

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

<b>NOM DE LA STRUCTURE PARTENAIRE</b>	ACEPP 33/47
<b>NOM/PRÉNOM DU PRÉSIDENT</b>	Hélène JOLIBOIS PIGNOL
<b>NOM/PRÉNOM DU RÉFÉRENT.E EN RÉGION</b>	Axelle VILLENEUVE
<b>RÉGION/TERRITOIRE CONCERNÉ(E)</b>	Région Nouvelle Aquitaine Territoire Aquitaine

## Axe 1 : Initier une démarche d'observation emploi-formation afin d'alimenter la CPNEF sur les évolutions des activités, de l'emploi et de la formation des structures de la branche dans son territoire

### Réalisations du RR

- **Communication, relais et diffusion des communications de la CPNEF** et des newsletters auprès des associations et des têtes de réseaux.
- Je poursuis la réalisation et l'envoi d'une **Lettre d'Informations ou Flash Infos** pour relayer des informations de la CPNEF et/ou d'Uniformation. Ceci me permet de condenser les informations par exemple et également de pouvoir atteindre les structures qui ne reçoivent pas les informations du national quand il y a des soucis d'adresses mails.
  - **Avril 2021** : questionnaire « Statistiques sur le personnel, assouplissement des règles pour le financement Analyse des pratiques professionnelles, ouverture d'une enveloppe conventionnelle pour rattraper les dossiers clôturés pour des DAF accordées en 2020, confirmation des départs en formation sur le site d'Uniformation, soutien psychologique collectif des salariés, éligibilité du DE CESF au dispositif Pro-A, délai pour la saisie des heures DIF, brochure sur les financements 2021, prochaines web réunions ALISFA UNIFORMATION.
  - **Juin 2021** : relais du « Statistiques du personnel 2020 », information sur les web réunions Accompagnement RH et AFEST, aide de la Région à la préparation du permis de conduire B
  - **Septembre 2021** : information sur la visio sur les dispositifs de transitions professionnelles, URSSAF et la collecte formation, information d'une formation pour être membres de jury VAE Educateur Jeunes Enfants, Assistant de service social et Accompagnant Educatif et Social.
- Actualisation permanente de la **cartographie des partenaires régionaux** : partenaires institutionnels, collectivités, fédérations, associations, CARIF OF, organismes de formation, autres branches professionnelles, CFA, ...

Les **partenariats régionaux sur la Nouvelle Aquitaine** avec l'engagement et la participation aux **deux Contrats de Filière** :

- « **Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social** » en **Nouvelle-Aquitaine**
- « **Sport, Animation, Loisirs, Lien Social** »

Ces points et notre participation seront développés dans les axes suivants.

- J'ai participé à toutes les **Journées RR** proposées sur l'année : 11 et 12 mars, 22 et 23 juin, 22 et 23 septembre, 17 et 18 novembre 2021.

Le travail de mutualisation entre RR se poursuit et surtout avec Emilie Chouteau qui est sur la même région.

Je tiens à remercier encore vivement Sédalom pour sa présence, son appui, son accompagnement et son expertise durant les années où elle était chargée de l'animation du réseau RR.

- Cette année, j'ai consacré du temps à l'**actualisation de la base de données RR**. Le temps consacré a été d'environ 5 jours (croisement, vérification, mailing, appel, saisies des données, réactualisation de la base de données). J'ai effectué ce travail de mise à jour de concert avec les conseillers Uniformation. Nous nous

sommes bloqués des temps de travail pour croiser nos données et les vérifier auprès des structures. Sur certains territoires, nous avons des écarts assez importants. En Dordogne et Lot-et-Garonne, nous avons un écart de 5 structures. En Pyrénées-Atlantiques, un écart de 7 structures avec des structures qui sont ALISFA mais qu'Uniformation n'avait pas !

En Gironde par exemple, Uniformation avait 19 à 20 associations de plus sur son listing. Après des mails et des appels, il s'avère que certaines de ces structures sont bien à la branche ALISFA. Pour certaines, nous n'avons pas eu encore de retour ; les mails sont erronés, les messages téléphoniques sont sans suite.

Pour donner un ordre d'idées, ma base de données comptait 181 structures fin 2020 et en compte 222 fin 2021.

## Bilan/synthèse de l'axe et perspectives

L'actualisation de la base de données est un enjeu important pour pouvoir relayer les informations et inviter les structures à nos temps de rencontres.

Peut-être que la base de données pourrait être partagée sur le wiki pour optimiser les mises à jour et éviter les allées-retours de fichiers.

La prise de contact direct par téléphone est très intéressante et permet de cerner les projets de certaines ADSL par exemple.

J'ai participé, en décembre dernier, à la Tournées des Régions du syndicat employeur. J'ai pu rencontrer des associations inconnues à ce jour et qui ne viennent pas forcément à d'autres événements. Cela permet de faire du lien et d'initier le partenariat.

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

### Réalisations du RR

La coopération avec la déléguée inter régionale et les conseillers Uniformation fonctionnent toujours très bien.

