Moreau, délégué fédéral de Vendée, assure l'intérim pendant la vacance de poste.

Marie Lawniczak prend son poste le 11 octobre 2021. La prise de fonction est accompagnée par Frédéric Moreau et Kris Ludhor.

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

Diffusion du sondage lié à l'Observatoire de la Branche auprès des structures

Via un article sur le site internet de l'Union régionale : <https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/mieux-connaître-les-acteurs-de-la-branche-alisfa-panorama-2020-et-questionnaire-2021/>

Mise à jour du listing des adhérents

Le document avec les premières corrections a été envoyé à Sébastien Riquelme

Baromètre 2021 Uniformation

Le questionnaire a été diffusé via un article et des relances par mail (courant janvier 2021) : <https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/barometre-emploi-formation-2020/>

Examiner les évolutions des activités des structures

Afin de mieux saisir ces évolutions, un travail de diagnostic est initié par la RR à sa prise de poste en octobre. Plusieurs professionnels sont rencontrés pour comprendre leur métier et leur environnement professionnel ainsi que les difficultés du secteur.

Fin 2021, ce travail en est à ses débuts.

Communication sur le fond de solidarité CPSP

Promotion de l'action de soutien organisé par le CPSP : <https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/adherents-alisfa-des-groupes-de-paroles-finances-par-le-fond-de-solidarite/>

Les rencontres RR

Elles se sont en partie déroulées en visio en début d'année et en présentiel à Rennes en juin, à Paris en septembre et à Dijon en novembre. L'occasion de partager sur la réalité de nos territoires avec les collègues et le COPIL.

Nous avons également, comme à chaque rencontre, pu profiter d'informations importantes de la part du Copil et de Sédalom Folly ou Kris Ludhor et de temps d'échanges avec des partenaires de l'emploi /formation.

Un travail d'enquête sur les activités des RR par B. Marquis a été restitué à l'ensemble des RR.

le groupe RR a pu se retrouver sous l'animation de Sédalom Folly aux :

- [rdv RR du 11-12 mars 21](#)
- [rdv RR du 22-23 juin 21](#)

Puis sous l'animation de Kris Ludhor au :

- rdv RR du 22-23 septembre 21
- rdv RR du 16-17 novembre 21

D'autres rencontres ont pu avoir lieu concernant la problématique de recrutement des AP

- rdv avec Angélique Clément RR Auvergne (ACEPP) le 13 avril 2021 (voir CR en annexes)
- rdv groupe restreint avec Sédalom (DEAP) le 19 avril 2021
- rdv groupe restreint DEAP sans Sédalom le 26 mai 2021 (voir CR en annexes)

Ces rdv ont permis d'avoir, pour la RR, un meilleur aperçu et une meilleure compréhension des enjeux et des problématiques liés à la pénurie d'auxiliaire de puériculture dans les EAJE. Ces rdv mettent en avant le besoin de connaissance des réalités du secteur petite enfance pour les RR employés dans le réseau des Centres Sociaux, et inversement du secteur des Centres sociaux pour les RR employés dans le réseau ACEPP.

Suite aux rencontres de juin 2021, ce besoin de partage de connaissance de chaque secteur a été évoqué entre RR, cela facilite la sollicitation entre RR pour mieux comprendre les évolutions et problématiques professionnelles (loi NORMA par exemple).

Bilan/synthèse de l'axe et perspectives

Les structures ont toujours de la difficulté à se projeter : malgré une certaine « habitude » à gérer la situation sanitaire, rien n'est « assuré » d'être finalisé, d'être réalisé et cela impacte, en particulier dans les CSX, la motivation et le sens donné aux fonctions et missions dans les structures. Un désinvestissement des habitants et bénévoles est ressenti sans être pour autant mesuré objectivement.

Pour les EAJE, la gestion des nombreuses absences en fin d'année vire au casse-tête, à la gestion perpétuelle d'urgences, à l'épuisement des directions et des équipes.

