

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

CSEC
Extra

Comité Social et
Economique Central

RÉUNION DU 4 NOVEMBRE 2024

Ordre du jour de la réunion

1. Point d'étape sur le projet Avenir Pro
2. Programmes « Repérer l'ensemble des personnes en recherche d'emploi » et « Mobilisation de l'insertion des jeunes »
3. Programme « Accélérer les recrutements et élargir les opportunités d'emploi »

Point d'étape sur le projet Avenir Pro

Enjeux du dispositif

- Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études à l'issue de leur dernière année de lycée professionnel (CAP et Bac pro) en améliorant leur compréhension du marché du travail, des attentes des employeurs et de l'importance de la valorisation de leurs compétences.
- Réduire les ruptures de parcours et limiter les risques de désinsertion professionnelle en proposant un accompagnement personnalisé et intensif dès la fin de l'année scolaire

L'offre Avenir Pro

Un parcours rénové Avenir PRO harmonise ce qui se fait à France Travail (FT) et avec les missions locales. Ce nouveau parcours repose sur 4 interventions collectives sur le temps scolaire au lieu de 8 au départ car les conseillers avaient besoin de temps après les interventions pour répondre aux questions. Il est prévu des temps d'échanges individuels sur le temps scolaire avec la possibilité de prendre des RV.

Il s'agit de sécuriser les parcours en sortie de lycée. Les jeunes tissent des relations avec les conseillers FT Avenir PRO tout au long de l'année. Quand les conseillers rappellent les jeunes en fin d'année, la relation de confiance permet de mieux les conseiller. Il s'agit d'éviter de les laisser sans solution.

Des rencontres régulières entre lycéens et entreprises sont organisées par FT en articulation avec les Bureaux des Entreprises des lycées. Dans le cadre de la réforme des lycées professionnels, les partenariats et la relation entre l'École et l'entreprise sont renforcés, par l'installation d'un bureau des entreprises dans chaque lycée professionnel ou lycée polyvalent. Il répond au besoin d'organisation et de développement de partenariats avec les acteurs professionnels.

Il est prévu des contacts individuels à l'initiative des conseillers, en articulation avec les acteurs de la prévention du décrochage, pour ne laisser aucun jeune sans solution.

Le 1^{er} rapport d'évaluation de Sciences Po indiquait « une amélioration du taux d'emploi en janvier 2023 des élèves qui ont bénéficié d'Avenir Pro. Ce taux passe de 16% à 23%, ce qui correspond à une augmentation d'environ 45%. ».

La majorité des équipes pédagogiques estime que leurs élèves sont mieux armés pour trouver rapidement un emploi correspondant à leur projet et leurs compétences.

Environ 95% des proviseurs interrogés estiment que le dispositif devrait être généralisé.

83% des conseillers France Travail estiment que l'accueil des équipes pédagogiques dans les lycées a été positif (ou neutre) et 76% estiment que l'attitude des élèves a été enthousiaste (ou neutre).

Des recommandations du terrain

- L'activité doit démarrer plus tôt dans l'année scolaire,
- Le partenariat engagé avec les rectorats et les lycées professionnels doit être renforcé,

Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

laurent.merique@francetravail.fr

Isabelle DE OLIVEIRA

isabel.de-oliveira@francetravail.fr

Maryvonne HO SACK WA

m.ho-sack-wa@francetravail.fr

Laurence THIREAU

laurence.thireau@francetravail.fr

Frédéric PICHON DE BURY

fred.pichondebury@francetravail.fr

Myriam SURLEMONT

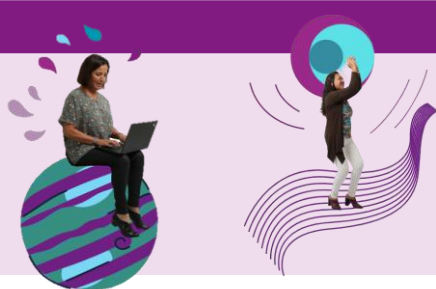
myriam.surlemont@francetravail.fr

Votre Représentant
syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

jl.miraglia@francetravail.fr





RÉUNION DU 4 NOVEMBRE 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

- Les interventions Avenir Pro : co-construction avec les équipes pédagogiques, mise en place de temps dédiés et adaptés, d'un accompagnement des équipes pédagogiques, d'une co-animation avec un enseignant. L'engagement des ELD est essentiel pour coordonner l'action et limiter les situations d'isolement professionnel.

Il a été décidé de le reconduire dans les lycées ou avenir pro où il était déjà présent l'année dernière.