En 2021, nous avons rencontrés, avec Emilie Chouteau, l'équipe entière 2 fois cette année : le 12 janvier 2021 et le 9 novembre 2021. Ces temps sont l'occasion de faire un bilan de l'année passée, d'échanger sur les stratégies à mettre en œuvre et envisager les perspectives d'actions, de faire un point sur l'état des structures, d'échanger sur les problématiques de la Branche et de faire également remonter des problèmes rencontrés par les structures (comme par exemple la confirmation des départs en formation : très chronophage pour les structures qui ont peu de personnels dédiés à la mission RH et qui pose ensuite des problèmes de financements, qui freinent les départs en formation et qui engendrent des demandes de recours à la CPNEF).

Nous avons mis en place des réunions d'informations spécifiques ALISFA – Uniformation.

#### - Les réunions d'informations :

Trois réunions se sont déroulées, en visio, sur le 1<sup>er</sup> semestre 2021 sur [les règles de financements sur le plan de développement des compétences](#) :

- 23 février Pyrénées-Atlantiques/Landes : 15 participants
- 25 février Dordogne/Lot-et-Garonne : 8 participants
- 26 février Gironde : 19 participants

Nous avons privilégié le mode distanciel et sur cette thématique des critères, nous avons eu une logique de territoire.

Ces rencontres sont toujours travaillées à 2 têtes : Référent Régional et Conseiller Emploi Formation Uniformation du territoire. La coanimation des rencontres permet de montrer une complémentarité de l'OPCO et de la Branche, tant sur les dispositifs que sur les missions de chacun. Il faut savoir également que la co-animation est à chaque fois retravaillée avec chacun des 3 conseillers.

Nous avons organisé deux réunions autour de [l'alternance et de l'apprentissage](#). Notre stratégie 2020 ayant bien fonctionné, nous avons réitéré sur le même modèle c'est-à-dire scinder la branche en deux, ne pas avoir une logique de territoire mais plutôt de métiers : métiers et diplômés de la petite enfance / métiers et diplômés des centres sociaux et des ADSL.

L'idée était d'intégrer des témoignages de CFA et de structures pratiquant l'alternance. Cette mixité de témoignages et d'acteurs avait pour objectif de lever les freins à ce dispositif.

Pour chaque rencontre cœur de métier, nous avons proposé un témoignage de CFA spécialisé dans les métiers et des témoignages de structures issues du territoire. Nous avons également eu une logique d'implantation (urbaine et rurale) afin de montrer le champ des possibles, quelque soit la situation géographique.

Le témoignage de l'employeur était axé sur la motivation du recours à l'alternance, l'exemple de parcours, la plus-value pour la structure (équipe, projet, économique...), les stratégies d'organisation par rapport à l'alternance, les questions du tutorat et de l'accompagnement, les points de vigilance, ...

Le témoignage du CFA, quant à lui, portait sur la présentation de la structure et de son offre, le type d'accompagnement possible dans la mise en œuvre du contrat, le positionnement des uns et des autres dans les aspects pédagogiques, les pratiques de suivi et de tutorat (difficultés du quotidien, difficultés dans l'entreprise et rôle de médiation, ...).

Uniformation apportait des clés de lecture sur les dispositifs, leur financement, le simulateur de coût.

Deux réunions en visio ont donc été proposées :

- 08 mars sur les métiers de la petite enfance : 10 participants
- 09 mars sur les métiers des centres sociaux : 10 participants.

Les participants ont apprécié les témoignages de chaque acteur et la taille du groupe qui a favorisé les échanges. Les structures qui s'interrogeaient sur ce dispositif ont pu avoir des éléments de réponses. Certaines ont exprimé le fait qu'elles allaient sauter le pas ou au contraire, attendre d'avoir un fonctionnement plus stable avant d'accueillir un apprenti ou un alternant.

Nous avons organisé une visio de présentation sur [les dispositifs d'accompagnement RH, AFEST et Alternance](#) à destination de tous les territoires :

- 21 juin : 9 participants

En avril 2021, nous avons rencontré, avec Emilie Chouteau, Transitions Pros Nouvelle Aquitaine qui nous avait présenté leurs dispositifs et leur fonctionnement.

A la suite de cela, il nous a semblé intéressant de pouvoir informer les salariés sur [les dispositifs de transitions professionnelles possibles pour les salariés, sur le Conseil en Evolution Professionnelle](#).

Une réunion a donc été organisée et co-animée avec une conseillère emploi formation d'Uniformation, Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine, pour le Conseil en Evolution Professionnelle : le réseau EVA et l'APEC en direction des cadres

- 28 septembre : 17 participants sur 37 inscrits

Cette réunion à destination de la Nouvelle Aquitaine a permis d'outiller des directions dans l'objectif qu'elles puissent aiguiller des salariés et également informer des salariés de la branche.