Cette difficulté à se projeter dans des actions concrètes à mettre en place sur le terrain et le questionnement du sens au travail, a paradoxalement peut être facilité les départs en formation sur des thématiques de travail d'équipe, d'aller vers, d'écoute, d'accompagnement plus individualisé mais également sur des projets de reconversion ou de formation diplômantes. Les niveaux de prise en charge des dispositifs de financement de la formation professionnelle contribue largement cette année à cela, et les recrutements se trouvent également plus « facilités » par les aides exceptionnelles et l'arrivée de la Pro-A.

Perspectives

- Υ Continuer le travail d'enquête pour une bonne compréhension des évolutions et problématiques emploi – formation des différents secteurs
- Υ Accompagner le réseau EAJE 44 pour avoir un seul interlocuteur pour la région nantaise et continuer (relancer) les liens avec les ADSL
- Υ Développer la cartographie des acteurs et partenaires
- Υ Renseigner de façon régulière les infos et actualités dans le coin des régions sur le site CPNEF
- Υ S'approprier l'outil collaboratif proposé par la Branche et à destination des RR
- Υ Poursuivre les travaux de groupe des RR sur les thématiques GPEC, Alternance, communication et AFEST
- Υ Mieux diffuser les études de la Branche

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

Réalisations du RR

Réunions d'information en région (voir copie écran présence et suivi excel en annexe)

4 réunions sur les dispositifs de la formation professionnelle et l'alternance.

→ Un total de **62 personnes présentes pour 61 structures représentées.**

<https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/alisfa-uniformation-reunions-dinformation-sur-les-dispositifs-de-financement-de-la-formation-professionnelle-2021/>

08 février 2021 : 14 structures représentées et 15 personnes présentes

09 février 2021: 17 structures représentées et 17 personnes présentes

11 février 2021 : 16 structures représentées avec 16 personnes présentes

12 février 2021 : 14 structures représentées par 14 personnes présentes

Format des réunions :

Les réunions se sont faites en visioconférence, en privilégiant un temps pour les échanges et une présentation de 20 slides maximum (voir le document en annexe)

La présentation s'est articulée autour des « besoins » de l'employeur : ***besoin de former sur des formations courtes , besoin de former sur des formations certifiantes et diplômantes , besoin de recruter, besoin d'informer les salarié-es sur leurs droits à la formation.***

Les réunions ont permis ensuite un accompagnement dans des projets spécifiques, des ADSL ont même été présentes et se sont tournées vers la RR pour une meilleure construction de leur projet formation ou de recrutement

Les 4 réunions ont été co-animées avec 4 conseillers Uniformation différents, afin de permettre à la RR et aux conseillers de se connaître.

Les structures ont reçu par la suite les documents suivants :

- **le déroulé présentant les dispositifs** (les coordonnées des conseiller.e.s Uniformation se trouvent à la fin)
- **la procédure pour l'enregistrement et le dépôt de votre contrat d'apprentissage** sur votre espace adhérent privé Uniformation --> pour info, le contrat Pro A, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont à déposer directement sur votre espace privé Uniformation
- **la liste des formations éligibles à la Pro-A** (cette liste pourra évoluer dans le futur)
- un **modèle de Plan de développement de compétences simple** (mais complet) pour "poser" à plat vos projets et besoins de formation
- la **nouvelle nomenclature des diplômes**

- un modèle word du **formulaire ACT ALISFA** pour le porteur de projet + **notice explicative**

Les ACT

2 ACT de Branche mises en place en 2021

Appréhender de manière systémique la complexité des relations interpersonnelles afin de mieux accompagner les interactions parents-professionnel.le.s – 10 inscrits pour 3 jours de formation de mars à décembre 2021, animés par Anne Claire Baudry.

Les ARAM (animatrice RAM) sont amenés-es à gérer des situations délicates, complexes et parfois dans un espace, un contexte peu approprié.

Face à ces situations, les ARAM ont un besoin constant de réinterroger et mieux contextualiser leurs approches professionnelles dans l'accompagnement des acteurs en présence dans l'écosystème de la parentalité.

L'objectif de cette formation est de prendre de la distance, développer un nouveau regard, faire évoluer ses compétences professionnelles et interpersonnelles afin de mieux gérer le quotidien professionnel complexe.

