Contrat régional de filière

pour l'orientation, la formation et l'emploi dans les métiers du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social

2020 / 2022

Conclu entre :

D'une part les pouvoirs publics.

La Région Nouvelle Aquitaine, représentée par le Président du Conseil régional.

L'Etat, représenté par la Préfète de la Région Nouvelle Aquitaine.

Les autorités académiques, représentées par :
- la Rectrice de la Région académique,
- le Directeur régional et départemental de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale.

Pôle Emploi, représenté par le Directeur régional.

D'autre part les partenaires sociaux des branches professionnelles concernées.

La Branche Sport représentée par le Président de la CPNEF, et par le Vice-Président.

La Branche ÉCLAT, représentée par le Président de la CPNEF et par la Vice-Présidente.

La Branche des acteurs du lien social et familial - ALISFA, représentée par la Présidente de la CPNEF et par la Vice-Présidente.

La Branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (FSJT), représentée par le Président de la CPNEF, et par le Vice-Président.

Sont par ailleurs associés à la démarche :

L'OPCO UNIFORMATION

L'OPCO AFDAS

CAP Métiers Nouvelle Aquitaine

Le Comité régional olympique et sportif (CROS) de Nouvelle Aquitaine

Profession Sport Loisirs Nouvelle Aquitaine

Le Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire (CRAJEP) Nouvelle Aquitaine

La crise sanitaire majeure qui nous vivons affecte particulièrement le secteur du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social. Ses impacts sont d'ores et déjà très lourds pour la filière, ses activités et ses emplois.

Les plans d'urgence mis en place par l'Etat et par la Région afin de soutenir les entreprises et les associations employeuses sont destinés à aider les professionnels à y faire face.

Le présent Contrat régional de filière pour l'orientation, la formation et l'emploi dans les métiers du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social, a été élaboré dans le cadre d'une ample démarche partenariale qui a associé de façon très active pendant près d'une année, les acteurs institutionnels et les représentants des professions.

Les orientations partagées qui sont inscrites dans le document ont été négociées avant le début de la crise. Cependant elles demeurent pleinement pertinentes dans ce nouveau contexte afin de favoriser une meilleure orientation vers les métiers, sécuriser les parcours professionnels et pérenniser les emplois, développer l'alternance et améliorer la cohérence, la lisibilité et la qualité de l'offre de formation.

Le présent CRF qui sera décliné en plans d'action annuels, constitue un cadre partenarial permettant de travailler en continu à dégager des pistes et des moyens d'action, sous l'angle orientation/formation/emploi, contribuant à faire face aux défis majeurs de cette crise inédite.

SOMMAIRE

Préambule

1 – Eléments de contexte

2 - Dispositions générales

- Objet du contrat
- Périmètre sectoriel / champ d'application
- Durée, modifications, résiliation

3– Axes et orientations prioritaires

Axe 1 - Développer l'information et favoriser une meilleure orientation vers les métiers du sport et de l'animation.

- améliorer la qualité de l'information
- construire un espace interbranches de partage de l'information

Axe 2 - Sécuriser les parcours professionnels, pérenniser les emplois et renforcer la fonction employeur

- Favoriser la polyvalence ou la poly-compétence pour améliorer l'employabilité des professionnels
- Renforcer l'accès à la Formation continue afin de favoriser la montée en compétence des professionnels
- Accompagner les reconversions professionnelles
- Accompagner la montée en compétences RH des employeurs
- Accompagner les groupements d'employeurs, facteurs de développement d'activité et d'emploi

Axe 3 - Développer les contrats en alternance afin de sécuriser l'accès aux métiers du sport et de l'animation **et de mieux** répondre aux besoins de recrutement et de compétences

Axe 4 - Améliorer la cohérence, la lisibilité et la qualité de l'offre de formation qualifiante.

4 - Pilotage et mise en œuvre

- Gouvernance du contrat : rôle, composition et fonctionnement de chacune des instances
- Mise en œuvre
- Suivi, évaluation
- Communication
- Appui de Cap Métiers Nouvelle Aquitaine

Annexes :

- Schéma de la gouvernance.
- Sigles utilisés

VISAS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L4221-1,

Vu le Code du Travail, notamment les articles L6111-1 et suivants,

Vu le Code de l'Éducation, article L 214-13,

Vu la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »,

Vu la délibération 2016.3141.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 19 Décembre 2016 relative au Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),

Vu la délibération 2017.1079.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 26 juin 2017 relative au Plan d'actions pour l'orientation, la formation et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine,

Vu la délibération 2018.1939.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 22 octobre 2018 relative au Service public et à la stratégie régionale de formation professionnelle

Vu la délibération 2018.2445.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 17 décembre 2018 relative au Pacte régional d'Investissement dans les Compétences en Nouvelle-Aquitaine,

