

## Réunion d'information formation ALISFA en région PACA en 2021

**Le ..... 2021 de 9h30 à 11h30**

Par visioconférence

La réunion sera animée par Catherine Milleliri, référent régional CPNEF ALISFA  
et ....., conseillère Uniformation

Elle portera sur les financements de la formation professionnelle en 2021 et les  
modalités de mise en œuvre : présentation des évolutions et échanges.

**Merci de vous  
inscrire  
ICI**

# Réunion d'information formation ALISFA en région PACA en 2021

**Le 30 mars 2021 de 10h à 12h**

Par visioconférence

La réunion sera animée par Catherine Milleliri, référent régional CPNEF ALISFA et Isabelle STIMEC, conseillère Uniformation

Elle portera sur les financements de la formation professionnelle en 2021 et les modalités de mise en œuvre.

Lien de connexion :

<https://zoom.us/j/95251238769?pwd=SFd2ZVNSSXhnTXlqWEZySlhWa2lCUT09>

ID de réunion : 952 5123 8769

Code secret : 474059

Par téléphone : +33 1 7037 9729 ou +33 1 7095 0103

**Merci de vous  
inscrire  
ICI**



**Réunions information formation  
PACA  
Février 2021**

# Ordre du jour

**Les financements de la formation en 2021**

**et**

**Les modalités de mise en œuvre**

# La branche ALISFA

# Les structures de la branche

**La branche des Acteurs du Lien social et Familial (ALISFA)**  
: 3690 structures gestionnaires

- **967 gestionnaires de centres sociaux** : équipements ouverts à tous les habitants d'un quartier et portés par ceux-ci, ayant une vocation d'animation sociale globale du territoire. Ces structures bénéficient d'un agrément Centre Social délivré par la CAF.
- **1835 gestionnaires d'établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE)** : lieux conçus pour accueillir de façon régulière ou occasionnelle des enfants de moins de 6 ans.
- **817 gestionnaires d'associations de développement social local (ADSL)** : équipements ayant une vocation d'animation sociale sur un territoire et dont le champ d'intervention peut être limité à un type de public. Certaines bénéficient d'un agrément EVS (Espace de vie sociale) délivré par la CAF.

**71 fédérations**

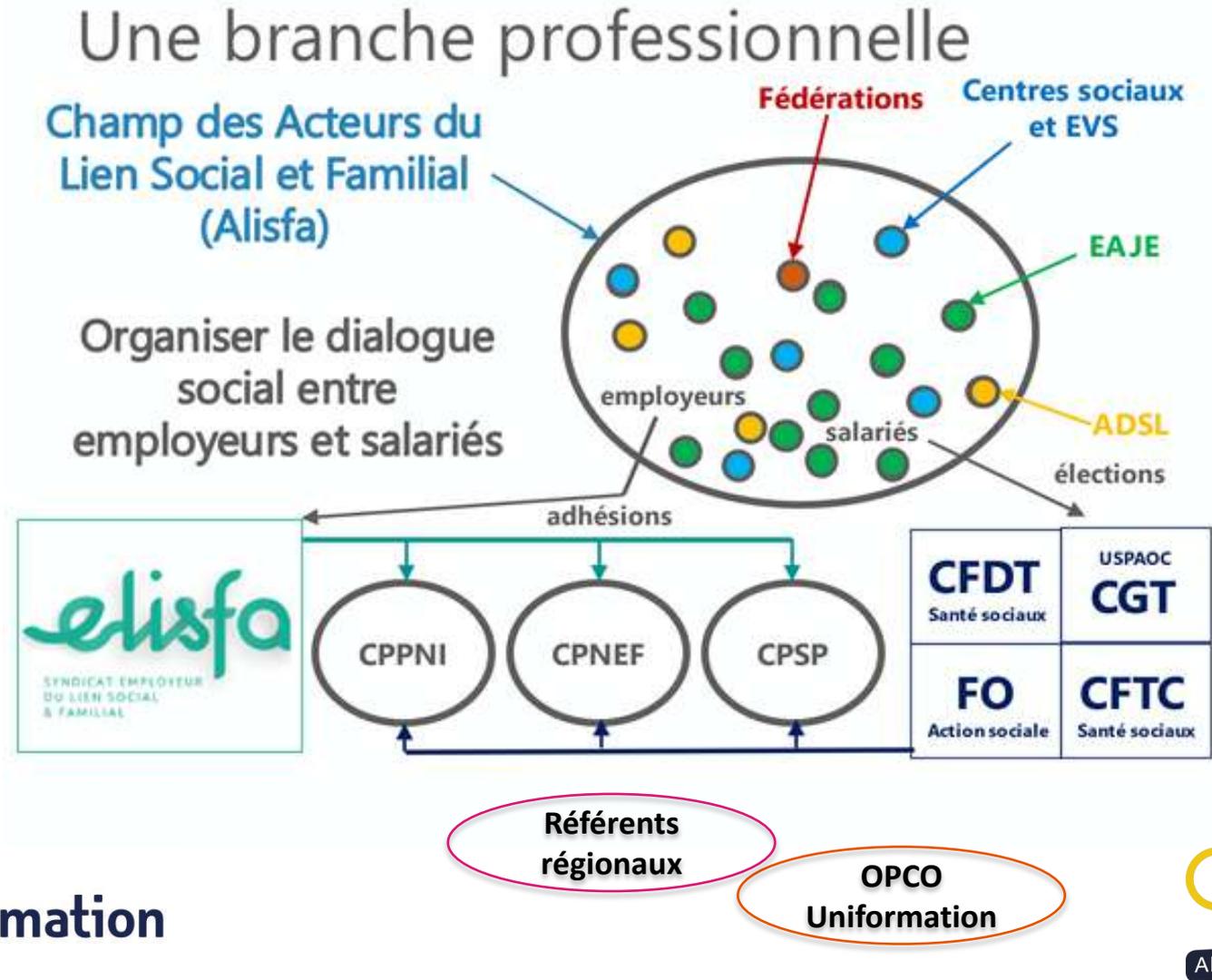
# Les structures de la branche

## 36 400 salariés ETP

- Petite taille des structures. 71 % des structures comptent moins de 10 salariés ETP
- Très forte féminisation : 84% des salariés sont des femmes
- Place importante de la formation
- Volonté de la branche ALISFA d'améliorer le dialogue social. CSE mis en place à partir de 8 salariés ETP

**En région PACA** : 443 structures dont 87 centres sociaux, 199 EAJE, 151 ADSL

# La structuration de la branche



# Les commissions paritaires de négociation

Un syndicat employeur, ELISFA

Des syndicats salariés, organisations syndicales représentatives dans la branche, CFTD, CGT, FO, CFTC

- **La CPPNI** (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) : a en charge la négociation de tout avenant à la Convention Collective. Elle doit également statuer sur les éventuelles interprétations à donner aux textes en cas de litige.
- **La CPNEF** (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) : a en charge la négociation des politiques liées à l'emploi et à la formation dans la branche. Décide du niveau de contribution à la formation et la façon dont seront alloués ces fonds. Ces fonds sont gérés par notre OPCO qui est Uniformation.
- **La CPSP** (Commission Paritaire Santé et Prévoyance) : a pour missions d'assurer le suivi du régime de prévoyance, d'assurer le suivi du régime de complémentaire santé et d'instaurer des actions permettant aux structures de la branche d'agir en matière de prévention santé au travail

# La contribution Branche ALISFA

## ▪ Entreprises de – de 11 salariés

Légal 0,55 %

Conventionnel 1,55 %

Paritarisme (financements exceptionnels) 0,2 %

de la MSB 2020

## ▪ Entreprises de + de 11 salariés

Légal 1%

Conventionnel 1,10 %

Paritarisme (financements exceptionnels) 0,2 %

de la MSB 2020

**Exonération** de la taxe d'apprentissage pour ceux des secteurs d'Uniformation qui ne la versaient pas.

**A partir de 2022** prélèvement URSSAF de la contribution légale

# Les critères de prises en charge Fonds légaux

## Structures moins de 50 salariés

# DAF légale

## Modalités

- Structures de moins de 50 salariés
- 4 DAF (individuelle ou collective)

## Prise en charge

- Plafond du dossier **3000€**
- Coût pédagogique maxi :
  - ✓ DAF < 5 stagiaires : 15€ TTC/h si formation > 70h  
50€ TTC/h si formation < ou = 70h
  - ✓ BC ou VAE : 56€ HT ou 67,20 TTC/h
  - ✓ DAF ≥ 5 stagiaires : 1800€ TTC /jour maxi
- Pour les structures < 11 salariés :
  - ✓ prise en charge forfaitaire de la rémunération de 13€/h sans obligation de remplacement (hors contrats aidés)

**Démarche** : DAF à saisir en ligne, 1 mois avant le début de la formation sur votre espace privé adhérent Uniformation

**Attention** : Si vous avez obtenu une aide financière, vous devrez désormais confirmer que la formation a bien démarré, via un formulaire sur votre espace privé. Attention, sans réponse de votre part, notre accord financier sera clôturé.

# Catalogue formation

## Formations à distance

Certaines des formations sont proposées **jusqu'à fin février 2021**. Une nouvelle offre, avec de nouveaux thèmes sera déployée en 2021.

Vous pouvez inscrire jusqu'à 3 salariés, en indiquant l'ordre de priorité d'inscription

## Modalités

- Toute structure de moins de 50 salariés

## Prise en charge

Uniformation finance directement l'organisme de formation pour vous : aucune démarche administrative de votre côté !

**Démarche** : Simple d'accès, il suffit de contacter l'organisme de formation pour vous inscrire et vérifier les dates de formation

[Offres de formation | uniformation](#)

# Les critères de prises en charge Branche ALISFA

## Structures toutes tailles

# DAF individuelle

## Objectifs

- Actions de formation individuelles pour toutes les structures quelque soit leur taille
- Tous salariés jusqu'à 4
- Toutes thématiques de formation hors obligation de sécurité et santé au travail de l'employeur

## Prise en charge

- Plafond du dossier **3000€**
  - Coût pédagogique maxi
    - Si formation > 70h ➡ 15€ TTC/h
    - Si formation ≤ 70h ➡ 50€ TTC/h
    - BC ou VAE ➡ 56€ HT ou 67,20 TTC /h
  - Frais annexes : Barèmes OPCO
  - Pas de prise en charge de la rémunération

**Démarche** : DAF à saisir 1 mois avant le début de la formation sur l'espace privé adhérent Uniformation

# ACI (Action collective intra structure)

## Objectifs

- Tous salariés et bénévoles (dirigeants ou non, groupe composé majoritairement de salariés)
- Toutes thématiques de formation hors obligation de sécurité et santé au travail de l'employeur et actions de développement continu (DPC)
- 5 stagiaires minimum

## Prise en charge

- **Coût pédagogique : 1500€ / jour maxi**
- **6 jours maximum**

**Démarche** : DAF à saisir 1 mois avant le début de la formation sur l'espace privé adhérent Uniformation

# ACT (Action collective territoriale)

## Objectifs

- Action collective inter-structures : 2 structures minimum
- Tous salariés et bénévoles (dirigeants ou non, groupe composé majoritairement de salariés)
- Toutes thématiques de formation hors obligation de sécurité et santé au travail de l'employeur et actions de développement continu (DPC)
- 8 stagiaires minimum
- A l'initiative de plusieurs structures, du référent régional

## Prise en charge

- **Coût pédagogique : 1500€ / jours maxi**
- **6 jours maximum**
- Prise en charge des frais de déplacement

**Démarche** : solliciter le référent formation ou conseiller Uniformation :

☞ dossier à envoyer à votre conseiller (Demande ACT + programme de formation + devis) avec copie Référent formation

# Projet innovant

## Objectifs

- Projet de formation présentant un caractère innovant ou expérimental (fonds et/ou forme)
- L'organisme de formation doit disposer d'un numéro d'activité
- Projet intra-association ou inter-associations
- Tous salariés et bénévoles (dirigeants ou non, groupe composé majoritairement de salariés)
- Toutes thématiques de formation

## Prise en charge peut porter sur :

- Les coûts pédagogiques
- Les frais annexes
- Les frais de rémunération

**Démarche** : solliciter le référent régional, dossier à télécharger sur le site de la CPNEF et envoyer à CPNEF

# Formations certifiantes

## Public

Salaries en CDI

## Objectifs

- **Réservé aux projets ne pouvant pas être financés dans le cadre de la PRO A**
- Financement des formations enregistrées au RNCP, enregistrées au répertoire spécifique, des CQP ou CQPI

## Prise en charge

- **Coût pédagogique : forfait 15€ / h**
- **Rémunération :**
  - ✓ Pour certification de niveau 1 à 3 (jusqu'au CAP BEP) : prise en charge de la rémunération du salarié forfait de 13€ /h pédagogique (heures théoriques), sur justificatif + prise en charge de la rémunération du remplaçant forfait 13€ / h pédagogique, sur justificatif
  - ✓ Pour certification de niveau 4 à 6 (Bac à Licence) : prise en charge de la rémunération du remplaçant forfait de 13€ /h pédagogique (heures théoriques), sur justificatif

**Démarche** : DAF à saisir sur l'espace privé adhérent Uniformation, avant le début de la formation

# Dispositif d'accompagnement à la reprise

## Objectifs

- Accompagnement de l'activité des structures de la branche dans la cadre de la crise sanitaire
- Publics : salariés et bénévoles, dirigeants ou non

## 4 modules

- Module 1 : Accompagner les collectifs des salariés
  - Module 2 : Accompagner les responsables, directeurs, dirigeants, associatif à la reprise d'activité
  - Module 3 : Etre prêt à accueillir les publics
  - Module 4 : Capitaliser sur l'expérience de la gestion de crise
- 
- 8 jours maxi structures de moins de 11 salariés (2 j maxi par module)
  - 16 jours maxi structures de plus de 11 salariés (4 j maxi par module)
  - Prise en charge - Groupe 1500 € maxi par jour  
- Individuelle 300€ maxi par jour

**Démarche** : DAF à saisir sur l'espace privé Uniformation, au minimum 1 mois ayant le début de la formation. Préciser le numéro de module.

# Préparation au concours

## Objectifs

- Préparation aux épreuves d'entrée en institut de formation
- Pour tous les concours
- Tous salariés

**Prise en charge des coûts pédagogiques** dans la limite de 3000€ (sur justificatifs)

**Démarche** : DAF à saisir 1 mois avant le début de la formation sur l'espace privé adhérent Uniformation

# Analyse de pratiques professionnelles

## Modalités

- Public : salariés
- Ouvert aux structures n'en ayant pas bénéficié en 2019 ou 2020
- Le prestataire externe doit disposer d'un numéro de déclaration d'activité

**Prise en charge des coûts d'encadrement** (200€ maxi par jour) de l'action dans la limite de :

- 1200€ / an pour les structures de moins de 50 salariés ETP
- 2500€ / an pour les structures de 50 salariés ETP

**Démarche** : demande préalable individuelle à envoyer à la CPNEF

# Conférences et colloques

## Modalités

- Actions d'information collectives regroupant un nombre important de participants
- Toutes thématiques
- Public : salariés et/ou bénévoles

## Prise en charge

- Coûts d'inscription dans la limite de 200€ / jour / stagiaire
- Pour les bénévoles : limitation à 6 journées bénévoles par an par structure

**Démarche** : demande de remboursement à envoyer à la CPNEF

# Réunions du comité technique paritaire (CTP)

## En 2021

- Mercredi 3 février
- Jeudi 22 avril
- Jeudi 10 juin
- Mercredi 20 juillet
- Vendredi 24 septembre
- Lundi 8 novembre
- Mardi 14 décembre

Les dossiers sont à envoyer par mail

# Alternance

Structures de toutes tailles

# PRO A

## **Objectif**

Permettre la reconversion ou la promotion sociale ou professionnelle

## **Salariés éligibles**

- Être en CDI, à temps partiel ou complet, ou en CUI-CDI
- Avoir un niveau de qualification inférieur à la licence (niveau 6, ancien niveau II)

## **Formations éligibles**

- Certifications définies dans l'accord collectif de branche étendu sur Pro-A
- Certificats Cléa et CLÉA numérique (socle de connaissances et de compétences)
- VAE pour les certifications prof définies par la branche

Liste des formations [ICI](#)

# PRO A

## **Durées de la Pro A et de la formation**

- La durée de Pro-A : entre 6 et 24 mois (jusqu'à 36 mois pour certains publics prioritaires)
- Si durée > 24 mois, débiter par Formation certifiante
- La durée de formation : entre 15 et 50 % de la durée totale de la Pro-A (150 heures min)

## **Modalités de réalisation**

- Formation en alternance
- Initiative du salarié ou de l'employeur, après accord écrit du salarié
- Formation sur le temps de travail pour tout ou partie ou en dehors du temps de travail
- Avenant au contrat de travail du salarié
- Désignation d'un tuteur parmi les salariés volontaires

# PRO A

## Prise en charge

- Forfait horaire (coûts pédagogiques et frais annexes) 15 €/h
- Rémunération
  - ✓ Pour certification de niveau 1 à 3 (jusqu'au CAP BEP) : prise en charge de la rémunération du salarié forfait de 13€ /h pédagogique (heures théoriques), sur justificatif + prise en charge de la rémunération du remplaçant forfait 13€ / h pédagogique, sur justificatif
  - ✓ Pour certification de niveau 4 à 6 (Bac à Licence) : prise en charge de la rémunération du remplaçant forfait de 13€ /h pédagogique (heures théoriques), sur justificatif

**Démarche** : saisie du cerfa en ligne au moins 1 mois avant le début de la formation sur espace privé adhérent Uniformation (mes dossiers / alternance)

# Contrat de professionnalisation

## Objectif

Permettre aux publics concernés d'acquérir des qualifications permettant leur insertion ou réinsertion professionnelle

## Public

- Jeunes de 16 à 25 ans complétant une formation initiale
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH
- Personnes ayant bénéficié d'un CDI
- Publics prioritaires

## Formations éligibles

Diplôme ou titre RNCP

Formation visant une qualification listée sur une CCN

CQP ou CQPI

**CDI** débutant par une action de professionnalisation ou **CDD 6 à 24 mois maximum**, jusqu'à 36 mois pour publics spécifiques

# Contrat de professionnalisation

**Durée de la formation théorique** : 15 à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation débutant par un CDI. Minimum de 150 heures

## **Prise en charge**

Forfait 18€ / h de formation

## **Aide à la fonction tutorale**

Forfait tuteur âgé de  $\leq 45$  ans : 230€ / mois sur 6 mois

Forfait tuteur âgé de  $\geq 45$  ans et/ou publics spécifiques : 345€ / mois sur 6 mois

***Attestation à transmettre au bout des 6 mois pour règlement***

**Démarche** : Cerfa à saisir en ligne dans votre espace privé (dans la rubrique saisir mes dossiers / alternance) le plus tôt possible avant le début de la formation sur espace privé adhérent Uniformation

# Contrat d'apprentissage

## Objectif

Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes  
Obtenir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP

## Public

- Jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas)
- Sans limites d'âges dans certains cas
- Possibilité pour un salarié en CDI

## Formations éligibles

Certification inscrite au RNCP et ouverte à l'apprentissage

**CDI** débutant par une période d'apprentissage

**CDD** de 6 mois à 3 ans et jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap et les sportifs de haut niveau

# Contrat d'apprentissage

## **Durée de la formation théorique**

Variable selon la certification visée et les règles définies par l'organisme certificateur: au moins 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage débutant le CDI)

## **Prise en charge**

Coût contrat annuel (déterminé par la branche)

## **Tutorat**

Obligation d'un maître d'apprentissage

## **Aide à la fonction tutorale**

Forfait maître d'apprentissage : 230€ / mois

Durée maximale 12 mois

***Attestation à envoyer au bout des 12 mois pour règlement***

## **Formation maître d'apprentissage**

Forfait de 15 € HT /h pour une durée maxi de 40h (DAF) ou formation gratuite sur site uniformation

# Adaptation formation

## Adaptation de la durée des périodes de formation en milieu professionnel des diplômés du travail social

Niveau	Diplôme	Temps de stage prévu par la réglementation	Min à assurer pour les étudiants en formation en 2020-2021
7	CAFDES	DF1 : 240h DF2 : 270h	175h (5 semaines) au total pour les deux DF
6	CAFERUIS	420h	210h (6 semaines)
6	DEASS	1820h	1225h (35 semaines)
6	DEES	2100h	1400h (40 semaines)
6	DEEJE	2100h	1400h (40 semaines)
6	DEETS	1960h	1295h (37 semaines)

# Adaptation formation

## Adaptation de la durée des périodes de formation en milieu professionnel des diplômés du travail social

Niveau	Diplôme	Temps de stage prévu par la réglementation	Minimum à assurer pour les étudiants en formation en 2020-2021
6	DECESF	560h	385h (11 semaines)
4	DEME	980h	700h (20 semaines)
4	DETISF	1155h	875h (25 semaines)
3	DEAES	840h	700h (20 semaines)
3	DEAMP	840h	700h (20 semaines)

# Autres services aux adhérents

# Prestation en Conseil en Ressources Humaines

## Une aide pour faciliter la gestion quotidienne de vos RH

PCRH regroupe un diagnostic RH et un accompagnement RH personnalisés sur les sujets emploi / formation / compétences pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés qui en font la demande sous certaines conditions.

## PCRH vous permet d'obtenir une vision RH globale de votre entreprise

Mais également d'accompagner les changements organisationnels, de bénéficier d'une analyse emploi spécifique à votre structure et de bénéficier de conseils en matière de gestion des emplois et des compétences. Ces besoins sont renforcés dans la période de crise actuelle.

La prestation de conseil doit notamment permettre :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi et des compétences dans la période de crise et de reprise économique
- d'aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa gestion des ressources humaines

**Démarche :** Sollicitez votre conseiller Uniformation

# AFEST

## Uniformation vous accompagne dans vos projets d'AFEST

Mise à disposition d'une liste d'experts référencés pour vous aider à concevoir une AFEST

Financement d'un pré diagnostic de votre projet :

- Prise en charge du diagnostic réalisé par un prestataire externe dans la double limite de 1200€/jour et de 3000€ au total (y compris TVA)
- Prise en charge des frais pédagogiques dans le cadre de demande individuelle pour un stagiaire dans la limite de 50€ / heure (y compris TVA éventuelle)
- Financement d'une prestation d'ingénierie AFEST pour les adhérents de -50 salariés selon un cahier des charges défini par Uniformation (pré-diagnostic obligatoire pour être positionné sur cette offre)
- Mise à disposition d'un kit outils AFEST (guide pratique, exemple de trames pour la pédagogie et la traçabilité de vos parcours)

Pour en savoir plus : [Se former en travaillant : la FEST | uniformation](#)

\* Voir l'offre de services Uniformation

# Plan pauvreté

## Plan Pauvreté : « Ambition Enfance Égalité »

Un plan de formation spécifique des professionnels de l'accueil de la petite enfance de moins de 3 ans s'intègre dans le dispositif national du Plan Pauvreté. L'objectif : prévenir la pauvreté dès le plus jeune âge et lutter contre sa reproduction. Les professionnels sont invités à renforcer leurs compétences selon 7 étapes clés.

- le langage
- les arts et la culture
- l'alimentation et la relation avec la nature
- l'accueil occasionnel
- la prévention des stéréotypes
- l'accueil des parents
- le numérique

***Pour en savoir plus :***

[Plan Pauvreté : « Ambition Enfance Égalité » | uniformation](#)

# Autres dispositifs

# CPF autonome

## Heures DIF sur le CPF : 6 mois supplémentaires

La date butoir pour inscrire les heures DIF, sur « mon compte formation » est finalement le 30 juin 2021 et non plus le 31 décembre 2020.

Au delà du 30 juin 2021, ces droits à la formation seront perdus s'ils ne sont pas inscrits sur les comptes CPF. Par contre, une fois inscrits, ils sont valables sans limite dans le temps.

### Démarche :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

# CPF autonome

## CPF : Abondements par les employeurs

La caisse des dépôts et consignations (CDC) a ouvert la possibilité aux employeurs d'effectuer des **abondements «volontaires»** sur le CPF de leurs salariés.

L'employeur peut décider de réaliser des abondements sur le CPF de ses salariés avec ou sans accord collectif le prévoyant.

Ces abondements dit « volontaires » peuvent se faire :

- dans une logique de co-construction et de cofinancement du projet de formation du salarié,
- ou dans une logique d'alimentation plus favorable sans lien avec un projet défini.

## Comment faire en pratique pour les employeurs ?

<https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/employeurs/conseils/cpf-vos-salaries>

# CPF de transition professionnelle

Le CPF Projet de Transition Professionnelle (CPF-PTP) permet aux salariés, ouvrant des droits, de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession.

<https://www.transitionspro-paca.fr>

# CEP (Conseil en évolution professionnelle)

Tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi, porteur de projet... peut bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle, pour s'orienter et construire un projet professionnel.

Les salariés sont accompagnés par en région PACA par le **CIBC**.

Les demandeurs d'emploi restent accompagnés par Pôle Emploi, l'Apec, les Missions locales et les Cap emploi.

**0972010203**

[www.mon-service-cep.fr/region/paca](http://www.mon-service-cep.fr/region/paca)

***Pour en savoir plus :***

[Le conseil en évolution professionnelle \(CEP\) | uniformation](#)

# Entretien professionnel

## Report au 30 juin 2021 de l'obligation de réalisation de l'entretien professionnel et du bilan récapitulatif à 6 ans

A titre dérogatoire lors du premier confinement, les entreprises ont désormais jusqu'à la date du 30 juin 2021 pour réaliser les entretiens professionnels bisannuels et le bilan récapitulatif.

Pour en savoir plus :

**Visio** : [Événement - Résultat de recherche \(uniformation.fr\)](https://www.uniformation.fr)

*inscription en ligne*

Prochaines dates :

18/02/2021 de 11H A 12H

04/03/2021 de 11H A 12H

30/03/2021 de 11H A 12H

# Le plan de développement des compétences

# Le plan de développement des compétences

- Obligation des employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité
- Regroupe l'ensemble des actions de formation (y compris par apprentissage), de VAE et les bilans de compétences mis en place par l'entreprise pour ses salariés
- Définition de l'action de formation depuis le 1er janvier 2019 : « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel »
- Le PDC peut intégrer des formations en présentiel, des formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail (FEST)

**Nous contacter !**

# Conseillers et assistantes Uniformation PACA

- > Marseille :
  - **Bertrand Dumeaux**
    - > [bdumeaux@uniformation.fr](mailto:bdumeaux@uniformation.fr)
- > 13 (hors Marseille) :
  - **Marie Gauducheau**
    - > [mgauducheau@uniformation.fr](mailto:mgauducheau@uniformation.fr)
- > 84 / 04 / 05 :
  - **Marie-Pierre Fievet**
    - > [mpfievet@uniformation.fr](mailto:mpfievet@uniformation.fr)
- > 83 :
  - **Isabelle Stimec**
    - > [istimec@uniformation.fr](mailto:istimec@uniformation.fr)
- > 06 / Corse :
  - **Delphine You**
    - > [dyou@uniformation.fr](mailto:dyou@uniformation.fr)
- > PACA :
  - **Assistantes de formation**
    - > **09 69 32 79 79** (*coût d'un appel local*)
    - > [paca@uniformation.fr](mailto:paca@uniformation.fr)

# Organisation CPNEF

✓ **CPNEF**

**01 58 46 13 45**

**[cpnef@cpnef.com](mailto:cpnef@cpnef.com)**

✓ Référent régional emploi formation pour la région PACA

**Catherine MILLELIRI**

**[referentregional.paca@gmail.com](mailto:referentregional.paca@gmail.com)**

**06 25 24 06 15**

✓ **[www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)**

# Merci pour votre participation !



**uniformation**



**CPNEF de la branche des Acteurs du lien social et familial**

18/22 avenue Eugène Thomas  
94276 Le Kremlin Bicêtre Cedex

Tél : 01 58 46 13 40

[www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)

**Participants réunion information formation ALISFA - PACA 2021**

Dates réunions info	Nom	Prénom	Fonction	Structure	Type	CP	Mail
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	BRISSON	Laurent	Directeur	Réussir Provence	ADSL	13800	lbrisson@reussirprovence.fr
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	DAUPHIN	VALERIE	COMPTABLE	REUSSIR PROVENCE	ADSL	13800	vdauphin@reussirprovence.fr
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	CLAUZEL	Sébastien	Directeur adjoint	AACS	CS	13500	sebastien.clauzel@ville-martigues.fr
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	Clément	Nathalie	Directrice Adjointe	AEC les Escourtines	CS	13011	administration@aec-escourtines.com
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	Gonce-Schellhaass	Anne	Directrice	CSC Mosaïque	CS	13300	anne.gonce@centremosaïque.fr
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	PASQUALE	CAROLE	RAF	CS CAPELETTE + CS CHATEAU DE L'HORLOGE	CS	13010	comptacapelette@gmail.com
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	ROCCI	Pascale	Assistante de Direction	Centre Social et Culturel La Provence	CS	13090	csclaprovence.secretariat@gmail.com
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	ROUVELET	Chantal	Aide-Comptable/Secrétaire RH	CENTRE SOCIAL LA FARANDOLE	CS	13800	c.rouvelet@cslafarandole.fr
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	DE THEZAC	CATHERINE	RH	ASSOCIATION CRECHE LE PETIT PRINCE	EAJE	13006	c_dethezac@creche-lepetitprince.fr
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	hafaiedh	saloua	responsable formation	L'ILE AUX ENFANTS	EAJE	83500	contact@iae83.fr
Réunion Bouches-du-Rhône 8 février 2021 -14h-16h30	JACQUELIN	Pascale	RESPONSABLE FORMATION	SAUVEGARDE 13	EAJE	13010	pascale.jacquelin@sauvegarde13.org
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	COURAZIER	Charlotte	Directrice adjointe	Centre socio culturel d'Endoume	CS	13007	csc285@free.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Bouzin	Lydie	Assistante Direction	L'île aux enfants	EAJE	5700	secretariat.ileauxenfants@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	CASAVECCHI	Magali	Directrice	MAC Les P'tites Papouilles	EAJE	5230	lespetitespapouilles@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Grellier	Delphine	directrice	les P'tites Canailles	EAJE	5000	lespetitescanaillescreche@gmail.com
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	MARTIN	Justine	Auxiliaire de puériculture	Le château des enfants	EAJE	5320	lechateaudesenfants@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	CHARAVIN	ADELINE	Responsable technique	LA MAISONNEE	EAJE	4000	secretariat_mdf@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	baile	MClaude	directrice	les tross d ancelle	EAJE	5170	tross.ancelle@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	brown	christopher	responsable	"Les petits petons"	EAJE	5380	petitspetonsptitslous@gmail.com
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Munari	Laure	Directrice	Crèche La Ruhe	EAJE	4	laruche.creche@gmail.com
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Luvara	Audrey	directrice	ASSOCIATION SUCRE D ORGE	EAJE	4700	crechesucredorge@free.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h		Emilie	Assistante Direction	ALPE ACEPPO4	FD	4200	asso.alpe@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	COURAZIER	Charlotte	Directrice adjointe	Centre socio culturel d'Endoume	CS	13007	csc285@free.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Bouzin	Lydie	Assistante Direction	L'île aux enfants	EAJE	5700	secretariat.ileauxenfants@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	CASAVECCHI	Magali	Directrice	MAC Les P'tites Papouilles	EAJE	5230	lespetitespapouilles@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Grellier	Delphine	directrice	les P'tites Canailles	EAJE	5000	lespetitescanaillescreche@gmail.com
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	MARTIN	Justine	Auxiliaire de puériculture	Le château des enfants	EAJE	5320	lechateaudesenfants@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	CHARAVIN	ADELINE	Responsable technique	LA MAISONNEE	EAJE	4000	secretariat_mdf@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	baile	MClaude	directrice	les tross d ancelle	EAJE	5170	tross.ancelle@orange.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	brown	christopher	responsable	"Les petits petons"	EAJE	5380	petitspetonsptitslous@gmail.com
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Munari	Laure	Directrice	Crèche La Ruhe	EAJE	4	laruche.creche@gmail.com
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h	Luvara	Audrey	directrice	ASSOCIATION SUCRE D ORGE	EAJE	4700	crechesucredorge@free.fr
Réunion Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes 9 février 2021- 9h30-12h		Emilie	Assistante Direction	ALPE ACEPPO4	FD	4200	asso.alpe@orange.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	ES-SALKI	HANINA	ASSISTANTE FORMATION	UNION DIACONALE DU VAR	ADSL	83250	j.essalki@udv-services.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	MEASSON	Isabelle	Directrice	Paej Le Passage	ADSL	84200	pej.lepassage@orange.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	BEN AISSA	Najes	Secrétaire de Direction	Les Centres Sociaux de Toulon	CS	83200	contact@cs-toulon.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	JAMAY	ACKILA	directrice	centre social de l'Abeille	CS	13600	csabeille@gmail.com
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	AWAD	SOFIA	ASSISTANTE DE DIRECTION	AFAC CENTRE SOCIAL BOIS LEMAITRE / LES LIERRES	CS	13012	afac.marseille@free
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	calpetard	laetitia	directrice	crèche les p'tits bouchons	EAJE	83260	pbouchons@aol.com
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	DAKNOFF	Séverine	Directrice	Association crèche Les Abeillons	EAJE	83560	garderiedesabeillons@gmail.com
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	DEZZANI	BERYL	DIRECTRICE	MICRO CRECHE LES PETITS PETONS	EAJE	83170	lespetitspetons@orange.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	jacquey	Carine	coordinatrice	La Maison de l'Enfance Francis Barrau	EAJE	83470	jacquey.maisondelenfance@orange.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	MICHEL	Sabrina	responsable	Association La Maison de l'Enfance	EAJE	83470	formenfance@orange.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	STANTINA	Magali	Directrice	Association les pitchouns	EAJE	83250	assoc.lespitchouns@orange.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	LATUILLIERE	Marion	Directrice	Crèche à la Friche	EAJE	13003	creche@lafriche.org
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	PUDEPIECE	Isabelle	chargée de mission	ELISFA	ELISFA		isabelle.pudepiece@elisfa.fr
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	BOURDAIS-MASSENE	François-Xavier	Coordinateur	ACEPP83	FD	83300	acepp83.acepp@gmail.com
Réunion Var 12 février 2021 - 9h30-12h	ZODI	maurice	délégué	Fédération des centres sociaux du var	FD	83	fcsc83@gmail.com
Réunion Alpes Maritimes 16 février 2021 - 9h30-12h	Racé	Julie	DRH	Centre culturel saint pierre d'arene - forum jorge francois	ADSL	6000	contact@forumjorgefrancois.fr
Réunion Alpes Maritimes 16 février 2021 - 9h30-12h	SCANU	SYLVIE	Directrice	Atelier dans la ville	ADSL	6300	ldv.directrice@gmail.com
Réunion Alpes Maritimes 16 février 2021 - 9h30-12h	LOPEZ	FRANCOISE	CHEFFE DE POLE ADMINISTRATIF	GALICE	ADSL	6100	francoise.lopez@galice06.org
Réunion Alpes Maritimes 16 février 2021 - 9h30-12h	CLEMENT	NATHALIE	ASSISTANTE RH	GALICE	ADSL	6000	nathalie.clement@galice06.org
Réunion Alpes Maritimes 16 février 2021 - 9h30-12h	PASCAL	MELANIE	Directrice Coordinatrice	Club des petits	EAJE	84000	clubdespetits@wanadoo.fr