Nous avons eu beaucoup de désistements mais le contexte compliqué des structures ne permet pas la disponibilité que les personnes avaient auparavant (arrêt, absence, remplacement sur le terrain, ...).

- **La mise en œuvre d'Actions Collectives Territoriales** avec un financement Uniformation ou de la Branche :

Intitulé	Nb de jours	Nb participants	Bénéficiaires	Lieu	Porteur de projet	Type de financement
<b>Renforcement des compétences pour accéder par le biais de la VAE à l'obtention du diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture</b>	2 jours dont 26 jours sur 2020	11 participants	EAJE	Action régionale localisée en 33	RR	Projet innovant 2019-2020-2021
<b>Comment ajuster sa posture professionnelle en situation de diplomation ?</b>	2 jours	10 participants	EAJE	Action régionale localisée en 33	RR	ACT
<b>Construire collectivement une stratégie locale, départementale et régionale pour améliorer et faire émerger le rôle des structures de la branche comme actrices des politiques publiques de leur territoire</b>	24 jours	22 participants	CS et EVS	Action régionale localisée en 33	RR Aquitaine et Poitou Charentes Limousin	Projet innovant 2020-2021
		4 participants	Fédération CS			
<b>Naviguer à vue et garder le cap – Direction EAJE</b>	2 sessions de 2 jours	21 participants	EAJE	Action régionale en visio	RR	Dispositif de branche reprise d'activités 2020-2021
<b>Naviguer à vue et garder le cap – Direction CS et ADSL</b>	1 session de 2 jours	11 participants	CS et ADSL	Action régionale en visio	RR	Dispositif de branche reprise d'activités 2020-2021
<b>L'écoute active et la communication non violente dans l'accueil et l'accompagnement des publics</b>	3 jours	11 participants	CS et ADSL	Action régionale localisée en 33	RR	ACT
<b>Adapter son management aux différentes générations de son</b>	3 jours	8 participants	EAJE CS et ADSL	Action régionale localisée en 33	RR	ACT

<b>équipe</b>						
<b>Total</b>	<b>Nb de jours</b>	<b>Nb participants</b>				
	40	98				

Sur le dispositif de reprise d'activités de la branche, j'ai pu accompagner des projets issus des têtes de réseaux et également des structures qui avaient des projets individuels.

Il me semble que les structures se sont saisies de ce dispositif de manière plutôt individuelle que collective, pour répondre à des problématiques d'équipes et de structures.

J'ai pu accompagner les têtes de réseau ou des structures dans la mise en place d'actions de formation bien ciblées. Je ne suis pas porteur de l'action mais j'offre un accompagnement spécifique et pas à pas dans les demandes d'ACT ou de projets innovants. Notamment lorsque le portage par le référent régional n'a pas de plus-value ou de sens.

Je fais également le lien entre le porteur de projets et Uniformation et/ou la CPNEF.

Cette année, j'ai pu proposer des formations sur le périmètre de l'Aquitaine et localisées en Gironde. Cela a permis de favoriser la mixité des participants et des territoires ; ce qui enrichit les interactions et l'interconnaissance.

La mise en œuvre de ces actions de formations collectives induit un travail autour de :

- L'élaboration des cahiers des charges
- L'élaboration des budgets et la mobilisation des financements en partenariat avec Uniformation et la CPNEF
- L'ingénierie de formation avec les organismes de formation ou les formateurs retenus : prise de contact, explication du contexte et de la demande, Datadock/Qualiopi, travail sur les programmes, négociation des coûts si besoin, explications des clauses de conventionnement et du financement de la formation (rendez-vous téléphoniques ou physiques), démarches administratives, lien avec le financeur
- La réalisation des programmes de formation et du calendrier
- La recherche de lieux adéquats (et le plus souvent gratuit pour ne pas augmenter les coûts) pouvant accueillir les groupes en formation
- La diffusion de la formation auprès des associations et des réseaux fédératifs
- La gestion des inscriptions, des relances, des convocations, lien et collaboration avec les porteurs de projet et les organismes de formation et/ou formateurs
- La gestion ou l'accompagnement de la logistique : organisation, salle, accueil, repas, pièces justificatives et preuves de connexion ou de suivi de la formation si la formation se déroule en distanciel
- L'accueil et l'animation des bilans de fin de formation (pour certaines formations)
- Le lien avec le formateur et/ou l'organisme de formation afin de faire un bilan qualitatif de l'action et envisager des modifications de contenus et/ou une reconduction de l'action
- L'accompagnement des associations, des porteurs de projets et des formateurs et/ou organismes de formation dans les démarches de demande de remboursement auprès d'Uniformation ou de la CPNEF.

Une grande partie de la mission a été également consacrée à l'appui et à l'accompagnement des associations et des têtes de réseau dans la compréhension et

l'articulation des différents dispositifs, la compréhension des démarches administratives selon le dispositif mobilisé, la relecture des projets et des budgets avant envoi aux financeurs, ...