L'idée serait de le généraliser à la rentrée 2025 sur la base de 50/50 entre France Travail et Missions Locales.

SNAP Intervention du SNAP

La généralisation du dispositif aura un impact opérationnel sur les conseillers prenant en charge ces interventions.

Pour les 62 ETP (Equivalent Temps Plein) annoncé dans le dossier, est-il prévu des compensations ou seront-ils pris sur les équipes en place au détriment d'autres activités ?

Si aucun candidat ne se porte volontaire sur le dispositif, y aura-t-il des désignations d'autorité ou ferez-vous appel à des CDD ?

Sur la partie bilan, lorsque les rectorats étaient très convaincus par le dispositif, la mise en place était plus simple. Il faut commencer le plus tôt possible dans l'année pour que le dispositif soit efficace.

Sur les ETP, il est bien prévu que ces ETP soient compensés. A noter que FT a fait le choix de compenser les ETP dans les régions. Ils l'ont été à 95% en 2024 par le FSE. Ils le seront un peu moins pour la suite car il y a moins d'ateliers collectifs. Les bureaux des entreprises ont besoin d'être outillés sur la recherche d'emploi.

Sur les candidatures de conseillers, pour le moment, il n'y a pas de remontée de difficultés à ce niveau-là. Ce que l'on sait, c'est que tous les conseillers qui se sont engagés, ont souhaité repartir sur le dispositif. Les conseillers ne sont pas à 100% sur Avenir PRO donc il s'agit d'une moyenne pour les hypothèses d'organisation. Chaque équipe est libre de trouver son organisation (Avenir PRO porté par un conseiller ou plusieurs). La DG va donner de la visibilité sur 2025. La répartition sera faite par région selon le nombre de lycées et d'élèves.

1 élève sur 2 ne poursuit pas ses études à la fin de l'année scolaire. Ils sont la cible du dispositif. Ils peuvent changer d'avis en cours d'année. C'est pourquoi FT ouvre très largement l'accès au dispositif à l'ensemble des élèves qui le souhaitent en début d'année. Puis, FT recentre au fil de l'année sur les élèves qui ne poursuivront pas leurs études.

Sur la formation spécifique des conseillers, le dispositif ayant évolué, il y a véritablement un changement de paradigme. Le dispositif se diversifie dans ses formes. Certes, le nombre d'ateliers se réduit mais l'offre s'enrichit sur d'autres aspects.

Aujourd'hui, il y a des référents régionaux. Un guide des intervenants va sortir cette semaine et une Visio courant décembre est programmée avec l'ensemble des conseillers.

« Repérer l'ensemble des personnes en recherche d'emploi » et « Mobilisation de l'insertion des jeunes »

L'ALLER VERS CHEZ FRANCE TRAVAIL

Ce programme intègre la thématique « jeunes ». Grâce à tous les partenaires et toutes les actions sur les territoires, l'idée est que toutes les personnes qui ont besoin d'être accompagnées aient quelqu'un qui s'occupe d'elles et qu'elles soient invitées à s'inscrire et accompagnées par nous.

Programme REPERER

- Déployer un plan d'action de repérage au niveau des 1000 clubs sportifs engagés
- Outiller le réseau pour développer des partenariats à impact
- Repérer et accompagner les étrangers primo-arrivants (EPA)
- Renforcer l'accès à l'emploi des personnes sous-main de justice

Pourquoi le réseau des clubs sportifs ? Parce que, parmi tous les réseaux sur les territoires, c'est le réseau qui est partout, y compris, dans les plus petits territoires. C'est un des réseaux de proximité avec les jeunes avec lesquels on peut avoir un levier fort pour favoriser le retour à l'emploi.

Pour les EPA, la difficulté est la langue et d'avoir une offre de service adéquate en travaillant avec les bonnes associations.

Pour les personnes sous-main de justice, FT veut pouvoir accompagner celles qui veulent s'insérer.

Programme INSERTION JEUNES

- Généraliser le dispositif Avenir PRO
- Améliorer les parcours d'accompagnement des jeunes sortants de l'ASE
- Créer des parcours adaptés pour les étudiants décrocheurs

PROCHE,
ACTIF,
humain !