Aller vers : découvrir les principes pour interroger son intervention dans l'espace public – 13 inscrits, 1 jour animé par Jérôme Guillet, en Vendée.

A destination des acteurs professionnels et bénévoles des Centres Sociaux, cette formation a pour objectif d'avoir les premières connaissances sur les pédagogies et les méthodologies permettant de développer des actions « d'aller vers » et pourquoi pas amorcer une réflexion autour des pratiques des professionnel-les et bénévoles dans leur relation avec les habitants

8 ACT interbranches ont été mises en place sur le territoire PDL par l'intermédiaire de la référente et d'Uniformation :

Éveil culturel du tout petit – 12 inscrits / 5 jours de formation animés par Enfance et Musique en mars 2021.

Une formation à destination des référents famille ou des animateur-trices de la petite enfance afin de s'initier aux différentes médiations artistiques (livre, musique et arts plastiques) dans le but de développer le panel d'actions d'accompagnement des parents ou famille.

Introduction aux pédagogies « émancipatrices » pour s'engager dans une démarche collective de transformation des ALSH – 10 inscrits / 1 jour de formation en juin 2021, animé par Jérôme Guillet.

A destination des coordinateur-trices des ALSH en Centre sociaux. L'objectif principal étant d'avoir une réflexion et des pistes d'amélioration pour permettre une plus grande « émancipation » des enfants dans les accueils de loisirs.

Animer des débats et démarches participatives avec les jeunes – 20 inscrits / 5 jours de formation de avril à juin 2021, animé par Olivier Joulain.

Intiée à la demande du réseau animateurs jeunesse de la fédération des centres sociaux 49-53, cette formation a pour objectif de développer des compétences liées à la pratique professionnelle en direction d'un public jeune. Les débats deviennent des supports pédagogiques permettant l'expression des jeunes, l'élaboration d'une pensée critique et développant leurs capacités d'organisation collective. Les animateurs sont ainsi outillés pour l'animation de débat et ont développé un regard critique sur leur posture.

Le management opérationnel à l'usage des coordinateurs des CSX – 12 inscrits / 5 jours de formation de mars à novembre 2021, animés par Gilles LeGriffon.

A destination des manager intermédiaires avec pour objectif principal de trouver son style de management en mettant en place les bonnes pratiques professionnelles en matière de communication, de fonctionnement d'équipe, et d'implication constructive des différents acteurs en lien avec les participants .

Mettre en place un diagnostic participatif pour lutter contre les discriminations – 14 inscrits / 3,5 jours de formation animés par Floréal Sotto.

A destination d'acteurs professionnels et bénévoles, actif dans le 49 au sein d'un groupe de travail de lutte contre les discriminations.

Les objectifs principaux étant d'acquérir des connaissances théoriques nécessaires à une meilleure compréhension des discriminations et être en capacité de mettre en œuvre une démarche de diagnostic participatif

Exercer la fonction de président-e dans un centre social – 2 groupes de 20 personnes au total, de juin à octobre 2021 (1 à 2 jours), formation animée par Nadia Tessier.

Cette formation s'adresse uniquement aux président-es du 49-53, la RR a accompagné le délégué fédéral dans le montage de la formation et dans le dépôt de l'ACT pour les fonds réservés aux bénévoles.

L'objectif principal de la formation est d'interroger la fonction de président-e et de développer son leadership relationnel pour mieux accompagner les évolutions et les transformations de la gouvernance.

Manager son équipe - Approfondissement – 8 inscrits / 3 jours de formation d'octobre à décembre 2021, animés par Nadia Tessier.

Cette formation s'adresse à des directeurs souhaitant compléter leurs connaissances en analyse transactionnelle et leurs compétences en terme de management. Cette formation basée sur le partage de pratiques en tant que manager se conçoit entre pairs. Elle permet de sortir de l'isolement professionnel dû à leurs fonctions.

Les objectifs principaux sont d'analyser la mise en pratique des apports techniques et théoriques et d'approfondir les connaissances sur l'analyse transactionnelle

FAVE – 20 inscrits / 6 jours de formation d'octobre 21 à mars 22 animés par Olivier Joulain.