Le partenariat avec le **service de Médecine de Travail de l'AH1 33** s'est poursuivi et nous avons pu mettre en place 3 webinaires de 2h chacun pour répondre aux problématiques et au contexte :

Intitulé	Date	Nb d'inscrits	Nb participants
<b>Epuisement professionnel : l'identifier, le prévenir pour soi et pour les autres</b>	28 juin 2021	29 inscrits	17 participants
	16 novembre 2021	35 inscrits	25 participants
<b>La question du sens au travail, de la perte de sens</b>	25 novembre 2021	29 inscrits	22 participants

Ces web réunions ont permis de transmettre des clés de compréhension aux professionnels et aux bénévoles ; pour agir dans leurs structures, auprès des directions, des bénévoles et des équipes.

Cela a été également l'occasion de présenter les missions et les actions des services de Médecine de Travail aux associations afin de leur permettre de travailler en partenariat et de présenter des dispositifs et des actions de la Branche :

- Le financement exceptionnel Analyse des pratiques
- Le dispositif de reprise de la Branche
- La plaquette soutien psychologique
- La présentation de la commission paritaire santé et prévoyance
- Le site Fonds de solidarité de la CPSP

Un travail a été initié par le DLA 64, Uniformation et l'ACEPP 64 pour un accompagnement pour les EAJE associatifs des Pyrénées Atlantiques (financement Zoom RH et DLA 64). La thématique retenue est l'organisation des structures et le travail associé direction/bénévole : « Renforcer l'organisation interne et structurer la gouvernance des crèches associatives du territoire ». Cette action alternera accompagnement collectif et temps de formation à destination des professionnels et également des bénévoles. L'action, qui devait démarrer en 2021, est décalée à 2022.

**- Réponse aux sollicitations individuelles des structures.**

Je poursuis l'utilisation du tableau de suivi pour recenser le nombre de sollicitations et leur objet.

Voici un état des lieux à ce jour :

Type de structures	Type d'interlocuteurs
<b>EAJE : 60</b> <b>CS : 35</b> <b>ADSL : 10</b> <b>Fédération : 9</b>  <b>Total : 114</b>	<b>Salarié : 11</b> <b>Direction : 101</b> <b>Bénévole : 4</b>  <b>Total : 116</b>

La colonne « fédération » permet de distinguer leurs demandes et elles sont souvent liées à un projet à accompagner. Ce chiffre ne reflète pas la réalité car je n'ai pas pointé toutes leurs sollicitations ou les rendez-vous d'accompagnement.

Pour certains dossiers « lourds » ou les demandes de recours, je n'ai pas non plus pointé toutes les sollicitations.

La colonne « OF » n'a pas été tenue à jour.

Les sollicitations des employeurs, des directions, des candidats et des organismes de formations sur la VAE renforcée DEAP et « Construire collectivement une stratégie locale, départementale et régionale pour améliorer et faire émerger le rôle des structures de la branche comme actrices des politiques publiques de leur territoire » ne sont pas comptabilisées dans ce tableau.

### **Il y a eu une baisse des sollicitations entre 2020 et 2021 ; tout comme il y a une baisse de participations aux réunions d'informations.**

La formation, reste un sujet de préoccupation des structures mais le contexte fluctuant et mouvant fait que les directions ont moins de temps à y consacrer.

Les personnes continuent à me solliciter en individuel. Une relation privilégiée s'est construite au fil des ans et la branche est donc plus visible.

A chacune des sollicitations, un relais vers le site Internet d'Uniformation et/ou les conseillers Uniformation a été fait ainsi que vers le site de la CPNEF.

Le rôle du référent régional est d'expliquer, orienter vers les personnes ressources, faciliter l'information, expliquer les dispositifs mobilisables et leur articulation, expliquer la certification Datadock/Qualiopi et sensibiliser les associations via les obligations des organismes de formation, ...

J'ai également pu sensibiliser et/ou informer des organismes de formation sur le Décret Qualité Qualiopi pour la mise en place d'actions collectives, de formations en intra.

En revanche, on peut toujours voir que les structures des départements de Dordogne et de Lot-et-Garonne me sollicitent moins ou ce sont toujours les mêmes. Il me semble que les questions liées à l'emploi et à la formation sont toujours moins « investies » dans ces départements ou bien elles fonctionnent entre elles, en réseau. La conseillère emploi formation a le même ressenti.

Concernant les ADSL, ce sont toujours les mêmes qui me sollicitent mais j'ai eu plus de contact cette année et c'est à leurs demandes que l'ACT « L'écoute active et la communication non violente dans l'accueil et l'accompagnement des publics » a été proposée.

Le travail sur la base de données a permis également d'avoir des contacts avec de nouvelles structures.

Les sollicitations et les demandes d'information sont diverses et variées. Vous pouvez trouver le détail des réponses dans l'annexe.