**Participants réunion information formation ALISFA - PACA 2021**

Réunion Alpes Maritimes 16 février 2021 - 9h30-12h	Paris	Jean-Michel	Directeur Administratif	La Halte Verte	EAJE	6600	lahalteverte@gmail.com
Réunion Alpes Maritimes 16 février 2021 - 9h30-12h	BONNET DUPEYRON	Stéphanie	Directrice	Crèche La marelle	EAJE	84360	mini-creche-de-lauris@wanadoo.fr
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	DAHO	Fatiha	Responsable RH	Association DUNES	ADSL	13001	dunes.daho@gmail.com
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	PEREZ	Latifa		Archipel	ADSL	13290	laduranne@asso-archipel.com
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	RAMBEAU	Joël	Directeur	Centre social Les Lierres	CS	69520	direction.leslierres@gmail.com
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	VEYRET	Marie-Sylvie	SECRÉTAIRE COMPTABLE	Centre social La Marelle	CS	4160	compta@pointrencontre04.fr
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	SALERNO	Vanessa	Directrice	La Ribambelle	EAJE	84240	laribambelle@orange.fr
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	LOZZA	Marie-Gabrielle	Directrice	Le Relais des Bambins	EAJE	83630	lerelaisdesbambins@orange.fr
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	PARIS	Jean-Michel	Directeur Administratif	La Halte Verte	EAJE	6560	lahalteverte@gmail.com
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	PALMA	Sandrine	ASSISTANTE DE DIRECTION	Crèches du sud	EAJE	13013	spalma@creches-du-sud.fr
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	LANTRUA	Sabine	DIRECTRICE	L'île aux enfants	EAJE	83260	l.ileauxenfants@free.fr
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	MELONI	Simonetta	Responsable administrative	Avec Les ruches crèches	EAJE	13003	ruche.gestion@gmail.com
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	BERARD	Sandrine	Directrice remplaçante	Association enfants et loisirs	EAJE	13760	direction2.ael@orange.fr
Réunion Tout PACA 30 mars 2021 - 10h - 12h	LATONA	Gaëlle	Eje directrice	Calins galipettes	EAJE	83140	Calinsgalipettes1996@gmail.com

## Réunions information ALISFA 2021

Département	Date	Participants EAJE	Structures EAJE	Participants CS	Structures CS	Participants ADSL	Structures ADSL	Participants FD	FD	Total participants	Total structures
Bouches-du-Rhône (13)	08/02/2021	3	3	6	7	2	1	0	0	11	11
Alpes de Haute-Provence et Hautes-Alpes (04 et 05)	09/02/2021	9	9	1	1	0	0	1	1	11	11
Var	12/02/2021	7	6	3	3	2	2	2	2	14	13
Alpes Maritimes	16/02/2021	3	3	0	0	4	3	0	0	7	6
PACA	30/03/2021	8	8	2	2	2	2	0	0	12	12
Total	Total	30	29	12	13	10	8	3	3	55	53

# PLAN DE DEVELOPEMENT DES COMPETENCES PREVISIONNEL 2021

Employeur concerné :	Département	N°Icom	Nombre de salariés en Equivalent Temps Plein

Nom du contact :	Téléphone :	Mail :

PRIORITE	ACTION	Nom et prénom Fonction des stagiaires	Nature des contrats de travail	Modalités pédagogiques (Organisme de formation externe, salarié en interne, FEST, MOOC, Echange de pratiques, conférence/colloque, tutorat	EFFECTIFS CONCERNES	DATE ACTION		DUREE EN HEURES PAR SALARIE		TOTAL HEURES STAGIAIRES	CP HORAIRE	CP JOUR	TOTAL COUT PEDAGOGIQUE	Hébergement, Repas, Déplacements	Rému horaire	REMUNERATION STAGIAIRES si remplacement (dont charges patronales)	COUT TOTAL DE L'ACTION	FINANCEMENT DE L'ACTION
						DEBUT (mois-année)	FIN (mois-année)	THEORIQUE	STAGE PRATIQ. Éventuel									
										0							0	
										0							0	
										0							0	
										0							0	
										0							0	
										0							0	
										0							0	
										0							0	
										0							0	
										0							0	
<b>TOTAL</b>													- €	- €		- €	- €	- €

Date

Signature de l'employeur

Signature des représentants du personnel

# FORMATION DIRIGER UN ETABLISSEMENT D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS ASSOCIATIF

*Cette formation à l'attention des directions d'EAJE permet le développement de compétences complémentaires aux savoir-faire initialement acquis, en termes de gestion de projet, de gouvernance associative, de management, d'organisation et de gestion administrative et financière.*

*Fortement lié au type de gestion de la structure, une association gérée par des parents, la fonction même de direction peut être impactée en termes de sens et de posture.*

*La formation proposée vise ainsi à :*

- Renforcer la pratique professionnelle des directeur.trice.s d'EAJE à travers des apports de méthodologies, de techniques et d'outils
- Renforcer les compétences spécifiques à la fonction exercée au sein d'un établissement d'accueil de jeunes enfants en gestion associative
- Mettre en réseau en vue de développer une culture commune et générer des échanges entre professionnel.le.s

## Objectifs

- Acquérir ou actualiser ses connaissances des fondamentaux des missions et de la réglementation
- Approfondir ses compétences à concevoir et mettre en œuvre des projets en référence au projet d'établissement et animer l'équipe professionnelle autour du projet
- Acquérir et développer des connaissances et des techniques en management
- Savoir organiser le travail et mobiliser son équipe sur le projet
- Savoir gérer financièrement et administrativement sa structure

## Public

Directeurs.trice.s d'EAJE associatifs ou salarié.e.s

## Intervenants

La formation est construite et animée par les acteurs de la branche ALISFA : Acepp, Elisfa, Centres Sociaux

## Méthode pédagogique

Démarche participative, mises en situation et ateliers, apports théoriques et méthodologiques, expérimentation d'outils et de techniques directement utilisables sur le terrain

**Durée : 10 jours, par modules de 2 jours**

**Tarif par participant : gratuit pour les acteurs de la branche**

**Inscription : [referentregional.paca@gmail.com](mailto:referentregional.paca@gmail.com)**



# Programme

## ■ La fonction de direction d'établissement de jeunes enfants en gestion associative - 11 mars 2021

**Intervenant :** Aceptp 83

**Durée :** 1 jour

**Objectif :**

Mieux comprendre les missions et responsabilités de la fonction de direction dans un contexte de gestion associative

## ■ Projet et accueil de jeunes enfants - 12 mars 2021

**Intervenant :** Aceptp 83

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Actualiser ses connaissances en matière de réglementation et en comprendre les enjeux
- Enrichir et faire évoluer le projet d'établissement au regard du contexte et des directives nationales
- Animer l'équipe sur le projet

## ■ La responsabilité d'équipe : le cadre légal - 8 avril 2021

**Intervenant :** Elisfa

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Connaître le cadre légal et les spécificités de branche
- Connaître les fondamentaux de la CCN ALISFA

## ■ Mode de gestion associatif et vie statutaire d'un EAJE Associatif - 9 avril 2021

**Intervenant :** Union des centres sociaux des Bouches-du-Rhône

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Comprendre le fonctionnement associatif
- Comprendre le rôle de la direction dans l'animation de la vie associative

## ■ Manager l'équipe d'un EAJE associatif : animation collective et relation individuelle 17 et 18 mai 2021

**Intervenant :** Union des centres sociaux des Bouches-du-Rhône

**Durée :** 2 jours

**Objectifs :**

- Acquérir les bases du management d'équipe
- Savoir animer son équipe sur le projet

## ■ La gestion financière - 17 et 18 juin 2021- 1er juillet 2021

**Intervenant :** Alpaje

**Durée :** 3 jours

**Objectifs :**

- Comprendre l'ensemble des composantes de la gestion budgétaire, financière et comptable d'un établissement d'accueil de jeunes enfants
- Savoir élaborer un budget et mettre en place des outils de suivi de gestion
- Savoir communiquer auprès des administrateurs et des partenaires

## ■ Gestion administrative et organisation du travail spécifiques à un EAJE - 2 juillet 2021

**Intervenant :** Aceptp 83

**Durée :** 1 jour

**Objectifs :**

- Savoir organiser l'activité de façon efficace
- Savoir répondre aux différentes exigences administratives





## Formation Union des Centres sociaux

### « Piloter dans un contexte contraint et soutenir la fonction de direction au sein des crèches »

#### Contexte :

A travers cette formation, nous proposons un parcours qui permet à chaque personne en situation de direction d'affirmer son positionnement et de travailler à la cohérence entre l'élaboration du projet de la structure et la manière dont elle/il le dirige. Dans un environnement complexe et de plus en plus contraint, comment prévenir l'usure professionnelle et conserver des marges de manœuvre ? Comment trouver de la ressource en interne et en externe permettant une nécessaire prise de recul ? Comment penser un projet en adéquation avec les moyens et les ressources dont il dispose ?

#### Objectifs :

- ✓ Partager les enjeux des changements contextuels en cours et les impacts sur l'activité et sur le pilotage des établissements ;
- ✓ Analyser les situations professionnelles complexes qu'elles relèvent de problématiques d'organisation du travail, du management d'équipe ou de stratégie ;
- ✓ Développer des outils de pilotage et d'animation d'équipe ;
- ✓ Travailler en transversalité et comprendre les mécanismes de la délégation ;
- ✓ Penser son rapport à l'autorité et la construction de son identité professionnelle ;
- ✓ Prévenir les phénomènes d'usure professionnelle ;

## Contenu :

La formation proposée vise à prendre du recul par rapport aux modes de fonctionnement habituels, à analyser et à évaluer les actions menées à travers l'échange et la mutualisation d'expériences. Ce processus sera soutenu par des éclairages théoriques et méthodologiques. La formation permettra aux participants de mieux comprendre leur propre style de pilotage et de penser l'organisation notamment dans sa dimension ressources humaines. Elle abordera les questions de coopération et de délégation. Elle permet de mettre en œuvre le changement au sein de la structure en cohérence avec le projet et les valeurs dont il est porteur.

**Public :** formation destinée aux directeurs/directrices de crèches

## Programme :

### **Jour 1 : les représentations autour de la fonction de direction et son lien avec l'environnement professionnel**

Cette première séance est un état des lieux. Nous travaillerons la question des représentations autour de la fonction de direction et le contexte dans lequel cette fonction s'exerce.  
Identification de l'environnement professionnel et de ses évolutions.  
Penser sa pratique aujourd'hui.

### **Jour 2 : l'art du leadership - Identifier son style de pilotage**

Penser sa relation à l'autorité.  
Manager par le sens.  
Outils de pilotage et d'animation d'équipe en cohérence avec le sens du projet et le style de management.

### **Jour 3 : l'art du « Faire faire »**

Appréhender les ressorts de la motivation dans le travail.  
Développer ses capacités de communication.

### **Jour 4 : Faire équipe**

Savoir accompagner et gérer une équipe.  
Savoir mettre en place des délégations.  
Apprendre à désamorcer les situations conflictuelles.  
Travailler les questions de coopération, de transversalité et de mutualisation.  
Le collectif de travail comme compétence et ressource collective.

**Jour 1 : les représentations autour de la fonction de direction et son lien avec le contexte**

Nom de la séquence	Durée	Objectifs pédagogiques de la séquence	Contenus développés	Méthodes pédagogiques associées	Rôle de l'intervenant
Les attentes	1 h	Evaluer les attentes des stagiaires en amont de la formation, ce que chacun souhaite mettre au travail.		Outil : les familles flottantes	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail
Les représentations autour de la fonction de direction	2 h	Mieux appréhender le rôle d'interface et d'organisation du travail que joue la fonction de direction	Rôle et fonction du manager  Apports théoriques (Dejours/clot)	Outils : photolangage ou photo médiation. Travail en petits groupes puis restitution en grand groupe	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques
<b>Pause - déjeuner</b>					
Penser sa pratique aujourd'hui	2 h	Identification de l'environnement professionnel et de ses évolutions.		Outil : word café Travail en petits groupes puis restitution en grand groupe	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail
Penser sa pratique aujourd'hui	1 h		Manager : des compétences situées (Dejours)		Travail de synthèse avec apports théoriques

**Jour 2 : l'art du leadership - Identifier son style de pilotage**

<b>Jour 2 : l'art du leadership - Identifier son style de pilotage</b>					
<b>Nom de la séquence</b>	<b>Durée</b>	<b>Objectifs pédagogiques de la séquence</b>	<b>Contenus développés</b>	<b>Méthodes pédagogiques associées</b>	<b>Rôle de l'intervenant</b>
Penser sa relation à l'autorité	1 h	Identifier son style de pilotage Les figures d'autorité	Notion de pouvoir et d'autorité issus des travaux de la Clinique de l'activité (Ch. Dejours) et de la psychosociologie (E. Enriquez) ;	Travail individuel puis en petits groupes puis restitution en grand groupe	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques (powerpoint)
Les différents styles de management	2 h	Apprendre à distinguer les différents types de managements et focus sur le management participatif	Éclairage sur les processus de leadership (Apports théoriques : Kurt Lewin et Elton Mayo) Le management situationnel	Travail en petits groupes puis restitution en grand groupe sur différentes situations de management Jeux de rôles Le jeu des 7 nains	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques (powerpoint)
<b>Pause - déjeuner</b>					
L'animation d'équipe	3 h	Appréhender les enjeux du travail d'animation d'équipe	Apports théoriques : les fonctions de production, de régulation et de facilitation (Guy Palmade) Comprendre les dynamiques de groupe	Cas pratique : le jeu de la NASA	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques (powerpoint)

<b>Jour 3 : l'art du « Faire faire »</b>					
<b>Nom de la séquence</b>	<b>Durée</b>	<b>Objectifs pédagogiques de la séquence</b>	<b>Contenus développés</b>	<b>Méthodes pédagogiques associées</b>	<b>Rôle de l'intervenant</b>
Piloter une équipe : Les ressorts de la motivation	3 h	Appréhender les ressorts de la motivation dans le travail et les conditions de l'implication	Apports théoriques (Marie-Anne Dujarier, Nicole Aubert, Thevenet)	Cas pratiques et mises en situations en s'appuyant sur l'expérience des participants	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques (powerpoint)
<b>Pause - déjeuner</b>					
Piloter une équipe : les enjeux de la communication interne	3 h	Comprendre les enjeux et de la communication  Identifier les différents espaces de communication	Apports théoriques (Diriger et motiver, Nicole Aubert)	Cas pratiques et mises en situations en s'appuyant sur l'expérience des participants	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques (powerpoint)

Jour 4 : Faire équipe					
Nom de la séquence	Durée	Objectifs pédagogiques de la séquence	Contenus développés	Méthodes pédagogiques associées	Rôle de l'intervenant
Introduction sur « Faire équipe »	1 h	Introduire la notion d'équipe dans une approche psycho-sociale		Texte lu selon la méthode de l'arpentage	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail
La coopération dans le travail	2 h	Savoir repérer ce qui facilite la coopération dans une équipe et au contraire ce qui la freine  Comprendre les dynamiques de groupe à l'œuvre  Qu'est-ce qu'une délégation et comment déléguer ?	Éclairage théoriques sur la coopération dans le travail à partir des travaux de C. Dejourn, Le Boterf (savoir / pouvoir / vouloir coopérer)  L'importance des espaces interstitiels dans la fabrication de l'équipe (Fustier)	Analyse de pratiques ou groupes d'interview mutuelle : nommer un exemple de pilotage coopératif réussi et expliciter les raisons pour lesquelles d'après vous cela a fonctionné ou pas ;	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques (powerpoint)
Pause déjeuner					
La gestion du conflit	2 h	Apprendre à désamorcer les situations conflictuelles	Eclairages théoriques	Outils : théâtre forum ou jeux de rôles	Anime la séquence, est garant du cadre, facilite le travail et travail de synthèse avec apports théoriques (powerpoint)
évaluation	1 h	Évaluer les acquis à l'issue de la formation Évaluer la formation		Questionnaire d'évaluation à chaud	synthèse

## Méthode pédagogique :

Une méthode au croisement de la psychosociologie et de l'éducation populaire. Elle privilégie un processus d'accompagnement versus un processus d'expertise pour permettre aux participants une appropriation des outils à partir de situations concrètes et vécues. Elle mobilise l'intelligence collective et les méthodes issues de la pédagogie active, les éclairages théoriques constituant un étayage construit à partir des expériences rapportées par le groupe de participants permettant une meilleure appropriation des savoirs.

Nous étayons nos formations avec :

- ✓ de solides ressources théoriques qui sont autant de grilles de lecture mises à disposition des collectifs avec lesquelles nous travaillons (sociologie, psychanalyse, psycho-dynamique du travail, clinique de l'activité) ;
- ✓ des supports variés pour faciliter le travail collectif et enclencher de nouvelles manières de penser (dessins, outils issus de la recherche action participative, etc)

**Quelques ressources pédagogiques** à titre indicatif qui pourront être mobilisés dans le cadre de ces formations :

- Lewin , K., (1975), Psychologie dynamique; les relations humaines , Éd. Presses Universitaires de France : Paris
- Nicole Aubert « Diriger et motiver : art et pratique du management » (2005)
- Didier Anzieu & Jacques-Yves Martin, « la dynamique des groupes restreints », puf (2013)
- Marie-Anne Dujarier, « l'idéal au travail », et « le management désincarné » La découverte poche (2008)
- Vincent De Gaulejac « La lutte des places » DDB (2015)
- Gilles Amado et Paul Fustier « Faire équipe » (erès, 2019)
- Christophe Dejours « Travail vivant » Petite Bibliothèque Payot (2009)
- Christophe Dejours « l'évaluation du travail à l'épreuve du réel » (INRA Editions, 2003)
- Yves Clot « Travail et pouvoir d'agir » PUF le travail humain (2008)
- Pierre Roche « La puissance d'agir au travail » Eres (2016)
- Maurice THÉVENET L'implication au travail, Paris, Vuibert, (2002)

## **Intervenantes :**

Anaïs Lemaignan, Psychosociologue et formatrice

Daphné Gaspari, Psychosociologue et formatrice

## **Présentation des intervenantes :**

Anaïs LEMAIGNAN

Anaïs Lemaignan est psychosociologue, formatrice et consultante. Elle accompagne des individus et des équipes dans l'élaboration de leurs projets. Elle accompagne depuis 15 ans le monde associatif et les collectivités dans le développement de leurs projets culturels, privilégiant une approche centrée sur une analyse fine des contextes et les démarches de co-construction. Elle s'est formée sur le terrain à l'animation d'équipes et à l'ingénierie de montage de projets et de formations. Titulaire d'un master 2 en sociologie clinique, elle mène des actions de formation et des interventions à destination de structures publiques ou privées, dans le but d'accompagner le changement des hommes et des organisations.

Daphné GASPARI

Daphné Gaspari est psychosociologue, formatrice et consultante.

Formée à Paris VII au sein du Master «Théories et pratiques de l'intervention clinique dans les organisations », elle développe depuis 2014 des actions de formation, conseil et accompagnement, ainsi que des groupes d'analyses de pratiques professionnelles, principalement dans le secteur associatif. Elle est co-fondatrice du Point de croix, organisme de formation et d'accompagnement mutualisé. Elle a également un Master 2 «Direction de Projets culturels» obtenu à l'IEP de Grenoble, ainsi que 10 ans d'expérience dans le spectacle vivant en tant qu'administratrice, chargée de production et coordinatrice de projets artistiques et culturels.

Elle est membre du RISC, Réseau International de Sociologie Clinique.

**Durée :** 4 jours

Octobre 2020 à janvier 2021

**Tarifs :**

1 600 euros /jour TTC en co-animation soit un total TTC de 6 400 euros TTC.

## **COORDONNÉES ADMINISTRATIVES & CONTACTS :**

Adresse bureau (Marseille) : L'Esperluette- 1, rue Montgrand- 13 006 Marseille

### **Association le Point de Croix**

Cité des associations - BL 378 - 93, La Canebière - 13 001 Marseille

SIRET: 801 932 260 000 20

N° de déclaration d'activité de formation : 93.13.16328.13

### **Contact :**

Anaïs Lemaignan : 06 83 29 73 36 / [chereanais@free.fr](mailto:chereanais@free.fr)



## METTRE EN PLACE LE COMITÉ SOCIAL ECONOMIQUE

Convention collective acteurs du lien social et familial

### STRUCTURES DE 8 À - DE 50 SALARIÉS

Programme de formation en présentiel (7h) ou en distanciel (2 séquences de 3h30)

Afin d'adapter au mieux le contenu de l'intervention, chaque structure devra renseigner et retourner un questionnaire une semaine avant la formation

### PROGRAMME DÉTAILLÉ

#### 1 - Les enjeux de la mise en place du CSE

Une instance unique de représentation du personnel

Une obligation légale et conventionnelle : les spécificités de la branche

Focus sur les principales missions du CSE

Pourquoi éviter la carence du CSE ?

#### 2 - La préparation des élections du CSE

Le calcul des effectifs

Ma structure est elle concernée par l'obligation de mettre en place le CSE ?

Combien doit il y avoir de représentants à élire dans ma structure ?

La durée des mandats

Le calendrier des élections

Mise en pratique : déterminer les dates des principales formalités à accomplir au sein de ma structure

#### 3 - Les formalités préalables

L'initiative des élections

L'information du personnel et des organisations syndicales

Le nombre et la composition des collège électoraux

La négociation du protocole préélectoral : sur quel sujet négocier ?

Analyse d'un modèle de protocole d'accord préélectoral

Comment déterminer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales si aucun candidat ne prend part à la négociation ?

L'établissement des listes électorales

La prise en compte des candidatures

#### 4 - Le déroulement des élections

Prévoir le matériel : bulletins de vote, enveloppes, urnes etc..

Peut-on organiser le vote par correspondance ou le vote électronique ?

Les modalités de vote et de scrutin

Le rôle du bureau de vote

Les résultats des élections

Les formalités administratives



### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Permettre aux collaborateurs de :

- Connaître les enjeux de la mise en place du CSE
- Respecter les obligations légales et conventionnelles relatives aux élections du CSE
- Préparer efficacement les prochaines élections dans sa structure

### PUBLIC ET PRÉREQUIS

Groupe : 3 à 12 personnes.

Directeurs, rices, présidents, tes, RRH et tout salarié de la branche acteurs du lien social et familial en charge d'organiser les futures élections du CSE

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

Diaporama, temps d'échange et de pratique

Formation action : étude de cas réels

Remise d'un livret de formation et du PowerPoint de présentation

### INTERVENANTS

Céline CASANOVA

13 années d'expérience dans le domaine du droit social  
DEA de droit privé et certificat d'aptitude à la profession d'Avocat (CAPA)

### SUIVI & ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Questionnaire d'évaluation des notions abordées

Remise d'une attestation de fin de formation, mentionnant les résultats de l'atteinte des objectifs de la formation

Grille d'évaluation de satisfaction

Émargements des stagiaires

### MOYENS TECHNIQUES EN DISTANCIEL

Outil de visioconférence : ZOOM facilitant l'échange entre participants, le partage d'écran, la diffusion d'un tableau blanc par le formateur...

Connexion via identifiant et code d'accès envoyés aux participants 24h avant la session de formation

Outil pédagogique : BEEKAST et KLAXOON offrent des activités ludiques et facilitent les interactions

Le stagiaire doit posséder un ordinateur ou une tablette et une connexion internet

Si besoin, le formateur assistera techniquement le stagiaire en amont



## FAIRE VIVRE LE CSE (Comité Social Economique) DANS LES STRUCTURES DE - DE 50 SALARIÉS

Convention collective acteurs du lien social et familial

Programme de formation en  
présentiel (7h) ou en distanciel (2 séquences de 3h30)

### PROGRAMME DÉTAILLÉ

#### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les attributions et le fonctionnement du CSE
- Mobiliser des moyens permettant de « faire vivre le CSE » en respectant les droits des représentants du personnel et les obligations de l'employeur
- Communiquer efficacement au sein du CSE et identifier des pistes afin de développer un dialogue social de qualité

#### PUBLIC ET PRÉREQUIS

Groupe : 3 à 12 personnes.

Chefs d'entreprise, RH, titulaire d'un mandat ou candidat au CSE, et toute personne animant le dialogue social

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES

Diaporama, temps d'échange, animation participative

Etude de cas et/ou quizz

Remise d'un livret de formation et du PowerPoint de présentation

#### INTERVENANTS

Céline CASANOVA

13 années d'expérience dans le domaine du droit social  
DEA de droit privé et certificat d'aptitude à la profession d'Avocat (CAPA)

Guillaume PIERSON

6 ans d'expérience dans le domaine des Ressources Humaines et de la communication en entreprise

#### SUIVI & ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Questionnaire d'évaluation des notions abordées

Remise d'une attestation de fin de formation, mentionnant les résultats de l'atteinte des objectifs de la formation

Grille d'évaluation de satisfaction

Émargements des stagiaires

#### MOYENS TECHNIQUES EN DISTANCIEL

Outil de visioconférence : ZOOM facilitant l'échange entre participants, le partage d'écran, la diffusion d'un tableau blanc par le formateur...

Connexion via identifiant et code d'accès envoyés aux participants 24h avant la session de formation

Outil pédagogique : BEEKAST et KLAXOON offrent des activités ludiques et facilitent les interactions

Le stagiaire doit posséder un ordinateur ou une tablette et une connexion internet

Si besoin, le formateur assistera techniquement le stagiaire en amont

#### 1 - Le CSE en pratique

##### Les missions du CSE

La présentation des réclamations

La promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail

Les interventions auprès de l'inspection du travail

Les autres attributions (licenciement collectif, informations et consultations etc...)

La négociation d'accords d'entreprise

Les attributions conventionnelles : les spécificités de la branche

Le rôle du CSE pendant la crise sanitaire

##### Les moyens du CSE

La formation en santé, sécurité et conditions de travail

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les heures de délégations

Les réunions avec l'employeur

La liberté de déplacement et de circulation

Le droit à un local et les communications du CSE

##### La protection des représentants du personnel et le délit d'entrave

#### 2 - Le CSE, à quoi ça sert vraiment ?

Points de vue de chefs d'entreprise et de représentants du personnel

Des craintes récurrentes...qui peuvent être dépassées !

#### 3 - Comment fonctionner et agir au sein du CSE ?

Mettre en place l'entretien de début et de fin de mandat

Établir ensemble des principes de fonctionnement

Quelques pistes concrètes : tenir le registre du CSE, animer les réunions, faciliter l'action des représentants du personnel, promouvoir l'action du CSE dans l'entreprise

#### 4 - Travailler ensemble au sein du CSE

Les astuces pour communiquer efficacement

Le comportement assertif

La clé de l'efficacité du CSE : comment améliorer les conditions de travail et la prévention au bénéfice de tous

Face au conflit, quelle stratégie adopter ?

Quelle démarche pour résoudre un problème ?

Quelques pistes pour améliorer les relations employeurs/représentants du personnel

La mobilisation de ressources externes

## Prestation de Service Unique et projet d'accueil dans un EAJE

**DATE ET DUREE :** 24 juin 2021 soit 1 journée de 7 heures  
**HORAIRES :** 9H30 à 13H00 – de 14H00 à 17H30  
**LIEU :** La Friche – 41 rue Jobin – 13003 Marseille – salle Geste

**PUBLIC :** Responsable - Directeur.trice d'une crèche – Microcrèche - Responsable administratif d'une crèche - Micro crèche – Bénévole en charge de la gestion d'une crèche ou microcrèche.

**LES PREREQUIS NECESSAIRES :** Pas de prérequis spécifique

**OBJECTIF PRINCIPAL :** Maîtriser les cadres de la PSU pour les intégrer dans le projet d'accueil

### OBJECTIFS SPECIFIQUES

- Analyser les objectifs de la PSU - les cadres de la circulaire
- Etre en capacité d'adapter la contractualisation avec les familles au regard du projet et des contraintes de l'EAJE
- Etre en capacité d'analyser la pertinence de la mensualisation et de proposer des alternatives.

### CONTENU ET PROGRESSION PEDAGOGIQUE

#### Séquence 1

- Présentation des objectifs de la PSU et partage avec les stagiaires
- Présentation des différentes modalités d'accueil ; de contractualisation ; de la maîtrise entre heures facturées et réalisées

#### Séquence 2

- Partage des différentes pratiques des associations - apport d'autres expériences nationales si nécessaire
- Partage des difficultés et des avantages rencontrés
- Identification des points spécifiques identifiés par la crise covid 19.
- Identification des pratiques transposables en fonction du contexte et du projet de l'association

#### Séquence 3

- Présentation du cadre de la mensualisation
- Présentation d'une forme d'alternative - échange sur sa faisabilité.

### EVALUATION DES ACQUIS DE LA FORMATION :

Evaluation formative des apprentissages à chaque fin de séance par un quizz collectif séquence 1 et des exercices d'application séquence 2 et 3. Une attestation de formation reprenant l'acquisition des acquis de compétences des stagiaires sera envoyée aux stagiaires à l'issue du stage.

### EVALUATION DE LA FORMATION

#### Evaluation en cours et à l'issue de la formation :

Des bilans collectifs à l'issue de chaque session seront effectués afin de mesurer les écarts potentiels entre les objectifs de départ et le déroulement effectif de la formation ainsi que la compréhension et l'appropriation des contenus par les stagiaires.

Bilan collectif à la fin de formation et remise d'un questionnaire individuel d'évaluation.

**Evaluation 90 jours après la formation :**

Un questionnaire sera envoyé aux stagiaires ainsi qu'à la structure sur les acquis en situation de travail.

**MOYENS PEDAGOGIQUES**

Alternance d'exposés théoriques en plénière et d'échanges en petits groupes. Les méthodes participatives sont directement expérimentées par les stagiaires à partir de leur contexte professionnel. Utilisation d'étude de cas et mises en situation en lien avec les expériences concrètes de terrain. Les ressources pédagogiques seront [mis en ligne sur le site de l'OF ACEPP.](#)

**LES FORMATEURS :** Philippe Dupuy directeur et formateur - Acepp



# NORMA : réforme des modes d'accueil

## Décryptage et plan d'action pour la mise en œuvre

**DATE ET DUREE** : mercredi 22 septembre 2021

**HORAIRES** : 9h30 à 13h00 et 14h00 à 17h30 soit 7 heures

**MODALITES DE FORMATION** : Formation en présentiel

**PUBLIC** : Professionnel.le.s d'EAJE à gestion associative, en fonction de direction et/ou de responsabilité. Bénévoles gestionnaires

**LES PREREQUIS NECESSAIRES :**

- Pas de prérequis

**OBJECTIF PRINCIPAL** : Etre en mesure d'anticiper l'application de la loi NORMA, et de mettre en œuvre les actions nécessaires

**OBJECTIFS SPECIFIQUES**

- Identifier les évolutions législatives récentes et en cours pour le secteur de l'accueil des jeunes enfants
- Définir les actions à mettre en place pour respecter ce nouveau cadre légal.
- Être capable de se positionner dans un contexte en constante évolution

**CONTENU ET PROGRESSION PEDAGOGIQUE**

**Séquence 1**

Identifier les évolutions législatives récentes et en cours pour le secteur de l'accueil des jeunes enfants

- Le contexte de l'évolution du texte
- Le calendrier

Repérer les impacts de ces évolutions pour le gestionnaire de service.

- Présentation des évolutions du cadre réglementaire

**Séquence 2**

Définir les actions à mettre en place pour respecter ce nouveau cadre légal.

- Les actions à mettre en place au regard du fonctionnement actuel et de l'évolution des cadres
- Repérage collectif des points
  - qui devront faire l'objet d'un soutien externe (formation, accompagnement spécifique...)
  - qui peuvent être fait en interne
- Etablissement d'un rétro planning

Être capable de se positionner dans un contexte en constante évolution

- Les compétences, organisations mobilisées pour faciliter l'évolution du projet

**EVALUATION DES ACQUIS DE LA FORMATION :**

Evaluation formative : Elle sera menée en cours de formation par la réalisation d'interrogation sur chacun des objectifs de la formation et donnera lieu à l'établissement d'une attestation de formation

## **EVALUATION DE LA FORMATION**

### **Evaluation le jour même :**

Remise d'un questionnaire individuel.

Bilan collectif à la fin de formation : À l'issue de la formation un temps d'échange aura lieu entre les stagiaires et le formateur. Le formateur reprend oralement les objectifs de la formation, comme base d'un échange ayant pour but de permettre aux stagiaires qui le souhaitent de faire remonter leur satisfaction, insatisfaction, questionnements, et pour permettre au formateur d'évaluer les acquis de chaque stagiaire.

### **Evaluation 90 jours après la formation :**

90 jours après la fin de la formation, un questionnaire en ligne sera adressé aux stagiaires et à leur employeur. Ce questionnaire permet aux stagiaires de faire une évaluation à froid de ce qu'ils auront retenu de la formation, ce qu'ils ont pu mettre en œuvre au sein de la structure, ce qu'ils n'ont pas pu mettre en œuvre et pour quelles raisons, ce qui serait à améliorer dans le contenu de la formation, ou des sujets à approfondir.

Pour l'employeur, il s'agit d'évaluer en collaboration avec les stagiaires l'impact de la formation sur leurs pratiques professionnelles

## **MOYENS PEDAGOGIQUES**

- Sous forme d'exposé pour les points touchant à la connaissance du futur cadre légal
- Travail collectif et production sur la mise en application collective et individuelle et la définition des actions à mettre en œuvre

## **MOYENS TECHNIQUES MIS À DISPOSITION DES STAGIAIRES**

Plateforme de ressources pédagogiques via un PADLET et accessible en ligne

**LES FORMATEURS :** Philippe DUPUY, directeur de l'ACEPP et formateur ACEPP nationale



## RGPD : METTRE LA STRUCTURE EN CONFORMITÉ

Programme de formation en  
présentiel (14h) ou en distanciel (4 séquences de 3h30)

### PROGRAMME DÉTAILLÉ

#### 1 - La protection des données personnelles

L'évolution de la protection des données

Pourquoi doit on protéger les données personnelles ?