Formation permettant de favoriser l'émergence d'actions à visée émancipatrice, cette formation s'adresse aux professionnels et bénévoles des structures pour modifier leur façon de faire dans l'accompagnement de projets des habitants. La formation est mise en place à la demande de structures de la Sarthe

Depuis les réunions d'informations et les visites en structures, la RR a été régulièrement sollicitée par des structures pour des **conseils sur les dispositifs de formation ou les démarches de recrutement par l'alternance.**

Exemples d'accompagnement sur les dispositifs de formation et les démarches de financement :

- Problématiques de remboursement des DAF accordées lors de l'oubli de confirmation de départ en formation : en début d'année 2021 de nombreuses structures, suite à une année 2020 particulièrement exigeante dans le suivi administratif,
- Des rdv tel pour des projets de formations diplômantes de niveau 6-7 en particulier
- Des rdv tel ou réponses de mail pour valider la possibilité de prise en charge de formation en Intra dans les structures
- Des rdv tel ou réponses par mail pour conforter les projets en alternance (Pro A , apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Ces accompagnements / conseils sont fréquemment « lancés » de manière spontané via des appels tél de la part des structures. Lorsque le besoin nécessite de poser des choses et revoir les informations de manière plus complète, un rdv en structure (ou visio) est pris.

En début d'année, la RR propose un regard et un accompagnement aux structures qui le souhaitent dans **l'élaboration de leur « plan de développement des compétences »**

26 janvier CS Tempo (Loire Atlantique)

1^{er} février Maison des projets (Sarthe)

2 février : Maison pour tous (Sarthe)

8 février CS Indigo (Maine et Loire Mayenne)

17 février Planning familial (ADSL - Loire Atlantique)

18 février ODDAS (Vendée)

23 février le Tintamarre (ADSL – Maine et Loire)

4 mars crèche Cabriole (Loire Atlantique)

9 mars CS Pierre Legendre (Loire Atlantique)

16 mars : VYV3 pour l'harmonie des Doudous (Loire Atlantique)

Constats :

- Les structures semblent percevoir de plus en plus l'intérêt de mettre en place un PDC, surtout avec les évolutions des démarches de prise en charge (pas de budget individuel)
- Le fait que cela soit perçu comme « non obligatoire » (avant cela était demandé de façon systématique) relègue cet outil comme optionnel parfois
- Crainte de ne pas avoir les moyens financiers pour accompagner la montée en compétence des salariés.
- Prendre en compte la spécificité des structures (en particulier les EAJE) qui peuvent difficilement parfois envisager des départs en formation par manque de personnel ou de temps disponible (surcharge de travail dans des équipes déjà fatiguées)

Accompagnement du délégué fédéral de la Sarthe

Le 5 février et le 22 février la RR a accompagné comme en fin d'année 2020, le nouveau délégué de la Sarthe, François Bavière, dans la compréhension des modalités de la formation professionnelle, les dispositifs et la politique emploi formation de la branche et des points techniques de base comme l'utilisation de l'espace privé Uniformation.

Articles sur les dispositifs de formation et de financement de la formation pro

Focus sur les dates à respecter pour le remboursement des frais de formation 2020 (mail et article) : <https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/demandes-de-remboursement-des-formations-focus-sur-les-dates-limites/>

Le suivi de vos formations, quelques éléments clés pour sécuriser vos démarches : <https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/le-suivi-de-vos-formations-quelques-elements-cles-pour-securiser-vos-demarches/>

Nouveautés dans les dispositifs ALISFA (avril 2021) et DR exceptionnelles : <https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/cpnef-alisfa-nouveautes-dans-les-financements-2021-et-2020-pour-les-dr/>

Promotion des dispositifs ALISFA et de la brochure de la Branche : <https://paysdelaloire.centres-sociaux.fr/les-financements-de-la-formation-alisfa-les-mises-a-jour-de-mars-2021/>

Bilan/synthèse de l'axe et perspectives

Les réunions d'information sont indispensables et appréciées par les adhérents , cette année des ADSL étaient même présentes et les retours ont été très positifs.