Une grande partie de cet axe porte également sur l'accompagnement des associations dans :

- le montage, la mise en place et l'organisation de formations en intra toutes thématiques confondues
- le montage et l'articulation d'un plan de développement des compétences
- le montage de projets d'analyse de la pratique et/ou d'actions de formation avec une demande d'appui sur :
  - o l'information et la vérification du profil de l'intervenant et confirmation que ce dernier a bien un numéro de déclaration d'activité, le référencement Datadock et/ou Qualiopi dans cette période de transition
  - o l'information et la vérification de la conformité du programme (objectifs, contenus en adéquation avec le nombre d'heures de formation proposées,



- ...) et relais vers les conseillers Unifformation pour vérifier l'éligibilité de la formation si nécessaire
- o la prise en charge et le remboursement des formations
  - o les demandes de recours lorsqu'Unifformation n'accorde pas la prise en charge ou qu'il y a un important reste à charge pour la structure, dû à un fléchage de financement peu opportun ou une réponse de prise en charge tardive alors que la formation a déjà démarré...

#### - **Coordination régionale :**

Il a été décidé d'arrêter la coordination régionale sur la Nouvelle Aquitaine. Les fédérations des centres sociaux sont regroupées en Union Régionale et lors de ces coordinations Nouvelle Aquitaine, il était difficile pour les autres fédérations de prendre leur place et de scinder les projets fédéraux et les projets Branche.

Chaque RR travaille avec les fédérations de son territoire et nous nous coordonnons de manière plus régulière avec Emilie. Cela nous permet de croiser les besoins des territoires et ainsi travailler sur des projets communs lorsque cela s'avère pertinent.

Par exemple, la formation action sur les EPCI et les liens entre CS et ADSL et collectivités locales qui a été régionalisée.

Ce projet est mené de concert avec Emilie Chouteau car il concerne le territoire de la Nouvelle Aquitaine. L'action devait démarrer fin 2020 mais elle a été décalée sur 2021. Ce projet prend beaucoup de temps en terme d'organisation, d'instances de décision et de pilotage, de communication même si c'est Emilie qui a plus chapeauté l'action et le lien avec les fédérations.

L'action démarre donc début 2021 avec une 1<sup>ère</sup> expérimentation avec des CS et ADSL de la branche et nous avons obtenu un financement sur projet innovant. Un essaimage pourrait être envisagé en direction des autres structures de la branche et d'autres territoires. L'idée est également de former les délégués des fédérations investies dans le dispositif.

## **Bilan/synthèse de l'axe et perspectives**

Le contexte est encore difficile pour les structures de la branche.

Les directions et les salariés sont épuisés, en quête de sens parfois car le contexte fait bouger les choses et met à mal le lien social, le cœur de nos métiers.

Les webinaires organisés avec le service de médecine de travail ont eu beaucoup d'échos auprès des directions et aussi des bénévoles qui souhaiteraient apporter des solutions qu'ils n'ont pas et qui ont conscience du mal-être de certains professionnels.

Le contexte fait également partir des professionnels et on le voit bien, que les métiers du social sont mis à mal.

## **Axe 3 : Promouvoir l'emploi dans la Branche**

### **Réalisations du RR**

- **Le parcours de VAE Renforcée Auxiliaire de Puériculture qui a débuté en 2019 devait se terminer en 2020 sur l'enveloppe projet innovant mais le contexte ne l'a pas permis et il s'est donc terminé en 2021 :**

Le projet a démarré le 4 décembre 2019 avec 11 candidates et s'est terminé le 23 février 2021 avec 10 candidates :

- 2 de Dordogne
- 5 de Gironde
- 4 des Pyrénées-Atlantiques.

En octobre 2020, une candidate de Dordogne a quitté le dispositif car elle est partie de sa structure et a intégré une structure hors branche ALISFA.

Tout le dispositif a été décalé et s'est donc terminé fin février 2021.

Il a fallu, pour les candidates, rester motivées dans le temps.

Comme les années précédentes, je participe régulièrement aux temps de bilan de chaque étape du dispositif et nous faisons des coordinations régulières avec la responsable pédagogique de l'organisme de formation.

En août 2021, j'ai pu rencontrer la responsable pédagogique de l'IFAP de Bordeaux pour échanger sur le nouveau référentiel et échanger sur les modalités d'entrée en cursus partiel.

Je centralise toujours les demandes de remboursement des associations pour vérification des informations et des pièces justificatives avant envoi à Uniformation. Ce travail de centralisation et de vérification est assez chronophage mais il permet de suivre les associations et l'enveloppe budgétaire avec un outil de suivi (montant estimé, montant demandé, montant remboursé).

Pour faciliter le traitement et la lecture des données, j'ai créé un modèle de notes de frais pour les associations.

Par contre, les années précédentes, la gestion était confiée à la délégation régionale et maintenant c'est le national qui gère. Au jour d'aujourd'hui (février 2022), des associations n'ont toujours pas perçu la totalité des remboursements. Je relance régulièrement la personne en charge du suivi du dossier ainsi que notre conseillère de Branche chez Uniformation. Cette gestion est assez fastidieuse et les retours ne sont pas rapides.