#### 2 - RGPD de quoi parle t'on ?

##### Le Règlement Général sur la Protection des Données

Quels sont les objectifs du RGPD ? A qui s'applique le RGPD ?

Qu'est ce qu'une donnée personnelle ? Le traitement de données personnelles ?

Le rôle de la Cnil, le contrôle, les sanctions, l'accompagnement

##### Ma structure est-elle concernée par le RGPD ?

#### 3 - Les notions clés du RGPD

##### Les principes du RGPD

Le principe d' « Accountability »

Les acteurs des traitements (resp. de traitement, co-responsables de traitement, sous-traitants)

La finalité des traitements

Le principe de minimisation

La conservation limitée des données

La transparence des traitements

L'information des personnes concernées

L'obligation de sécurité

La protection renforcée de certaines données

L'encadrement des transferts de données hors UE

##### Les notions clés dans ma structure

Les questions à se poser

L'identification des points de vigilance

#### 4 - La désignation d'un pilote

##### Le délégué à la protection des données

Le DPO : qui peut être DPO ? Ses missions, ses moyens d'action

##### La désignation d'un DPO dans ma structure

Est il nécessaire de désigner un DPO ?

Si oui, comment identifier le « bon » pilote ?

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Permettre aux collaborateurs de :

- Acquérir les notions clés de la protection des données personnelles
- Appréhender les contours du plan d'actions à mener
- Initier une démarche de mise en conformité

### PUBLIC ET PRÉREQUIS

Groupe : de 4 à 12 personnes

Toute personne concernée par le traitement des données personnelles (juriste, RH, Directeur, responsable de traitements, DPO...)

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

Diaporama, temps d'échange de pratiques

Selon la durée : étude de cas et/ou quizz

Remise d'un livret de formation et du PowerPoint de présentation



## RGPD : METTRE LA STRUCTURE EN CONFORMITÉ

### PROGRAMME DÉTAILLÉ (SUITE)

#### 5 - Le registre des activités de traitement

L'établissement du registre des activités de traitement est-il obligatoire ?  
Son contenu

#### 6 - L'analyse d'impact

Quels traitements doivent faire l'objet d'une analyse d'impact ?  
Ma structure met-elle en œuvre des traitements figurant sur la liste établie par la Cnil des types d'opérations de traitement pour lesquels une analyse d'impacts est requise ?

#### 7 - Le respect des droits des personnes

Le droit à l'information  
Le droit d'accès  
Le droit de rectification et de mise à jour  
Le droit d'opposition et d'effacement  
Le droit à la limitation et à la portabilité

#### 8 - Les étapes de la mise en conformité

Cartographier vos traitements de données personnelles  
Prioriser les actions  
Gérer les risques  
Organiser les processus internes  
Documenter la conformité

#### 9- Mise en situation : initier une démarche de mise en conformité

Etablir une fiche du registre  
Rédiger une note d'information  
Définir des procédures  
Etc.

### MOYENS TECHNIQUES EN DISTANCIEL

Outil de visioconférence : ZOOM facilitant l'échange entre participant, le partage d'écran, la diffusion d'un tableau blanc par le formateur...

Connexion via identifiant et code d'accès envoyés aux participants 24h avant la session de formation

Outil pédagogique : BEEKAST et KLAXOON offrent des activités ludiques et facilitent les interactions

Le stagiaire doit posséder un ordinateur ou une tablette et une connexion internet

Si besoin, le formateur assistera techniquement le stagiaire en amont

### INTERVENANTS

Céline CASANOVA

12 années d'expériences dans le domaine du droit  
DEA de droit privé à l'Université d'Aix Marseille III  
CAPA (Certificat d'aptitude à la profession d'Avocat)  
Certification DPO

Céline BALDINI

18 ans d'expérience en RH et management de projets,  
Maîtrise de sciences de gestion, option RH

### SUIVI & ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Questionnaire d'évaluation des notions abordées

Remise d'une attestation de fin de stage mentionnant les résultats de l'évaluation de l'atteinte des objectifs de la formation

Grille d'évaluation de satisfaction

Emargements des stagiaires

## DROIT DU TRAVAIL, CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ALISFA, MIEUX LES CONNAITRE POUR MIEUX LES APPLIQUER

*Les dirigeants de la branche se trouvent souvent confrontés à des situations managériales pour lesquelles les règles de droit disposant des rapports employeurs/employés doivent s'appliquer. Ils ont alors besoin d'avoir des informations précises et complètes afin de devenir suffisamment autonomes pour gérer eux-mêmes, dans le cadre de la loi, la des questions soulevées*

### Prérequis

Etre en situation d'administrateur(trice) ou directeur(trice) ou gestionnaire du personnel..

### Durée

2 fois 2 jours (28h)

### Objectifs

Appliquer et faire appliquer le droit du travail et la CCN dans sa structure.

### Objectifs pédagogiques

*A l'issue de la formation, les participants*

- Ont identifié les spécificités de la CCN Alisfa
- Disposent d'une vue d'ensemble de la réglementation en matière de droit du travail
- Sont en mesure de l'appliquer
- Sont autonomes pour répondre légalement à la très grande majorité des situations où le droit du travail et la CCN Alisfa sont sollicités.

### Programme

*Module 1*

#### Comprendre le cadre du Contrat de Travail et la CCN

- Qu'est-ce qu'un contrat de travail : que disent la loi et les juges ?
- Le lien de subordination et les droits et libertés fondamentales du salarié
- La place de la CCN, son articulation avec la loi
- Les acteurs de la CCN, leurs droits
- Les accords d'entreprise : que faire à présent et comment ?

#### Identifier les droits et les obligations de l'employeur, ceux issus de la CCN

- L'obligation de santé et sécurité
- L'évaluation du travail : l'entretien annuel
- Les obligations à former : l'entretien professionnel
- Les documentations et les affichages obligatoires

#### La Classification, la rémunération

- Les 15 emplois-repères et les 8 critères de positionnement
- La Rémunération Individuelle Supplémentaire RIS et RMB
- La révision quinquennale des pesées

#### Embaucher

- Règles et procédures d'embauche
- La période d'essai
- La question des frais professionnels

**Choisir le contrat adapté**

- Le contrat de base : le CDI
- Les CDD utilisables dans la branche
- Les contrats à temps partiels
- Les contrats à temps aménagé
- Les modifications du contrat de travail permanentes et temporaires

*Module 2***Organiser le travail en tenant compte des durées légales et des dispositions de la CCN**

- Les durées maximales de travail et le travail effectif
- La mise en place des horaires, leur contrôle, leur modification
- Les pauses, les déplacements, les astreintes
- Le travail en soirée, le dimanche, et les séjours
- Les heures supplémentaires, les obligations, les compensations
- Le temps partiel et les heures complémentaires
- L'aménagement du temps de travail : quoi, comment ?

**Les suspensions du contrat**

- Congés payés annuels, calcul et prise des congés
- Congés conventionnels
- Jours fériés et autres congés
- Arrêt de maladie : procédures de départ et de retour
- Le système de prévoyance et de mutuelle santé

**Le droit disciplinaire**

- Reconnaître ce qui peut être constitutif d'une faute
- Distinguer les différents types de fautes
- Connaître les sanctions prévues par la CCN
- Les motifs, les faits avérés, les preuves
- Les délais, les prescriptions

**Le licenciement pour faute**

- La convocation à l'entretien : termes obligatoires, termes interdits
- L'entretien en vue d'un licenciement
- La lettre de licenciement

**Tous les modes de rupture du contrat**

- Les ruptures négociées
- Les ruptures à l'initiative du salarié
- Les ruptures à l'initiative de l'employeur
- Les ruptures à l'initiative de l'employeur ou du salarié

**Procéder à un licenciement pour motif personnel non-disciplinaire**

- *Le licenciement pour inaptitude*
- Le rôle de la médecine du travail, les procédures
- *Le licenciement pour insuffisance professionnelle*
- Les alternatives, les procédures

**Procéder à un licenciement pour raison économique**

- Qu'est un « motif économique de licenciement » ?
- Les Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- La recherche de reclassement
- Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)

- La convocation à l'entretien : termes obligatoires, termes interdits
- L'entretien en vue d'un licenciement économique
- La lettre de licenciement

#### Connaître les procédures de fin de contrat

- Etablir la documentation de fin de contrat
- Effectuer les démarches sociales

#### Méthode pédagogique

La méthode pédagogique est active et participative.

- L'intervenant.e a pris connaissance des résultats des tests d'évaluation du niveau d'entrée et a pu ajuster son scénario d'intervention.
- Ces informations sont complétées par le relevé des attentes précises et des situations auxquelles les participants sont confrontés.
- L'intervenant.e fait en sorte que les solutions apportées résolvent les situations rencontrées ou pouvant être rencontrées par les stagiaires.
- Il.elle vérifie régulièrement que les notions et l'outillage pratique sont compris.
- Une large place est consacrée aux **exercices pratiques et aux études de cas**.
- Des quiz sont proposés, ceci permet une appropriation plus aisée des contenus.
- Les apports théoriques synthétisent les acquis.
- Les échanges entre les apprenants sont encouragés.

#### Evaluation

Test d'évaluation des connaissances avant et à l'issue de la formation. Evaluation permanente avec les quizz et les études de cas - Questionnaire de satisfaction - Questionnaire d'impact proposé.

#### Le plus

Les supports utilisés sont accessibles en ligne par chacun des participants dans leur dossier personnel où ils trouvent également une documentation complémentaire. Ces documents sont régulièrement actualisés. L'accès est sans limitation de durée.

#### Intervenant.e

Juriste, formateur.trice-consultant.e expérimenté.e, spécialiste de la CCN Alisfa.

### « La révision quinquennale des pesées, une méthode pour savoir faire »

#### Objectifs :

- **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**

**Public :** Administrateurs·rices, Directeurs·rices, Responsables RH

**Durée :** 2 jours

**Méthode pédagogique.** La formation associe les aspects théoriques, méthodologiques et une approche pratique : les échanges sont basés sur la pratique professionnelle des participants. Des outils support sont remis, permettant de transposer les éléments au retour dans la structure.

*Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour savoir dans quelle mesure nous pouvons nous adapter à leurs besoins.*

**Aucun prérequis.**

**Evaluation de l'acquisition des compétences :** contrôle des connaissances par échange, questions/réponses.

### Programme

---

#### La Révision quinquennale des pesées, philosophie et enjeux

#### La méthodologie de mise en œuvre

- La phase préparatoire : la place du Conseil d'Administration, celle des représentants du personnel, la communication aux salariés, les éléments de planification
- La méthodologie de pesée
- La phase de contrôle : relecture des postes et vérification de la correspondance des pesées

#### Mise en œuvre de la classification à travers le système de rémunération de la Convention Collective Nationale Alisfa

- La rémunération de base
- La Rémunération Minimum de Branche (RMB)
- La Rémunération Individuelle Supplémentaire (RIS)

#### Gestion des cas particuliers : quels arbitrages ?

- Les cas particuliers
- Les suites à donner : incidences en rémunération et au niveau juridique

#### Échanges / questions

## Action de FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

A l'attention de Mme Catherine MILLELIRI  
Référént régional emploi formation PACA

Madame,

Vous avez manifesté votre intérêt pour l'action de formation suivante, du catalogue formation employeur 2021 d'ELISFA :

**« La gestion administrative du personnel, les clefs pour répondre à ses obligations employeur »**

Selon les objectifs et le programme détaillés ci-après.

L'action formative est organisée par vos soins avec un groupe comprenant 8 et 14 participants sur une durée de **2 jours (soit 14 heures), en distanciel, en visioconférence**

**Horaires : de 9h00 à 17h00 (soit 7h par jour).**

**Dates envisagées : Lundi 10 et mardi 11 mai 2021**

Comptoir des RH étant déclaré Organisme de Formation (Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 93.84.03292.84 auprès du Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur), une convention de formation sera réalisée après acceptation du devis.

Comptoir des RH est certifié « Qualiopi » par l'Afnor et répond donc aux critères qualité demandés par les OPCO.

### Devis Formation-action - NRef : 2021-04736

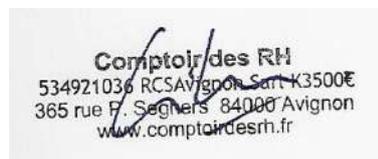
**« La gestion administrative du personnel, les clefs pour répondre à ses obligations employeur » - A réaliser les 10 et 11 mai 2021**

Nature	Nombre de jours	Coût / jour net de charges	Coût total net de charges
Session de formation collective, selon le programme proposé (2 jours)	2	1 400,00 €	2 800,00€

Ce coût comprend la préparation des supports, l'animation de la journée, les frais de plateforme et connexion de la formation.

Devis en date du 6 avril 2021

Pour Comptoir des RH,  
Marie Sophie CILLA, Directrice



### « La gestion administrative du personnel, les clefs pour répondre à ses obligations employeur »

#### Objectifs :

- Connaître les principales obligations de la gestion administrative du personnel
- Utiliser des outils opérationnels en matière d'administration du personnel
- Employer des procédures pour sécuriser la fonction employeur

**Public :** Administrateur-riche-s, Directeur-riche-s, Responsables RH, Personnels en charge de la gestion du personnel

**Durée :** 2 jours

**Méthode pédagogique.** La formation associe les aspects théoriques, méthodologiques et une approche pratique : les échanges sont basés sur la pratique professionnelle des participants.

Des outils support sont remis, permettant de transposer les éléments au retour dans la structure.

*Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter pour savoir dans quelle mesure nous pouvons nous adapter à leurs besoins.*

**Prérequis.** Aucun

**Evaluation de l'acquisition des compétences :** contrôle des connaissances par échange, questions/réponses

## Programme

### Séquence 1

**Le recueil des éléments, la Déclaration Préalable A l'Embauche, l'immatriculation à la Sécurité Sociale, l'inscription dans le registre du personnel, l'affiliation organisme de retraite**

- La visite d'information et de prévention
- Le suivi de la période d'essai
- Le contenu du dossier individuel du salarié

#### **La gestion des temps de travail**

- Les différents modes de gestion des temps de travail : temps plein, partiel, aménagement du temps de travail...
- Le suivi et le contrôle des horaires

### Séquence 2

#### **La gestion des congés**

- Les congés dans la branche Alisfa
- Planning, suivi et contrôle

#### **Le traitement de l'absence du salarié**

- Les typologies d'absence : arrêt maladie, accident du travail, de trajet, absence injustifiée...
- Quels outils/actions à mettre en œuvre ? Et quelle(s) procédure(s) de suivi ?

#### **Le départ du salarié**

- Distinguer les différentes causes de rupture et leurs conséquences
- Organiser administrativement le départ du salarié
- Informer le salarié sur ses droits, les documents à fournir

**Sécurisation de la gestion administrative du personnel : la mise en place d'une procédure**

**Échanges / questions**

**BILAN AU 31/12/2021 SUR LES ACTIONS COLLECTIVES ENGAGEES EN 2021 ALISFA**

Intitulé	OF	Porteur	début	fin	durée	montant engagé CP	Montant engagé FA	nature des fonds	N° AC
Diriger un EAJE 9 AVRIL	UCS 13	ACEPP83	27/09/21	27/09/21	7	1200	1587	ALISFA	<b>AC20014</b>
Diriger un EAJE associatif	UCS 13	Acepp83	17/05/21	18/05/21	14	2400	3179	ALISFA	<b>AC20082</b>
Travailler en equipe, animer un groupe	UCS 13	AGESOC	15/04/21	17/06/21	21	3960	1062	ALISFA	<b>AC20151</b>
Piloter dans un contexte contraint et soutenir la fonction de direction au sein des crèches	UCS 13	Association Petits d'homme	24/06/21	25/06/21	28	6000	873	ALISFA	<b>AC19643</b>
AFNR	UCS 13	FCS84	17/02/21	16/04/21	63	13500	0	FIES	<b>AC19696</b>
CONSTRUIRE UN REFERENTIEL	Fed centres sociaux vaucluse	Fed centres sociaux vaucluse	02/01/21	30/06/21	34	6480	0	ALISFA	<b>AC19506</b>
JUSTE POSTURE	Fed centres sociaux vaucluse	Fed centres sociaux vaucluse	02/01/21	30/06/21	42	6498	0	ALISFA	<b>AC19507</b>
Accompagner les familles dans les centres sociaux	Fed centres sociaux vaucluse	Fed centres sociaux vaucluse	03/06/21	03/06/21	7	966	102	ALISFA	<b>AC20154</b>
L'art à la rencontre de sa créativité professionnelle G1C1	Pascal Bély Consultants (TRIGONE)	La Maison de L'Enfance	10/05/21	22/06/21	24	3200	331,75	ALISFA	<b>AC20236</b>
Impulser et animer un projet créatif et artistique G1C2	Pascal Bély Consultants (TRIGONE)	La Maison de L'Enfance	27/09/21	09/11/21	24	3200	331,75	ALISFA	<b>AC20238</b>
L'art à la rencontre de sa créativité professionnelle G2 C1	Pascal Bély Consultants (TRIGONE)	La Maison de L'Enfance	18/05/2021	25/06/2021	24	3200	579,85	ALISFA	<b>AC20243</b>
Impulser et animer un projet créatif et artistique G2C2	Pascal Bély Consultants (TRIGONE)	La Maison de L'Enfance	29/09/2021	16/11/2021	24	3200	820,7	ALISFA	<b>AC20241</b>
METTRE EN PLACE LE CSE	AMF	UCS 13	04/02/21	11/02/21	7	1440	0	ALISFA	<b>AC19638</b>
Prestation de Service Unique et projet d'accueil dans un EAJE	Acepp	UCS 13	24/06/21	24/06/21	7	1500	271	ALISFA	<b>AC20254</b>

RGPD : mise en conformité" 23 et 24 septembre 2021	AMF	UCS 13	23/09/21	24/09/21	14	2880	1595	ALISFA	<b>AC20882</b>
NORMA	Acepp	UCS 13	22/09/21	22/09/21	7	1500	581	ALISFA	<b>AC20753</b>
RGPD : mise en conformité" 16 et 17 décembre 2021	AMF	UCS 13	16/12/21	17/12/21	2	2880	860	ALISFA	
CCN Aix-en-Provence	L'OCEANE	UCS 13	25/10/21	26/11/21	28	6000	805	ALISFA	
									<b>AC19787</b>
FAIRE VIVRE LE CSE 26/03	AMF	UCS13	26/03/21	26/03/21	7	1440	619	ALISFA	
FAIRE VIVRE LE CSE 25/03	AMF	UCS13	25/03/21	25/03/21	7	1440	773	ALISFA	<b>AC19788</b>
FAIRE VIVRE LE CSE 22/03	AMF	UCS13	22/03/21	01/04/21	7	1440	0	ALISFA	<b>AC19789</b>
Diriger un EAJE - Gest Adm. 02/07	ACEPP83	UCS13	02/07/21	02/07/21	7	1500	1587	ALISFA	<b>AC20016</b>
Diriger une EAJE - Gest Financière - 17 juin	ALPAJE	UCS13	17/06/21	01/07/21	21	4500	4768	ALISFA	<b>AC20015</b>
Diriger un EAJE 11 MARS	ACEPP83	UCS13	11/03/21	12/03/21	14	3000	3179	ALISFA	<b>AC20013</b>
DROIT DU TRAVAIL (CCN)	L'OCEANE	UCS13	30/05/21	22/06/21	28	6000	2523	ALISFA	<b>AC20032</b>
									<b>AC20031</b>
Révision quinquennale des pesées	COMPTOIR RH	UCS13	31/03/21	01/04/21	14	2800	0	ALISFA	
RGPD	AMF	UCS13	12/04/21	11/05/2021	14	2880	1189	ALISFA	<b>AC20051</b>
DROIT DU TRAVAIL	L'OCEANE	UCS13	27/05/21	24/06/21	28	6000	560	ALISFA	<b>AC20078</b>
Gestion Administrative du personnel	Comptoir des RH	UCS13	10/05/21	11/05/21	14	2800	0	ALISFA	<b>AC20172</b>

	CP	FRAIS ANNEXES	TOTAL
<b>total</b>	103 804,00 €	28 177,05 €	<b>131 981,05 €</b>

## Referent regional PACA CPNEF

---

**De:** Referent regional PACA CPNEF <referentregional.paca@gmail.com>  
**Envoyé:** jeudi 28 janvier 2021 14:32  
**À:** ACEPP 83 (acepp83.acepp@gmail.com); Alpaje Acepp05 (alpaje@alpaje-acepp05.fr); ALPE; Emmanuelle; Isabelle PUDEPIECE (isabelle.pudepiece@snaecso.com); Isabelle STIMEC (istimec@uniformalion.fr); Joseph RICHARD-COCHET (joseph.richard-cochet@ucs13.fr); Maurice ZODI (fcsca83@gmail.com); pierre GOBERVILLE; Salima Ezzahri - Fédération centres sociaux84 (salima.ezzahri@vaucluse-centres-sociaux.fr); Sandrine Montagard\_CSC FREJUSIENS SITE AGACHON (s.montagardcscf@gmail.com)  
**Objet:** CR et réunions d'information  
**Pièces jointes:** CPNEF ALISFA\_Commission PACA 12012021.pdf; CPNEF ALISFA\_Commission PACA 12012021.pptx; CPNEF\_ALISFA-financements\_2021-priorités-et-regles-version-du-13\_janvier\_2021-V2.pdf; Inscriptions réunions info 2021.xlsx

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint le PPT présenté lors de la réunion de la commission du 12 janvier dernier, qui s'est déroulée en visio.

### **Des précisions ont été apportées lors de la réunion :**

#### Sur les DAF :

- Après saisie de la DAF la structure reçoit un mail de confirmation précisant la prise en charge
- La demande de remboursement doit se faire dans le mois qui suit la réalisation de la formation.

#### Sur les entretiens professionnels :

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent). Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années. Un compte-rendu de l'état des lieux est rédigé durant cet entretien. Une copie est remise au salarié.

Cf. site Uniformalion (guide et outils) : <https://www.uniformalion.fr/particulier/salaries/formation-et-financements/entretien-professionnel>

PC RH (remplace le ZOOM RH) : les thématiques ont été élargies. Il se décompose en 2 jours de diagnostic + 4 jours d'accompagnement. Pour une demande se rapprocher de son conseiller Uniformalion.

AFEST : pour une demande, se rapprocher de son conseiller Uniformalion.

### **Réunions d'information :**

Elles seront faites par visio, sur les différents départements.

Elles mettront l'accent sur les évolutions.

Une introduction sera faite sur le contexte de la formation professionnelle et la structuration de la branche.

Vous trouverez ci-joint un listing des inscriptions à ce jour.

Cordialement,

**Catherine MILLELIRI**

Référent régional emploi formation PACA

Tel : 0625240615

[referentregional.paca@gmail.com](mailto:referentregional.paca@gmail.com)





**Commission emploi formation CPNEF  
PACA – 12 janvier 2021 (visio)**





# ORDRE DU JOUR

- 1 | Financements 2021**
- 2 | Actualité de la formation**
- 3 | Actualité Uniformation**
- 4 | Actualité de branche**
- 5 | Organisation des réunions d'information**

# Financements 2021

## Financements sur les fonds conventionnels

- > DAF individuelles - DAF
- > ACI - DAF
- > ACT – Dossier conseiller Uniformation
- > Formations certifiantes - DAF
- > Préparation aux concours - DAF
- > Dispositif d'accompagnement à la reprise d'activité – DAF
- > Bilan de compétences
- > VAE
- > Projet innovant – Dossier CPNEF
- > Analyse des pratiques professionnelles – Dossier CPNEF
- > Conférence et colloques – Dossier CPNEF

## Financements sur les fonds de l'alternance

- > PRO A
- > Contrat de professionnalisation
- > Contrat d'apprentissage

# Financements 2021

## Priorités et règles de financement 2021 sur les fonds conventionnels

### Evolutions des critères suivants :

- > **DAF individuelles** : Coût pédagogique :
  - > 15 € TTC/h si formation > 70h
  - > 50 € TTC/h si formation = ou < 70h
- > **ACI et ACT** :
  - > **1 500 €/jour limite de 6 jours** (même si la durée est > )
  - > Frais de déplacement pris en charge selon barèmes Opco
- > **Formations certifiantes** :
  - > Réservé aux projets de formation ne pouvant pas être financés par la Pro A
  - > **Forfait de 15 €/ heure de formation**

# Financements 2021

## Priorités et règles de financement 2021 sur les fonds conventionnels

### Evolutions des critères suivants :

- > **Dispositif accompagnement reprise d'activité :**
  - > Formation collective : **1 500 €/jour**
  - > Action individuelle : **300 € maximum par jour**

### Nouveautés !

- > Prise en charge des rémunérations dans le cadre des formations certifiantes :
  - > Dispositifs concernés :  
**formations certifiantes et dispositif Pro A**
    - > Jusqu'au niveau 3 : prise en charge de la rémunération du salarié et de la rémunération du remplaçant (obligation de remplacement) : 13 € / heure
    - > Jusqu'au niveau 6 : prise en charge de la rémunération du remplaçant (obligation de remplacement) : 13 € / heure

# Financements 2021

**Priorités et règles de financement 2021 sur les fonds du plan de développement des compétences (Uniformation) – moins de 50 salariés**

## **Evolutions des critères suivants :**

- > **Prise en charge de la rémunération dans le cadre des DAF pour les structures de moins de 11 salariés – forfait de 13€ /h**
- > **4 DAF avec un plafond de 3 000 € TTC chacune**
- > **Coût horaire pour les DAF :**
  - > 15 € TTC/h si formation > 70h
  - > 50 € TTC/h si formation = ou < 70h qu'elle qu'en soit la modalité pédagogique (présentiel, FOAD, AFEST...)

# Financements 2021

## Un accord unanime sur la PRO A

Avenant signé le 22/01/2020 par Elisfa et les 4 organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, et étendu par le ministère du Travail par l'arrêté du 6/11/2020

Cet accord :

- > Détaille les **modalités de mise en œuvre du dispositif**
- > **Dresse la liste des certifications éligibles à la Pro-A** visant à répondre aux enjeux socio-économiques de la branche et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés
- > Précise **les conditions de financement du dispositif**
- > Prévoit une **mise à jour régulière, par la CPNEF, de la liste des certifications éligibles** afin de rester le plus en adéquation possible avec les besoins des structures et des salariés

# Financements 2021

## Un accord unanime sur la PRO A

### Objectifs de la Pro-A

- > Prévenir l'obsolescence des compétences et anticiper les mutations
- > Permettre la reconversion ou la promotion sociale ou professionnelle

### Salariés éligibles

- > Être en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps partiel ou complet, ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI)
- > Avoir un niveau de qualification inférieur à la licence (nouveau niveau 6, ancien niveau II)

# Financements 2021

## Un accord unanime sur la PRO A

### Formations éligibles

- > Les certifications définies dans l'accord collectif de branche étendu sur Pro-A
- > Le socle de connaissances et de compétences (certificat CléA)
- > Le socle de connaissances et de compétences numérique (CléA numérique)
- > La validation des acquis de l'expérience (VAE)

### Durées d'une Pro A et de la formation

- > La durée de Pro-A : entre 6 et 24 mois (jusqu'à 36 mois pour certains publics prioritaires)
- > La durée de formation : entre 15 et 50 % de la durée totale de la Pro-A (150 heures min)

# Financements 2021

## Un accord unanime sur la PRO A

### Modalités de réalisation

- > Formation en alternance
- > Initiative du salarié ou de l'employeur, après accord écrit du salarié
- > Formation sur le temps de travail pour tout ou partie ou en dehors du temps de travail
- > Avenant au contrat de travail du salarié
- > Désignation d'un tuteur parmi les salariés volontaires

### Prise en charge

- > Forfait horaire (coûts pédagogiques et frais annexes)
  - > **15 €/h à partir du 1er janvier 2021**
- Rémunération du salarié 13€ /h
- + 13€/h pour le remplaçant si certification 4 à 6

# Financements 2021

## Priorités et règles de financement 2021 sur les fonds de l'alternance

### Evolutions des critères suivants :

- > **Pro A** : 15 €/heure de formation
- > **Contrat de professionnalisation** : 18 €/heure de formation
- > **Contrat d'apprentissage** : en fonction des certifications visées et selon les niveaux de prise en charge définis par la branche et validés par France Compétences
- > **Aide à la fonction de maître d'apprentissage** : 230 € HT/mois pendant 12 mois
- > **Aide à la fonction tutorale** : 230 € HT/mois pendant 6 mois (ou 345 € si tuteur 45 ans et +, ou publics spécifiques)
- > **Formation maître d'apprentissage** : 15 € HT /heure dans la limite de 40h
- > **VAE** : forfait de 3000 € (jusqu'en juin 2021)

# Actualité de la formation

## CPF : Abondements par les employeurs

La caisse des dépôts et consignations (CDC) a ouvert la possibilité aux employeurs d'effectuer des **abondements** «**volontaires**» sur le CPF de leurs salariés.

L'employeur peut décider de réaliser des abondements sur le CPF de ses salariés avec ou sans accord collectif le prévoyant.

Ces abondements dit « volontaires » peuvent se faire :

- dans une logique de co-construction et de cofinancement du projet de formation du salarié,
- ou dans une logique d'alimentation plus favorable sans lien avec un projet défini.

## Comment faire en pratique pour les employeurs ?

<https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/employeurs/conseils/cpf-vos-salaries>

# Actualité de la formation

## Heures DIF sur le CPF : 6 mois supplémentaires

**La date butoir pour inscrire les heures DIF, sur « mon compte formation » est finalement le 30 juin 2021 et non plus le 31 décembre 2020.**

Au delà du 30 juin 2021, ces droits à la formation seront perdus s'ils ne sont pas inscrits sur les comptes CPF. Par contre, une fois inscrits, ils sont valables sans limite dans le temps.

## Report au 30 juin 2021 de l'obligation de réalisation de l'entretien professionnel et du bilan récapitulatif à 6 ans

A titre dérogatoire lors du premier confinement, les entreprises ont désormais jusqu'à la date du 30 juin 2021 pour réaliser les entretiens professionnels bisannuels et le bilan récapitulatif.

# Actualité de la formation

## Adaptation de la durée des périodes de formation en milieu professionnel des diplômés du travail social

Niveau	Diplôme	Temps de stage prévu par la réglementation	Min à assurer pour les étudiants en formation en 2020-2021
7	CAFDES	DF1 : 240h DF2 : 270h	175h (5 semaines) au total pour les deux DF
6	CAFERUIS	420h	210h (6 semaines)
6	DEASS	1820h	1225h (35 semaines)
6	DEES	2100h	1400h (40 semaines)
6	DEEJE	2100h	1400h (40 semaines)
6	DEETS	1960h	1295h (37 semaines)

# Actualité de la formation

## Adaptation de la durée des périodes de formation en milieu professionnel des diplômés du travail social

Niveau	Diplôme	Temps de stage prévu par la réglementation	Minimum à assurer pour les étudiants en formation en 2020-2021
6	DECESF	560h	385h (11 semaines)
4	DEME	980h	700h (20 semaines)
4	DETISF	1155h	875h (25 semaines)
3	DEAES	840h	700h (20 semaines)
3	DEAMP	840h	700h (20 semaines)

# Actualité Uniformation

- > **Autres services proposés aux adhérents**
- > **Conventions régionales avec les Direcctes sur l'accompagnement RH**
- > **Informations sur collecte à venir**
- > **Point sur plan pauvreté**
- > **Organisation PACA**
  - > **Marseille : Bertrand Dumeaux** (bdumeaux@uniformation.fr)
  - > **13 (hors Marseille) : Marie Gauducheau**  
(mgauducheau@uniformation.fr)
  - > **84 / 04 / 05 : Marie-Pierre Fievet** (mpfievet@uniformation.fr)
  - > **83 : Isabelle Stimec** (istimec@uniformation.fr)
  - > **06 / Corse : Delphine You** (dyou@uniformation.fr)

# Actualité de la CPNEF

## La démarche de GPEC

### Etat d'avancement de la mission

- > Phase 1 : Etat des lieux , prospective métiers et identification des besoins : Finalisée
- > Phase 2 : Elaboration des outils et expérimentation : en cours
- > Phase 3 : Proposition d'un plan d'actions : non engagée

### Outils proposés :

- > Des descriptifs métiers
- > Un autodiagnostic GPEC, un guide pas-à-pas de la GPEC (employeurs)
- > Un guide de la GPEC (salariés)
- > Des textes de présentation des différents secteurs
- > Des préconisations en matière de formations
- > Une cartographie des aires de mobilité

# Actualité de la CPNEF

## La démarche de GPEC

### La suite des travaux

- > **Expérimentation des outils :**
  - > Recherche 9 structures volontaires (employeurs et salariés) représentatives de la structuration (3 CS, 3 EAJE, 3 ADSL) urbaines, semi-urbaines et rurales : à préciser avec le cabinet Obéa
- > **Restitution de la phrase 2 en CPNEF**
- > **Lancement de la phrase 3 :** Proposition d'un plan d'actions

# Merci pour votre participation !



**CPNEF de la branche des Acteurs du lien social et familial**

18/22 avenue Eugène Thomas  
94276 Le Kremlin Bicêtre Cedex

Tél : 01 58 46 13 40

[www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)

## Compte rendu commission régionale

### Emploi formation CPNEF PACA du 13 octobre 2021

#### Présents :

François-Xavier BOURDAIS-MASSENET, coordinateur ACEPP 83  
Emmanuelle FELDMAN, directrice CS Ste Tulle, déléguée union des centres sociaux 04  
Pierre GOBERVILLE, directeur des services UDV  
Claire MAC PHAIL, coordinatrice ALPAJE-ACEPP 05  
Isabelle PUDEPIECE, Chargée de mission régionale ELISFA  
Joseph RICHARD-COCHET, délégué UCS13  
Isabelle STIMEC, conseillère Uniformalion  
Catherine MILLELIRI, référente régionale emploi formation CPNEF PACA

#### Excusés :

Madeleine AUROUZE, coordinatrice ALPE-ACEPP 04  
Salima EZZAHRI, déléguée FCS84

### 1. ACTUALITE DES RESEAUX EN TERMES D'EMPLOI ET DE FORMATION

- UDV Pierre GOBERVILLE  
L'UDV (Union Diaconale du Var) est un groupement de 20 associations adhérentes (CA) du Var : gens de la rue, accueils de jours, centres d'hébergement, et structures sur quartiers difficiles (actions de santé), centre social (difficultés), accès à la culture, ressourcerie, chantiers insertion, jardin solidaire.  
Agréé OACAS (permet aux accueillis d'être rémunérés).  
237 salariés, beaucoup de mouvements (salariés et bénévoles). Travailleurs sociaux.  
OF certifié qualiopi  
En moyenne 20 salariés. (De 40 à 0 salariés)
- UCS 13 Joseph RICHARD-COCHET  
Réseau : 54 adhérents (120 centres sociaux et 21 EVS dans le 13). Des centres sociaux dont le budget va de 300000€ à 2M5€ (jusqu'à 80 salariés).  
Observatoire Senacs avec la CAF  
Structures restées ouvertes pendant les confinements, équipes sensibilisées sur le respect des normes sanitaires, pas trop de mouvements de personnel. Un contre coup aujourd'hui. Télétravail limité.  
Négociations de la convention cadres des centres sociaux des BdR et la convention d'objectifs CNAF négociation en 2022.  
Surcharge adm sur les postes de direction.  
Difficultés d'emploi sur les postes d'animateurs BAFA (centres de loisirs). Et de plus en plus sur postes de resp de secteur.
- Acepp 83 François-Xavier BOURDAIS-MASSENET  
3 salariés (temps partiels)  
OF certifié qualiopi  
Réseau : 26 adhérents et 4 individuels  
Une perte de lien avec les adhérents, une dynamique qui a baissé.  
Loi NORMA à appliquer. (Formalisation des normes). Qui entraîné une augmentation de la surcharge des directions.  
Difficulté de recrutement sur tous les postes AP, EJE et CAP PE

200 crèches dans le Var

Pb du rapport au travail, du sens (souhait de plusieurs CDD)

IFAC présent dorénavant dans le Var (gestionnaire de crèche).