Vu la délibération 2018.1159.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 25 juin 2018 relative au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la délibération 2020.1463.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 5 octobre 2020 relative au Contrat régional de filière dans le champ du sport, de l'animation et des loisirs,

Il est exposé et convenu ce qui suit

Préambule

Le Contrat de Plan Régional de Développement de l'Orientation et des Formations Professionnelles - CPRDFOP Nouvelle Aquitaine 2018/22, élaboré au sein du CREFOP, a été adopté par la Région le 25 juin 2018 et signé par les représentant.e.s de l'Etat, de Pôle Emploi et des partenaires sociaux. Il prévoit en particulier la mise en place d'une nouvelle politique contractuelle afin d'inscrire le développement des formations et de l'orientation dans la réalité des filières.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent ce nouveau cadre contractuel.

Ils s'inscrivent en cohérence avec les autres schémas stratégiques adoptés par la Région, en particulier le Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation – SRDEII et le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires – SRADDET.

Par ailleurs, la Région a adopté le 22 octobre 2018 sa nouvelle stratégie de formation professionnelle pour les années 2019 à 2022. Le Pacte régional d'investissement dans les compétences qui a été signé entre l'Etat et la Région le 18 janvier 2019, prévoit un investissement massif sur 4 ans (2019/22), il vient renforcer l'effort de la Région dans le cadre de sa nouvelle stratégie.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », réforme en profondeur l'apprentissage et la formation professionnelle. Elle a pour objectif de faciliter l'accès au Compte Personnel de Formation (CPF) pour les personnes souhaitant le mobiliser, d'amplifier l'effort de formation des demandeurs d'emploi, de favoriser l'investissement massif des entreprises dans les compétences des salariés, de recentrer le système de formation en alternance sur les besoins des entreprises, de développer la régulation du système de formation professionnelle par la qualité, de renforcer l'accompagnement des actifs et enfin de rénover la gouvernance de la formation professionnelle.

L'animation, le lien social et le sport constituent un champ d'activités en pleine croissance en Nouvelle Aquitaine. Il emploie 1,2 % de la population active occupée et contribue au développement de services indispensables à la population, au renforcement du lien social et des solidarités ainsi qu'à l'attractivité des territoires ruraux et urbains.

La formation initiale des professionnels, leur montée en compétences au cours de leur carrière, comme l'appui aux structures qui les emploient sont des enjeux essentiels pour accompagner le développement de ce secteur.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux représentant la branche des métiers du Sport, la branche des métiers de l'animation (ÉCLAT), la branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA), la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) d'une part, **ainsi que les représentants des pouvoirs publics en Nouvelle Aquitaine** (État, Autorités académiques, Région, Pôle Emploi) d'autre part ont convenu de s'engager sur des objectifs de progrès permettant de répondre aux enjeux identifiés, qui sont contractualisés dans le présent document.

1 - Eléments de contexte : un secteur qui connait de fortes évolutions

1.1 Un secteur en forte croissance d'emploi.

Plus de 28 000 néo aquitains exercent un métier dans les secteurs des activités du sport et de l'animation en Nouvelle Aquitaine.

Ce nombre a fortement augmenté ces dernières années, suivant en cela l'augmentation de la demande sociale en termes d'activités sportives, de lutte contre l'isolement, de lien social et de loisirs, ainsi que le développement du sport santé. Il a connu entre 2008 et 2015 une progression de 3,2% par an en moyenne, soit trois fois plus que dans l'ensemble de l'économie régionale, plaçant la Région au 4ème rang des régions métropolitaines en termes de dynamique d'emploi dans ce champ d'activité.

Les projets de recrutement identifiés par Pôle Emploi (enquête BMO 2019) se situent à un niveau élevé (10 000) aux ¾ pour répondre à des besoins saisonniers près de la moitié d'entre eux sont des recrutements jugés difficiles. A moyen terme, le besoin régional est estimé entre 2300 à 3100 nouveaux actifs par an, dont 140 à 860 créations nettes de postes (cf. données prospectives de Cap Métiers).

Les emplois sont très inégalement répartis. Deux emplois salariés sur trois sont localisés dans les grands pôles urbains, et 60 % dans les quatre départements littoraux.

1.2 Des conditions particulières d'emploi.

Les professionnels connaissent des conditions particulières d'emploi marquées par des formes de précarité surtout dans les métiers d'éducateur sportif et d'animateur :

- la saisonnalité, notamment dans le secteur marchand, davantage encore dans l'animation que dans le sport
- la multi-activité, qui concerne plus de la moitié des actifs et surtout les femmes
- le temps partiel (45 % des femmes et 25 % des hommes)
- la part des CDI (59 %) dans les effectifs qui est sensiblement plus faible que la moyenne observée dans l'ensemble de l'économie (72%)

Ces conditions particulières favorisent un turn'over élevé. Mais ces emplois sont aussi souvent des tremplins vers d'autres activités.