Le fait de ne pas avoir de date connue pour un passage devant un jury, démotive certaines candidates et cela décale la clôture de l'écriture de leur livret.

Je suis toujours en lien avec l'ASP pour les dates prévisionnelles de jury.

Sur 10 participantes, elles sont 7 à avoir déposé dans le 1<sup>er</sup> semestre 2021 et elles ne sont toujours pas convoquées.

Nous avons programmé 2 jours de formation en décembre 2021 pour les remobiliser pour le jury et à ce moment-là, une responsable de l'IFAP est venue leur présenter le nouveau référentiel.

Lors du comité de pilotage du CRF Action sociale, médico-sociale du 17 juin 2021, j'ai de nouveau alerté sur les délais de jurys quant à ce diplôme. Il semblerait que le Conseil Régional ait pris la mesure de ces délais inappropriés puisqu'il a été décidé de mettre en place un groupe technique sur la VAE. Il n'a pas pu se réunir en 2021 et se réunit le 11 février 2022.

De plus, nous avons obtenu un rendez-vous en juillet 2021, avec la directrice des formations sanitaires et sociales de la Région mais j'en dirai plus dans la partie « projet spécifique régional ».

## **Bilan/synthèse de l'axe et perspectives**

Le dispositif de VAE renforcée mobilise toujours un temps conséquent de la mission RR c'est pourquoi il est difficile d'en proposer chaque année.

Le déploiement d'autres dispositifs renforcés n'est pas forcément évident car cela demande du temps pour aller rencontrer des organismes de formation, travailler sur le volet ingénierie et budget, communiquer.

Comme il y a également eu la réforme du diplôme EJE et du référentiel DEAP, je préfère que les choses se consolident au niveau des différentes instances avant de mettre de nouveaux dispositifs en place.

Mais cette formule renforcée est un plus pour les participants.

Le volet administratif avec la centralisation des demandes de remboursement et le suivi budgétaire demande toujours beaucoup de temps et beaucoup de pédagogie et d'accompagnement des associations, tant au niveau direction que salarié. Et encore plus de temps quand c'est la délégation nationale Uniformation qui gère. C'est vraiment dommage que ce ne soit plus la délégation en région car la proximité permet un travail plus étroit et plus efficace. A ce jour, des associations n'ont toujours pas reçu la totalité des remboursements (certaines pour des journées de 2020).

Tout au long du dispositif, j'ai des sollicitations de salariés ou d'employeurs sur la démarche, le processus, la loi, les dates de jurys, de dépôts, les coûts, les frais, les remboursements, les délais de remboursements, ... Des temps de coordination essentiels et indispensables pour le suivi du dispositif et des participants.

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

### Réalisations du RR

Le contact avec **Transitions Pros Nouvelle Aquitaine** a permis de communiquer sur les **métiers en tension de la Branche** afin de les ajouter au dispositif Transitions Collectives et à la liste régionale des métiers porteurs en région Nouvelle Aquitaine, validée par le CREFOP.

Nous avons fait remonter les métiers suivants :

- Auxiliaire de puériculture
- Educateur de Jeunes enfants
- CAP AEPE
- Direction de centres sociaux
- animateur socio-culturel.

En juillet 2021, suite au Comité de Pilotage de juin 2021, nous avons eu une rencontre avec la directrice des formations sanitaires et sociales, le chargé de mission formations sanitaires et sociales et chargé du CRF Action sociale, sanitaire et social de la Région Nouvelle Aquitaine, autour de la **pénurie des Auxiliaires de puériculture et Educateurs de Jeunes enfants**.

L'ordre du jour était le suivant :

- Contexte
- Evocation des difficultés
- Pistes d'actions possibles

Nous avons évoqué les difficultés rencontrées et tenté d'expliquer la pénurie des EJE et des AP :

- Manque de diplômés et évolution du nombre d'EAJE
- Problématique d'attractivité des métiers
- Difficultés de remplacement
- Difficultés de mobilité et d'accès aux grandes métropoles
- Difficulté de mobilité dans les territoires ruraux

- Cherté de l'immobilier dans les grandes métropoles
- Non optimisation du maillage territorial des instituts de formation
- Problématique qui concerne le secteur associatif mais aussi la fonction publique et les structures privées.

La Région est consciente de ces problématiques. Elle été embarquée sur le secteur de la santé, des métiers du grand âge mais elle prend conscience qu'il y a aussi des problématiques liées aux métiers de la petite enfance.

**L'ouverture de place s'effectue à partir de diagnostic territorial et de remontées de besoins.**

La branche n'a pas été associée à l'élaboration du schéma des formations sanitaires et sociales mais sera associée en 2022 pour l'élaboration du prochain schéma. On est maintenant de fait associé puisqu'on est signataire des 2 CRF ; ce qui n'était pas le cas avant.

**Des pistes d'actions ont été évoquées :**

- Participer à un diagnostic territorial en croisant les données de l'observatoire de la branche et celui du CARIF OF
- Intégrer le groupe Veille et prospective du CRF
- Etudier la faisabilité de monter une promotion suite au diagnostic territorial
- Présentation de l'expérimentation qui se fait en Pays de la Loire sur le DEAP en apprentissage
  - o Nous pourrions imaginer la même chose sur la Nouvelle Aquitaine
  - o Nous pourrions imaginer des promotions mixtes (formation initiale, continue, demandeurs d'emploi, apprentissage)
- Intégrer et piloter le groupe VAE du CRF

Nous nous sommes rapprochées de Sébastien Riquelme de l'observatoire pour avoir des données chiffrées. Il nous a proposé des éléments avec :

- Un focus spécifique sur le nombre de diplômés EJE et AP et sur le nombre d'EAJE et leur capacité d'accueil en Nouvelle Aquitaine
- Un focus annexe sur le nombre d'EAJE et leur capacité d'accueil par département.

Nous devons revenir vers la Région pour prendre en compte ces données et avancer sur des propositions concrètes.

## **Bilan/synthèse de l'axe et perspectives**

Nous espérons que le travail avec la Région et la direction des formations sanitaires et sociales sera efficient et que les remontées des métiers en tension vers Transitions Pro Nouvelle Aquitaine le sera également.

La participation de la branche au schéma des formations est une réelle avancée.

## **Projet spécifique régional /territorial 2021**

### **Objectifs visés**

La participation aux deux contrats régionaux de filière en Nouvelle-Aquitaine « Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social » et « Sport, Animation, Loisirs et Lien Social » nous permet de :

- Prendre part à un diagnostic partagé sur les métiers des différentes filières
- Créer, à terme, des passerelles métiers interbranches et de communiquer sur nos métiers
- S'inscrire dans une dynamique de concertation régionale à l'échelle Nouvelle-Aquitaine sur les métiers
- Développer l'information et favoriser une meilleure orientation vers les métiers de notre branche
- Sécuriser les parcours professionnels, pérenniser les emplois et renforcer la fonction employeur
- Développer les contrats en alternance afin de sécuriser l'accès aux métiers et de mieux répondre aux besoins de recrutement et de compétences
- Améliorer la lisibilité et la cohérence de l'offre de formation qualifiante
- Rendre visible la branche ALISFA aux acteurs régionaux.
- Travailler sur les métiers en tension dans notre branche et sur notre territoire : EJE, DEAP, CAP AEPE, Direction Centres Sociaux, animateurs.

## Réalisations du RR

Jusqu'au 1<sup>er</sup> semestre 2021, nous prenions part, avec Emilie Chouteau, aux deux contrats de la même manière que l'année 2020 et nous ne participions pas à tous les groupes techniques pour optimiser nos temps de travail.

Suite au Comité de Pilotage du CRF « Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social » de juin 2021, nous avons vu que dès que nous n'étions pas dans un groupe, le sujet de la petite enfance n'était pas évoqué.

Donc il a été décidé, avec Sédalom, que nous nous partageons les CRF avec Emilie Chouteau et que chacune participait à tous les groupes.

Je participe donc aux comités de pilotage et aux groupes techniques du CRF « Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social » et Emilie aux comités de pilotage et aux groupes techniques du CRF « Sport, Animation, Loisirs et Lien Social ».

Nous avons conservé nos coordinations régulières et le padlet pour mettre en commun nos réflexions, les comptes-rendus et les supports de réunions.

Les groupes techniques du CRF « Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social » sont les suivants :

- Observation des données
- Formation et apprentissage
- Attractivité des métiers
- Passerelles entre les formations
- Sourcing avec Pôle emploi et les Missions locales
- Actions de Formation En Situation de Travail
- Formation Numérique
- Veille et prospective
- VAE (Co animation du groupe ARS – Conseil Régional – ALISFA) – Ce groupe a été initié suite au Comité de pilotage de juin 2021

Nous avons donc pu participer, l'une ou l'autre, à diverses rencontres dans l'année :

- Les comités de pilotage des CRF
- Les groupes techniques et les travaux en lien (questionnaire passerelle, participation à l'élaboration de fiches métiers du CARIF OF, préparation de webinaires sur l'alternance dans le cadre du CRF Sport Animation, ...)
- La réunion sur le dispositif Ambassadeurs Métiers

- La participation à l'instruction de la « carte contractuelle de formation par apprentissage 2021 » avec l'analyse des dossiers des CFA et avis de la branche sur les candidatures liées à nos métiers
- Réalisation et diffusion d'un sondage « Allégements et dispenses formation » auprès des structures de la branche et analyse et transmission des données pour intégrer les données dans le futur schéma des formations sanitaires et sociales
- Rendez-vous avec la direction des formations sanitaires et sociales pour faire remonter les problématiques du secteur petite enfance et les métiers en tension et l'éventuelle ouverture de places en formation et le maillage territorial des organismes de formation.