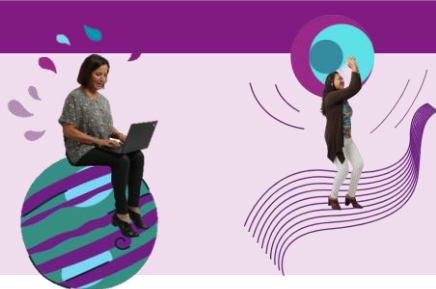
Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP



RÉUNION DU 4 NOVEMBRE 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

LES GRANDS AXES DU PROGRAMME

- Détecter pro-activement les personnes qui risquent de passer inaperçues, souvent par défiance,
- Mettre en place, avec nos partenaires, un diagnostic précis de leur situation pour leur proposer la solution adaptée au moment opportun. Le repérage et l'inscription à France Travail se fait au bon moment avec l'appui de tous.

Les prochaines actions :

- Créer des réseaux de partenaires territoriaux
- Renforcer l'outillage des équipes
- Construire une offre de bout en bout pour des publics spécifiques

SNAP Intervention du SNAP

C'est une belle ambition mais elle soulève beaucoup d'interrogations sur le champ des moyens de la concrétiser. Il s'agit de nouveaux publics à gérer, avec des moyens plus restreints.

Quelles sont les estimations en volume des publics spécifiques éloignés non-inscrits (les EPA, les jeunes en QPV, les jeunes sortants de l'ASE, les sans domiciles, etc.) ?

Toutes les personnes souhaitant s'insérer sont appelées à s'inscrire, quel volume d'inscription cela peut-il représenter ?

Comment seront capitalisées les informations sur les non-inscrits ?

Quel volume d'ETP sera mobilisé sur le repérage des personnes ou quel temps opérationnel représente l'ensemble du programme ? Quels sont les outils des équipes évoqués ? Qui assure le développement de ces outils ? Quel budget ? Quels territoires vont démarrer ce programme ? Quel accompagnement pour les conseillers ? Quel est le rétro planning pour la généralisation ?

Réponses de la Direction :

Appel à projets : Un appel à projets a été fait par l'Etat. Le cahier des charges a été écrit par l'Etat et répond à la Loi. Il précise que les lauréats travailleront avec l'Etat et FT. Les Préfets pouvaient ajouter des projets répondant à des problématiques particulières en ajoutant des préférences. FT sera auprès des territoires pour travailler avec ces associations lauréates sur les personnes qui souhaitent s'inscrire à FT. On va co-suivre le cahier des charges avec l'Etat.

Volume de personnes non inscrites : Aujourd'hui, la direction n'est pas en capacité de donner le volume de personnes concernées hors les étrangers primo arrivants dont 60% demandent le RSA. On peut faire un point volumétrique mais ils sont déjà inscrits. C'est la seule volumétrie dont on dispose car le reste on ne sait pas le matérialiser.

On va travailler avec les lauréats et les territoires pour savoir qui sera accompagné par telle ou telle association et qui sera inscrit.

ETP nécessaires : Demain, chaque territoire s'organise par rapport à ses priorités. Il n'y a pas de conseillers dédiés. On reste sur l'organisation d'aujourd'hui.

Rôle de FT : Notre rôle est de mailler et d'accompagner les acteurs locaux. La direction travaille sur un module pour faire comprendre ce qui est important lors d'une inscription. Ce sont ce type d'outil que nous travaillons pour faire du qualitatif.

L'idée est d'essayer sans moyen supplémentaire de faire au mieux avec les moyens dont on dispose.

La levée des freins ne rentre pas dans le programme mais il y a des travaux avec les régions. L'idée est de se dire, une fois repéré et inscrit, c'est quoi les solutions ? Quelle solution à l'illettrisme, par exemple. Les solutions ne sont pas que FT, on trouve également des solutions avec les partenaires. Par exemple, sur l'Allier, il est testé des solutions sur l'illectronisme.

Les entreprises : Il faut s'allier avec les entreprises qui souhaitent recruter notamment avec les EPA ou les personnes sortant de prison. On accompagne ceux qui veulent tester sur les territoires.

Renforcement des outils et budget : c'est l'objet de la discussion en cours avec le DG. Les outils seront faits au niveau national. Ce qui sera pris en charge par le national pour de nouveaux outils donnera lieu à la suppression d'autres outils. Tout est fonction du coût.

On propose des capsules aux partenaires mais il n'est pas prévu de choses ad hoc sauf les outils à développer demain pour le réseau. Donc, il n'y a pas de budget spécifique pour le programme à ce stade.