1.3 La place importante du secteur associatif et du secteur public.

Le secteur est marqué par la prédominance de l'emploi porté par les associations (61 % des postes salariés), devant le secteur public (17 % des emplois) et le travail indépendant (9 %) qui a fortement progressé ces dernières années (il atteint 24 % chez les moniteurs et éducateurs sportifs, source INSEE).

Les structures employeuses sont dans leur très grande majorité des entités à petits effectifs (82 à 98 % d'entre elles, selon les activités, comptent moins de 10 salariés).

1.4 Une forte discontinuité des parcours professionnels

Les professionnels sont plutôt jeunes (20 % d'entre eux sont âgés de moins de 26 ans, et la moyenne d'âge se situe à 37 ans, soit 5 ans de moins que la moyenne observée tous secteurs d'activité confondus), avec une différenciation sexuée qui est marquée (une nette majorité de femmes dans l'animation – 70%- une nette majorité d'hommes dans le sport – 67%). Leur niveau de formation générale est assez élevé (études supérieures à 44 % pour les éducateurs sportifs), plus faible chez les animateurs (33 % niveau bac, 35 % études supérieures).

Les parcours professionnels se caractérisent par de fortes discontinuités. Seuls 25 % des animateurs et 40 % des éducateurs sportifs exercent encore le métier à cinq ans.

Dans le sport et l'animation, les carrières sont parfois courtes du fait de l'usure professionnelle, et de la faiblesse des perspectives d'évolution. L'enjeu de la reconversion des salariés est donc essentiel.

1.5 Un appareil de formation professionnelle en évolution.

L'appareil de formation en Nouvelle Aquitaine a accueilli en 2017 et 2018 plus de 2600 personnes chaque année en formation certifiante (essentiellement diplômes universitaires et diplômes du Ministère des sports). Sur la même période, 312 contrats d'apprentissage ont été conclus et plus de 600 personnes/an ont obtenu un CQP dans le sport principalement et dans l'animation.

Le taux d'insertion professionnelle (dans les métiers en lien avec la formation) à 6 mois des sortants des formations diplômantes de niveau 4 les plus préparées (BPJEPS APT, LTP, activités de la forme) atteint ou dépasse les 80 %.

L'appareil de formation est constitué de structures publiques (Universités et CREPS) et de structures d'éducation populaire ou de sport qui ont développé une activité de formation. Cependant le paysage de la formation se diversifie. La part des organismes privés à but lucratif est en augmentation. Par ailleurs, l'Education Nationale développe depuis quelques années, des formations initiales scolaires. Cinq mentions complémentaires sont déjà ouvertes en Nouvelle Aquitaine.

1.6 Un fort enjeu en matière de formation continue

La formation continue apparaît comme un facteur clé pour la sécurisation des parcours professionnels, elle favorise en effet la stabilisation dans les métiers. Elle doit aussi permettre la reconversion professionnelle. L'enquête conduite en 2019 auprès de professionnels salariés souligne aussi les difficultés rencontrées pour se repérer dans l'offre de formation, pour y accéder (éloignement géographique), pour la financer, mais aussi pour concilier temps de travail et temps de formation.

1.7 Un contexte de l'exercice de la fonction employeur de plus en plus exigeant

L'évolution des politiques publiques (baisse de l'emploi aidé, restrictions budgétaires, montée des attentes et des exigences vis-à-vis des acteurs associatifs, …) impacte fortement un secteur qui peine à s'autonomiser.

Les modifications apportées ces dernières années par la mise en œuvre de différentes lois (Loi relative au « travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » de 2016, ordonnances « travail » de 2017, loi «Pour la

liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, loi sur le RGPD de 2018,…), les dispositions relatives au développement des formations par la voie de l'apprentissage, à la GPEC... ainsi que la mise en œuvre de nouveaux critères pour obtenir des aides à l'emploi, ont de fortes répercussions sur l'exercice de la fonction employeur.

Dans la branche ALISFA, les évolutions socio-démographiques et les publics accueillis ont également des répercussions notamment les nouveaux besoins exprimés par les bénéficiaires, la montée de la précarité, les problématiques des familles isolées, …

Les exigences en compétences et en connaissances sont de plus en plus prégnantes envers ceux qui exercent, en tout ou partie, les responsabilités de la gestion des ressources humaines au sein de leurs structures.

Les réponses à ce besoin de « montée en compétence » sont d'autant plus difficiles à élaborer que les structures employeuses sont de petites tailles, souvent « gouvernées » par des bénévoles et dont les responsables sont ou se mettent parfois en situation d'isolement.

Les actions et dispositions qui viseraient à renforcer les compétences RH des dirigeants des structures employeuses du champ, notamment celles de petite taille, et à les mettre en réseau et en démarche de collaboration apparaissent donc comme prioritaires.

Sources :

- Portrait des métiers CRF / CMNA (Mai 2019)
- Etude régionale prospective emploi et compétences 2019 (publication CMNA « Cap du l'essentiel »).

2 -Dispositions générales

2.1 Objet.

Le présent Contrat régional de filière a pour objet de fixer le cadre pluriannuel de concertation entre les branches professionnelles signataires et les pouvoirs publics.

Il définit des objectifs partagés et des axes de progrès dans le champ Information / Orientation / Formation / Emploi pour la période 2020/2022.

Il a pour objectif de se traduire en actions concrètes inscrites dans un plan annuel d'action.

Il engage les partenaires autour des enjeux partagés suivants :

- le développement de l'information des publics et de l'orientation tout au long de la vie,
- la sécurisation des parcours professionnels,
- la pérennisation des emplois et le renforcement de la fonction RH au sein des structures employeuses,
- le développement des contrats de travail en alternance,
- l'amélioration de la lisibilité et de la cohérence de l'offre de formation.

Il a aussi pour objectif de garantir l'équité territoriale.

Il définit enfin les différentes modalités de la concertation entre les partenaires.

2.2 Champ d'application Territoire.

Le territoire d'application est celui de la région de Nouvelle Aquitaine.

Dans le souci de croiser les enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales mises en œuvre à l'échelon infra régional.

Périmètre sectoriel.

Le périmètre est celui des branches professionnelles suivantes : Sport, ÉCLAT, ALISFA et FSJT.

Il concerne principalement les métiers de moniteur et d'éducateur sportifs, d'animateur socioculturel et de loisirs, de directeur de centre et de cadre de l'intervention socio-éducative, présents au sein des quatre branches signataires.

Il concerne également toutes les voies de formation et de certification professionnelles, à savoir :

- la formation initiale par voie scolaire et universitaire,
- la formation par contrat de travail en alternance,
- la formation des demandeurs d'emploi,
- la formation continue des salariés.

Il aborde aussi la question de la formation des dirigeants bénévoles des structures employeuses.

2.3 Durée. Le présent Contrat est conclu pour la période 2020/2022. Il prend effet à la date de sa signature et arrivera à échéance le 31 décembre 2022.

2.4 Modifications. Il pourra être modifié et/ou complété, après proposition du Comité de pilotage, par voie d'avenant et également en cas d'intégration d'un nouveau partenaire ou de résiliation du présent contrat par l'un de ses signataires.

2.5 Résiliation. Le présent contrat peut être dénoncé par l'une des parties, sous réserve d'adresser à toutes les autres parties un courrier recommandé avec accusé de réception, précisant les raisons pour lesquelles cette résiliation est souhaitée.

3 – Axes et orientations prioritaires partagés.

Axe 1 - Développer l'information et favoriser une meilleure orientation vers les métiers du sport et de l'animation.

Enjeux partagés

Souvent perçus comme des métiers passion, les métiers de l'animation et du sport bénéficient d'une forte attractivité.

Cette attractivité est renforcée par la demande sociale croissante d'activités sportives ou socio-culturelles.

Mais la représentation des métiers est souvent idéalisée et ne prend pas en compte toute la réalité des conditions d'exercice.

Certaines branches (ALISFA) sont confrontées à des difficultés d'attractivité.

Les métiers sont en pleine évolution, les compétences attendues par les employeurs sont aussi en évolution. Les activités de la forme et du sport santé se développent.

Il paraît donc nécessaire de renforcer la fonction d'observation.

Les branches professionnelles disposent de données et d'analyses nationales, souvent déclinées en région et actualisées régulièrement, cependant ces données ne sont pas suffisamment partagées entre les branches professionnelles et avec les pouvoirs publics.

Objectif partagé 1.1 - Améliorer la qualité de l'information qui est dispensée sur les métiers.

Résultats attendus :

- Une meilleure identification des outils existants
- Une qualité de l'information améliorée et une information mieux partagée.

Pistes et moyens d'action :

- Recenser l'ensemble des acteurs : les prescripteurs de formation pour les demandeurs d'emploi (Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi, Départements), les autres acteurs de l'information et de l'orientation (Education Nationale, réseau information/jeunesse, etc) ainsi que les professionnels (Profession Sport Loisirs, réseaux d'éducation populaire, Ligues et Comités sportifs,….),
- Construire des actions d'information adaptées en direction des acteurs institutionnels publics, en associant les branches professionnelles, initier, le cas échéant, la création d'outils d'information
- Mieux identifier, décrire et présenter les itinéraires, parcours professionnels possibles conduisant aux métiers du sport et de l'animation et du lien social.

Objectif partagé 1.2 - Mieux repérer les évolutions des métiers

Résultat attendu :

- Une connaissance partagée et une analyse améliorée des évolutions des métiers.