## Bilan/synthèse de l'axe et perspectives

La participation aux CRF est très enrichissante et permet d'ouvrir des portes, de consolider des partenariats et de pouvoir participer à des travaux de « fond » comme la feuille de route de l'apprentissage et à des groupes de travail technique.

Cela permet aussi de rencontrer d'autres acteurs et de pouvoir croiser les problématiques de chacun.

Sur le CRF « Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social », les métiers du soin et du grand-âge ont une place importante mais peu à peu, nous arrivons à faire que la petite enfance ait toute sa place. Le fait qu'un contrat de filière nationale petite enfance voit le jour va également aider à mettre plus en lumière le secteur de la petite enfance.

Cela demande du temps mais de façon aléatoire, selon les groupes de travail et les sujets à traiter. Cette coopération permet une visibilité, un ancrage de la Branche sur le territoire et de communiquer également sur la dynamique emploi formation de la CPNEF et les moyens mis en œuvre pour la faire vivre.

Les acteurs apprécient d'avoir des interlocuteurs en région.

J'apprécie également d'avoir l'appui technique de la CPNEF et l'appui politique notamment sur les comités de pilotage.

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

Il est nécessaire de garder ce lien étroit et cette collaboration de terrain avec la déléguée et les conseillers emploi formation Unifformation. Ces derniers ont conscience que la branche ALISFA met les moyens nécessaires au service et au développement de l'emploi et de la formation. Le fait d'avoir une présence technique sur les territoires est une véritable richesse.

Concernant les problématiques des départs en formation, outre le contexte qui ne les facilite pas, la demande de confirmation des départs en formation ne les facilite pas non plus. J'ai des demandes de recours depuis fin 2021 car des associations n'ont pas saisi la confirmation du départ en formation.

Dans la plupart des structures de la branche, il n'y a pas de poste dédié donc effectivement, cette confirmation n'est pas saisie et à la fin de l'année, les structures ont des surprises car les dossiers sont clôturés par Unifformation alors que les dépenses ont été engagées. Je sais que les conseillers emploi formation demandent une souplesse ou un arrêt de cette démarche au national, sans succès pour le moment.

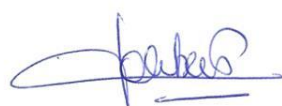
La participation aux CRF est également une richesse mais on ne doit rien lâcher pour que les problématiques de notre secteur soit entendues. Cela semble chose faite avec la création du groupe technique VAE en 2021, notre future participation au schéma des formations sanitaires et sociales. De plus, le comité de pilotage de janvier 2022 a acté la mise en place d'un groupe petite enfance.

**Fait, le 09 février 2022 à Bègles**

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



**Signature du Partenaire :**



<b>AXE 1 : INITIER UNE DEMARCHE D'OBSERVATION EMPLOI-FORMATION AFIN D'ALIMENTER LA CPNEF SUR LES EVOLUTIONS DES ACTIVITES, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES STRUCTURES DE LA BRANCHE DANS SON TERRITOIRE</b>	
Annexe 1	Flash Infos Avril 2021
Annexe 2	Flash Infos Septembre 2021
Annexe 3	Cartographie partenaires 2021
Annexe 4	Base de données – Version Juillet 2021
<b>AXE 2 : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION ET A LA QUALIFICATION EN REFERENCE AUX OBJECTIFS DEFINIS DANS L'ACCORD FORMATION</b>	
Annexe 5	Powerpoint visio Plan développement compétences et critères 2021
Annexe 6	Powerpoint visio Alternance CS et ADSL
Annexe 7	Powerpoint visio Alternance EAJE
Annexe 8	Powerpoint accompagnement Zoom RH et AFEST
Annexe 9	Powerpoint Transitions Pro Nouvelle Aquitaine
Annexe 10	Programmes ACT, projets innovants et reprise activités 2021
Annexe 11	Webinaire Epuisement professionnel – AHI 33
Annexe 12	Webinaire Sens au travail – AHI 33
Annexe 13	Tableau de suivi des sollicitations
<b>AXE 3 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE</b>	

Annexe 14	Scénario réorganisation dispositif VAE DEAP Renforcée
Annexe 15	Nouveau programme de formation dispositif VAE DEAP renforcée
Annexe 16	Programme ACT Préparation à l'oral
<b>AXE 4 : FACILITER LES INITIATIVES EN MATIERE D'EMPLOI/FORMATION</b>	
Annexe 17	CR Réunions pour pénurie EJE et DEAP
Annexe 18	Doc Conseil Régional pour capacités de formation EJE et AP
Annexe 19	Doc CARIF OF sur EJE et AP
Annexe 20	Etude de l'observatoire sur les emplois en tension
<b>PROJET SPECIFIQUE</b>	
Annexe 21	CR Comité de pilotage CRF Action sociale, ...
Annexe 22	CR Comité de pilotage CRF Sport animation, ...
Annexe 23	Sondage allègements et dispenses de formation
Annexe 24	Mailing invitation webinaire alternance
Annexe 25	Schéma d'organisation des webinaires Alternance