La présence d'Uniformation lors des réunions ou ateliers sur le sujet de la formation et les démarches de suivi administratif est un plus, cela permet souvent de clarifier les choses et également aux structures de « dire ce qui peut poser problème » dans leur réalité du quotidien.

Les dispositifs ont évolué très positivement dans les niveaux de prise en charge, sans surprise cela impacte les possibilités de départ en formation.

Les demandes de remboursement sont par contre un casse tête parfois pour certaines structures, Uniformation a mis en place en 2020 une obligation de confirmation de départ en formation lorsque celle-ci est étalée sur plus d'un mois.

Les reports, la charge de travail décuplée, et une « nouvelle habitude à prendre » (qui est de regarder régulièrement son espace adhérent pour être sûr de valider la confirmation de départ en formation du salarié.) ont forcément créé des oublis de la part des structures. Celles-ci se retrouvent dans l'impossibilité de demander un remboursement car leur formation n'apparaît pas dans leur espace privé car elle est considérée comme non réalisée.

Perspectives

- Υ Promouvoir les fonds légaux et conventionnels en 2022 et s'assurer la prise en main et la compréhension des ressources mises à disposition.
- Υ Orienter ou proposer une communication sur des formations permettant le développement de compétences en management d'équipe en télétravail, sur les outils numériques.
- Υ Présentation de la Branche, des acteurs de la formation, des dispositifs aux délégués fédéraux et chargés de mission dans les Fédérations du réseau des CSX en PDL afin qu'ils maîtrisent mieux les enjeux et leurs réponses aux adhérents.

Axe 3 : Promouvoir l'emploi dans la Branche

Réalisations du RR

Aides de l'état pour apprentissage

La RR a régulièrement accompagné dans un premier temps (pour la structuration du projet) et échangé avec les structures dans leurs questionnements sur les aides exceptionnelles, les démarches, les obligations employeurs sur l'alternance. Uniformation a ensuite pris le relais en 2^{ème} temps pour les explications techniques et la finalisation du projet.

25 mai 2021 : **intervention** au sein des CEMEA de Nantes sur le DESJEPS et les futur-es employeurs du secteur de la Branche, **sur les points clés de la formation professionnelle** (PDC, Les acteurs de la formation, les dispositifs...) *voir le document en annexe*

Ouverture d'une formation en apprentissage pour le Diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture

Le projet : depuis 2020 (automne) Mme Verger directrice d'EAJE à Nantes a contacté la RR car la situation devenait critique concernant les poste d'auxiliaire de puéricultruse au sein des EAJE du secteur Nantais. De leur propre chef, le regroupement d'EAJE Associatives de Nantes (ALISFA) a entrepris des démarches auprès de la Région pour alerter sur l'urgence d'ouvrir plus de places pour la formation initiale DEAP à Nantes afin d'avoir une première solution dans la problématique de recrutement d'AP.

Rappelons que jusqu'à aujourd'hui encore les AP sont de catégorie 1 comme les EJE dans les responsabilités d'encadrement dans un EAJE et que la difficulté à pourvoir les postes dans les structures crée de réels problèmes de fonctionnement. La Région, représentée par M. André Martin, élu et président de la commission emploi, apprentissage et formation professionnelle, insertion, a demandé à Mme Verger des retours concrets d'impacts sur le quotidien professionnel des structures. Mme Verger, après concertation auprès de ses collègues, a envoyé un courrier collectant des témoignages de directrices de structures. (voir doc en annexes)

Suite à cela et aux rdv fixées par la Région PDL pour les contrats d'objectifs sectoriels de la Cohésion sociale, la RR a décidé de contacter les partenaires et acteurs techniques en capacité de participer à la construction d'une demande plus détaillée et collective d'ouverture de places pour le DEAP dès la rentrée 2021.

Une enquête a été réalisée auprès des EAJE de la Branche afin d'avoir une meilleure photographie et état des lieux de leur situation sur cette problématique . Voir résultat de l'enquête en annexe.

La région a donné son accord de principe à l'ouverture de 10 places en apprentissage pour le DEAP via le CHU de Nantes.

Le décret du 12 avril 2021 permet par voie d'apprentissage de ne pas passer par la voie du concours pour le DEAP mais par la voie du recrutement, recrutement qui doit être validé par l'organisme de formation sur les compétences de l'apprenti en formation. Ce décret a fortement facilité l'ouverture des 10 places et le nouveau positionnement de la Région.

En juillet 2021 : le processus de recrutement est lancé, 5 structures ALISFA sont fortement intéressées pour recruter (entre 5 et 7 AP potentiellement)

La rentrée en apprentissage est assurée par le CFA Adamsse et le CHU de Nantes (UFA) – voir le programme et le calendrier en annexe

La rentrée s'est faite en septembre avec 3 apprenties de structures dépendant de la branche. Afin d'assurer un parcours de formation en 1 an, des pré-requis au recrutement ont été mis en place (obtention d'un bac pro). Cela a empêché l'entrée en formation de plusieurs personnes.

Le rythme d'alternance proposé ne semble que moyennement en adéquation avec les besoins de l'employeur.

Contact pris avec M. Dufour pour la promotion 2022, en tirant expérience de la promotion 2021.

Les rdv pris :

25 mars : Hélène Reverdy (Uniformation) et Robert Dufour (directeur du CFA ADAMSSE)

6 avril : réunion avec les directrices EAJE du grand territoire nantais (métropole)

13 avril rdv tel Angélique RR auvergne – compréhension postes dans la PE et problématique DEAP

16 avril – rdv Xavier Dondey Nexem sanitaire médic social recrutement DEAP

19 avril : rdv Sédalom Folly, Valérie Comblez, Laurence Horpie sur le recrutement AP CPNEF

22 avril : rdv Robert Dufour et Hélène reverdy

30 avril : rdv tel M. Deschamps directeur adjoint ville de Nantes pour la petite enfance

21 mai : rdv parties prenantes CHU + CFA + directrices EAJE et Anne + Isabelle Duchenne (CPNEF)

14 juin : Mail info aux structures + positionnement recrutement en apprentissage sept 21

22 juin : rdv avec CFA + retour courrier CHU

25 Juin : mail d'information au COPIL

Eté : recrutement des stagiaires par le CFA

Le RR échange avec les structures demandeuses d'informations.

Septembre 21 : début de la formation apr voie d'apprentissage, avec 3 apprenties ALISFA

20 décembre : Bilan sur la formation mise en place avec H. Reverdy et perspectives 22

Bilan/synthèse de l'axe et perspectives

Une action collective avec des acteurs volontaires et investis, a permis de mettre « une des solutions » pour répondre à une problématique de recrutement dans le secteur de la petite enfance.

Les EAJE se trouvent dans une situation de crise du recrutement, au niveau des remplacements comme des postes pérennes. Il est important de s'interroger dans la branche sur les leviers à travailler afin d'agir à court , moyen et long terme.

Est-ce qu'un CQP de branche ou un COPI pourrait permettre d'apporter une réponse pour pallier à cette problématique ?

Perspectives

Y Alternance :

- Poursuivre les possibilités de recrutement dans le secteur petite enfance pour le CAP AEPE, DEAP ou EJE, via les dispositifs de l'alternance (a étudier pour la Pro A également, pour la montée en compétences des professionnels)
- Poursuivre le suivi du DEAP par voie d'apprentissage en 2022

Y Relancer la démarche d'élaboration d'un catalogue de formation GPEC transversal CSC/ EAJE / ADSL – élaboration du cahier des charges des formations. A voir avec les impacts du Covid 19 (télétravail, management, compétences sanitaires...)

Y S'approcher de Pôle emploi / ville d'Angers , Nantes, Le Mans / Maison de l'emploi pour participer à des forums d'emploi du secteur social et animation / se faire connaître des acteurs institutionnels

Y Constituer un répertoire d'ambassadeur / ambassadrice métier volontaire pour apporter leur témoignage (site rencontre un pro, salon, etc.)