Piste et moyen d'action :

Construire un espace interbranche afin de :

- partager une meilleure connaissance de l'évolution des métiers concernés par le champ, en prenant appui notamment sur les travaux des observatoires de branche
- mieux anticiper l'évolution des besoins en compétences, notamment celles de nature transversale

- Initier et/ou promouvoir des expérimentations « interbranches » déclinées au niveau local en actions de formation ou de partage de ressources humaines.

Axe 2 - Sécuriser les parcours professionnels, pérenniser les emplois et renforcer la fonction employeur.

Enjeux partagés :

Pour les salariés.

La précarité de beaucoup des emplois (recours aux contrats aidés, aux contrats courts, temps partiel, temps de travail souvent fragmenté, …) oblige à cumuler plusieurs activités et génère un turn'over important chez les professionnels, notamment pour les plus jeunes et les moins diplômés d'entre eux.

L'accès à la formation continue est parfois difficile : les employeurs ont des difficultés à libérer leurs salariés surtout lorsque ces derniers sont en face à face pédagogique, l'accès à la formation est plus compliqué en milieu rural qu'en milieu urbain. L'offre, les dispositifs et les outils sont souvent méconnus.

Pour les employeurs.

Les structures employeurs sont souvent sous statut associatif qui implique la présence de bénévoles et de salariés. La plupart d'entre elles emploie un petit nombre de salariés. Les compétences des employeurs au sein des plus petites structures ont besoin d'être renforcées pour tout ce qui concerne la gestion globale RH (droit du travail, management, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,…).

Les structures peuvent aussi avoir besoin d'être accompagnées pour développer et diversifier leurs activités.

Pour l'appareil de formation. En lien avec la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'appareil de formation est en pleine mutation. Un accompagnement à l'autonomisation de ce dernier apparaît incontournable, de même qu'une recherche de complémentarité et maillage territorial entre l'ensemble de ces acteurs.

Objectif partagé 2.1 - Favoriser la polyvalence ou la poly-compétence pour améliorer l'employabilité des professionnels.

Résultats attendus :

- augmentation de l'employabilité des diplômés,
- augmentation de la quotité moyenne de temps de travail des professionnels.

Pistes et moyens d'action :

- encourager le développement de BPJEPS à double spécialité (par exemple : Loisirs tous publics - LTP / Animation sociale ; Activités physiques pour tous, APT/Sports Collectifs ; LTP/Animation culturelle...),
- identifier les compétences transversales à développer et encourager la mise en place de blocs de compétences transversaux (interbranches notamment),

afin d'accompagner les évolutions et les reconversions professionnelles. Une expérimentation sur un ou plusieurs territoires pourra être proposée.
- accompagner les structures souhaitant mettre en place de nouvelles modalités pédagogiques de formation (exemple : AFEST).

<u>Objectif partagé 2.2</u> – Renforcer l'accès à la formation continue afin de favoriser la montée en compétence des professionnels.

<u>Résultat attendu</u> :

- Une meilleure qualité d'accès à la formation continue.

<u>Pistes et moyens d'action</u> :

- développer l'information des salariés et des employeurs sur la formation continue (localisation de l'offre, modalités de prise en charge,…),

- développer, valoriser et travailler à la cohérence de l'offre de formation continue non diplômante,

- mieux adapter les formations afin de permettre aux employeurs de libérer plus facilement leurs salariés (plus de modularité dans la formation, renforcer la formation à distance….).
- renforcer le travail collaboratif entre employeurs et organismes de formations pour améliorer l'accessibilité des formations aux salariés (modularité de la formation, formation à distance, AFEST, organisation de l'alternance, localisation….).
- proposer des parcours types de montée en compétences des salariés en CAE-PEC (Parcours Emploi Compétences)

<u>Objectif partagé 2.3</u> - Accompagner les reconversions professionnelles.

<u>Résultats attendus</u> :

- des parcours professionnels plus sécurisés.

<u>Pistes et moyens d'action</u> :

- Création d'un passeport de compétences qui permette la valorisation des compétences développées par le professionnel et facilite la reconversion mais également la mobilité intra ou interbranche (via des allégements de formation ou une VAE).
- Accompagner les employeurs dans le cadre de l'obligation biennale de tenir les entretiens professionnels avec leurs salariés

<u>Objectif partagé 2.4</u> - Accompagner la montée en compétences RH des employeurs

<u>Résultat attendu</u> :

- Une compétence renforcée des employeurs en matière de GRH.

Pistes et moyens d'action :

Renforcer le rôle des têtes de réseau dans le champ du sport et de l'éducation populaire, dans leur action de proximité et d'adaptation territoriale.