Financement de la formation par la CAF : formation sur le handicap, accueil public en situation de grande précarité

- Alpaje Acept 05 Claire MAC PHAIL  
Réseau : 22 associations adhérentes qui gèrent 30 lieux (Développement d'activités), 2 individuels : EAJE, RAM, centres de loisir, ludothèque, café des parents.  
Belle dynamique du réseau des parents, qui entrent dans les CA  
Depuis 18 mois difficultés augmentées (partenariat ville, pb gouvernance)  
Accompagnements collectifs et indiv sur NORMA  
Revalorisation EJE obligatoire  
Projet de travailler la prévention de la pauvreté de la petite enfance (France relance) sur Gap : aller à la rencontre des populations sur des temps parents enfants. Et pouvoir formaliser une création de crèche avec des places à vocation prof (insertion).  
OF certifié qualioipi activité formation 2021 importante
- Union régionale centres sociaux Emmanuelle FELDMAN  
**05 :**  
**Réseau :** centres sociaux  
Formation des LAEP des centres sociaux de Gap et du 05 (subvention caf)  
**04 :**  
**Réseau :** 3 centres sociaux municipaux et 2 associatifs (ALISFA). Création d'une association dans le 04.  
Une vraie envie de formation. Une forte demande d'analyse des pratiques et de formation sur la mission accueil des 21 EVS et des centres sociaux récents.  
Question sur la posture de l'accompagnement sur le vieillissement
- Petite enfance autres départements (84, 13) Catherine MILLELIRI  
Même problématiques que celles évoquées sur les autres départements :
  - Problématiques de recrutements : sollicitation du collectif petite enfance 13 pour travailler sur la question
  - Loi Norma
  - Revalorisation EJE
- Actualités PE d'ici fin d'année :
  - Réforme AP au 1<sup>er</sup> sept 2022
  - Réforme NORMA : minima de 3 semaines de travail
  - 6 heures APP obligatoires au 1<sup>er</sup> septembre 2021
- Activité formation 2021  
Une activité formation importante pour tous les OF en 2021

## 2. POINT D'ACTUALITE SUR LES FINANCEMENTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

→ Cf. *PPT Uniformation*

→ Pour plus d'info cf. *conseiller Uniformation*

### PRO A RELANCE

Avec France relance sur les métiers en tension. Concerne le CAP accompagnant éducatif PE. La demande est à faire avant le 31/12/2021.

<https://www.uniformation.fr/actualites/des-financements-exceptionnels-pour-certaines-certifications-decouvrez-la-liste>

### FNE-Formation

<https://www.uniformation.fr/actualites/le-fne-formation-2021-un-outil-renforce-pour-faire-face-la-crise>

Depuis le 7 septembre 2021, le FNE-Formation a été étendu. Il est applicable aux :

- aux entreprises en activité partielle ou en difficulté économique
- aux entreprises en mutation, c'est-à-dire à celles qui font face à des mutations économiques ou technologiques importantes (transition écologique, énergétique, numérique) nécessitant de revoir leur organisation et de les accompagner par des formations adaptées
- aux entreprises en reprise d'activité, c'est-à-dire celles qui ont connu une baisse de leurs activités à l'occasion de la crise Covid-19 et qui connaissent une reprise nécessitant un soutien par des actions de formation adaptées à leurs besoins

Plusieurs parcours de formation sont disponibles :

- Parcours « Reconversion interne » permettant à un salarié de changer de métier au sein de son entreprise
- Parcours « Accès à la certification » donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un Certificat de qualification professionnelle (CQP), au Certificat de connaissance et de compétences professionnelles de base (CléA) en mobilisant la formation et la VAE
- Parcours « Compétences post crise sanitaire » lié au contexte de crise sanitaire pour accompagner les évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement
- Parcours « Réponse aux mutations » centré sur des thématiques stratégiques pour le secteur d'activité de l'entreprise et la montée en compétences des salariés, afin d'accompagner les transitions numériques et écologiques et la question du Grand-âge.

Les entreprises en AP (activité partielle) / APLD (activité partielle longue durée) s'engagent à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD, et celles confrontées à des difficultés économiques pendant toute la durée de la formation.

#### **PCRH**

Prolongé jusqu'au 31/12/2022

<https://www.uniformation.fr/entreprise/actualites/tpe-et-pme-beneficiez-dun-accompagnement-rh-cofinance-par-letat>

#### **Apprentissage**

Les aides à l'embauche sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022 (pouvant aller jusqu'à 82000€)

<https://www.uniformation.fr/entreprise/actualites/les-aides-lembauche-des-jeunes-et-lalternance-sont-prorogeés>

<https://www.uniformation.fr/entreprise/recrutement-en-alternance/tous-les-services-alternance>

Visio sur les thèmes de l'alternance <https://www.uniformation.fr/evenements>

#### **Point sur la contribution**

<https://www.uniformation.fr/entreprise/actualites/du-nouveau-pour-vos-contributions-la-formation-professionnelle-et-lapprentissage>

<https://www.elisfa.fr/newsletter/archive/509305374a2df27894414d0c7a137c84>

A partir de 2022, **les Urssaf** (pour le régime général) et **les caisses de la MSA** (pour le régime agricole) (et non plus Uniformation), collecteront mensuellement les contributions à la formation professionnelle légales et la taxe d'apprentissage.

Les contributions conventionnelles et volontaires de la branche Alisfa continueront d'être collectées par l'Opcv Uniformation.

Pour la 1<sup>re</sup> fois (décret 2020-1739 du 29 décembre 2020), les entreprises de moins de 11 salariés doivent, au 15 septembre 2021, s'acquitter d'un acompte de 40% de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) et du 1% CPF-CDD s'il y a lieu, calculés sur la masse salariale 2020. Le solde sera à verser avant le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Les entreprises de 11 salariés et plus ont deux acomptes au titre de leur MSB 2021 à régler en 2021. Le premier, correspondant à 0,60 % de la MSB 2020, a déjà été versé en février 2021, le second, correspondant à 0,38 % de la MSB 2021 estimée, devra être versé avant le 15 septembre 2021. Le solde sera à verser avant le 1er mars 2022.

## TRANSITION PRO

<https://www.transitionspro-paca.fr/>

Les dispositifs gérés par Transition Pro :

### - **CPF de transition professionnelle**

Qui ? Concerne les CDI, CDD intermittents, intérimaires. Conditions sur le site

Pourquoi ? Un changement de métier : changement de code ROM (et code NAF si même code ROM) et formation inscrite au RNCP

Quoi ? Financement du coût de la formation (le CPF est décrétementé), du salaire (jusqu'à 2 fois le SMIC maxi) + possibilité des frais de déplacement

Les étapes : travail sur le projet (CEP recommandé) - Choix de la formation et de l'OF - Autorisation d'absence de l'employeur.

Examen de la demande : des priorités de financement peuvent être appliquées. Priorités sur certains secteurs et métiers.

Possibilité de faire une demande en cas de VAE partielle (qui sera valorisée)

En cas de refus, recours possible le mois suivant

### - **Dispositif de démission reconversion**

Depuis le 1er novembre 2019, le **dispositif « Démissionnaires »**, permet aux personnes en activité de concrétiser leur projet, de manière sécurisée, en étant indemnisées par Pôle Emploi (ARE) sous certaines conditions.

<https://www.transitionspro-paca.fr/dispositif-demissionnaire/>

Quand le projet est accepté, la démission est possible. La personne a 6 mois pour mettre en œuvre le projet de formation et s'inscrire à Pôle emploi

### - **Dispositif transitions collectives**

Transco est un dispositif permettant d'accompagner par la formation des salariés en reconversion vers des secteurs d'activité en développement, lorsqu'ils sont employés dans des secteurs en récession. (Démarche par l'employeur)

Accord GEPP. Parcours individualisés. VAE possible d'une partie de la formation

<https://www.transitionspro-paca.fr/transitions-collectives/>

<https://www.uniformation.fr/entreprise/actualites/transitions-collectives-un-nouveau-dispositif-pour-la-mobilite-professionnelle>

## 3. L'ACTUALITE DE LA BRANCHE ALISFA

### ▪ **Revalorisation des métiers – diplôme EJE**

Courier Elisfa et fédérations sur augmentation de la PSU

Elisfa en relation avec la Cnaf

<https://www.elisfa.fr/Actualites/Revalorisation-du-niveau-interministeriel-du-diplome-d-educateur-de-jeunes-enfants>

### ▪ **Politique globale salariale** : négo en cours

Proposition de supprimer le système de RMB

Remonter infos à Isabelle PUDEPIECE

Enquête sur EJE de l'Acepp national

- **Revalorisation du Smic** : avenant mis à signature pour RMB
- **Au niveau de la CPSP (Commission paritaire santé prévoyance)**
  - HDS (fonds de solidarité) : les structures de la branche, affiliée auprès d'un établissement (complémentaire santé ou prévoyance) recommandé par la branche, peuvent faire bénéficier leur salarié ou la structure elle-même de prestation (audit risques psy ou TMS).
- **Extension de l'accord sur le dialogue social depuis le 1er juillet (8 ETP)**
- **Prochains rdvs :**
  - Atelier « Délégations de pouvoir » 18 novembre (matin peut être ouvert aux non adhérents)
  - Réunion territoriale Elisfa du 25 novembre :
    - Matin : temps d'info ouverts aux adhérents et non adhérents
    - Ap midi réservé aux adhérents Elisfa pour échanger avec les structures

#### 4. L'ACTUALITE DE LA CPNEF

- **Accord formation étendu par la DGT depuis juillet 2021**

Catherine aura plus d'informations sur l'interprétation de l'accord et sa mise en œuvre en novembre

→

Cf. doc joint
- **GPEC de branche** : expérimentations en cours sur un panel de structures de la branche  
Proposition d'un plan d'action par le cabinet de consultant (outils, formations qui seront proposés aux structures de la branche)
- **Observatoire** : une étude sur les entretiens professionnels, un bon taux de retour par les salariés.

#### 5. LES PROBLEMATIQUES DE RECRUTEMENT DANS LA PETITE ENFANCE - ET LES CENTRES SOCIAUX

##### Constat

- Centres sociaux : difficultés d'emploi sur les postes d'animateurs de centres de loisir (certains centres de loisirs réduisent leur ouverture par manque de personnel), de directions de resp de secteur
- Petite enfance : difficultés d'emploi sur tous les diplômes. Renouvellement 1/3 des postes de directions dans le 05
- Des équipes en tension

##### Les déterminants possibles à la problématique de recrutement dans la PE et les centres sociaux

- Pb de formation ?
  - Petite enfance :
    - Pas assez de personnes formées
    - Manque de places dans tous les diplômes de la petite enfance (et en même temps baisse du niveau d'exigence : une simple lettre de motivation suffit pour entrer en formation AP) (quota de la région pour l'ouverture des plans de formation)
    - Au niveau des écoles : manque de session AP dans le 04, le 05, le Var. (2 sessions dans le 05)
  - Centres sociaux :
    - Manque d'animateurs BAFA formés (moins de formation depuis 2 ans)
- Pb attractivité du secteur, des métiers ?
- Pb de rémunération ?
- Pb de pénibilité du travail ?

Difficulté à fidéliser dans le 05 (PE)

Réalité des fonctions (par rapport aux attendus) : est-ce que les conditions de travail correspondent à ce que l'on attend ? (Premières causes de mise en invalidité : TMS et burn out)

Importance de l'Intérêt du poste, de l'ambiance, du salaire

Avantages à mettre en avant

#### Axes de réflexion

- Formation des animateurs BAFA : Ex de commune Istres qui finance et forme les animateurs BAFA
- Avoir des éléments objectifs sur l'attractivité du secteur
- Travailler avec Pôle emploi / missions locales / Apec : comprendre les causes. Se faire connaître
- Travail avec les OF (tous métiers) : connaissance des métiers de notre secteur, attendus, nb de places à augmenter (pour la PE)
- Mobilité interne : parcours de formation : un vivier (ref famille / resp secteur jeunes) - Système de parrainage
- Financement de poste de direction adjointe (centre sociaux)
- Mise en œuvre de la Certification PE en 2022 (pour former les directions nouvellement nommées mais aussi les futures directions
- GEC (formation en vue d'insertion) Mais quelle faisabilité
- Financement mutualisé de postes
- Groupement employeur
- Service civique : attention à la façon dont c'est utilisé (pb car vient compenser un secteur professionnel en tension)
- Diversifier les sources de recrutement. Mouvement associatif PACA : plateforme emploi / formation
- POEC avec Pôle emploi : POEC sur 1 ou 2 modules du diplôme avec plusieurs
- Travail sur le processus de recrutement et d'intégration

#### **6. LES BESOINS 2022**

- **Réunions d'information** organisées en janvier / février par département + 1 en visio

- **Formations** :

Mettre en place le CSE dans le 05

CSE

Certification directions PE

Avec Elisfa :

Atelier délégation de pouvoirs PE et CSX

CCN

## Réalisation projet Fact

### INFORMATION

- Mails d'information de décembre à janvier 2021
- Réunion d'information le 25/01/2021 par visio conférence animée par les consultants
- Présentation du projet à la Caf par Joseph et Catherine (cf. présentation du projet)

### PHASE 1 : Impliquer les acteurs.trices, identifier les problématiques, recueillir la matière

#### - Entretiens exploratoires

5 entretiens exploratoires ont eu lieu par visio conférence et/ou en présentiel et se sont adressés aux salarié.es (15/02/2021), directions (22/02/2021), administrateur.trices (09/03/2021), membres du CSE et référents santé travail (26/03/2021), partenaires.

Animés par les consultants à partir de questionnements illustrés, « Le centre social dans la tourmente », ils ont permis de recueillir les témoignages de chacune des parties prenantes en vue de la journée de forum ouvert.

- Un sondage sous forme de questionnaire initié sur KLAXOON a été envoyé aux centres sociaux de la région pour venir compléter ces témoignages. (cf. résultat du sondage)

### PHASE 2 : Poser collectivement un diagnostic

#### Forum ouvert

Ouvert à tous les centres sociaux de la région, la journée initialement prévue en mai, s'est finalement tenue le 29 juin 2021. La thématique de la journée a été revue au regard de l'actualité et des préoccupations qui ont émergées lors des entretiens exploratoires.

La journée intitulée « Crise sanitaire & qualité de vie au travail : acteurs et actrices des centres sociaux : réinterroger et renouveler nos modèles d'accueil, de participation et de relations au territoire » a réuni 24 participant.es et 11 centres sociaux. Avec la présence d'une représentante de la Caf.

L'animation par l'outil forum ouvert a permis une parole libre des nombreux salariés présents (majoritaires), des échanges de pratiques et d'expériences très riches et l'émergence de pistes de solutions. Les salariés ont apprécié de travailler ces questions en coopération avec les directions, administrateur.trices et partenaires.

Dans le contexte de crise sanitaire et de ses contraintes, la journée a été par ailleurs été un grand moment respiration pour les participants.es.

(cf. reportage photo)

### PHASE 3 : Concevoir, expérimenter et évaluer les interventions

- Accompagnements individuels

5 centres sociaux de la région sont accompagnés de façon individuelle sur 3 jours.

Centre social Les Salyens (Vitrolles – 13)  
Centre social du Grand Canet 5marseille – 13)  
Centre social La Cigarette (L'Isle sur la Sorgues – 84)  
Centre social Martin Bidouré (St Maximin – 83)  
Centre social St Just La Solitude (Marseille – 13)

Les thématiques qui émergent :

- La relation direction / équipe, la mise en place d'outils de délégation, s'organiser pour mieux communiquer et coopérer en équipe
- La fonction accueil, les limites, la relation avec les autres salariés
- La relation avec les partenaires
- La relation de la direction avec le CA

#### **PHASE 4 : Capitaliser (2022)**

- **Théâtre forum** : Les problématiques travaillées vont servir de base à la journée de théâtre forum prévue en mai 2022 qui permettra leur restitution/capitalisation en présence de l'ensemble des parties prenantes. Les scènes seront jouées : situations types, effets observés, actions expérimentées.
- Des vidéos pédagogiques seront construites à partir de la journée de théâtre forum
- Des formations collectives seront proposées aux différents acteurs.

#### **COMITE DE PILOTAGE**

Un comité de pilotage assure le suivi de l'action et la facilitation du projet. Il est composé de représentants de l'ARACT PACA, de l'UCS 13, d'Uniformation, de membres (collège employeur et collègue salarié) de la CPSP, de la CAF, du chargé de mission Elisfa Occitanie, et si possible d'un représentant du personnel (membre CSE ou représentant santé travail) des structures participantes. En 2021 il s'est réuni deux fois (28/01/2021 et 20/09/2021).

#### **POINTS CONSULTANTS**

Des points réguliers se tiennent avec les 3 consultants sur le déroulement des accompagnements, la préparation des différents temps collectifs, du comité de pilotage. (05/01/2021, 01/03/2021, 09/04/2021, 21/04/2021, 30/04/2021, 16/06/2021, 16/09/2021)

## « Acteur/trice.s des centres sociaux : réinterroger nos modèles pour renforcer le bien-être au travail »

### Projet portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail

Le projet s'adresse à l'ensemble des acteurs.trice.s des centres sociaux : direction, salariés, membres du CSE et/ou représentant santé travail et associe plus largement les partenaires institutionnels.

A l'aune de la crise du Covid et des difficultés qu'elle a mis en exergue, il s'agit de réinterroger le modèle des centres sociaux et la culture partenariale qui fondent leur gouvernance, par une approche centrée sur la création, l'animation et la transmission d'instances et d'outils de dialogue et d'intelligence collective permettant de mettre en regard les différentes parties prenantes de ces organisations.

En s'appuyant sur les points forts que la crise a également mis en avant, le projet a pour ambition de « remettre du sens » pour diminuer la souffrance au travail.

6 centres sociaux bénéficieront d'un accompagnement individuel permettant de traiter des situations problématiques rencontrées, des points de blocage, mais le projet associera plus largement l'ensemble des centres sociaux de la région PACA lors de deux journées de forum ouvert. Il se déroulera de janvier 2021 à mai 2022

#### Objectifs

- Sonder les acteurs clefs des centres sociaux pour identifier des problématiques de tensions récurrentes et inhérentes à la gouvernance et la mise en œuvre du projet ayant un effet direct sur la culture du travail et le sens de l'implication.
- Expérimenter des modalités de "mise en dialogue" de ces tensions en prenant appui sur des méthodes narratives et en les formalisant sous la forme de séquences scéniques favorisant la prise de recul.
- Mobiliser des outils et méthodes d'intelligence collective pour identifier des solutions et/ou des déplacements de posture aux situations problématiques rencontrées.
- Sécuriser le fonctionnement de ces espaces de dialogue par la formation à des approches systémiques, à des techniques d'intelligence collective, de communication non violente et d'expression corporelle.
- Diffuser, de manière accessible les résultats des expérimentations et la mise en œuvre des solutions sous la forme d'un kit pédagogique, au sein du réseau national des Centres Sociaux et de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial

## Contenu et méthode

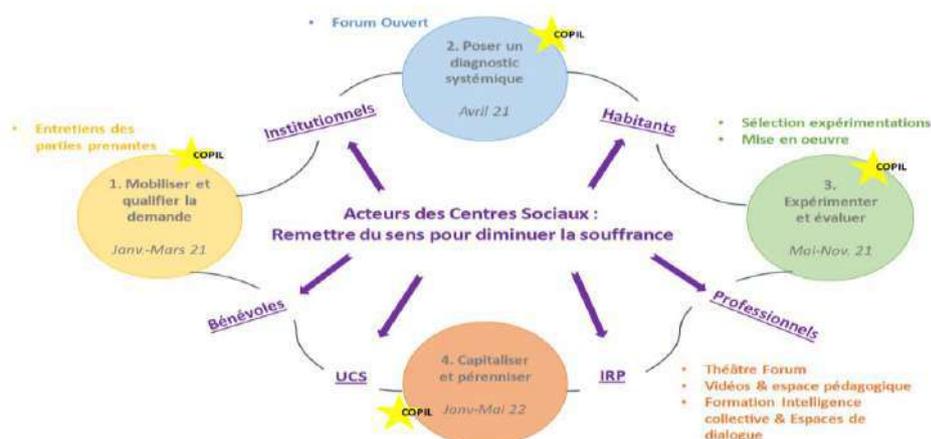
- **1ère phase** : entretiens exploratoires avec les parties prenantes clefs du projet : directions, responsables de secteur, membres du CA, institutionnels. Ils seront sous-tendus par la permanence de l'épidémie COVID à moyen et long terme dans la mesure où cette réalité n'est plus appréhendable aujourd'hui comme un épiphénomène.
- **2ème phase** : Une journée de forum ouvert réunissant 60 à 80 acteur.trice.s des centres sociaux et partenaires institutionnels autour de la question « Comment s'investir dans le projet du centre social et donner du sens à son implication »? Cette journée est organisée avec les 6 centres sociaux concernés et la commission QVT de l'UCS13.
- **3ème phase** : expérimentation au sein des 6 centres sociaux des thématiques identifiées lors de la journée forum. L'approche mettra l'accent sur une sécurisation des espaces de dialogue ainsi que sur la mobilisation d'outils et de séquences d'intelligence collective favorisant la créativité.

Les cadres d'interventions s'inspirent des théories et pratiques de communication centrées sur la qualité des interactions : approches systémiques et stratégiques, communication non violente et pratiques de l'éducation populaire favorisant une expression par des canaux diversifiés (expression corporelle, théâtre forum, méthodes d'intelligence collective...).

- **4ème phase** :
  - Restitution/capitalisation du projet en présence de l'ensemble des parties prenantes lors d'une journée de théâtre forum où seront jouées les scènes : situations types, effets observés, actions expérimentées.
  - Réalisation de séquences vidéo pédagogiques à partir de 4 à 6 scènes de théâtre forum et réalisation d'un kit pédagogique pour la compréhension et l'utilisation des vidéos.
  - Formations collectives de 2 jours à l'attention :
    - des directions et administrateurs : Quels outils/processus pour le pilotage politique du centre social ?
    - de l'ensemble des parties prenantes : administrateurs, directions, CSE, responsables de secteur... : Quels outils/processus pour faire vivre une dynamique de dialogue continu autour du projet social avec l'ensemble des parties prenantes ?
    - des membres du CSE et représentants santé-travail : Quels outils/processus pour animer un dialogue au service du changement ?

Les vidéos pédagogiques et les formations sont destinées à être essayées.

L'outil du "théâtre forum" est mobilisé comme fil conducteur du programme afin de modéliser des situations types.



## **Projet FACT « Acteur/rices des centres sociaux : réinterroger nos modèles pour renforcer le bien-être au travail »**

### **1. Contexte et enjeux**

Le projet porte sur les centres sociaux de la branche ALISFA (Acteurs du Lien Social et Familial) en région PACA.

#### Des enjeux de souffrance au travail mis en avant par la crise du COVID

La crise du CoVID agit comme un nouvel amplificateur des symptômes de souffrance au travail existants dans les centres sociaux. Ceux-ci ont été fortement sollicités pour répondre à l'urgence sociale générée par les mesures de confinements (aides alimentaires, diffusion des consignes, mise en application des protocoles sanitaires, organisation de "vacances apprenantes"... ) et sont particulièrement confrontés aux paradoxes de la gestion de cette crise.

La crise, le confinement et les étapes qui en découlent ont accentué les tensions sur un modèle dont la grande force est de rester en prise avec la réalité sociale mais dont le pilotage est complexe, notamment dans des contextes d'urgence et/ou de précarité sociale.

Mais la crise a aussi été une "opportunité" dans la mesure où elle a réactivé la capacité d'adaptation et d'innovation des centres sociaux. La situation d'urgence a généré, de fait, un relâchement des cadres permettant à l'innovation spontanée de se déployer.

Ce contexte appelé à s'installer dans la durée a des répercussions directes sur les conditions de vie au travail des salariés et le sens donné à leur métier.

- Comment retisser de la proximité, du lien, de la rencontre en appliquant des mesures de «distanciation» ?
- Quelle est la place réelle des habitants dans la gouvernance d'un équipement de proximité en contexte d'urgence ?
- Comment repenser le métier du social, ancré dans la culture du lien, en y intégrant une composante « numérique » qui reste inaccessible à certaines catégories de populations et étrangère à la culture du travail social ?
- Comment appréhender les répercussions de la crise sur les représentations du travail (équilibre vie personnelle/vie professionnelle) ?

Dès lors qu'ils ne sont pas nommés, partagés, mis en dialogue, ces aspects renforcent des sentiments de réalités « subies », « d'empêchements »; et de perte de sens qui s'expriment sous la forme d'une souffrance au travail et d'un développement de stratégies d'évitement ou de contournements (absentéisme, congés maladie, démotivation, ...), agrandissant ainsi encore l'écart entre "travail prescrit" et "travail réel" .

Notre approche dépasse le cadre stricto sensu de l'organisation du travail pour venir réinterroger le modèle des centres sociaux et la culture partenariale qui fonde leur gouvernance. Nous faisons l'hypothèse que la

réurrence de l'intensité de souffrance au travail appelle une « remise en dynamique » des représentations liées à la « culture de travail » dans ces organisations.

Cette hypothèse nous conduit à envisager un processus d'intervention impliquant les principales parties prenantes engagées dans le fonctionnement du modèle : directions, responsables de secteurs, membres des CSE et/ou référents santé-travail, administrateurs, bénévoles actifs, union des centres sociaux, partenaires institutionnels (CAF, Préfectures, Villes, Communautés de communes,...) pour faire évoluer nos organisations.

### Les enjeux au niveau de la branche

Les outils qui seront développés sont destinés à être diffusés au niveau de la branche.

La structuration paritaire de la branche, notamment à travers la CPNEF (Commission paritaire nationale emploi formation) dotée d'un réseau national de référents régionaux, permettrait de faciliter ce déploiement.

## **2. Objectifs du projet**

### Finalité

Réinterroger le modèle des centres sociaux et la culture partenariale qui fondent leur gouvernance, par une approche centrée sur la création, l'animation et la transmission d'instances et d'outils de dialogue et d'intelligence collective permettant de mettre en regard les différentes parties prenantes de ces organisations.

### Objectifs spécifiques

- Sonder les acteurs clefs des centres sociaux pour identifier des problématiques de tensions récurrentes et inhérentes à la gouvernance et la mise en œuvre du projet ayant un effet direct sur la culture du travail et le sens de l'implication.
- Expérimenter des modalités de "mise en dialogue" de ces tensions en prenant appui sur des méthodes narratives et en les formalisant sous la forme de séquences scéniques favorisant la prise de recul.
- Mobiliser des outils et méthodes d'intelligence collective pour identifier des solutions et/ou des déplacements de posture aux situations problématiques rencontrées.
- Sécuriser le fonctionnement de ces espaces de dialogue par la formation à des approches systémiques, à des techniques d'intelligence collective, de communication non violente et d'expression corporelle.
- Diffuser, de manière accessible les résultats des expérimentations et la mise en œuvre des solutions sous la forme d'un kit pédagogique, au sein du réseau national des Centres Sociaux et de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial

## **3. Différentes étapes du projet**

Le projet est positionné à l'échelle des centres sociaux de la branche ALISFA de la région PACA. Il permettra de révéler certaines problématiques récurrentes inhérentes au modèle de gouvernance par des interventions ciblées sur six centres sociaux. Et associera l'ensemble des parties prenantes lors des 2 journées de forum ouvert.

L'approche est fondée sur l'aménagement et l'animation **d'un dispositif de dialogue, d'innovation et d'expérimentation** entre les différentes parties prenantes impliquées dans la gouvernance des centres sociaux.

L'outil du "théâtre forum" sera notamment mobilisé comme fil conducteur du programme afin de modéliser des situations types.

### 1ère phase : Mobiliser et qualifier la demande

Objectif : impliquer les acteurs. Identifier les problématiques. Recueillir de la matière vivante

Entretiens qualitatifs : 18 entretiens exploratoires avec les parties prenantes clefs du projet : directions, responsables de secteur, membres du CA, institutionnels vont venir appuyer ou réorienter les hypothèses de départ et affiner le dispositif de dialogue envisagé. Il sera sous-tendu par la permanence de l'épidémie COVID à moyen et long terme dans la mesure où cette réalité n'est plus appréhendable aujourd'hui comme un épiphénomène.

### 2ème phase : Poser un diagnostic systémique

Objectif : réunir un large panel d'acteurs. Partager collectivement des enjeux identifiés en phase 1. Identifier des perspectives d'expérimentation

Une journée de forum ouvert réunissant 60 à 80 acteur.trice.s des centres sociaux et partenaires institutionnels autour de la question « Comment s'investir dans le projet du centre social et donner du sens à son implication »? . Cette journée est organisée avec les 6 centres sociaux concernés et la commission QVT de l'UCS13.

### 3ème phase : Expérimenter et évaluer

Objectif : expérimenter au sein de 6 centres sociaux les thématiques identifiées

Conception d'une maquette d'intervention pour chacun des centres et expérimentation (4 jours par structure) avec l'ensemble des acteur.rice.s.

L'approche mettra l'accent sur une sécurisation des espaces de dialogue ainsi que sur la mobilisation d'outils et de séquences d'intelligence collective favorisant la créativité.

Les cadres d'interventions s'inspirent des théories et pratiques de communication centrées sur la qualité des interactions : approches systémiques et stratégiques, communication non violente et pratiques de l'éducation populaire favorisant une expression par des canaux diversifiés (expression corporelle, théâtre forum, méthodes d'intelligence collective...).

### 4ème phase : Capitaliser et pérenniser

Objectif : Capitaliser et étendre la démarche

Restitution/capitalisation du projet en présence de l'ensemble des parties prenantes lors d'une journée de théâtre forum où seront jouées les scènes : situations types, effets observés, actions expérimentées.

Réalisation de séquences vidéo pédagogiques à partir de 4 à 6 scènes de théâtre forum et réalisation d'un kit pédagogique pour la compréhension et l'utilisation des vidéos.

3 formations collectives (2 jours) à l'attention :

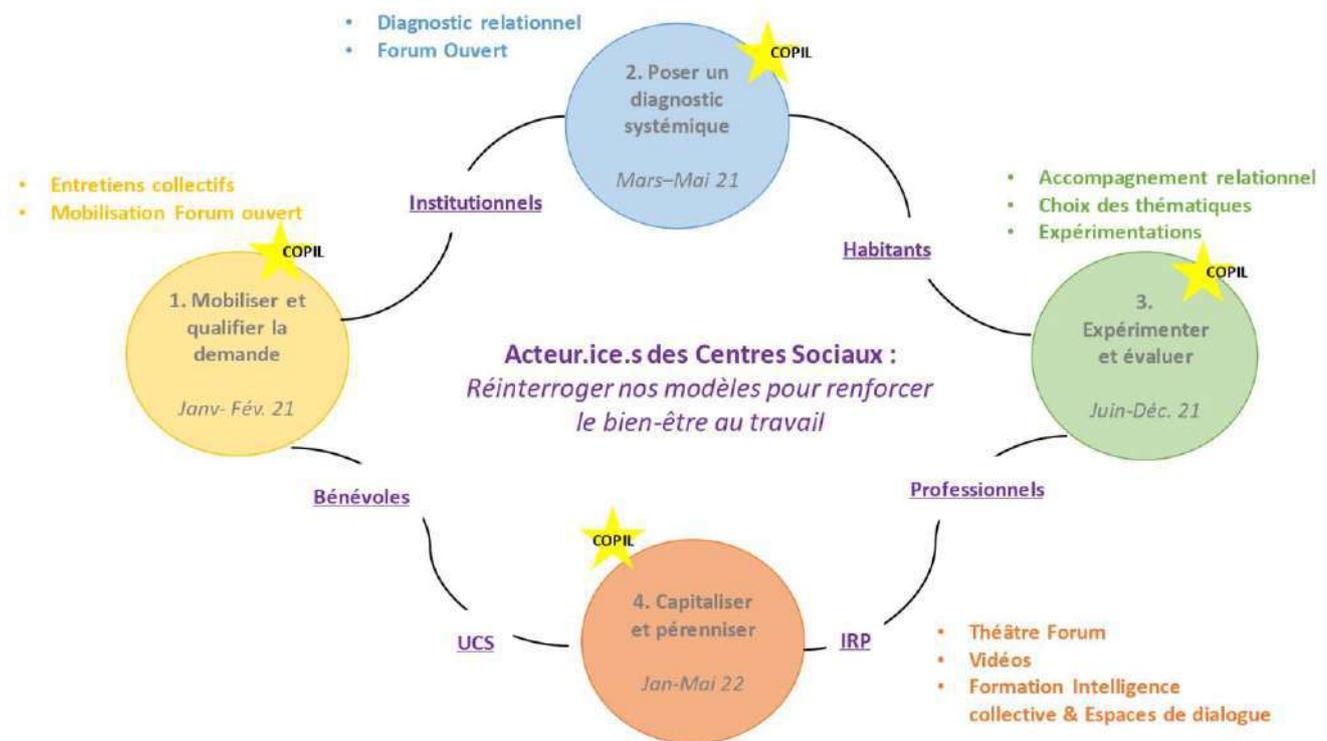
- des directions et administrateurs : Quels outils/processus pour le pilotage politique du centre social ?
- de l'ensemble des parties prenantes : administrateurs, directions, CSE, responsables de secteur... : Quels outils/processus pour faire vivre une dynamique de dialogue continu autour du projet social avec l'ensemble des parties prenantes ?

- des membres du CSE et représentants santé-travail : Quels outils/processus pour animer un dialogue au service du changement ?

Ces formations seront ouvertes à l'ensemble des centres sociaux de la région PACA.