Y S'interroger sur la mise en place d'un réseau partenaire similaire à l'ACEPP en région PDL pour mieux accompagner les structures dans leurs revendications et valorisation des métiers (possiblement un plus pour la RR).

Y Lancer une enquête pour avoir des sources chiffrées et qualitatives sur les besoins en emploi dans les métiers de la petite enfance à plus ou moins 5 ans. Etude qui permettrait de mieux cerner les évolutions de ces besoins en cohérence avec le contexte socio-économique et démographiques de certains territoires en PDL (Nantes en particuliers mais aussi Angers)

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

Réalisations du RR

DEJEPS à vocation animation sociale : spécialisation « Gériologie ».

Structurer une qualification qui répondrait aux exigences et aux compétences de demain. Porter un regard sur les études comme celle d'ICARE ou du Gériopôle des Pays de la Loire (réseau des acteurs « du bien vieillir »).

Co-construction du ruban pédagogique / au programme du Catalogue de formation CEMEA en 2021.

En septembre 2020 le projet intégrant dans le ruban pédagogique des contenus sur des compétences en gériologie et une meilleure prise en compte des besoins des seniors dans les lieux d'accueil et de développement social local n'a pas été validé par la DRDJSCS.

En juin 2021 la DRAJES (anciennement DRDJSCS) a validé ce DESJEPS pour « publics fragiles ».

Fin 2021, le recrutement pour cette formation est en cours.

BEPJEPS – cohorte Régionale avec les CEMEA – Projet à relancer avec la Fédé des CSX du 49-53

L'objectif est de proposer un BP JEPS « sur mesure » avec les CSX engagés dans ce besoin de recrutement.

- Formation sur 2 ans (ou à définir avec le planning des CSX)
- logique de recrutement : GPEC, quels sont mes besoins pour ma structure ? ai-je la possibilité d'y répondre en interne (PDC) ou ai-je besoin de recruter ?
- adapter aux besoins des CSX : DPA / Travail associé / Logique de développement social local / Animation globale

Cette formation est toujours au stade de projet. La possibilité d'un module de formation pour les nouveaux salariés est également à l'étude.

Travail d'anticipation en amont – GPEC :

Communiquer le projet avec les CSX du réseau PDL

- en quoi le recrutement en apprentissage engage ? (recruter un apprenti = une personne non opérationnelle immédiatement / transmission d'une culture, d'une qualité des CSX du réseau, de savoirs, de compétences / notion de tutorat, d'accompagnement/ accepter l'expérimentation.
- projet collectif : les CSC engagés permettent de définir le « sur mesure » des contenus / de modalités de suivi de la formation
- anticiper pour après-demain
- rencontre dans les centres / être prêt à accueillir des stagiaires d'autres CSX, expérimentation entre CSX

16 mars 2021 - DU Parentalité Université d'Angers pour les référents famille et professionnelles petite enfance

La fédération des CSX 49-53 a sollicité la RR pour une rencontre avec l'Université d'Angers et d'autres acteurs pouvant être intéressés par le DU Parentalité de l'Université, cela dans l'optique de possiblement accompagner la montée en compétences des référent-es famille de la Branche.

Après concertation et réflexion, le fait que le DU ne soit pas à ce jour inscrit au RNCP, qu'il soit de niveau 5 uniquement, une communication ou un engagement plus concret dans la promotion du diplôme semble prématuré.

9 avril - CRAJEP thématique formation pro et emploi

Un rdv s'est tenu entre représentants de branches ou de réseaux adhérents au CRAJEP en PDL, afin de faire un point sur la situation et l'impact de la crise sanitaire pour les OF. Cela a aussi permis d'échanger sur les suites possibles à donner lors du contrat d'objectif sectoriel cohésion sociale avec la Région PDL.

Région PDL - Contrat d'objectifs sectoriel « Cohésion sociale »

Un premier rdv le 12 janvier 2021 a présenté la note de cadrage et les principes du dialogue sectoriel entre la Région et les acteurs du secteur concerné.

Courant 2021, La Région PDL souhaite animer des rencontres avec les acteurs techniques des branches représentées au sein de l'OPCO Cohésion Sociale et de conventionner des objectifs entre partenaires .