Développer une plate-forme RH (ou un portail) à dimension régionale « Sport/Animation » à double entrée, employeurs/ salariés, en lien avec les branches professionnelles et autres acteurs du champ, visant à faciliter l'accès aux informations.

L'outil devra permettre :

- aux employeurs d'être accompagnés dans l'exercice de leur fonction RH (actions de formation et de conseil, mise à disposition d'outils, de sensibilisation à la GPEC, dispositifs tel que les DLA…)

- aux salariés d'être accompagnés dans leur orientation et leurs parcours professionnels (outils d'évolution professionnelle, CEP, organismes Conseil)

Expérimenter des parcours de formations modulaires « en alternance », inter-branches, en direction des employeurs (salariés et bénévoles) centrés sur le renforcement des compétences RH.

Objectif partagé 2.5 – Accompagner les groupements d'employeurs, facteurs de développement d'activité et d'emploi

Il convient de favoriser l'expérimentation des Groupements d'employeurs dans les branches où ils sont peu présents, et également accompagner leur pérennisation et leur développement dans les autres branches comme celles du Sport et de l'Animation.

Axe 3 - Développer les contrats en alternance.

Objectif partagé 3 - Développer les contrats en alternance afin de sécuriser l'accès aux métiers du sport et de l'animation, et mieux répondre aux besoins de recrutement et de compétences des employeurs.

Enjeux partagés :

La singularité des formations qui conduisent aux métiers du sport et de l'animation tient dans la quasi absence d'offre de formation initiale par la voie scolaire, hormis la création récente de mentions complémentaires au bac professionnel. De fait, l'essentiel des formés arrivant sur le marché de l'emploi ont obtenu leur qualification dans le cadre de la formation professionnelle pour adultes.

Le développement de la formation en alternance – contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation – est une opportunité à la fois pour répondre aux besoins importants de professionnels qualifiés dans le sport comme dans l'animation et pour sécuriser l'accès aux métiers du sport et de l'animation.

Résultats attendus :

Augmentation du nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation signés qui conduisent à l'obtention d'une certification.

Pistes et moyens d'action :

En direction des employeurs :

- organiser des dispositifs de conseil et d'accompagnement RH pour mobiliser les contrats en alternance au sein des entreprises et en particulier les plus petites d'entre elles,
- développer la formation et l'accompagnement des maîtres d'apprentissage et des tuteurs,
- faciliter le recours aux Groupements d'employeurs pour les contrats en alternance, en les rendant éligibles aux aides aux employeurs lorsque leurs adhérents répondent individuellement aux critères d'éligibilité (critère d'effectifs notamment).

En direction des alternants :

- organiser la mise en visibilité de l'offre de formation en alternance : information des prescripteurs, forums, salons,…
- construire avec les parties prenantes (pouvoirs publics, branches/opco et entreprises) un dispositif de formation préalable à la formation en alternance, dans un souci de sécurisation et de prévention de la rupture anticipée des contrats,
- mettre en œuvre un dispositif d'aide au transport répondant à la spécificité du double lieu de formation des alternants (OF et entreprise),
- mettre en œuvre un outil unique de rapprochement Offre/demande des contrats en alternance, dans un paysage constellé d'opérateurs multiples,
- mettre en œuvre un plan de communication en direction des futurs alternants en mobilisant les canaux de communication utilisés par les publics ciblés.

Axe 4 - Améliorer la lisibilité, la cohérence et la qualité de l'offre de formation qualifiante

Enjeux partagés :

L'offre de formation certifiante en Nouvelle Aquitaine est importante. La concertation entre les acteurs institutionnels (Région, DRDJSCS,…) et avec les branches professionnelles s'est renforcée avec la mise en place de la stratégie régionale de formation professionnelle et du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019/2022.

Ces formations, mises en œuvre par des organismes habilités, sont accessibles aux salariés dans le cadre des dispositifs de formation continue ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, principalement dans le cadre du Programme régional de formation (PRF) mais aussi dans le cadre des aides individuelles (Région, Pôle Emploi, DRDJSCS,…).

Elles attirent un public jeune de demandeurs d'emploi, parfois en situation post-bac et/ou en réorientation. Une approche spécifique est nécessaire pour accompagner ce public vers la certification, en adaptant les parcours de formation afin d'améliorer le taux de réussite.

De surcroît, l'évolution des besoins en compétences sur les territoires nécessite une réflexion en continu sur la réponse à apporter en matière d'offre de formation ainsi que sur l'accompagnement nécessaire au développement de la qualité de l'information.

Objectif partagé 4.1 – Améliorer la cohérence et la qualité de l'offre de formation et favoriser son adaptation aux besoins

Résultats attendus :
Une offre de formation qualitative plus adaptée à l'évolution des besoins.