Rétro planning : Il n'y a pas de calendrier. La DG est plutôt dans l'esprit de continuer à travailler avec les correspondants qui existent et les conseillers qui existent. Ce n'est pas la même organisation que pour les autres programmes. Il n'y aura pas de modèles à dupliquer de partout ou de dispositif à généraliser. C'est un programme plus compliqué. La DG aide les territoires et porte à l'attention de tous ce qui a bien fonctionné. Rien ne sera décidé sans avoir l'aval des régions.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

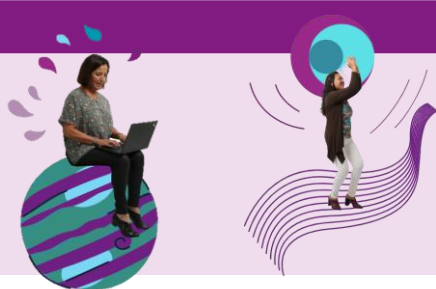
Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP



RÉUNION DU 4 NOVEMBRE 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

La capitalisation est un sujet travaillé notamment sur le volet de l'automatisation. L'outillage de tous les partenaires autour de nous et leur connaissance de FT sont aussi des sujets de travail.

« Accélérer les recrutements et élargir les opportunités d'emploi »

L'enjeu est de libérer la capacité de recrutement des entreprises en France et de gagner en notoriété auprès des entreprises en montrant qu'on a des leviers innovants qui fonctionnent bien (POE, PMSMP, MRS, recrutements immersifs, etc.). Il s'agit d'améliorer la qualité de nos services et de les rendre plus visibles.

Certains employeurs ont pu avoir une expérience décevante et le taux d'abandon des recrutements sur les TPE est important. Il faut renforcer :

- L'appui RH des TPE, investir dans les employeurs ouverts à tous publics et accompagner l'intégration des candidats dans l'emploi.
- L'Aller plus vers les entreprises de manière coordonnée avec nos partenaires selon le principe du « dites-le nous une fois ». On se répartit une liste d'entreprise et on les visite pour le compte de tous. On veut simplifier le travail des conseillers sur la gestion des offres.

L'engagement de FT pour les entreprises est de proposer un service plus accessible, proactif, simplifié, efficace et personnalisé.

Plusieurs axes de transformation

✓ Développer l'aller vers entreprise

- Outiller les équipes, travailler la posture collective et développer les compétences
- Adapter le modèle de pilotage et d'organisation de l' « Aller vers » en favorisant l'impact
- Généraliser l'identification d'un référent pour chaque entreprise cliente et développer une relation personnalisée

✓ Coordonner la relation entreprise avec les partenaires

- Mise en place d'une Task force entreprise par bassin/ arrondissement animée par FT autour d'une feuille de route et d'objectifs partagés avec les partenaires contribuant aux orientations du comité local pour l'emploi.
- Partager avec les partenaires des outils pour une gestion coordonnée.

✓ Rénover l'accompagnement des besoins de recrutement

- Simplifier la gestion des besoins de recrutement
- Développer le recours aux nouvelles technologies pour les MER
- Améliorer les pratiques de sourcing et le recours aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi (recrutements plus inclusifs)
- Proposer un suivi dans l'emploi aux entreprises pour réussir la transformation de la période d'essai

✓ Renforcer l'appui RH et l'engagement des entreprises

- Mieux outiller les conseillers pour simplifier le travail de diagnostic des pratiques de recrutement et la proposition personnalisée de service
- Enrichir l'offre de service RH (conseils, guides, vidéos, ateliers, service partenaire...) sur des thématiques clés
- Proposer un accompagnement pour devenir handi-engagé avec l'appui de nos partenaires
- Proposer des parcours de développement de ses pratiques inclusives en lien avec la communauté « Les entreprises s'engagent »

✓ Développer l'approche sectorielle et grands comptes

- Mise en place de communautés sectorielles visant à valoriser et renforcer les connaissances sur un secteur stratégique du territoire
- Renforcer notre collaboration avec les acteurs économiques type fédération/branches pour améliorer les pratiques de recrutement des entreprises
- Adapter le modèle d'animation sectorielle pour mieux répondre aux besoins du territoire
- Adapter les services aux spécificités des grands comptes et définir des modalités d'accompagnement au bon niveau

PROCHE,
ACTIF,
humain!