La Région a présenté ses 4 axes sur la formation et l'emploi :

- AXE 1 - L'OBSERVATION pour connaître les besoins en compétences des entreprises et l'évolution des métiers.
- AXE 2 - L'ORIENTATION pour faciliter l'information sur les métiers et leur évolution, pour promouvoir l'offre de formation, la professionnalisation des acteurs et la mise en place de réseaux de référents
- AXE 3 - La FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE pour faciliter la transformation et l'optimisation de l'offre de formation selon ses différentes voies (carte des formations professionnelles initiales à 3 ans, offre d'apprentissage et d'alternance, offre REGION FORMATION pour les demandeurs d'emploi
- AXE 4 - Le RECRUTEMENT, L'ACCES A L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE pour faciliter les processus de recrutement tant du côté des candidats que des entreprises et améliorer l'insertion des stagiaires formés

4 réunions sont programmées pour avancer et échanger sur ces 4 axes : le 16 mars 2021, le 11 mai 2021, le 1^{er} juillet 2021 et le 5 novembre 2021

Nous avons participé à l'ensemble de ces réunions. Fin 2021, les actions à envisager pour chaque axe sont définies. Va suivre la rédaction des fiches action, début 2022.

Bilan/synthèse de l'axe et perspectives

Les rdv et initiatives de la Région PDL sont des temps à exploiter et développer pour donner une meilleure visibilité à la Branche via les outils et dispositifs mis en place par la Région (Pocket Métiers, Orientibus, site de mise en relation employeurs et demandeur d'emploi...)

Perspectives pour le-la prochain-e RR

- Υ ARIFTS : Comment développer des projets de formation autour du diplôme d'auxiliaire de puéricultrice beaucoup plus demandé ? (Avec l'Arifts ou autre OF / CFA du territoire) / VAE renforcée ?
- Υ Se rendre visible auprès des grands acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation : Pôle emploi / les OF du secteur de la Petite enfance et animation / La Maison de l'emploi
- Υ Faire la promotion de la Branche via les actions et outils mis en place par la région et le Carif Oref PDL (orientibus, portail de l'orientation, plateforme choisir mon métier....)
- Υ Développer le projet BPJEPS

Projet spécifique régional / territorial 2021

Sans objet

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

En 3 ans les structures se sont petits à petits tournées vers la RR, la confiance est parfois un peu longue à mettre en place car les structures sont elles même débordées et elles attendent du-de la RR un retour efficace. Lorsque celle-ci est créée et acquise, il y a une vraie motivation et engagement de la part de ces mêmes structures dans la relation Branche – adhérents.

Ce travail se réimpulse peu à peu depuis la fin d'année. La relation a été restauré très rapidement avec certains adhérents mais prendra plus de temps avec d'autres

Fait, le 31 janvier 2022 à Saint Herblain

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



Signature du Partenaire :



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	Mail baromètre 2021
Annexe	CR groupe travail RR petite enfance 26 mai 21
Annexe	Listing Adhérents à jour

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

Annexe	Captures écran visio réunion infos dispositifs formation pro
Annexe	Support infos ressources dispositifs version finale
Annexe	Emargements réunion infos remplies par la RR
Annexe	Doc Unif procédure dépôt contrat apprentissage

AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

Annexe	CR des rencontres avec les acteurs du projets DEAP 2021
Annexe	Courrier besoin Auxiliaire de Puéricultrice - adressé à la Région
Annexe	Planning et programme DEAP en apprentissage CHU nantes
Annexe	Courrier CHU Nantes adressé à la Région PDL à titre informatif sur le projet
Annexe	Courriels envoyés aux structures et au COPIL
Annexe	Résultats enquête besoins de recrutement et problématiques liées au manque de personnel AP

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

Annexe	CR DU parentalité
Annexe	CR CRAJEP 2021 + 2020
Annexe	Note de cadrage région PDL objectifs sectoriels 2022
Annexe	CR des rdv avec la Région pour les COS 2021-22
Annexe -	Grenelle de l'orientation - Région PDL