Les vidéos pédagogiques et les formations sont destinées à être essaimées.

**Un comité de pilotage** assurera dès le début le suivi de l'action et la facilitation du projet. Il sera composé de représentants de l'ARACT PACA, de l'UCS 13, d'Uniformation, des deux commissions paritaires de la branche ALISFA, la CPNEF (Commission paritaire nationale emploi formation) et la CPSP (commission santé et prévoyance dans une perspective), de la CAF, d'un représentant du personnel (membre CSE ou représentant santé travail) des structures participantes.



#### 4. Actions de capitalisation et de transfert envisagées

**Les séquences vidéo pédagogiques** pourront être mobilisées directement par les acteurs des centres sociaux ou servir de point d'appui à des formations animées par des tiers dans le but de faire évoluer des situations en tension.

Le support vidéo sera diffusable à grande échelle, pour prolonger la démarche au-delà du cadre de l'appel à projet, auprès des centres sociaux en région PACA et au niveau national.

**Les trois formations collectives** expérimentées pourront être essaimées au niveau régional et au niveau national. Elles concerneront l'ensemble des acteurs.trice.s des centres sociaux : administrateur.trice.s, directions, salariés.

## 5. Calendrier d'exécution

<b>1. Mobiliser et qualifier la demande</b>	<b>Janvier – Février 2021</b>
- Mobilisation/communication	Mi-janvier 2021
- COPIL N°1	Mi-janvier 2021
- Phase d'entretiens	Février – mars 2021
<b>2. Poser un diagnostic systémique</b>	<b>Avril 2021</b>
- Préparation avec la commission QVT du forum ouvert	Avril 2021
- Implication des directions dans la mobilisation des partenaires	Avril 2021
- COPIL N°2	Avril 2021
- Forum ouvert	Avril 2021
<b>3. Expérimenter et évaluer</b>	<b>Mai – Novembre 2021</b>
- Conception de maquette d'intervention dans chaque centre	Mai – Novembre 2021
- Expérimentation dans les centres sociaux	Mai – Novembre 2021
- COPIL N°3	Novembre 2021
<b>4. Capitaliser et pérenniser</b>	<b>Janvier - Mai 2022</b>
- Préparation journée théâtre forum	Janvier 2022
- Journée de restitution du projet	Février 2022
- Tournage des séquences vidéo	Mars 2022
- Réalisation kit pédagogique	Mars 2022
- Elaboration modules de formation	Mars 2022
- Formations collectives	Avril/mai 2022
- COPIL N°4	Mai 2022

## 6. Effets attendus en termes de conditions de travail

Il s'agit d'agir sur les représentations inhérentes aux difficultés rencontrées dans l'exercice de sa fonction et aménager des espaces et des conditions permettant de mieux les partager et de les requalifier.

Principaux effets attendus :

- Ne plus appréhender les difficultés sous l'angle de l'« échec »
- Valoriser des manières de « faire avec » ou transformer des manières de faire
- Co-identifier des espaces de libertés possibles au sein du cadre formel existant, ou inventer de nouveaux cadres
- Réinterroger et requalifier la place des différentes parties prenantes, y compris des habitants, et par voie de conséquences, transformer certaines manières d'agir et de « vivre » les situations rencontrées.

## 7. Consultants

Joseph MORIN, IDnCO [josephmorin@idnco.org](mailto:josephmorin@idnco.org)

Philippe OSWALD, [www.place.coop](http://www.place.coop)

Christian MEYER, Médiation systèmes : [ch.meyer@club](mailto:ch.meyer@club)

## 8. Résumé du projet

Le projet s'adresse à l'ensemble des acteurs.trices des centres sociaux : direction, salariés, membres du CSE et/ou représentant santé travail et associe plus largement les partenaires institutionnels.

A l'aune de la crise du Covid et des difficultés qu'elle a mis en exergue, il s'agit de réinterroger le modèle des centres sociaux et la culture partenariale qui fondent leur gouvernance, par une approche centrée sur la création, l'animation et la transmission d'instances et d'outils de dialogue et d'intelligence collective permettant de mettre en regard les différentes parties prenantes de ces organisations.

En s'appuyant sur les points forts que la crise a également mis en avant, le projet a pour ambition de « remettre du sens » pour diminuer la souffrance au travail.

6 centres sociaux bénéficieront d'un accompagnement individuel permettant de traiter des situations problématiques rencontrées, des points de blocage, mais le projet associera plus largement l'ensemble des centres sociaux de la région PACA lors de deux journées de forum ouvert.

Le livrable attendu, sous forme de vidéos pédagogiques, est destiné à être diffusé plus largement à l'échelle régionale et nationale.

Des formations viendront compléter l'accompagnement et seront par la suite transférables au niveau de la branche ALISFA.



# Forum ouvert interactif

---

## CRISE SANITAIRE & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Acteurs et actrices des centres sociaux : réinterroger et renouveler nos modèles d'accueil, de participation et de relations au territoire

**mardi 29 juin 2021**

**9h30 - 16h30**

Centre social La Grande Bastide

Aix-en-Provence

avenue du square Quartier Val Saint André



**CENTRES**   
**SOCIAUX** 

UNION DES CENTRES SOCIAUX &  
ASSOCIATIONS DE DÉVELOPPEMENT LOCAL  
DES BOUCHES-DU-RHÔNE

# CRISE SANITAIRE & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**9h30 : Accueil**

## **Matinée**

Présentation du projet et de la journée  
Choix des thématiques par les participants  
Ateliers d'échanges de pratiques et d'expériences  
sur les thématiques choisies

## **Après-midi**

Ateliers de propositions de solution  
Partage en plénière

---

## **INSCRIPTIONS EN LIGNE**

<https://forms.gle/QGBcn1Y52dsLMfjJ9>

**INFOS - 06 25 24 06 15**

---

*La journée s'adresse à l'ensemble des acteurs.trices des centres sociaux :  
direction, salarié.es, membres du CSE et/ou représentant santé travail et  
associe plus largement les partenaires institutionnels.*

*Elle s'inscrit dans un projet portant sur l'amélioration de la qualité de vie  
au travail qui vise à identifier et expérimenter des solutions aux  
problématiques que la crise que nous vivons a mis en exergue au sein de  
vos structures et avec son environnement.*



# Projet FACT

Acteurs de centres sociaux – remettre du sens pour diminuer la souffrance

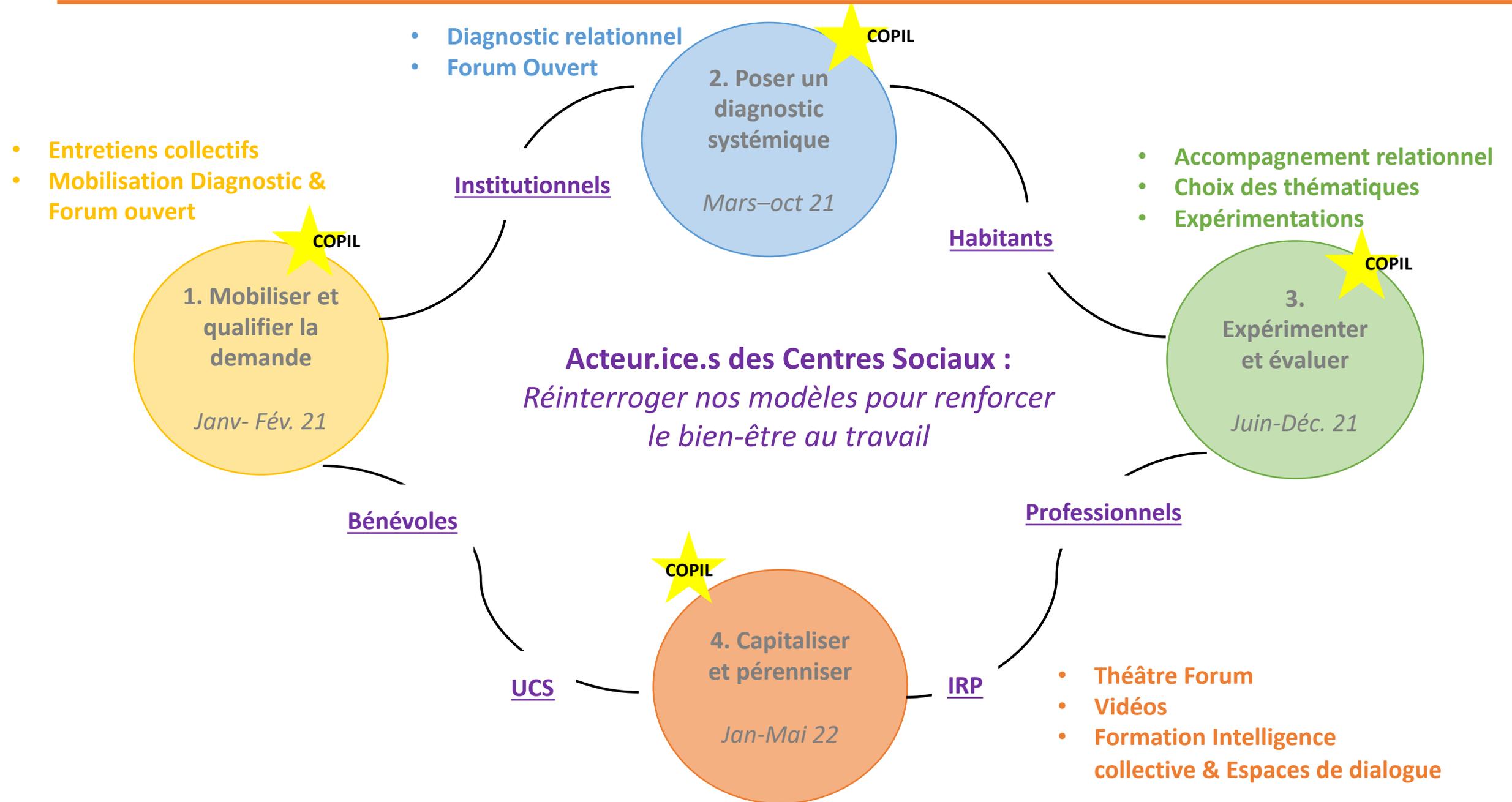
---

## Sondage : « Crise sanitaire et qualité de vie au travail » - Juin 2021

- Processus et calendrier du projet
- Un modèle de gouvernance en questionnement
  - Le Mandala des enjeux en tensions
    - Résultats du sondage

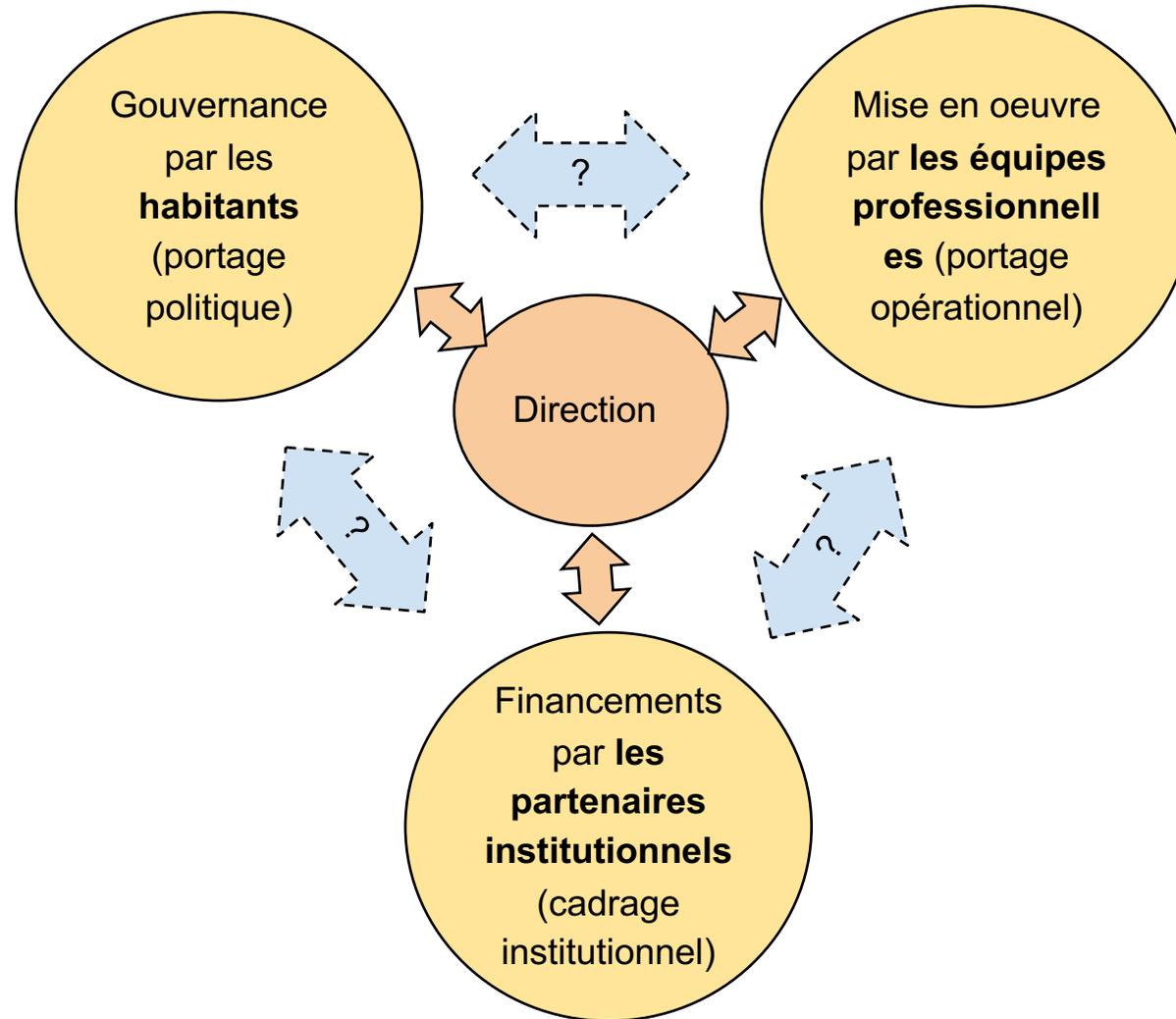


# Processus et calendrier du projet



# Un modèle historique de gouvernance en questionnement

---





Un changement de paradigme économique :  
Du concertionnement global aux appels à projet continus



Un contexte de crise globale



Des enjeux politiques toujours présents



De nouveaux entrants,  
faits d'une nouvelle culture



Des institutions impliquées qui surveillent de loin

Adaptation



Quel équilibre

Stabilisation

Environnement externe



Le modèle centre social  
dans la tourmente

Environnement interne



Des administrateurs officiellement garantis du cadre  
mais parfois dépassés par la complexité du modèle



Une direction à la manœuvre,  
un peu seule au cœur de la tourmente



Des équipes en recherche d'autonomie et de sens,  
parties démotivées



Une grande diversité d'habitants à impliquer

**L'ardeur**

Éducation populaire politique



Une érosion du sens :  
quel renouveau de l'éducation populaire ?

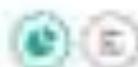
## Comment percevez vous le projet "Crise sanitaire et qualité de vie au travail" ?

0 chose chose unique

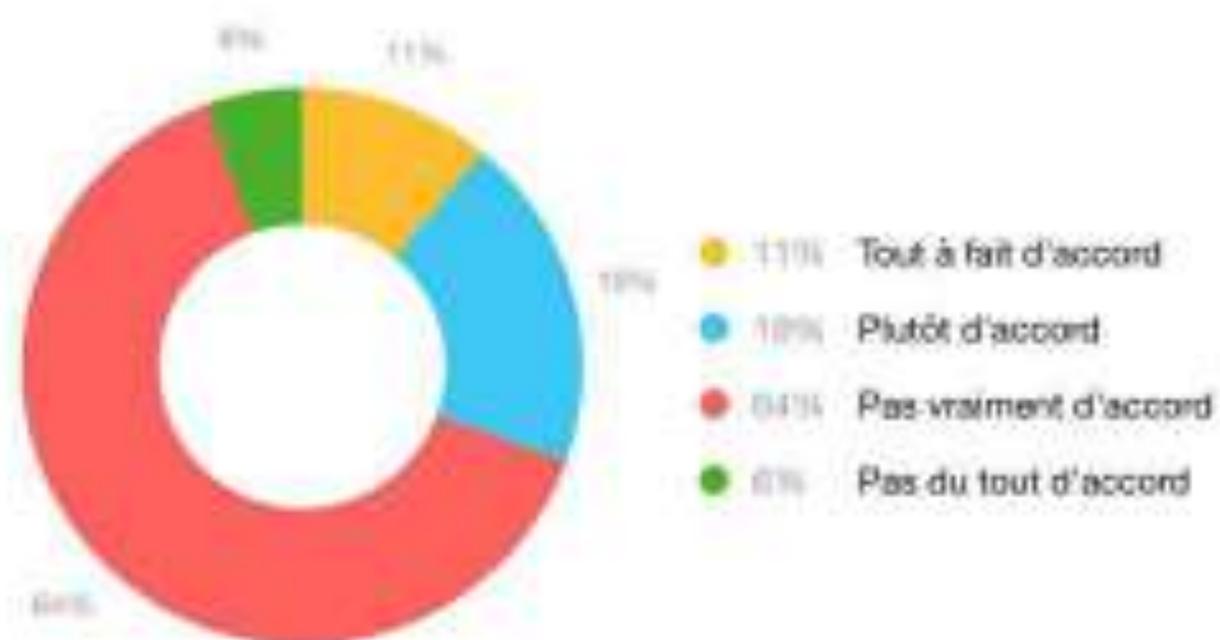


## Mieux aller vers les habitants ?

2 éléments - catégoriser



### Mission impossible en ces temps de COVID



37 / 48 votes

## Mieux aller vers les habitants ?

2 848 votes • 1 catégorie



Dur dur avec le COVID mais c'est l'occasion d'innover



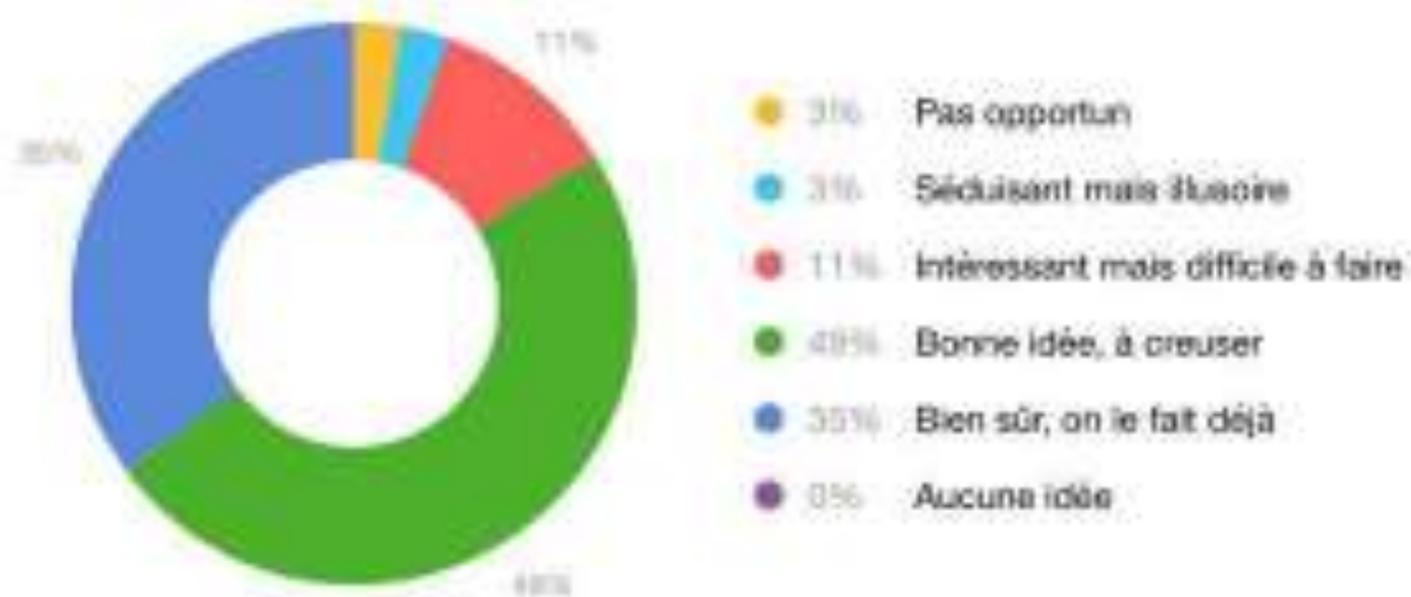
37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

0 éléments colligés



### Mieux former nos professionnels à l'éducation populaire



37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

Éléments Catégories



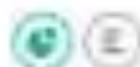
### Nous familiariser avec les outils numériques



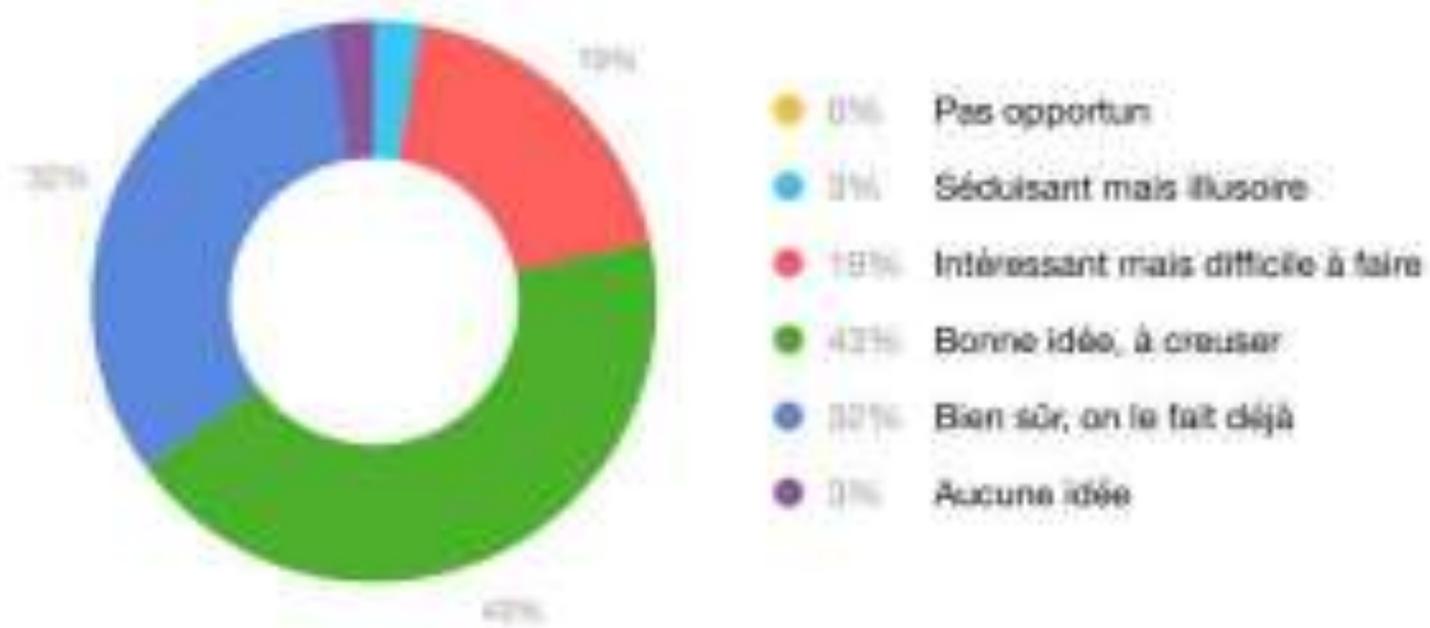
37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

à l'horizon 2030



**Inventer en continu de nouvelles approches vivantes et variées**



37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

3 Messages | catégoriser



### Mieux impliquer certains bénévoles comme ambassadeurs de liens



37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

3 éléments catégoriser



Apprendre à se positionner vis à vis des forces antagonistes (réseaux de drogues,...)



37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

3 éléments



### Réduire la charge administrative dans nos actions



37 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

0 éléments 0 catégorie



## Mieux partager les remontées terrain pour les intégrer dans nos actions

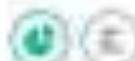


37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer l'implication des habitants ?

0 éléments

catégoriser



### Repenser complètement la fonction accueil

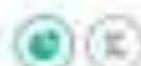


- 6% Pas opportun
- 0% Séduisant mais illusoire
- 5% Intéressant mais difficile à faire
- 78% Bonne idée, à creuser
- 8% Bien sûr, on le fait déjà
- 6% Aucune idée

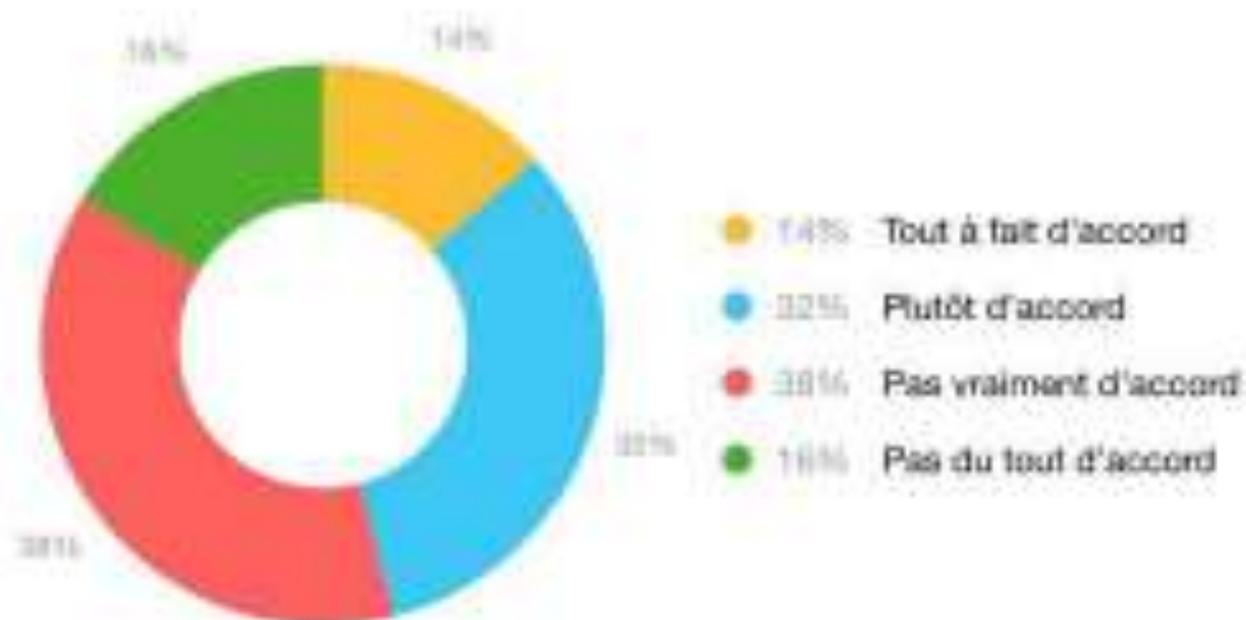
37 / 48 votes

## Améliorer la communication en équipe ?

Évalué par 38 personnes



Pas vraiment un sujet pour nous. On se débrouille déjà bien là dessus.



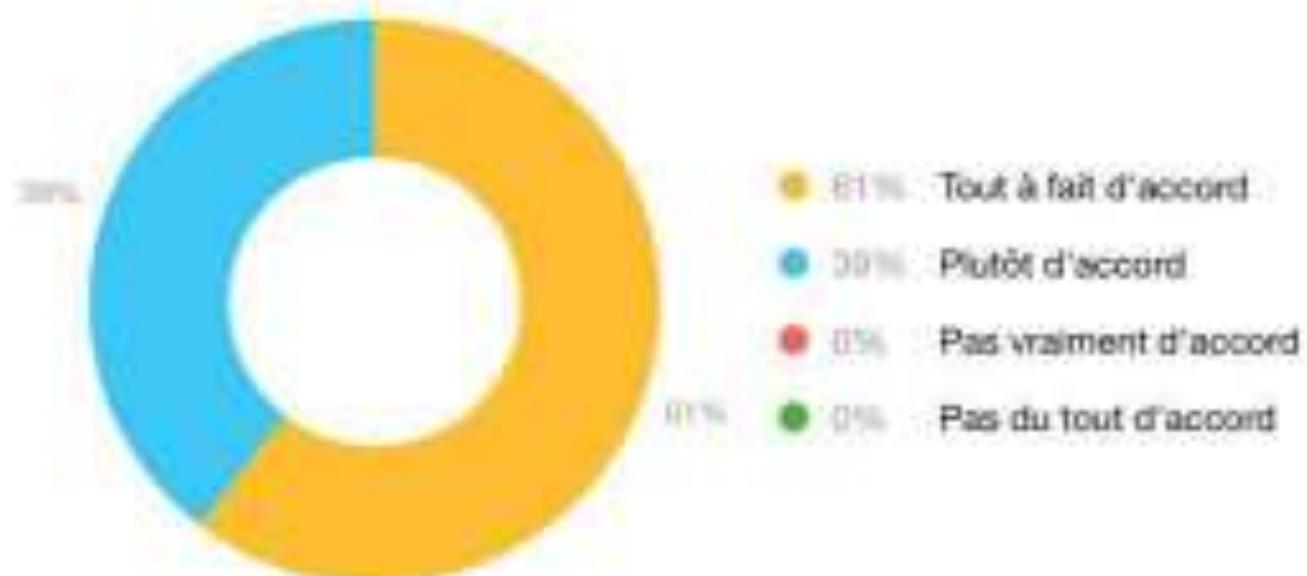
38 / 48 votes

## Améliorer la communication en équipe ?

2 éléments - 1 vote



Bonne perspective, on a encore quelques marges de progrès



38 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?

Éléments catégorisés



Avoir des temps d'échange en équipe sur notre organisation sans la direction



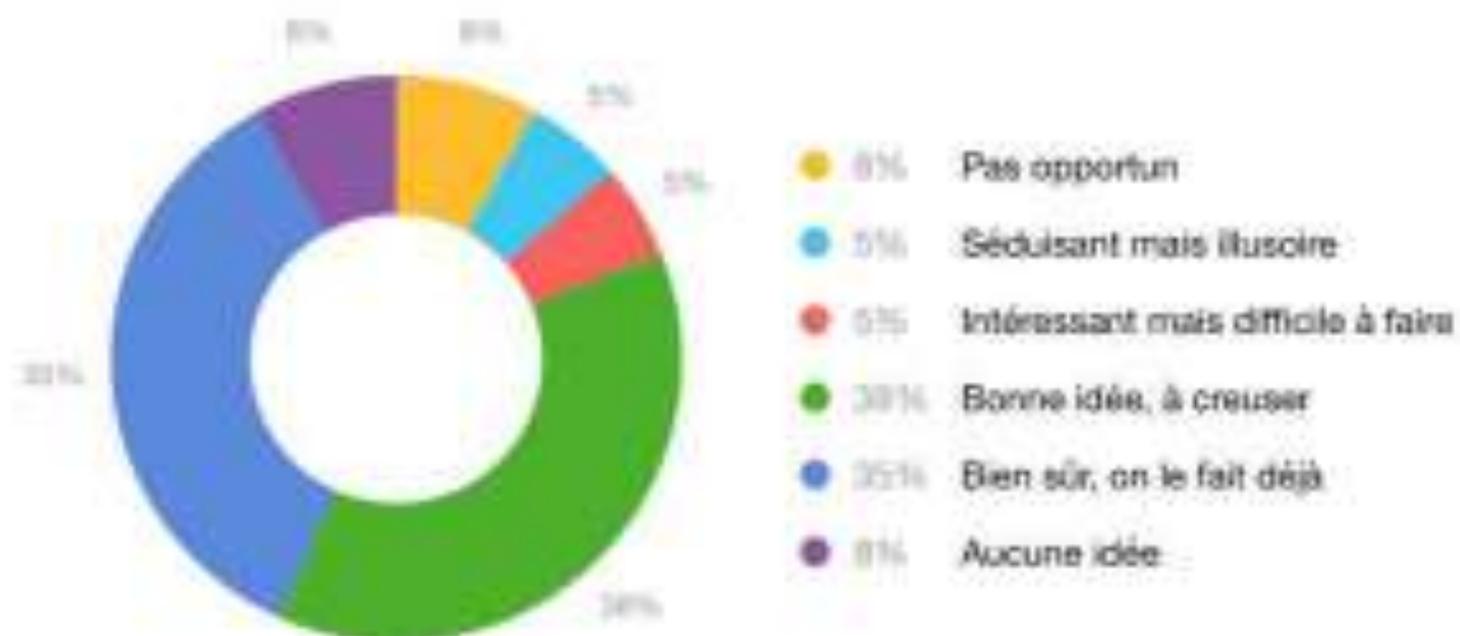
37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?

Éléments catégoriser



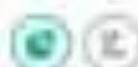
Proposer en équipe, des suggestions d'amélioration à la direction via un représentant (ex : CSE)



37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?

6 Réponses 1 vote



### Nous former en continu à la communication bienveillante (CNV,...)



37 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?

Éléments catégoriser



## Avoir des outils et des supports pour mieux communiquer entre nous



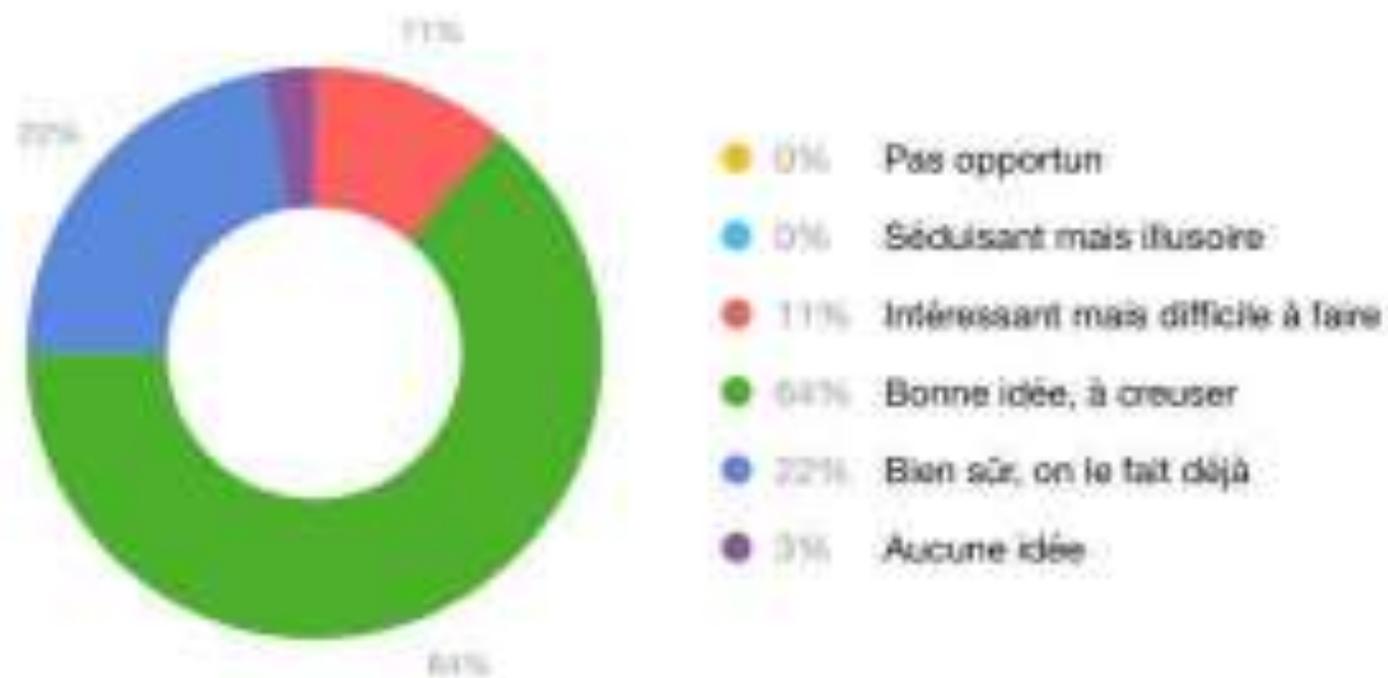
37 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?