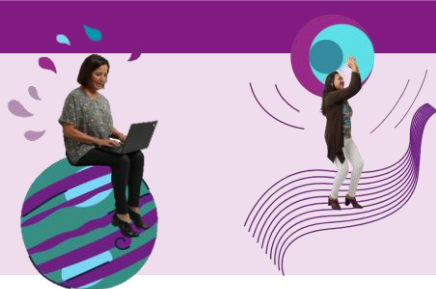
Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP



RÉUNION DU 4 NOVEMBRE 2024

CSEC

Comité Social et
Economique Central

✓ Améliorer les parcours autonomes entreprise

- Parcours simplifié de gestion et de suivi des besoins de recrutement par la mobilisation des nouvelles technologies (ex : Intelligence Artificielle générative)
- Un espace employeur « meilleur ami RH » des entreprises avec un accès simplifié et personnalisé aux services FT ou partenaires
- Mettre à disposition des employeurs de nouveaux outils pour faciliter leurs parcours (ex : pages entreprises renouvelées)
- Améliorer l'accès aux services (horaires du 3995 de 7h30 à 20h00, demande de rappel et RV en ligne, adaptation des lieux d'accueil)

✓ Aider les entrepreneurs dans la réussite de leur projet

- Parcours rénové d'orientation et de suivi avec le test d'un diagnostic expert Créascope d'une demi-journée pour aider les entrepreneurs déjà immatriculés à évaluer la viabilité de leur projet et à les orienter vers les bonnes solutions d'accompagnement notamment du collectif Cap Créa
- Travailler avec les partenaires pour adapter l'offre d'accompagnement et mieux adresser les besoins de nos publics
- Mieux outiller les conseillers afin d'adresser plus facilement l'entrepreneuriat

SNAP Intervention du SNAP

Le **SNAP** a interpellé la DG pour dénoncer les propos inacceptables tenus par la Ministre du travail concernant le travail de FT en direction des entreprises « On part de loin ! ».

La question des moyens est centrale et on ne peut se contenter d'attendre des pseudos gains de productivité obtenus grâce à l'utilisation de nouveaux outils.

Les agents positionnés sur la Task force seront-ils compensés ? Comment va s'articuler le travail de la Task force avec les équipes de CDE ?

La problématique aujourd'hui pour les CDE pour mener à bien les plans d'action du type "aller vers", c'est le temps nécessaire pour le faire de manière correcte :

- Réaliser des prises de contacts pour prendre des rendez-vous avec des fichiers dépourvus de coordonnées imposent des recherches et une perte de temps incroyable
- Se rendre en entreprise en ayant des disponibilités limitées en raison d'un planning rythmé par des activités contraintes (AIC, 3995, gestion de dossiers transverses et événements à organiser). Quelle crédibilité peut-on avoir lorsqu'on propose un rendez-vous à un employeur 3 ou 4 semaines après le contact téléphonique ? Notre réactivité est moindre...

De manière générale, la Direction en demande toujours plus aux équipes CDE, sans augmenter les effectifs. Elle se focalise uniquement sur les DPAE et le nombre d'offres en accompagnement pour ajuster les ressources. Toutes les autres activités gérées par les CDE n'entrent pas en considération (gestion de POEC, partenariats, événements, référents expertises, AIC, etc...). La pression sur les indicateurs est énorme et repose sur un nombre restreint d'agents comme c'est le cas pour certaines activités prise en charge par les CDDE.

La DG a convenu que la formulation de la Ministre, qui lui appartient, est en effet malheureuse. Elle convient que nous avons un souci sur la qualité de nos données. A titre d'exemple, le fichier de l'INSEE ne fait pas paraître la taille de l'entreprise en termes de nombre de salariés. La DG travaille à mieux capter les données de nos partenaires, entre autres, la DSN qui est une mine d'or notamment sur les ruptures de contrat et les motifs de rupture.

Sur le champ de l'intervention de la Task Force, il n'y a pas de mise en concurrence avec les équipes CDE de FT. On est bien-sûr sur le même champ que celui des CDE mais cela se fera en coordination avec nos partenaires notamment au travers de l'« Aller vers » et de la valorisation de notre offre de service. A titre d'exemple, une offre non satisfaite par FT pour être travaillée en commun avec les autres partenaires pour la satisfaire. La Task Force pourra contribuer aux événements type salons et répondre à des recrutements d'envergure grands comptes. Un DAPE sera identifié pour chaque Task force pour la piloter.

Un séminaire sera organisée avec les partenaires pour partager l'offre de service de la Task force.

Concernant la contingence temps pour la prospection, la DG indique que l'outil Weplan va être adapté afin de sanctuariser les plages de prospection et notamment les préparer.

En conclusion, le Directeur de programme est d'accord sur les constats sont anciens mais qu'il est dans une approche de solutions nouvelles pour répondre aux entreprises.

PROCHE,
ACTIF,
humain!

Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP