

Cahier des charges :

Intitulé de la formation : « **développement des compétences RH des employeurs de l'éducation, de la culture, des loisirs, du sport et de l'animation en Nouvelle Aquitaine** »

1.1. Contexte et enjeux de la demande

La Délégation Régionale Nouvelle Aquitaine du CNEA a impulsé depuis quelques temps une dynamique de professionnalisation de ses structures adhérentes et une montée en compétence de ses cadres dirigeants (bénévoles et salariés) qui exercent des fonctions d'employeur et/ou qui traitent des problématiques RH et managériales. Une première formation expérimentale sur le « management et la qualité de vie au travail » a été réalisée en décembre 2018. Cette nouvelle formation expérimentale sur « **le développement des compétences des employeurs de l'éducation, de la culture, des loisirs, du sport et de l'animation en Nouvelle Aquitaine** » s'inscrit donc dans cette dynamique.

Le CNEA est le syndicat d'employeurs représentatif sur quatre branches professionnelles : Animation (nouvellement nommée ÉCLAT : Éducation Culture Loisir Animation pour l'utilité sociale et environnementale au service des territoires), Sport, Tourisme Social et Familial et Foyers et services jeunes travailleurs.

Suite à la réforme de la formation professionnelle, l'Afdas est devenu l'OPCO de la branche du sport. Cette action s'inscrit dans une démarche interbranches en partenariat avec Uniformation et l'Afdas.

Par ailleurs en Nouvelle-Aquitaine le Conseil Régional a initié depuis plus d'un an une démarche d'élaboration d'un contrat régional de filière « Sport Animation, Loisirs » en étroite collaboration avec les branches professionnelles de ce « domaine ».

Il a déjà identifié pour la branche ÉCLAT comme pour celle du Sport , deux axes prioritaires

- la formation des employeurs pour le développement de leurs compétences RH
- le renforcement du travail inter-branche pour la sécurisation des parcours et la consolidation des emplois

La Branche ÉCLAT se caractérise par la très grande diversité des activités et des publics qu'elles couvrent : activités culturelles et éducatives, activités physiques et sportives, développement d'actions d'insertion, formation, éducation à l'environnement... La Branche regroupe un peu plus de 13 000 entreprises employant 160 000 salariés en 2018. Celle-ci est marquée par l'héritage des Mouvements d'Éducation Populaire et les valeurs historiques du secteur associatif (humanisme, émancipation, engagement).

Le Sport est un secteur en croissance et représente aujourd'hui plus de 23000 entreprises pour dont 80% relèvent du statut associatif. L'ensemble des entreprises de la branche salarient plus de 161 400 personnes en emploi pour un chiffre en Equivalent Temps Plein proche de 52 000.

Cette croissance est notamment due à à l'apparition de nouvelles pratiques et nouveaux acteurs :

- des logiques commerciales et professionnelles,
- des loisirs sportifs payant en plein essor,

Si la forte évolution des pratiques et l'accroissement constant des emplois accélèrent la professionnalisation du secteur, celle-ci doit nécessairement se comprendre par la complexification du contexte socio-économique,

par les contraintes législatives et réglementaires. L'ensemble de ces facteurs conduisent les associations et clubs sportifs à se structurer, à s'adapter et à se développer. Le « modèle associatif » confronté à la viabilité économique de ses structures et aux limites de l'engagement bénévole, très largement dominant dans les activités liées au sport fait donc face à de grosses difficultés de gestion, notamment de la fonction employeur, rejoignant en cela d'autres secteurs (la culture notamment).- difficultés de gouvernance rencontrée par les associations, qui reposent encore prioritairement sur les mandats bénévoles exercés par leurs responsables.

Pour répondre aux enjeux spécifiques auxquels nos employeurs, principalement associatifs, sont confrontés quotidiennement, il est nécessaire de les accompagner et de renforcer leurs compétences RH et managériales.

Cette formation expérimentale servira également de tremplin à la création de réseaux locaux qui fédèrent des employeurs de proximité autour de leurs problématiques RH. Les participants actifs à ce réseau pourront ainsi échanger sur leurs enjeux RH et managériaux au sein de leurs structures, partager leurs bonnes pratiques dans une logique de progresser collectivement et entre pairs.

Les enjeux spécifiques de nos employeurs :

- Inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail
- Difficulté à recruter, accompagner et fidéliser les collaborateurs : comment optimiser sa GPEC ?
- Besoin de travailler sur sa marque employeur : affirmer que nos structures sont des entreprises émancipatrices et citoyennes (ou émancipées et émancipatrices)
- Évolution du contexte lié à la formation professionnelle
- Consolidation des emplois par mutualisation des compétences (enjeu de mise en réseau)
- Pérennisation des projets associatifs

La formation sera dispensée exclusivement en présentiel.

3. Objet de la demande

Public éligible : les cadres dirigeants, bénévoles* et salariés, qui exercent tout ou partie de la fonction d'employeur. Cette formation a vocation à s'inscrire dans une dimension interbranches pour favoriser la création de réseaux d'employeurs de proximité, notamment au bénéfice des petites structures, concernées par les mêmes métiers.

**membres du bureau*

Objectifs :

- Renforcer les « compétences employeur » en s'appuyant sur des apports théoriques et des échanges de pratiques afin de favoriser l'émergence de réseaux employeurs.
- Mieux appréhender les problématiques RH et managériales au sein des structures de nos branches professionnelles
- Inscrire cette démarche dans une approche « Marque Employeur » : entreprises émancipées, entreprise émancipatrice et citoyenne, déclinaison du Manifeste du CNEA...

Prérequis : Être employeur d'au moins 1 salarié.e (ou avoir de proches prévisions de recrutement), être conscient de l'importance de la fonction employeur (Recrutement, management, accompagnement, approche compétences / GPEC...)

Contenu – déroulé - modalités pédagogiques :

Bloc 1 : Stratégie de recrutement et de mise en réseau

- Thématique 1 : Recruter, intégrer, fidéliser / soigner sa marque employeur (2 jours + 1 jour post formation)
- Thématique 2 : Se mettre en réseau (2 jours + 1 jour post formation)

Bloc 2 : La gestion au quotidien

- Thématique 3 : Accompagner le salarié (2 jours + 1 jour post formation)
- Thématique 4 : Piloter au quotidien (2 jours + 1 jour post formation)

Prérequis : Avoir au moins 1 salarié.e (ou avoir des prévisions de recrutement) et une prise de conscience de l'importance de la fonction employeur (Recrutement, management, accompagnement, approche compétences / GPEC...)

Dates :

⇒ Bloc 1 en 2020

2 jours en mars et 1 jour en mai à démultiplier sur au moins deux territoires à identifier

2 jours en octobre et 1 jour début décembre à démultiplier sur au moins deux territoires à identifier

⇒ Bloc 2 en 2021

Lieux : Bordeaux/ Angoulême ?/ Poitiers ?

4. Points de vigilance et remarques :

- Intégrer la notion de petites structures. Même si la cible privilégiée est « le cadre dirigeant » de petite/moyenne structure, la présence de cadres dirigeants de structure de plus grandes « envergures » pourra permettre d'enrichir les apports dans le cadre des échanges de pratiques.
- Insister dans le cahier des charges sur l'aspect terrain. La formation doit répondre à des attentes opérationnelles, des situations précises, faire référence à des cas concrets (études de cas).
- Le prestataire doit avoir une bonne connaissance du secteur et du terrain.