3 réponses | catégoriser



Recevoir plus souvent des retours sur notre posture de travail ou sur nos actions (entre nous et/ou de la part de nos responsables)



37 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?

3 éléments catégoriser



## Partager des temps d'analyse de pratique en équipe



37 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?

3 éléments | indigobot



## Faire de la régulation d'équipe avec un tiers extérieur



37 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer la communication en équipe ?



8 éléments catégoriser



## Clarifier, avec la direction, qui fait quoi et comment ?



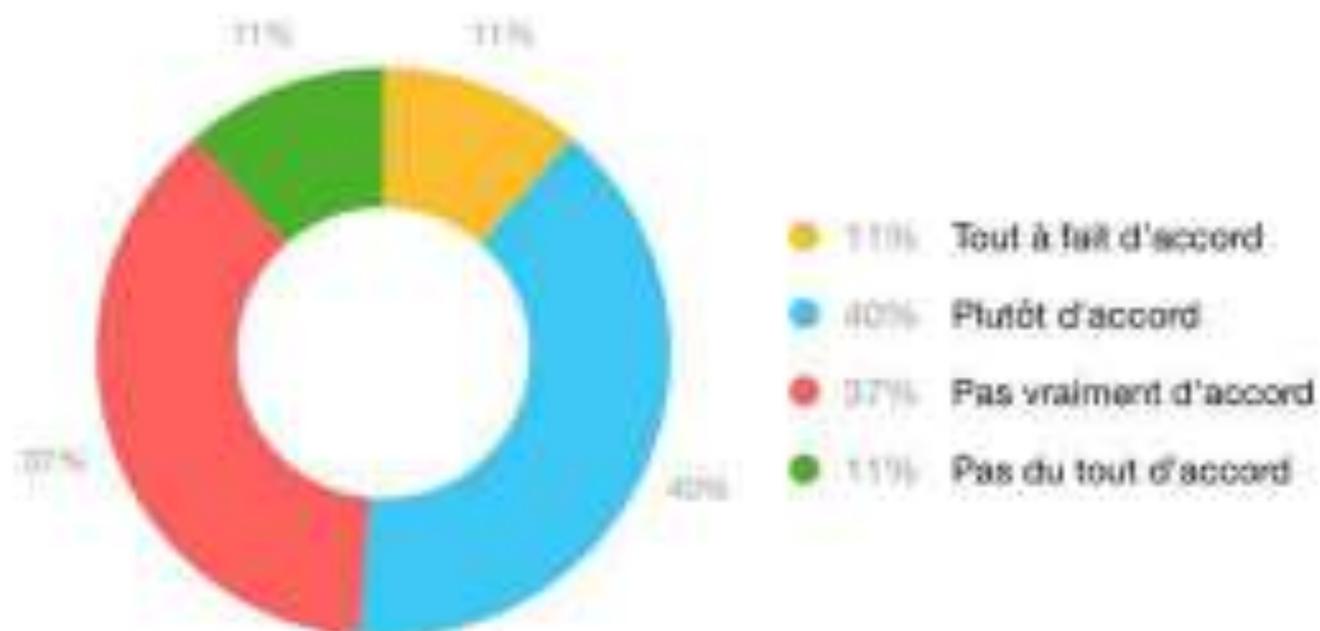
37 / 48 votes

## Alléger la fonction de direction ?

2 448 votes • 1 commentaire



Un vœu pieux, c'est illusoire d'y arriver



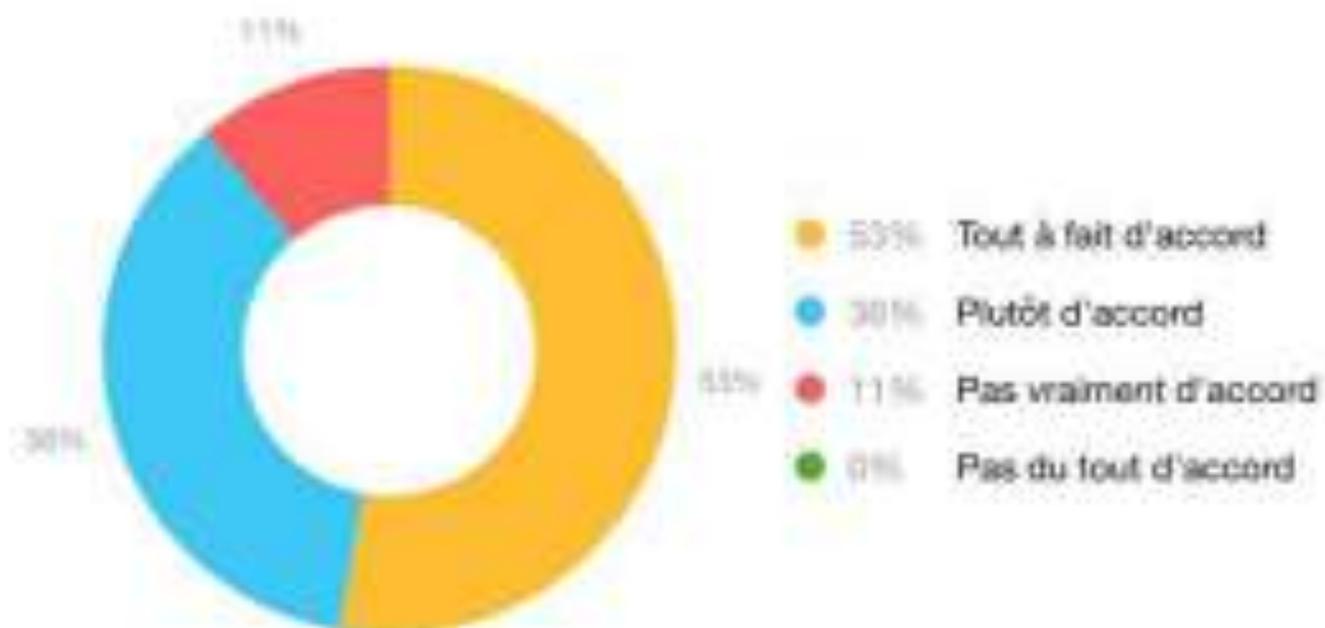
36 / 48 votes

## Alléger la fonction de direction ?

2 éléments 1 vote



Vaste chantier, mais possible et souhaitable



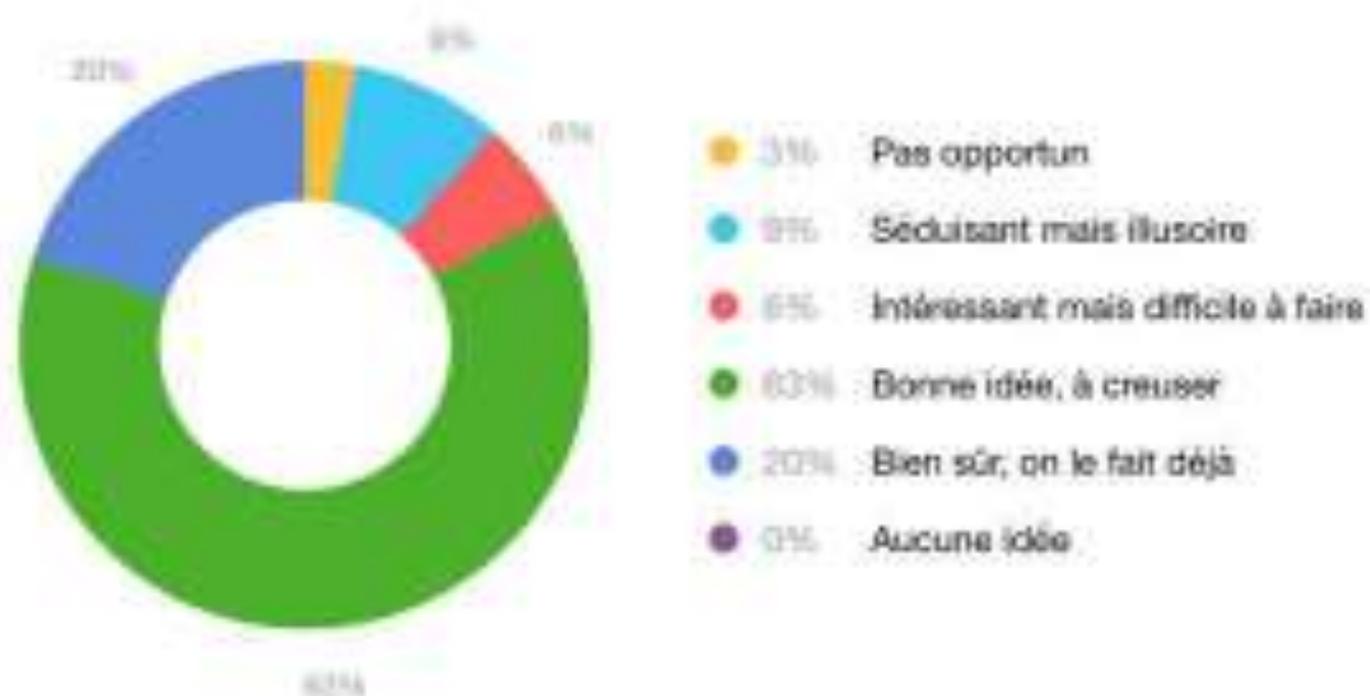
36 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

9 éléments | catégoriser



Un poste d'adjoint ou de RAF compétent pour dégager de l'espace pour animer le projet et l'équipe.



35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

à l'alternance

catégoriser



Le poids des normes, au secours ! Des idées pour prendre, partager et assumer des risques



35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

6 éléments | catégoriser



Des palliatifs à la solitude du dirigeant. Des espaces de partages entre pairs



35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

Éléments catégoriser



Des compétences externes ciblées pour compenser les limites naturelles des administrateurs bénévoles



35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

0 éléments 0 éléments



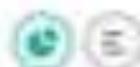
### Mutualiser ou coopérer plus entre centres sociaux, avec l'appui de l'UCS



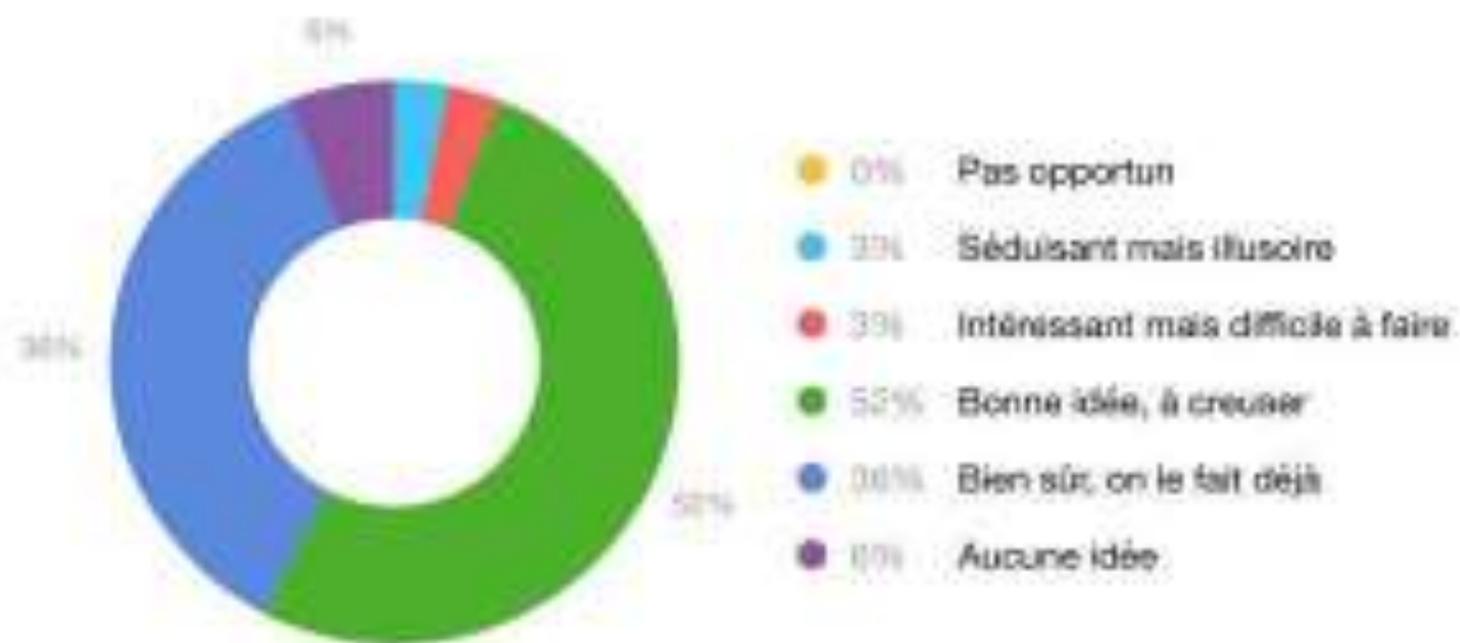
35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

3 éléments | catégories



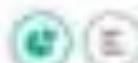
Des démarches d'intelligence collective pour renforcer l'horizontalité, l'autonomie et la créativité de l'équipe.



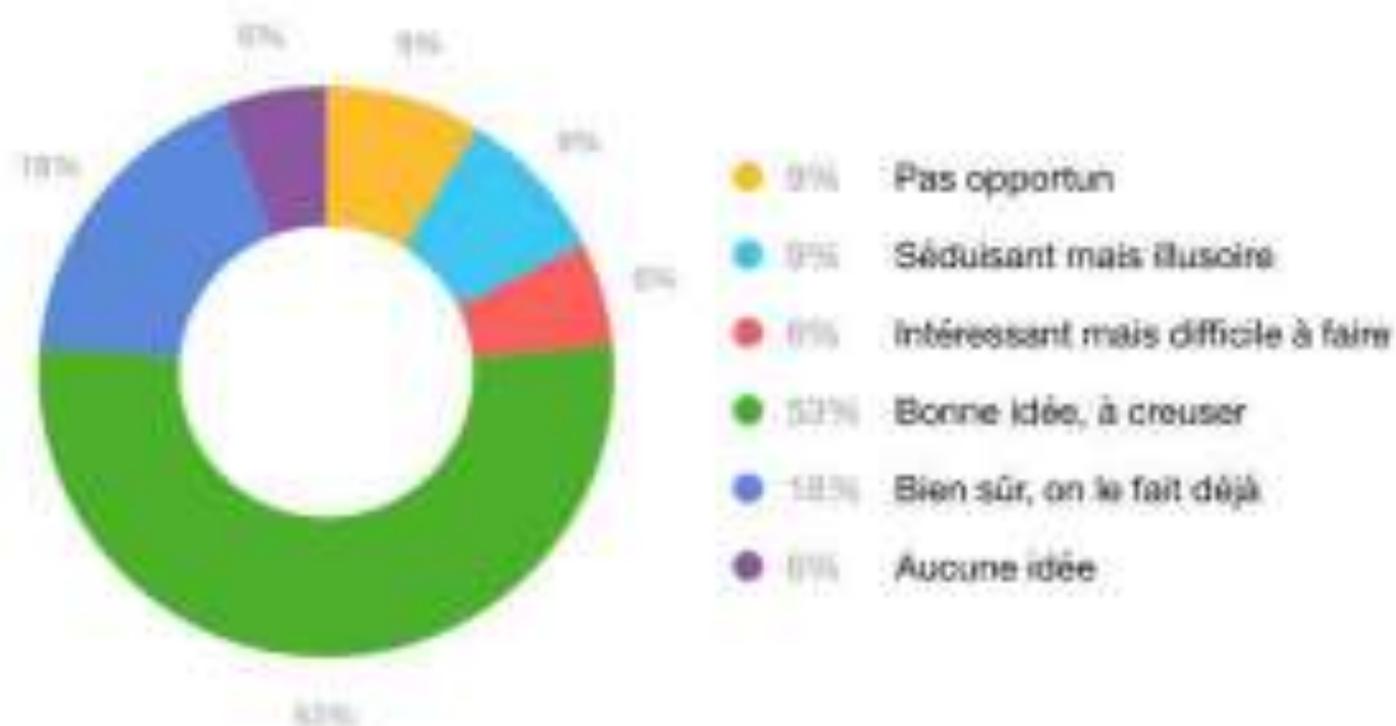
35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

3 éléments catégoriser



### Du coaching externe pour nous aider à incarner, adapter la posture



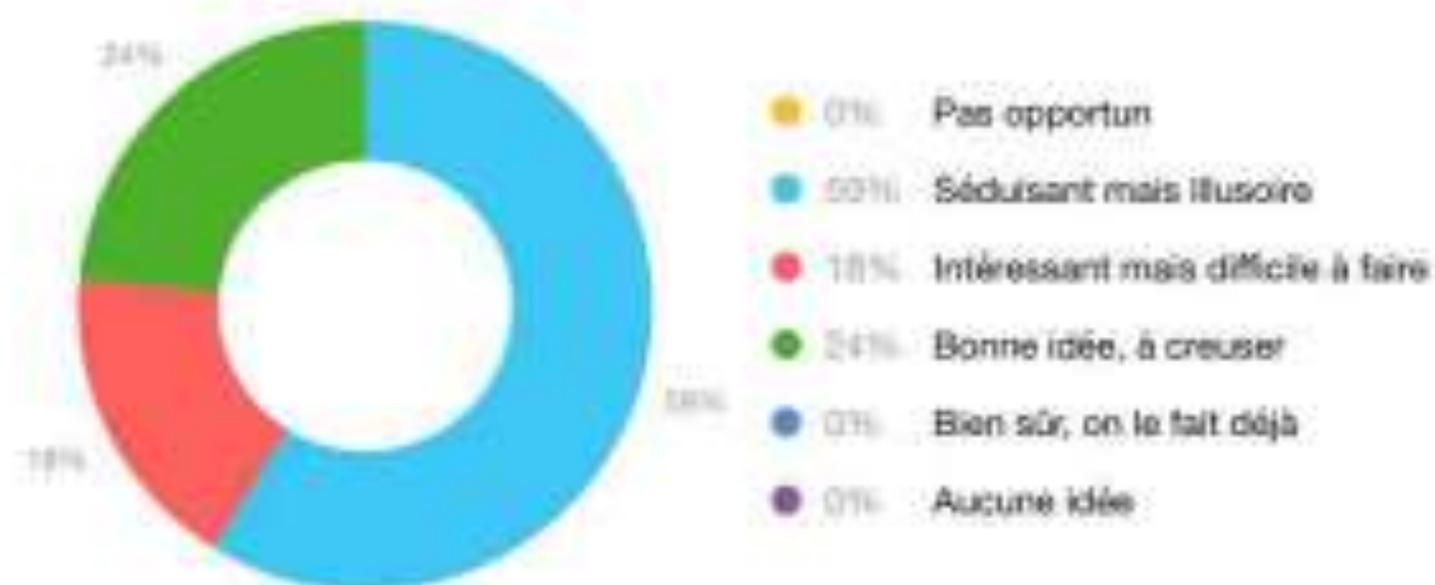
35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

3 éléments catégoriser



Une simplification des démarches administratives et du nombre de dossiers de subventions



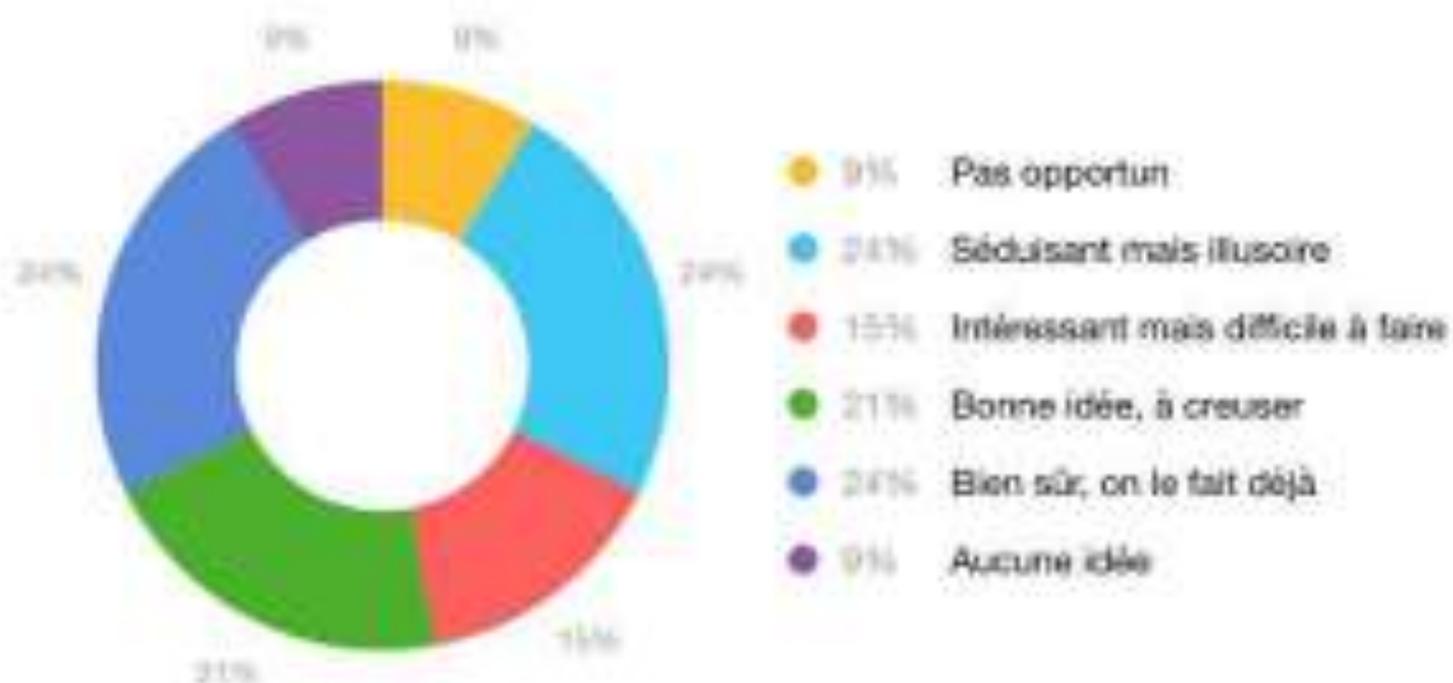
35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour alléger la fonction de direction ?

3 éléments à commenter



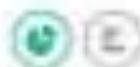
### Un dialogue plus apaisé avec certains partenaires institutionnels



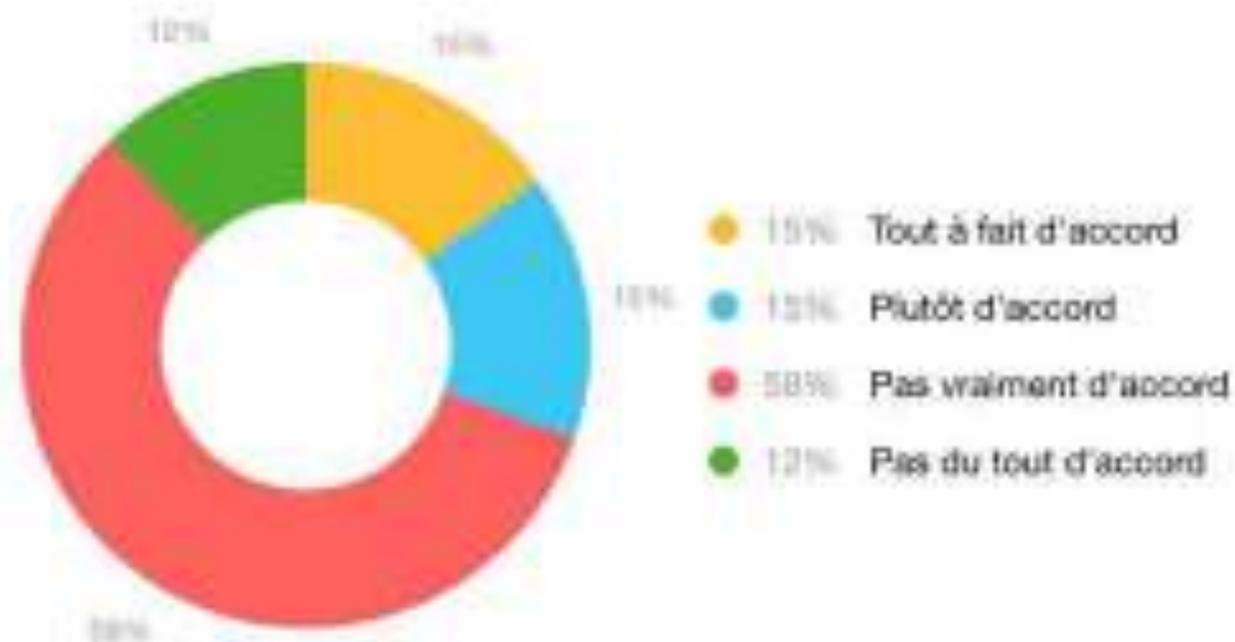
35 / 48 votes

## Faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

Éléments coté/contre



Il n'y a rien à changer. C'est notre fondement



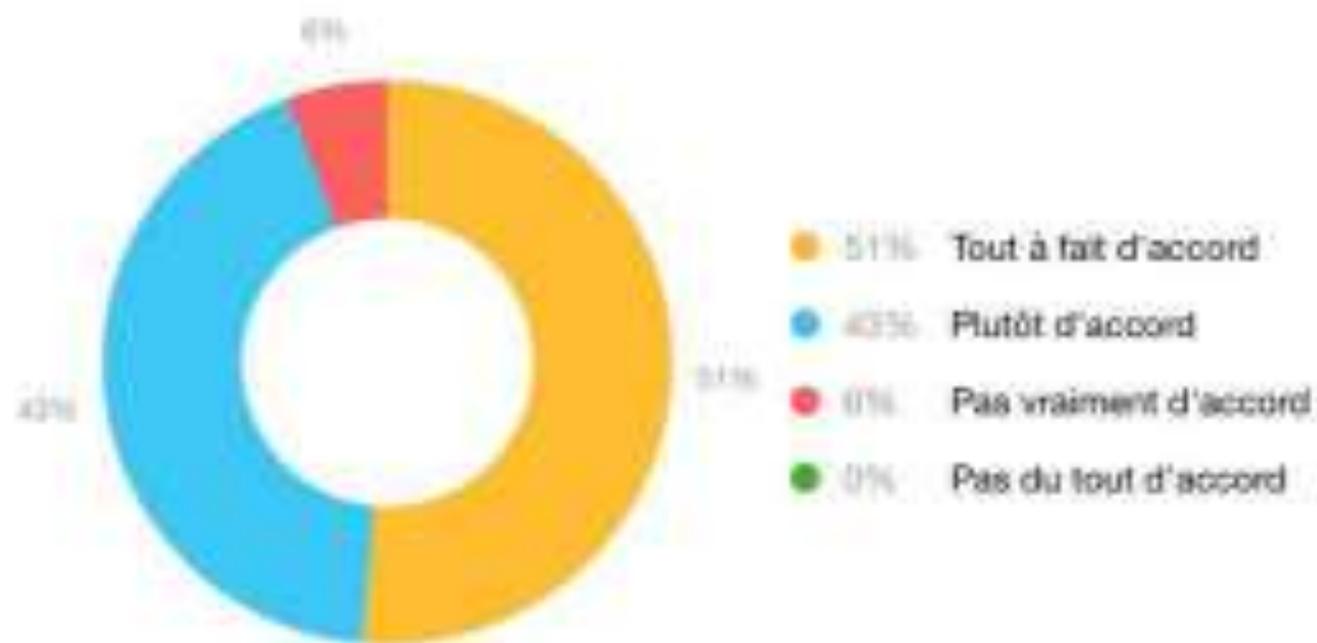
35 / 48 votes

## Faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

2 éléments catégoriser



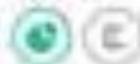
**Ils ont une place centrale. Mais il faudrait la penser différemment.**



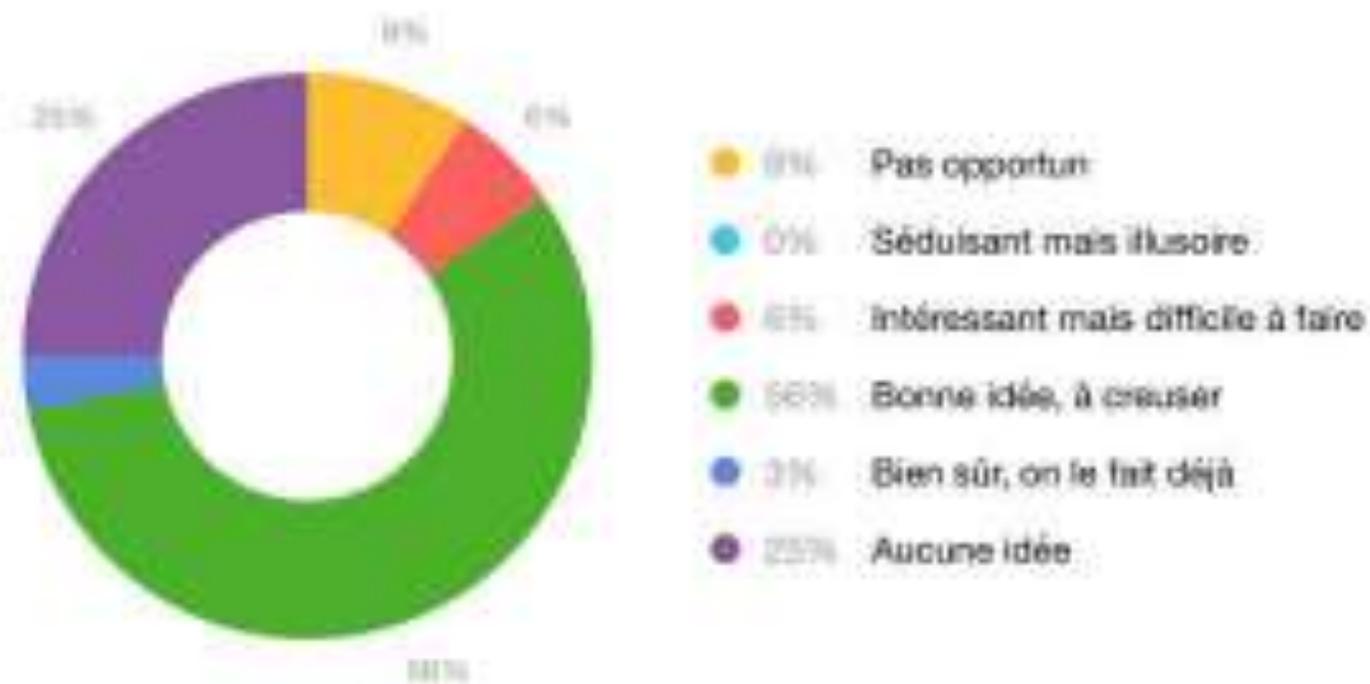
35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

2 Réponses



Des instances formelles réduites à quelques compétences clefs associées à des espaces de participation plus informels



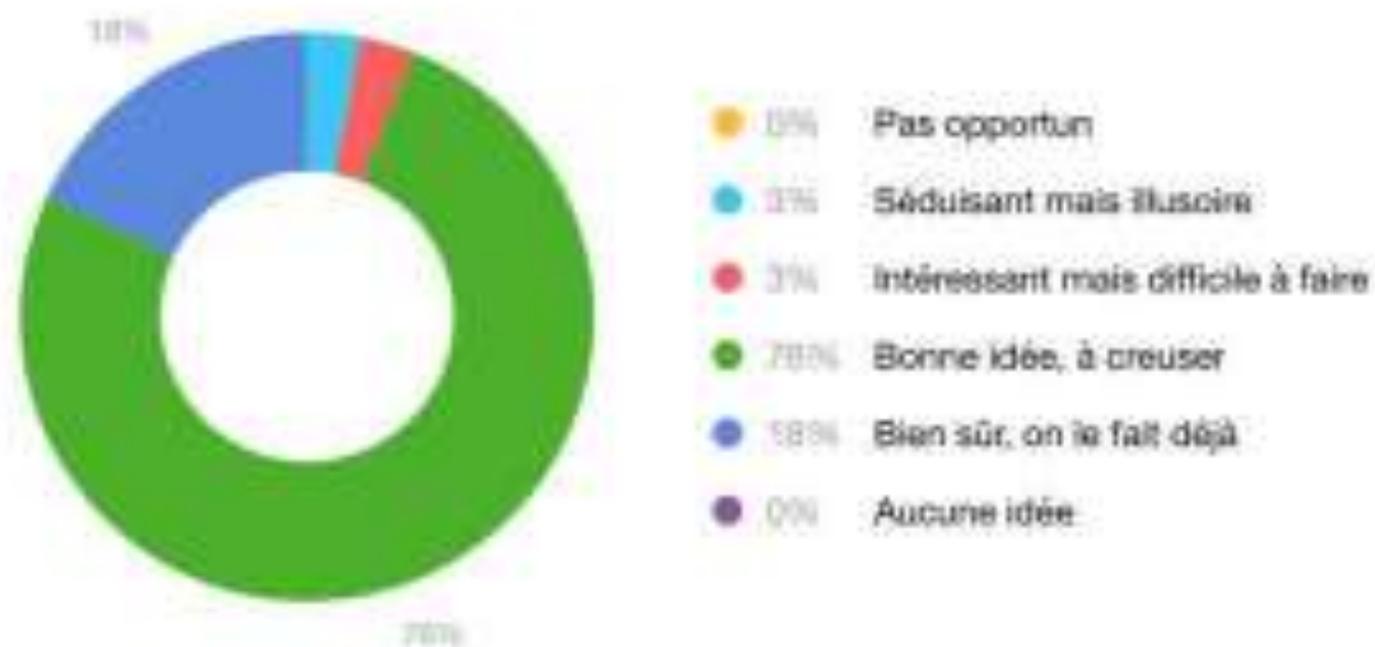
33 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