Pistes et moyens d'action :

- **Construire un espace régional de concertation** entre autorités académiques, Région, Pôle Emploi et banches professionnelles, dans le but d'identifier plus précisément l'évolution des besoins en compétences et de préparer l'évolution de l'offre.
- Nourrir cet espace régional par des données actualisées, en mobilisant les études existantes et le cas échéant en initiant des études complémentaires.
- Développer la qualité des formations certifiantes, notamment en prenant appui sur les outils mis en œuvre par les partenaires.

Objectif partagé 4.2 – Améliorer la lisibilité de l'offre de formation

Résultats attendus : Des parcours de formation et d'accès aux métiers plus lisibles et compréhensibles par les publics.

Pistes et moyens d'action :

*** Cartographier l'offre de formation dans sa diversité, sur le territoire néo-aquitain**

*** Organiser une concertation permanente** entre la DRDJSCS en tant qu'autorité académique et la Région, dans le cadre du PRF, en associant les branches professionnelles

*** Initier/ promouvoir des espaces collaboratifs** entre institutions certificatrices (Jeunesse et Sports, Education Nationale), organismes de formation et employeurs pour conduire un travail autour de l'adaptation des parcours de formation dans le but de favoriser la réussite des demandeurs d'emploi à la certification.

Filières prioritaires identifiées aujourd'hui :

- les formations généralistes dans le domaine de l'animation (CP-JEPS AAVQ, BP JEPS LTP...), les formations généralistes dans le domaine du sport (BP JEPS APT)
- les formations de la filière aquatique de la natation notamment dans le but de répondre plus rapidement aux besoins en personnel qualifié (MNS, surveillant de baignade, …) et faire face au manque d'attractivité du métier de MNS

* **Travailler à une meilleure articulation** entre les différents dispositifs de financement de formation (PRF, POEC, Aides individuelles,…).

4 - Pilotage et mise en œuvre

4.1 – Instances décisionnelle et de gouvernance

4.1.1 Le Comité de Pilotage (COPIL)

Les missions :
Pour assurer le pilotage du CRF, il est institué un comité de pilotage. Il se réunira au moins une fois par an.
Le comité de pilotage est une instance de stratégie et de coordination.
Il décide des actions à développer, et notamment du plan d'action annuel, ainsi que des travaux à conduire sur la base des propositions du comité technique.
Dans ce cadre, il est attentif à l'articulation à mettre en place entre les actions conduites par les CPNEF, les OPCO concernés et les observatoires de branches
Il réalise un bilan annuel des travaux et valide les conclusions et préconisations issues des groupes de travail et proposées par le comité technique.
Il actualise les objectifs de la contractualisation, et propose le cas échéant, des adaptations au présent CRF en vue de la conclusion d'avenants.

La composition :
Le Comité de Pilotage est présidé par un.e. élu.e du Conseil Régional. Il est composé des représentant.e.s des parties signataires et des partenaires associés, comme suit:

Pour l'Etat :
☐ Le.la préfet.e.e de région ou son.sa représentant.e
☐ Les autorités académiques
- Le.la recteur.trice de la région académique de Nouvelle-Aquitaine, ou son.sa représentant.e
- Le.la Directeur.trice régional.e et départemental.e de la Jeunesse, des sports et de la vie associative, ou son.sa représentant.e

Pour la Région :
☐ Le.la Président.e du Conseil Régional et/ou l'élu.e référent.e

Pour Pôle Emploi
☐ Le.la directeur.trice régional.e Nouvelle Aquitaine ou son.sa représentant.e

Pour les Branches Professionnelles
☐ Deux représentant.e.s de la CPNEF ÉCLAT
☐ Deux représentant.e.s de la CPNEF Sport
☐ Deux représentant.e.s de la CPNEF ALISFA
☐ Deux représentant.e.s de la CPNEF FSJT

Pour les partenaires associés

☐ Un.e représentant.e de l'AFDAS

☐ Un.e représentant.e de Uniformation

☐ Un.e représentant.e de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

☐ Un.e représentant.e du CROS Nouvelle Aquitaine

☐ Un.e représentant.e du Profession Sport Loisirs Nouvelle Aquitaine

☐ Un.e représentant.e du CRAJEP Nouvelle Aquitaine

4.1.2 Le Comité Technique (COTECH)

Les missions

Le Comité Technique a pour objet :
- de valider les orientations prises lors des groupes de travail et préparer les réunions du comité de pilotage (ordre du jour, préparation des documents de synthèse…)
- d'assurer un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du Comité de Pilotage
- de définir et proposer, le cas échéant, de nouvelles actions qui s'inscrivent dans la logique d'intervention du présent contrat

Le Comité Technique pilote directement la fonction de diagnostic / veille / prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Il se réunit de manière régulière, en fonction des besoins, pour animer et mettre en oeuvre les objectifs du présent contrat.