7 éléments



## Des méthodes d'intelligence collective pour faciliter et valoriser les contributions bénévoles



••••••

33 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

7 Alternatives catégoriser



Des espaces de participations bien différenciés pour permettre des implications mieux ciblées



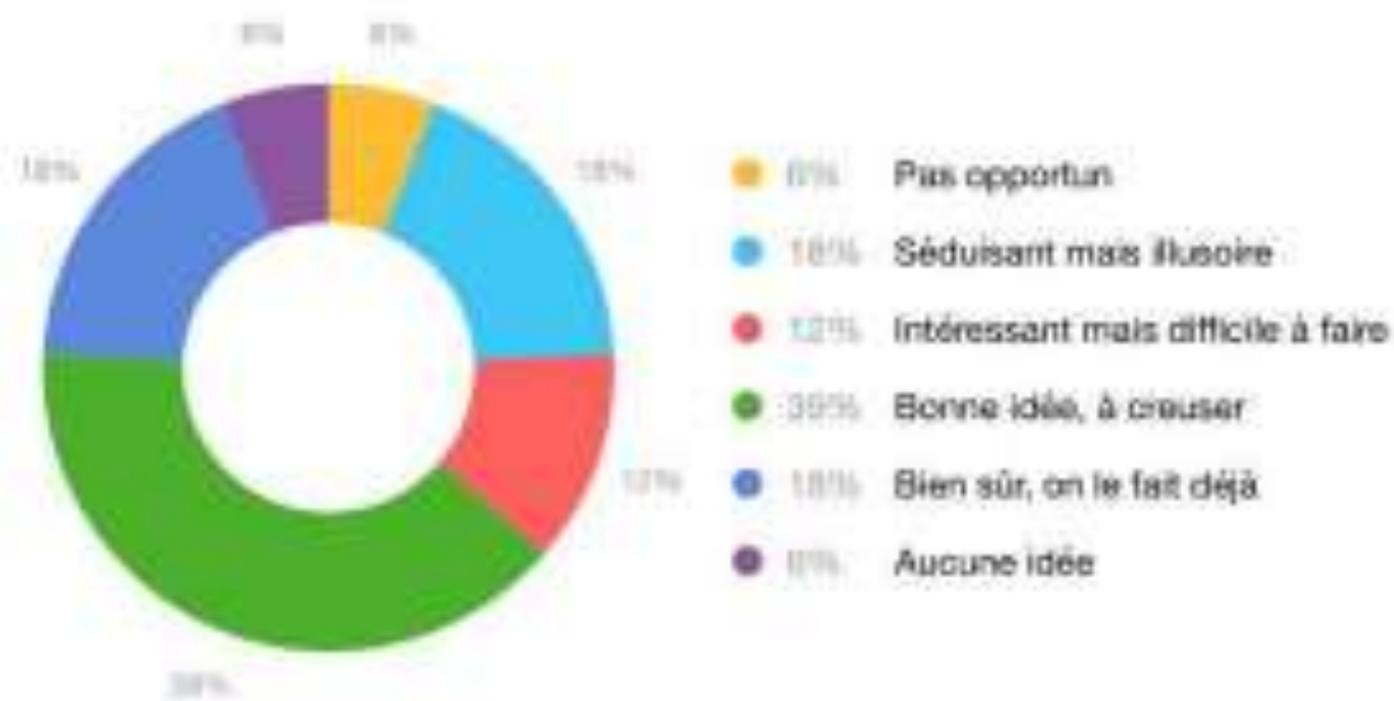
## Que pensez-vous des idées suivantes pour faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

2 éléments

partager



### Des espaces d'échange et d'analyse de pratique dédiés aux bénévoles



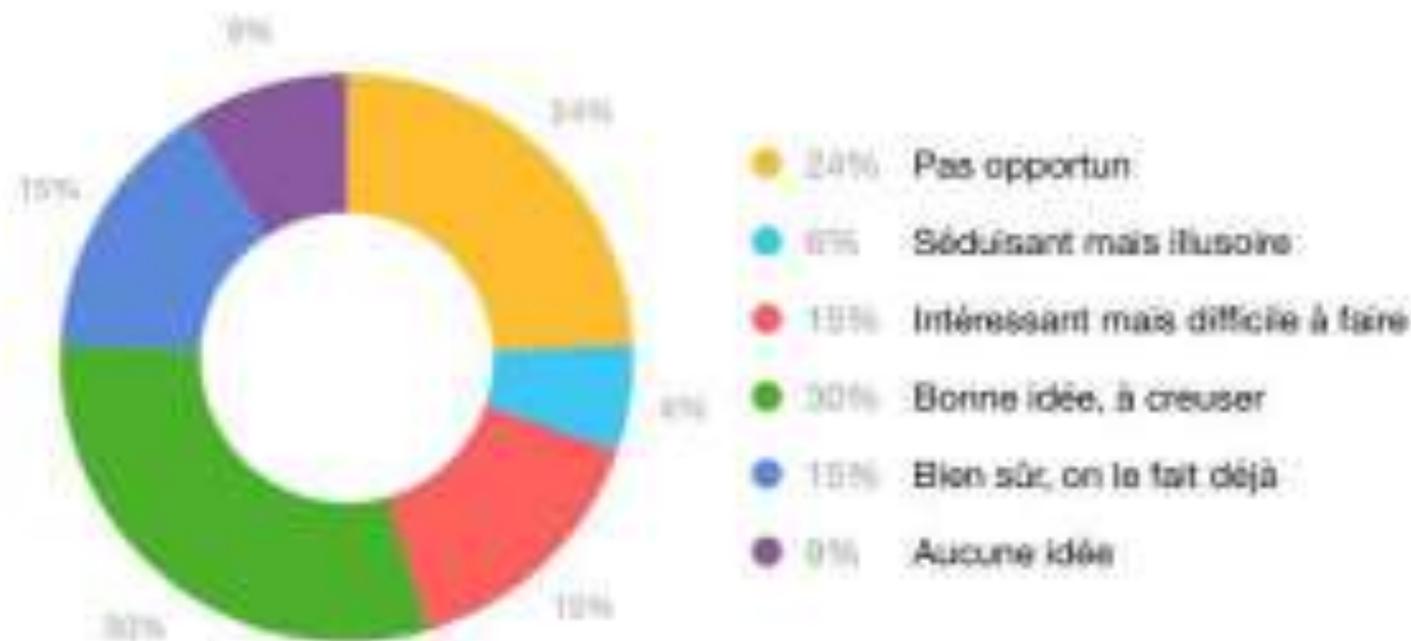
33 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

Télévotes - catégoriser



## Des modalités de gestion de conflits entre bénévoles et/ou entre bénévoles et salariés



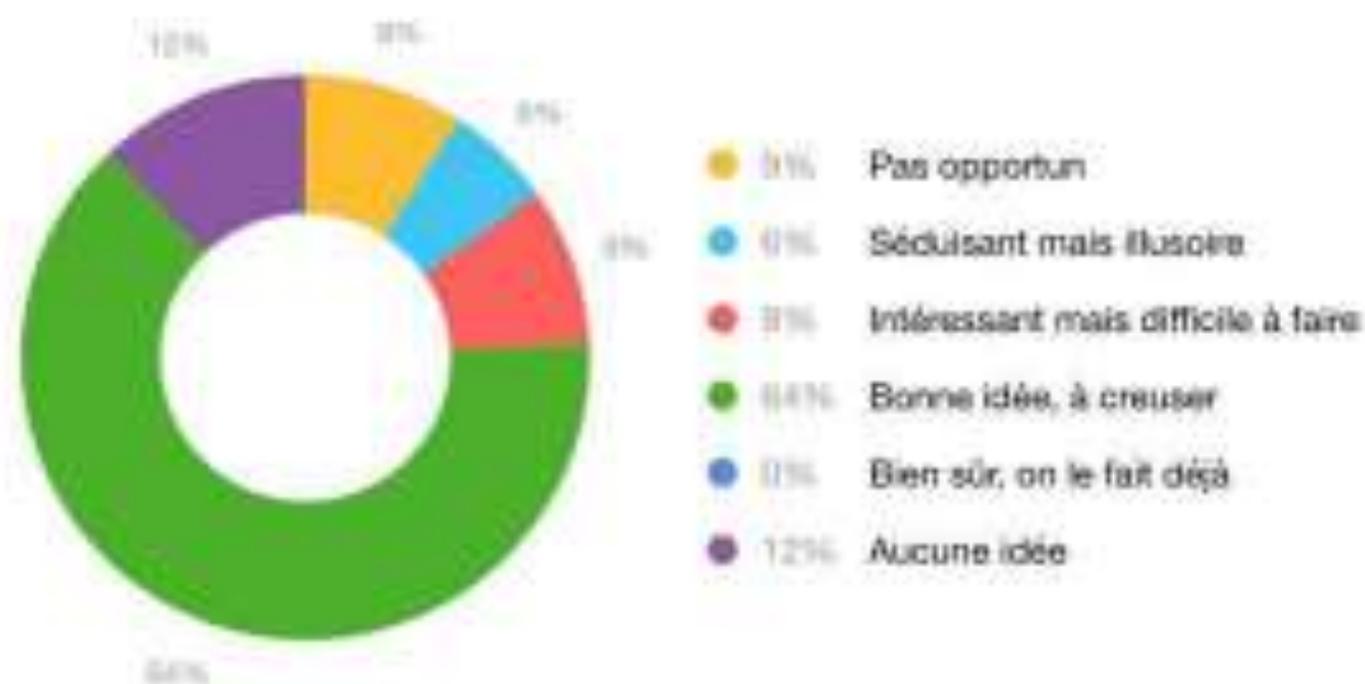
33 / 48 votes

# Que pensez-vous des idées suivantes pour faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?

7 éléments catégoriser



## Des bénévoles référents formés à l'encadrement et à l'accompagnement des autres bénévoles



33 / 48 votes

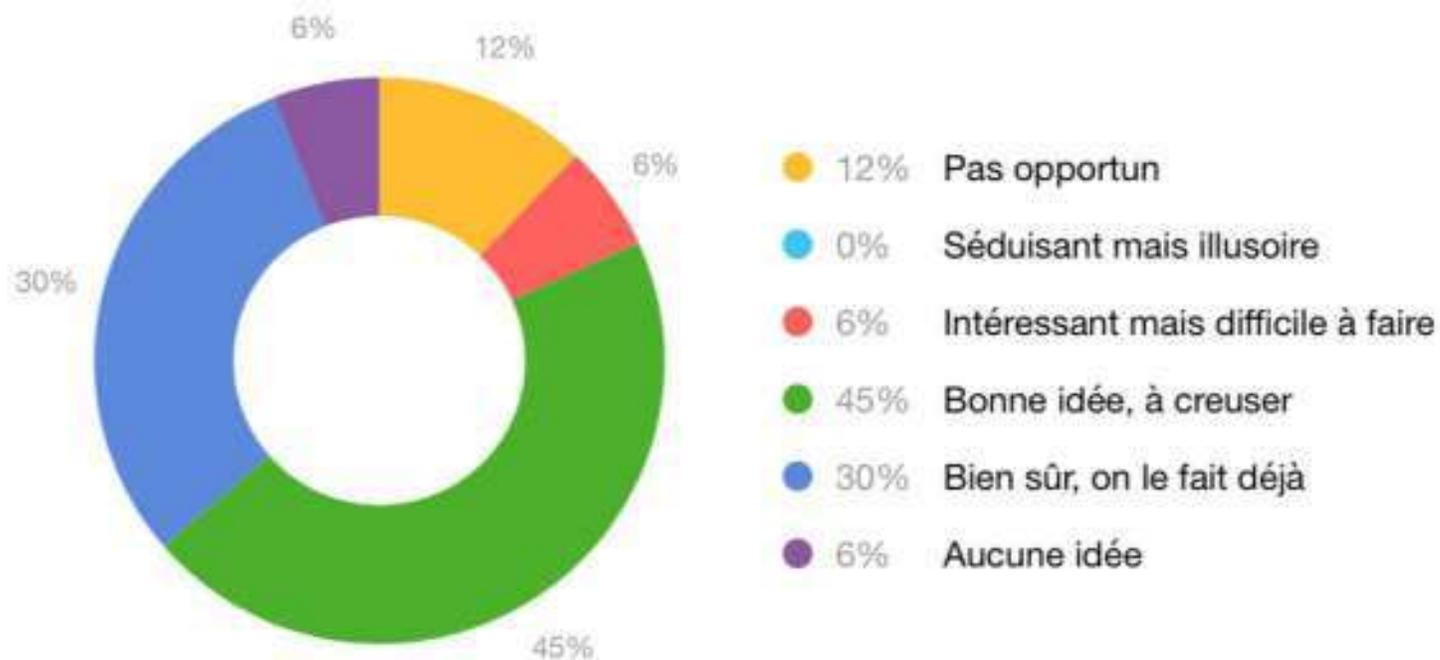
# Que pensez-vous des idées suivantes pour faire évoluer la place des habitants dans la gouvernance ?



7 éléments [catégoriser](#)



## Des temps de gratification des implications bénévoles



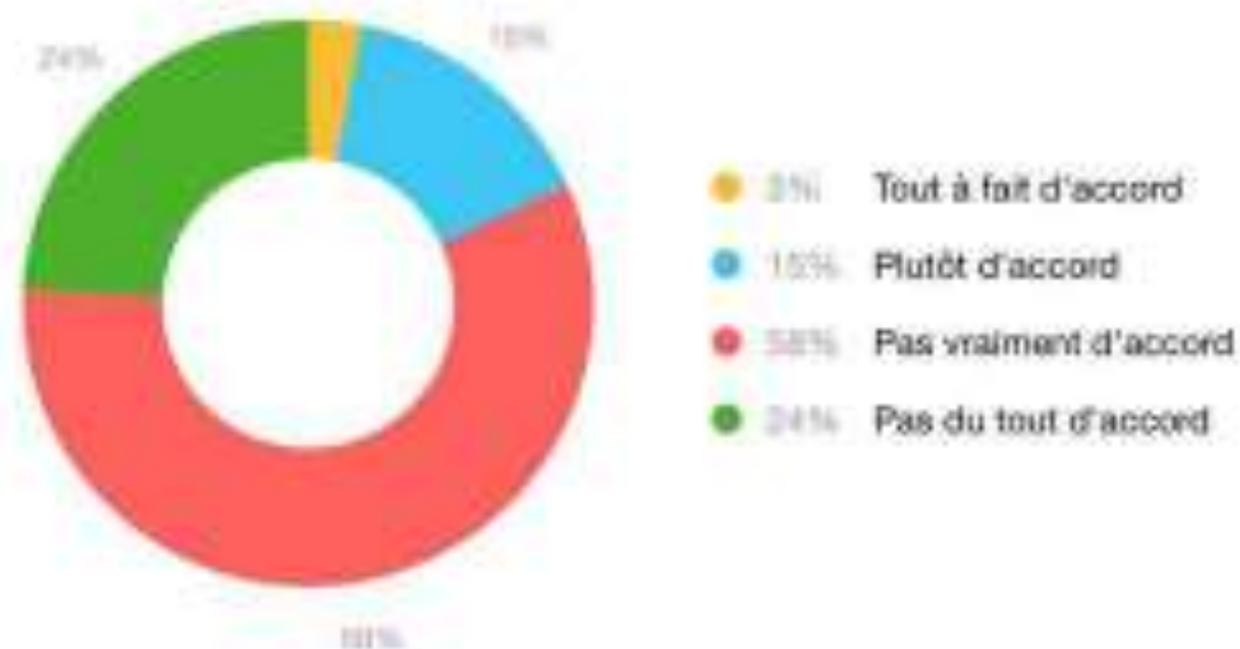
33 / 48 votes

## Améliorer le dialogue avec les institutions ?

2 éléments | catégoriser



Quand ça disfonctionne inutile de s'attarder, c'est une perte de temps et d'énergie.



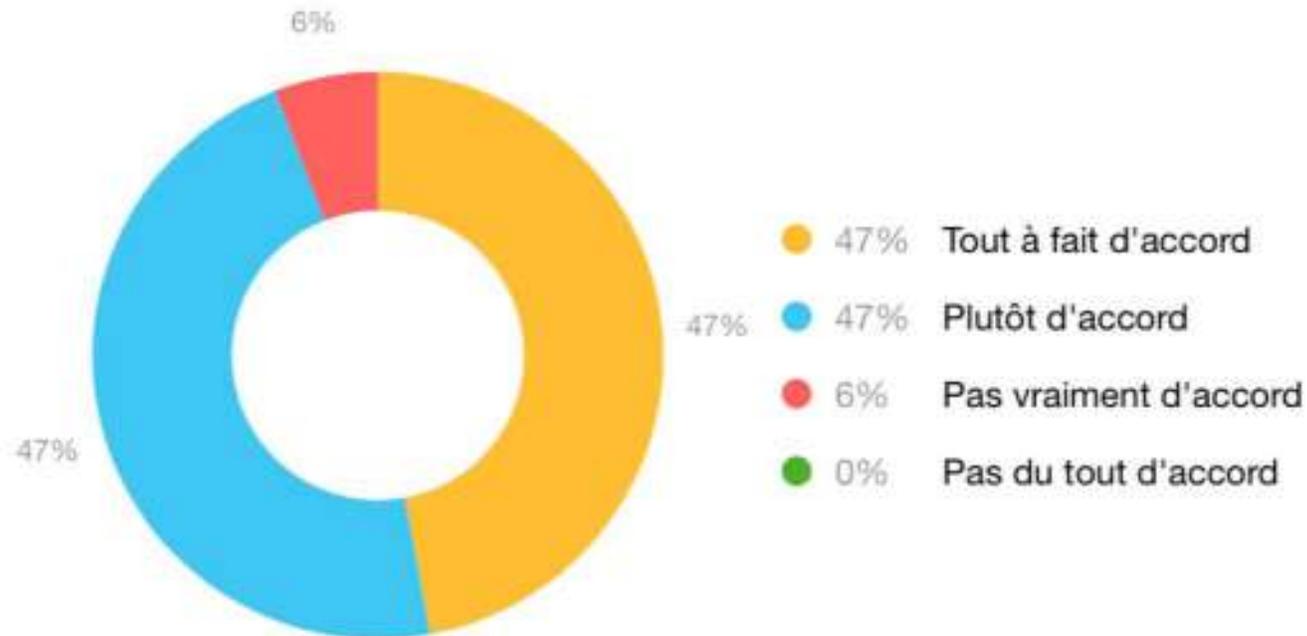
34 / 48 votes

## Améliorer le dialogue avec les institutions ?

2 éléments catégoriser



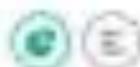
Même quand c'est difficile, ça reste une pierre angulaire, c'est important de persévérer.



34 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer le dialogue avec les institutions ?

0 éléments 0 catégorie



Un espace collectif de dialogue entre directions des CS et "hauts" responsables institutionnels animé par l'UCS



33 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer le dialogue avec les institutions ?

5 Réponses 1 vote



Des espaces de dialogue informels plus réguliers positionnés comme des temps d'écoute réciproque et non comme des COPILS



33 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer le dialogue avec les institutions ?

6 éléments cotéger



### Des modalités de gestion de conflit entre directeurs et référents institutionnels



33 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer le dialogue avec les institutions ?

Editer voter



Un plaidoyer collectif pour valoriser tout ce qu'apportent les centres sociaux



33 / 48 votes

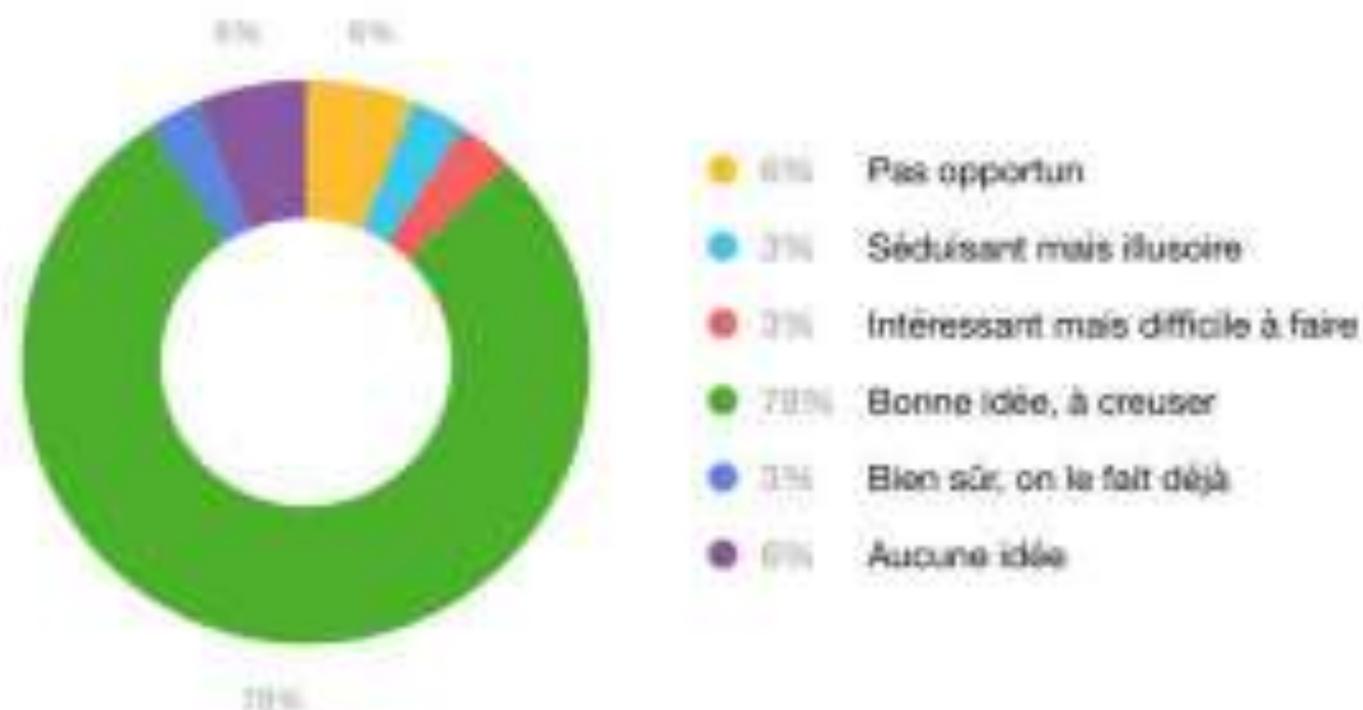
## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer le dialogue avec les institutions ?



6 Réponses 1 vote



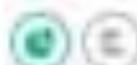
Une conférence annuelle avec les partenaires animée par un tiers extérieur pour partager un regard macro sur les vécus et les enjeux



33 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour améliorer le dialogue avec les institutions ?

Entrer en catégorie



Un groupe de travail mixte (centres sociaux, partenaires) pour continuer à chercher des modalités de simplification des démarches administratives



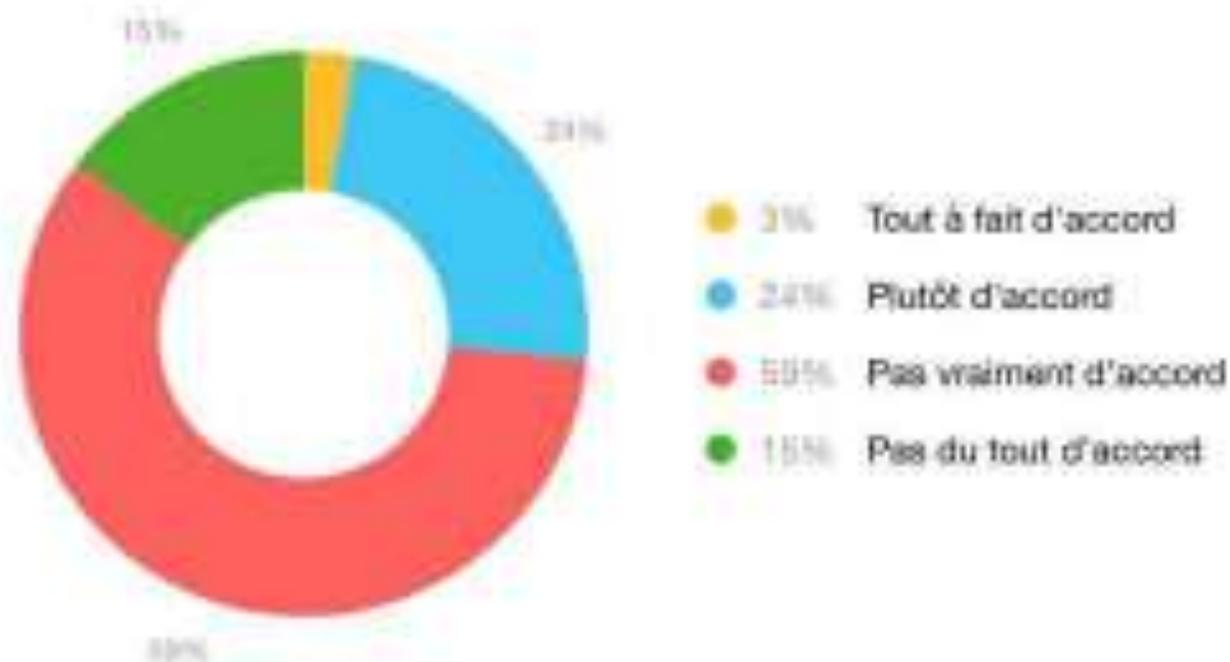
33 / 48 votes

## Repenser notre modèle ?

2 éléments corrigés



Impossible au vu de l'actualité qui nous submerge et des cadres rigides qui nous sont imposés.



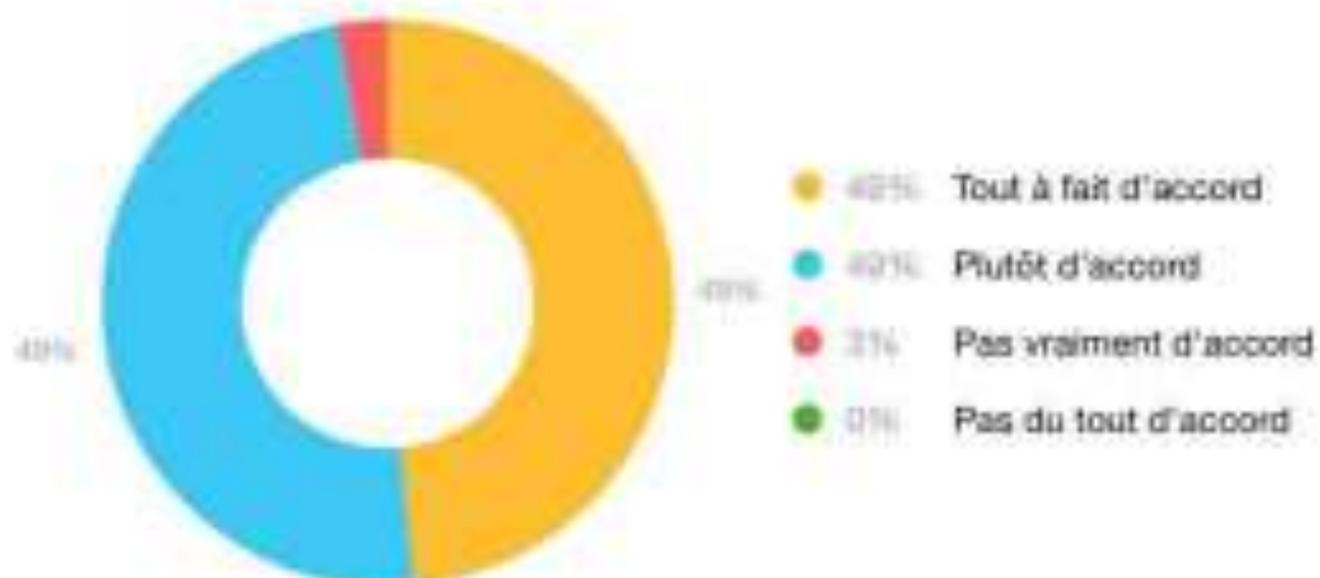
35 / 48 votes

## Repenser notre modèle ?

2 éléments 1 catégorie



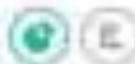
Toute crise est une opportunité. Il y a toujours des marges de transformation.



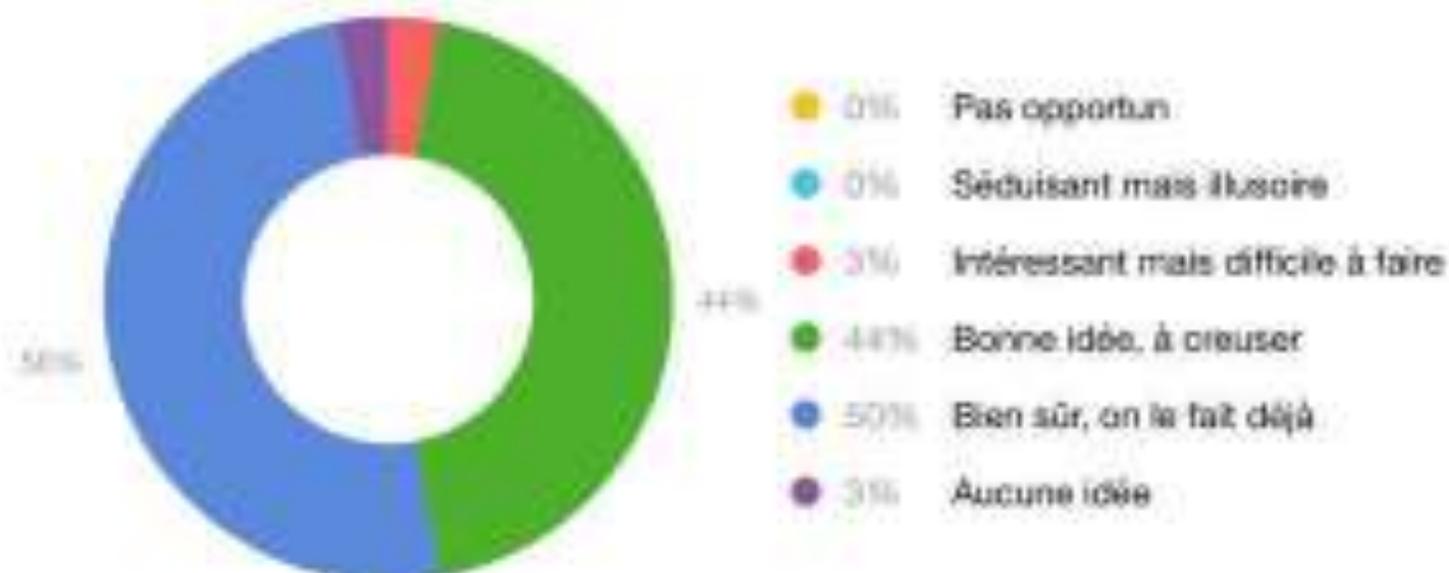
35 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour repenser notre modèle ?

Téléments | sélectionner



Sortir des logiques de secteurs et développer des projets transversaux qui croisent différents secteurs



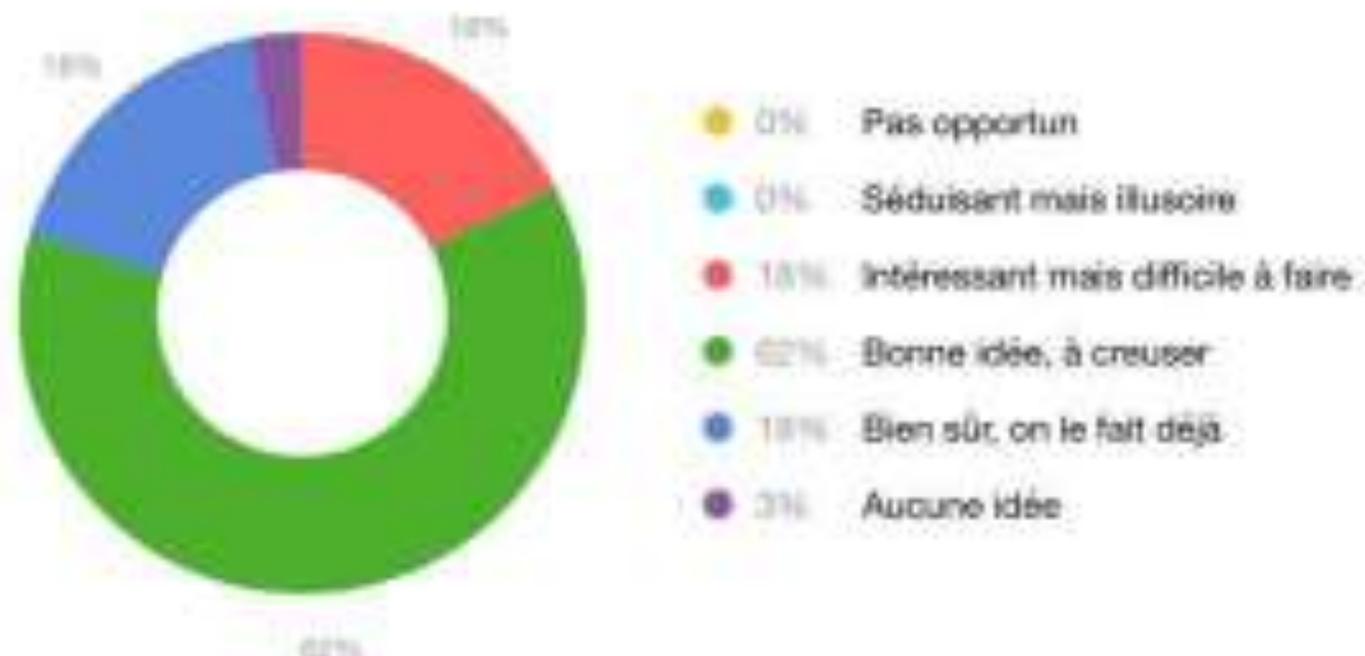
34 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour repenser notre modèle ?

7 éléments catégorisés



### Regrouper et simplifier nos actions en quelques projets structurants



34 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour repenser notre modèle ?

7 Réponses 100% positives



### Développer en interne des méthodes d'intelligence collectives



34 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour repenser notre modèle ?

7 éléments catégoriser



### Repenser la gouvernance de notre modèle



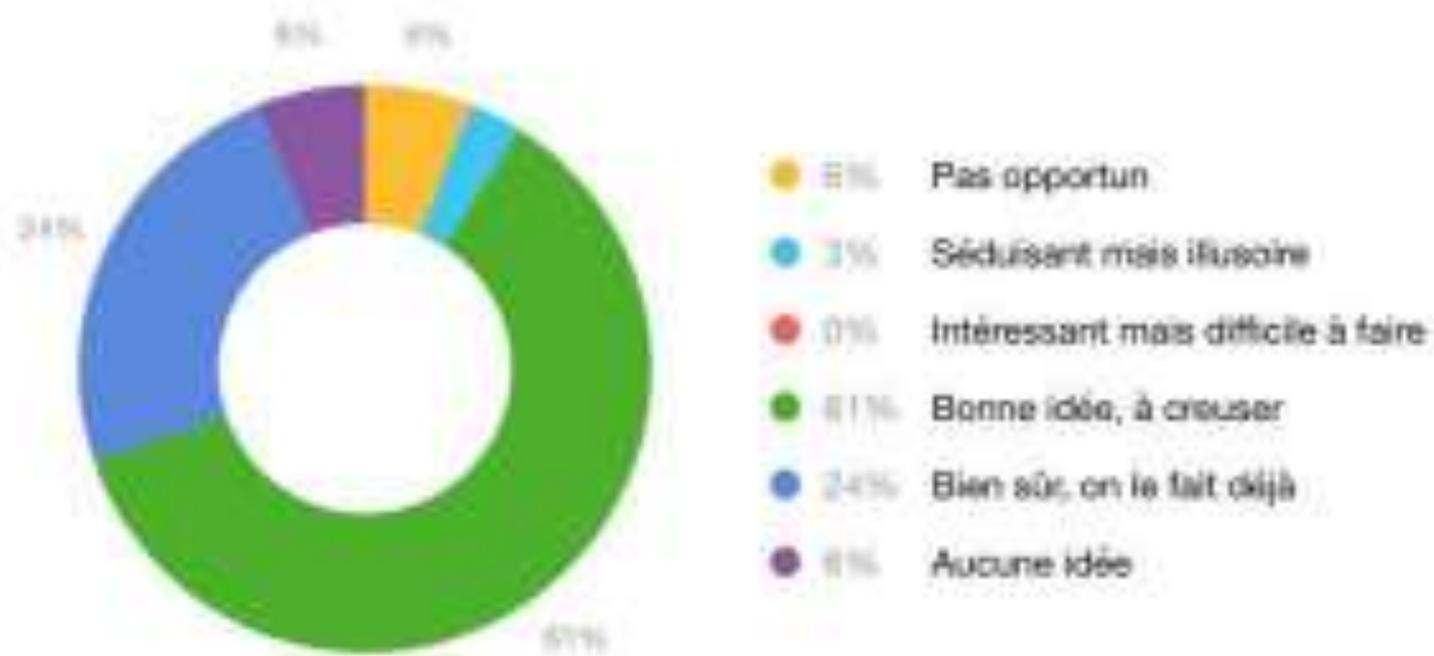
34 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour repenser notre modèle ?

Téléments Collapser



### Réactualiser l'éducation populaire aux enjeux contemporains



34 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour repenser notre modèle ?

7 éléments - catégoriser



### Développer des espaces de dialogue interne et externe



34 / 48 votes

## Que pensez-vous des idées suivantes pour repenser notre modèle ?

7 éléments catégoriser



Lancer un programme ambitieux de formation sur les pratiques et postures d'éducation populaire mixant des professionnels et des habitants

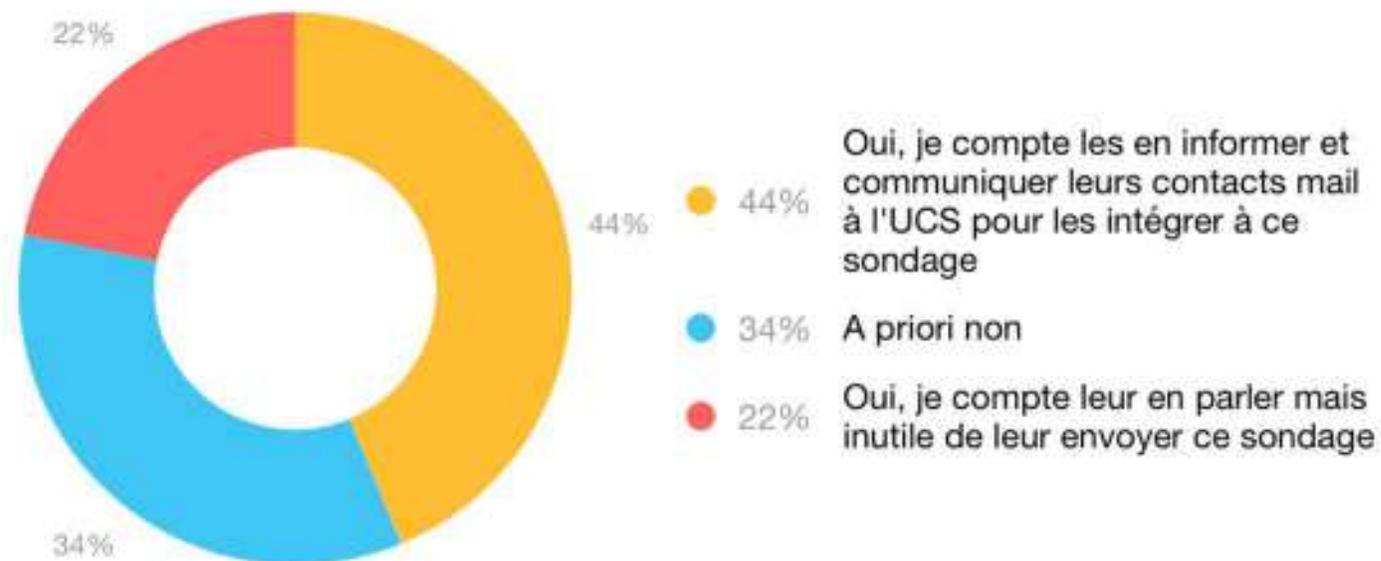


34 / 48 votes

Pensez-vous à des personnes de votre CS (salariés, administrateurs) ou à des partenaires locaux (référents CAF, communes) que vous aimeriez inviter le 29 juin ?

1

3 choix choix unique

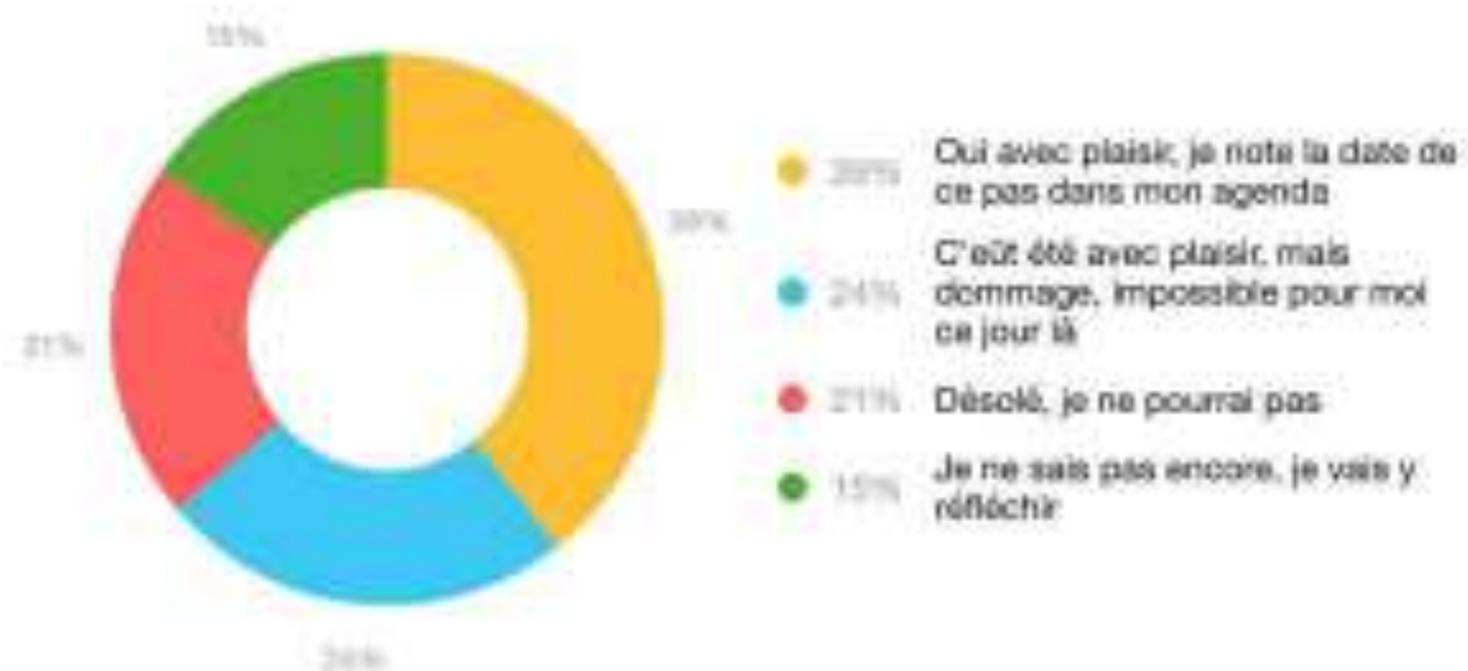


32 /48 votes

Aurons-nous le plaisir de vous retrouver le 29 juin pour partager autour de ces questions et croiser les avis de toutes les parties prenantes, à l'occasion d'une rencontre conviviale ?



4 choix | choix unique



33 / 48 votes

# Avant de nous quitter, avez vous des retours, idées, suggestions pour améliorer ce projet ?

---

L'ensemble de mon équipe n est pas motivé pour venir au forum malgré mon insistance. Y aurait il un moyen de les motiver ou les rassurer? Y aurait il également une possibilité d organiser ce forum pour permettre à ceux qui peuvent ou ne veulent pas venir d assister quand mm a la démarche?

Smaïll h.

Non. Hâte de démarrer!!!

Véronique M.

Pas de commentaires

Christophe B.

Comment faire de la qualité de vie au travail un enjeu majeur à intégrer dans son projet associatif, son projet social ? en gros comment en faire une priorité quand on la conçoit comme un plus, plutôt qu'un socle nécessaire pour mener a bien le projet !

Salim E.

Belle initiative. J'espère que ces réponse apporterons une petite pierre à l'édifice en attendant de pouvoir l'apporter en vrai lors d'une prochaine rencontre sur la thématique.

Joël R.

Pensez vous filmer le 29 juin afin de pouvoir revoir les séquences de la journée ?

Nathalie R.

continuez !

chantal m.

Il serait intéressant également de travailler sur la valorisation de nos projets auprès des institutionnels. Beaucoup de nos actions sont mal valorisées faute de temps...

Virginie R.

Journal photo  
du  
Forum Ouvert

***Crise sanitaire & qualité de vie au travail***

29 juin 2021

Centre Social

La Grande Bastide à Aix-en-Provence

# Ouverture du Forum

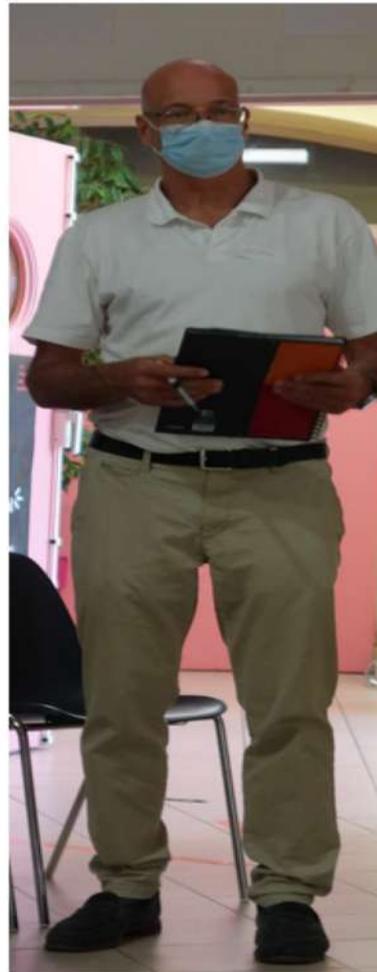


*Comment renouveler nos modes d'accueil, de participation et de relation avec les parties prenantes du Centre Social avec et au-delà du COVID?*

# Ils ont pris soin de nous et de la méthode



Joseph Morin

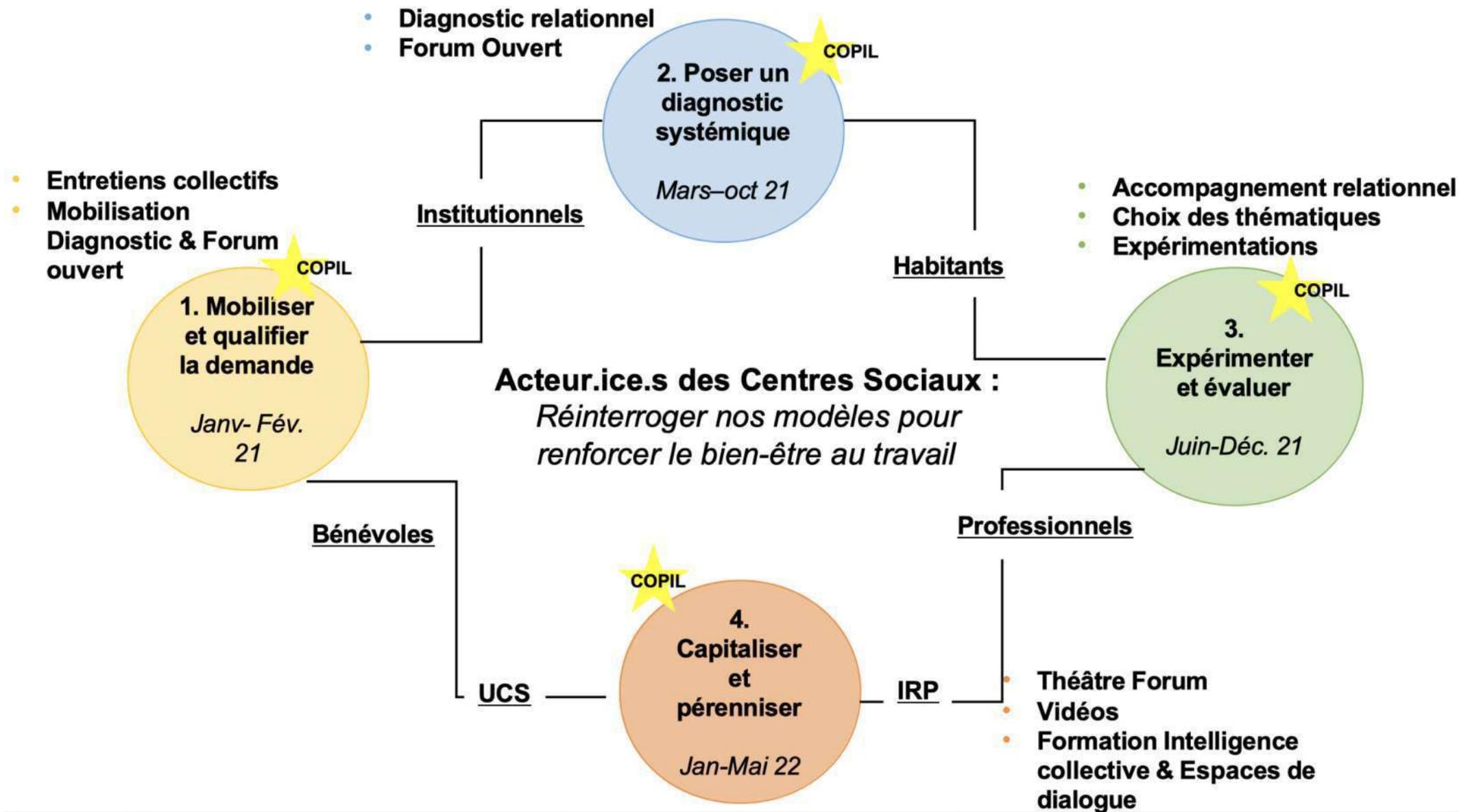


Christian Meyer

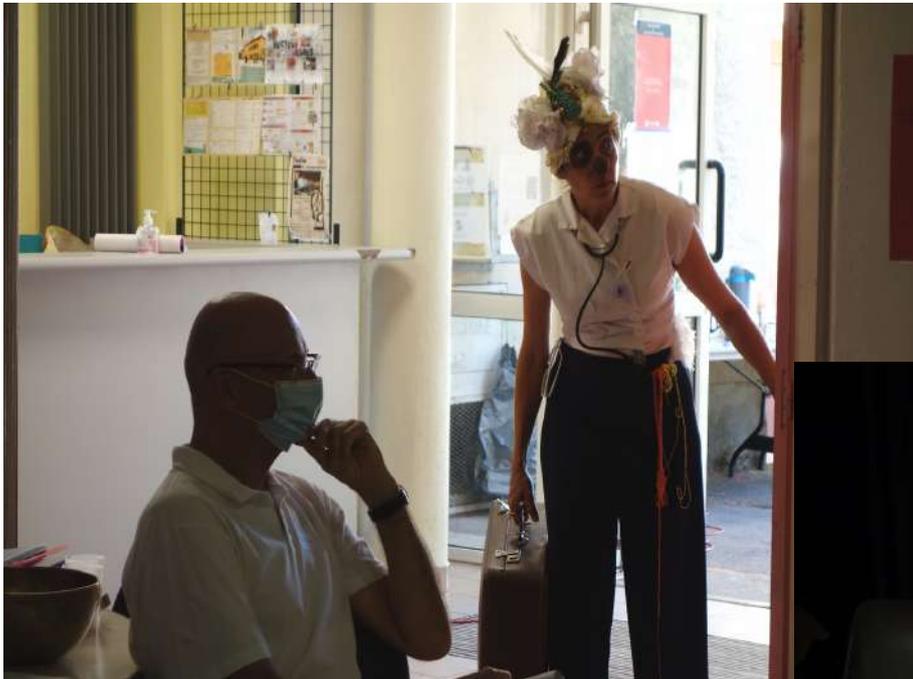


Philippe Oswald

# Une étape dans un processus en cours



# Ah, des retardataires...



Les professeures Vitale & Titude ont pris soin de nos muscles du rire et de la bonne humeur!

# Le cabinet de consultation



Entre grigris, placebo, stéthoscope et pilules énergétiques...  
il y en a pour tous les goûts et bobos.

# Les résultats du sondage



L'affichage des résultats du sondage fait auprès des centres sociaux et leurs partenaires pour nourrir la réflexion.



# Les résultats du sondage



Les professeurs illustrent la situation des agents d'accueil  
qui sont sous le sable!

# La place du marché

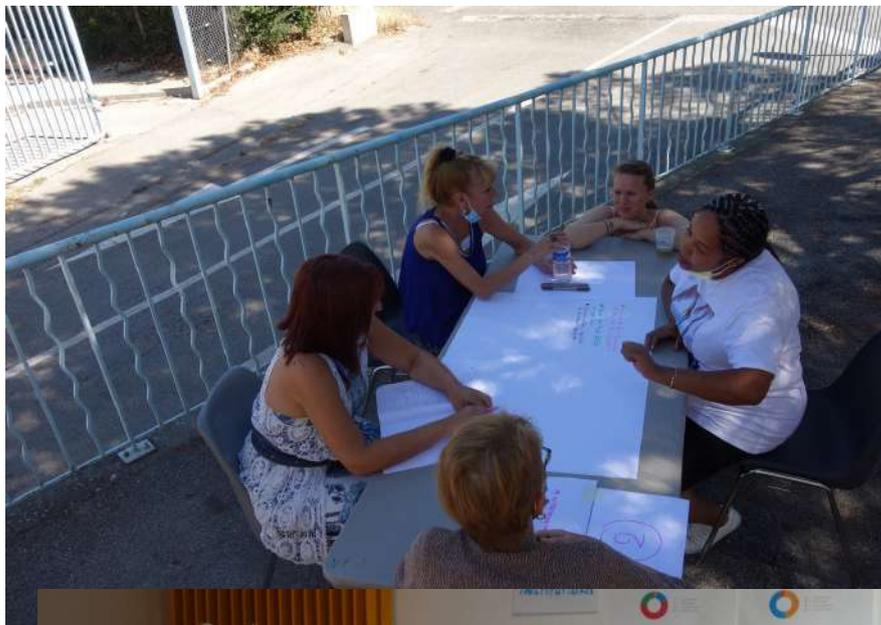
Les participants.es présentent les questions et thèmes qu'ils/ elles souhaitent discuter en sous- groupes:

1. Comment faire évoluer la fonction "Accueil"?
2. Mieux aller vers les habitants pourqu'ils viennent mieux vers nous
3. Comment consolider un changement récent d'organisation interne?
4. Un adjoint de direction : rêve ou réalité?
5. Qu'est-ce que l'éducation populaire au quotidien?

et des propositions de nos professeures :  
Quels sont les termes à la mode dans les CS en 2021?, Comment bien relaxer les habitants, les personnels, les bénévoles et les lieux?, Comment allonger les journées et multiplier nos bras?



# Travail en atelier



# Restitution des ateliers



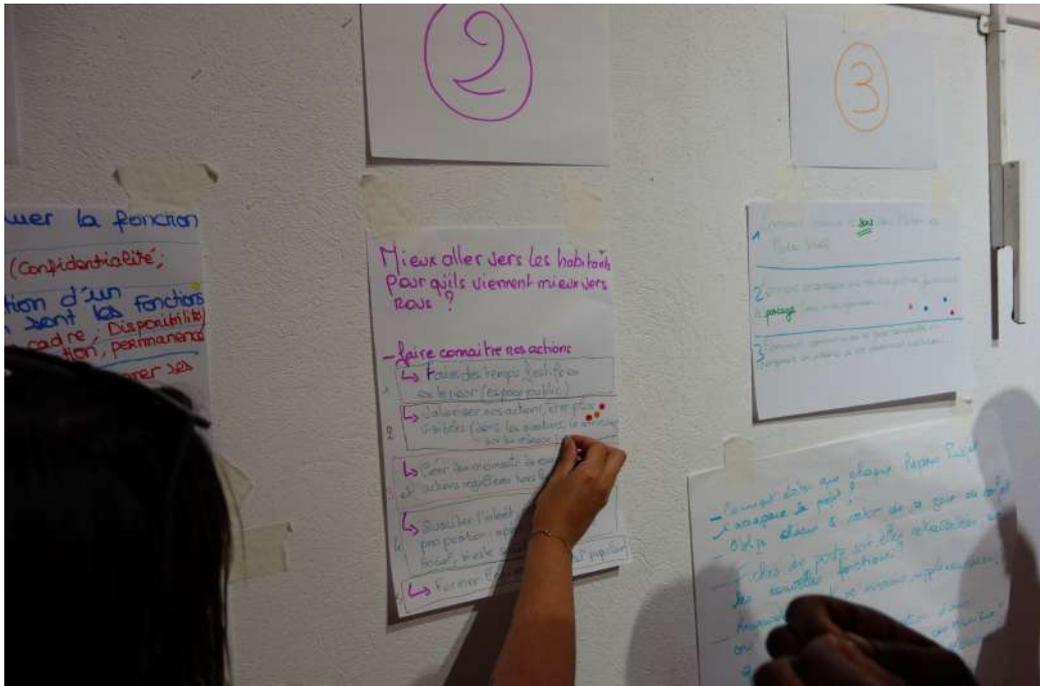
# Restitution des ateliers

Les professeures partagent leur perception de la semaine d'un agent d'accueil.

Devinez quel jour de la semaine sommes-nous ?



# Le vote



Convergence:

Avant la pause déjeuner tous les participants sont invités à indiquer les sujets qu'ils/elles souhaitent approfondir dans l'après-midi.

# Les lignes de la main

Combien en comptez vous dans notre main gauche?



Et ça nous met en condition pour la suite ?

# Ateliers Approfondissement



L'arbre de Fabrice nous offre de l'ombre.



# Restitution des Ateliers d'Approfondissement

Nous sommes le 29 juin 2022: Racontez nous votre **rêve** de l'évolution idéale de la situation.



Comment vous y êtes vous pris pour mener à bien ces changements positifs?

# Restitution des Ateliers d'Approfondissement

Les idées fusent...



# Restitution des Ateliers d'Approfondissement

Qui aurait cru, qu'en 2022, nous puissions même faire entrer un Mammouth à 6 pattes dans un centre social?



Tout le monde se  
prête au jeu!

# Cercle de clôture

Les participants.es partagent leur sentiment sur la journée.



Tout le monde se dit très satisfait de cette méthode,  
des rencontres et de la bonne ambiance!

# Et après?

Le Forum Ouvert n'était qu'une étape parmi d'autres dans le parcours d'accompagnement.

Nous sommes amenés à nous revoir pour des accompagnements individuels ou d'autres temps collectifs.



# Merci pour vos contributions !



**« Acteur/trice.s des centres sociaux : réinterroger nos modèles  
pour renforcer le bien-être au travail »**

**COPIL 1 – 28 janvier 2021**

Présents

- Elodie GALY, Chargée de mission ARACT PACA
- Cathy DESOUTTER, déléguée régionale Uniformation PACA Corse
- Nathalie RAYMOND, Présidente UCS13
- Isabelle PUDEPIECE, Chargée de mission régionale Occitanie PACA ELISFA
- François KUGELMANN, administrateur CPSP, collègue salarié (CFDT)
- Joël DESROCHES, administrateur CPSP, collègue employeur (ELISFA)
- Joseph RICHARD-COCHET, délégué UCS13
- Catherine MILLELIRI, chargée de mission UCS13, référente emploi formation PACA CPNEF
- Joseph MORIN, consultant
- Christian MEYER, consultant

La réunion s'est déroulée en visio.

**1. Rappel du contexte**

Dans le cadre de l'appel à projet du Fact « Accompagner la reprise de l'activité dans les TPE/PME dans un contexte de pandémie en intégrant les enjeux de conditions de travail », l'UCS13 a obtenu le financement du projet « Acteur/rices des centres sociaux : réinterroger nos modèles pour renforcer le bien-être au travail ».

Le projet se situe au niveau des centres sociaux de la branche ALISFA en région PACA. Il s'adresse à l'ensemble des acteurs.trice.s des centres sociaux : direction, salariés, membres du CSE et/ou représentant santé travail, administrateur.trice.s et associe plus largement les partenaires institutionnels.

Il est mis en œuvre par trois consultants : Joseph MORIN, IDnCO, Philippe OSWALD, Place, et Christian MEYER, Médiation systèmes.

## 2. Présentation du projet et échanges sur sa réalisation

### Objectifs :

- Sonder les acteurs clefs des centres sociaux pour identifier des problématiques de tensions récurrentes et inhérentes à la gouvernance et la mise en œuvre du projet ayant un effet direct sur la culture du travail et le sens de l'implication.
- Expérimenter des modalités de "mise en dialogue" de ces tensions en prenant appui sur des méthodes narratives et en les formalisant sous la forme de séquences scéniques favorisant la prise de recul.
- Mobiliser des outils et méthodes d'intelligence collective pour identifier des solutions et/ou des déplacements de posture aux situations problématiques rencontrées.
- Sécuriser le fonctionnement de ces espaces de dialogue par la formation à des approches systémiques, à des techniques d'intelligence collective, de communication non violente et d'expression corporelle.
- Diffuser, de manière accessible les résultats des expérimentations et la mise en œuvre des solutions sous la forme d'un kit pédagogique, au sein du réseau national des Centres Sociaux et de la branche ALISFA.

### Plusieurs entrées sont possibles :

- Un accompagnement individualisé pour 6 structures. Le choix est basé sur le volontariat.
  - La participation aux entretiens exploratoires menés lors de la première phase
  - La participation aux deux journées forum :
    - Lors de la première phase : une journée de forum ouvert réunissant centres sociaux et partenaires institutionnels autour de la question « Comment s'investir dans le projet du centre social et donner du sens à son implication » ?
    - Lors de la dernière phase : une journée de restitution/capitalisation
  - La participation aux formations collectives, mises en place lors de la dernière phase :
    - Des directions et administrateurs: Quels outils/processus pour le pilotage politique du centre social ?
    - De l'ensemble des parties prenantes : administrateurs, directions, CSE, responsables de secteur... : Quels outils/processus pour faire vivre une dynamique de dialogue continu autour du projet social avec l'ensemble des parties prenantes ?
    - Des membres du CSE et représentants santé-travail : Quels outils/processus pour animer un dialogue au service du changement

### Les points relevés comme positifs par les membres du COPIL :

- La création de dynamiques
- L'intérêt de pouvoir écouter toutes les parties prenantes
- L'alternance des temps individuels et des temps collectifs
- La capitalisation (vidéos) innovante
- Les situations vécues par les structures sont généralisables et permettent la capitalisation
- L'utilisation du théâtre forum

### Les points de vigilance :

- La nécessité de sécuriser la parole au niveau des structures accompagnées.

*Réponse consultant : l'approche et la méthodologie employée apportent une réponse: pose du cadre, accord d'engagement (charte ?), utilisation des outils d'intelligence collective, de la médiation, confidentialité (par rapport aux institutions), approche systémique qui permet de rendre visibles les points de dysfonctionnement.*

- L'importance de la participation des salariés et des IRP, y compris les directions
- La parole doit être libérée, protégée et anonymisée pour ne pas être stigmatisée
- Importance d'élargir : les travaux conduits doivent être suffisamment bien construits pour être partagés, ils doivent « donner envie », être faciles d'utilisation. → quelle diffusion et comment ?
- Précision sur l'objectif de la 4ème phase : Qu'est-ce qu'on cherche à capitaliser ?  
*Réponse consultant : mettre à jour ce qui ne marche pas, qui bloque le système et explorer des pistes de solutions.*
- Quelle autre solution pour la première journée de forum ouvert si les conditions sanitaires ne permettent pas sa tenue en présentiel

Cf. PPT présenté lors du COPIL

### 3. Rôle et fonctionnement du COPIL

- Le comité de pilotage assure le suivi de l'action. Il a un rôle de d'aide à réalisation du projet et de ressource.
- Financements qui peuvent être sollicités en complément du financement du Fact :
  - Le PC RH
  - Un financement de la CPSP

**« Acteur/trice.s des centres sociaux : réinterroger nos modèles  
pour renforcer le bien-être au travail »**

**COPIL 2 – 20 septembre 2021**

Présents

- Elodie GALY, Chargée de mission ARACT PACA
- Isabelle STIMEC, Conseillère Uniformation
- Cyril DENAMIEL, Responsable service Animation Vie Sociale – Jeunesse - Parentalité Caf Bouches-du-Rhône
- Isabelle PUDEPIECE, Chargée de mission régionale Occitanie PACA ELISFA
- Joseph RICHARD-COCHET, délégué UCS13
- Catherine MILLELIRI, chargée de mission UCS13, référente emploi formation PACA CPNEF
- Philippe OSWALD, consultant

**1. Partage du sondage effectué en amont de la journée de forum ouvert**

Un sondage sous forme de questionnaire a été envoyé aux centres sociaux de la région pour venir compléter les témoignages des entretiens exploratoires.

Cf. document joint

**2. Point sur l'avancement du projet**

▪ Journée de forum ouvert

Ouvert à tous les centres sociaux de la région, la journée initialement prévue en mai, s'est finalement tenue le 29 juin 2021. La thématique de la journée a été revue au regard de l'actualité et des préoccupations qui ont émergées lors des entretiens exploratoires.

La journée intitulée « Crise sanitaire & qualité de vie au travail : acteurs et actrices des centres sociaux : réinterroger et renouveler nos modèles d'accueil, de participation et de relations au territoire » a réuni 24 participant.es et 11

centres sociaux. Avec la présence d'une représentante de la Caf des Alpes de Haute Provence.

L'animation par l'outil forum ouvert a permis une parole libre des nombreux salariés présents (majoritaires), des échanges de pratiques et d'expériences très riches et l'émergence de pistes de solutions. Les salariés ont apprécié de travailler ces questions en coopération avec les directions, administrateur.trices et partenaires.

Dans le contexte de crise sanitaire et de ses contraintes, la journée a été par ailleurs été un grand moment respiration pour les participants.es.

- Les grandes thématiques qui sont ressorties et qui seront travaillées avec les structures accompagnées :
  - La fonction de direction et la relation au CA et aux salariés
  - S'organiser pour mieux communiquer et mieux coopérer
  - Repenser la fonction accueil – et les relations avec l'équipe
  - Une thématique ressort également : la relation aux institutions

#### Remarques :

- Cyril DENAMIEL : qualifier ce qui peut bloquer avec les échanges avec les institutions : ce qui relève du côté institutionnel.
- Un enjeu sur la priorisation. Qui doit porter la responsabilité, la direction, le CA, les salariés ?
- Joseph RICHARD-COCHET : Question des financements partiels. Complémentarité des financements publics.
- Cyril DENAMIEL: peut-être deux niveaux :
  - Un niveau de réflexion politique, au niveau de la convention cadre
  - Un niveau local : comité de pilotage, avec l'ensemble des partenaires
- Imaginer un espace une fois par an d'échanges et de partages de points de vue, des réalités de uns et des autres.
- 5 centres sociaux de la région vont être accompagnés

Centre social Les Salyens (Vitrolles – 13)

Centre social du Grand Canet 5marseille – 13)

Centre social La Cigarette (L'Isle sur la Sorgues – 84)

Centre social Martin Bidouré (St Maximin – 83)

Centre social St Just La Solitude (Marseille – 13)

Un questionnaire sur le centre social Pierre Miallet (Entressens 13)

### 3. Les prochaines étapes

- Démarrage des accompagnements individuels.
  - Identifier la problématique précise de chacun des centres sociaux : les enjeux qui se jouent dans chacun des centres.
  - Extraire des scènes de théâtre forum
  - Méthode : Diagnostic : un entretien avec la direction, un avec l'équipe, un avec le CA. Une analyse et une restitution collective. Identification des axes prioritaires
- Expérimentation
- Théâtre forum : Utiliser le matériau. Faire émerger des idées, des solutions, un croisement des idées. Agir sur les représentations.
- Vidéo pédagogiques à partir des scènes jouées lors de la journée de théâtre forum. Attention à la vidéo : si l'outil doit être pédagogique, un travail d'écriture par des professionnels est nécessaire pour qu'elles puissent être exploitables.

### 4. Eléments de réflexion du COPIL :

- Question des locaux, de la fatigue physique. Question des réseaux de drogue
- Question du numérique
- Réflexion sur la fonction de direction Recrutement d'un adjoint ? question systémique
- Question des pratiques professionnelles
- Modèle économique
- Fonction accueil : on a du pouvoir d'agir, par de la formation, de l'organisation
- Fonction de direction : des burn out mais valorisant. Pas de pistes de solution. Enjeux de lâcher prise, de partage, de management plus horizontaux. Avec qui on partage les responsabilités. Décider seul est aussi inconfortable.