La composition

Le Comité Technique est composé des représentant.e.s techniques des signataires :
- services de la Région,
- services de chacune des trois académies,
- services de la DRDJSCS,
- Pôle emploi,
- CPNEF signataires.

Il associe également à ses travaux des représentant.e de chacun des OPCO concernés, de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des autres partenaires (CROS Nouvelle Aquitaine, Profession Sport Loisirs Nouvelle Aquitaine, CRAJEP Nouvelle Aquitaine)

4.1.3 Les Groupes de travail thématiques

Trois types d'instance de travail sont mises en place sous l'égide du comité de pilotage.

• **des groupes de travail permanents** : observation/veille ; concertation sur l'évolution des voies de formation.
• **des groupes de travail thématiques** décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourront conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du contrat en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'intervention.

• enfin, en fonction des besoins, **des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement** qui permettent une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront apporter une contribution territorialisée aux travaux du CRF.

Chaque groupe de travail est animé ou co-animé par des représentant.e.s des parties signataires ou des partenaires du CRF.

Il a la possibilité d'inviter à participer à ses travaux toute personne ou organisme expert dont la compétence paraît nécessaire (ARACT, organismes de formation,…)

Chaque type d'instance produira annuellement pour le Comité de Pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux,
- des préconisations visant à l'élaboration des cartes des formations,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

4.2- Déclinaisons opérationnelle et technique

4.2.1 Plan d'action annuel

Chaque année, les signataires s'accorderont, au travers d'un plan d'action et d'un programme de travail, sur les actions à mener prioritairement pour l'année à venir, en définissant les modalités de mise en œuvre.

Pour l'élaborer, les signataires s'appuieront sur le bilan annuel des actions réalisées et les travaux menés par le comité de pilotage.

4.2.2 Suivi et Evaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.

Un tableau d'indicateurs sera établi.

Un bilan des actions est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du contrat est réalisé à son terme (décembre 2022) afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

4.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche.

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine sera également sollicité (cf. article suivant).

4.2.4 Rôle de Cap Métiers Nouvelle Aquitaine

Cap Métiers a apporté sa contribution pour l'élaboration du présent contrat, en particulier au travers du « Portrait statistique des métiers du sport et de l'animation » présenté lors du 1er comité de pilotage de la démarche d'élaboration du CRF.

Cap Métiers communiquera via son site internet destiné aux professionnels, sur le portrait des métiers, le CRF et les projets et actions impulsés dans ce cadre.

Cap Métiers sera plus particulièrement mobilisé pour l'animation du sous-groupe « prospective » au sein du groupe de travail permanent « observation, veille, prospective ». Cap métiers sera également associé aux travaux des groupes de travail lorsqu'ils traiteront des questions d'orientation et d'information professionnelles et d'attractivité des métiers.

Cap Métiers publiera une actualisation du « Portrait statistique des métiers » à mi-parcours du CRF.

Chaque année Cap Métiers proposera une actualisation du tableau de bord des indicateurs du CRF.

Annexes :

Schéma de gouvernance.

-

Sigles utilisés

- AFEST : Action de formation en situation de travail
- ALISFA : Acteurs du lien social et familial
- ARACT : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- BPJEPS : Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport
- BPJEPS APT : Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport, spécialité éducateur sportif, mention Activités physiques pour tous
- BPJEPA LTP : Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport, spécialité animateur, mention Loisirs tout public
- CAE-PEC : Contrat d'accès à l'emploi – Programme Emploi compétences
- CEP : Conseil en évolution professionnelle
- CPJEPS : Certificat professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport
- CGCT : Code général des collectivités territoriales
- CQP : Certificat de qualification professionnelle
- CMNA : Cap Métiers Nouvelle Aquitaine
- COTECH : Comité technique
- COPIL : Comité de pilotage
- CPF : Compte personnel de formation
- CPNEF : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

- CPRDFOP : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- CRAJEP : Comité régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire
- CREPS : Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive
- CRF : Contrat régional de filière
- CROS : Comité régional olympique et sportif
- DLA : Dispositif local d'accompagnement
- DRDJSCS : Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- DRAJES : Direction régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports
- ÉCLAT (ex Branche de l'animation) : Branche des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires
- ENQUETE BMO : Enquête sur les besoins en main d'œuvre
- FSJT : Foyers et services pour jeunes travailleurs
- GE : Groupement d'employeurs
- GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- GRH : Gestion des ressources humaines
- GT : Groupe de travail
- INSEE : Institut national des statistiques et des études économiques
- POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- PRF : Programme régional de formation
- OF : organisme de formation
- OPCO : opérateur de compétences
- RGPD : Règlement général sur la protection des données
- RH : Ressources humaines
- SESAME : Sésame vers l'emploi pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement
- SPRF : Service public régional de formation
- SRDEII : Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
- SRADDET : Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires
- TPE : Très petites entreprises.