

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SANAD



CSE
Occitanie

RÉUNION DU 26 MARS 2026

A l'ouverture, le CSE interpelle la Direction sur les actions mises en œuvre pour faire face aux répercussions financières de la hausse des carburants. Celle-ci répond que l'Accord Télétravail prévoit de pouvoir mobiliser une modalité de télétravail occasionnel (et supplémentaire) à raison de 12 jours par an et qu'une étude est en cours pour augmenter la flotte de véhicules de services et les réserver aux agents « gros rouleurs ».

Information sur la feuille de route 2026

Feuille de route 2026

1. Des ambitions stratégiques...
 - a) Donner à chacun les moyens d'accéder à l'emploi durable
 - Donner à chacun la possibilité de réaliser une recherche efficace d'emploi, et accéder ainsi à l'emploi durable
 - Se mobiliser spécifiquement pour les publics structurellement éloignés du marché du travail
 - Préserver l'équilibre droits-devoirs et renforcer le contrôle comme levier d'accompagnement
 - Rendre plus efficace l'effort de formation professionnelle au service des publics prioritaires et des besoins des employeurs
 - b) Garantir l'accès des usagers à leurs droits à indemnisation au service de leur parcours de retour à l'emploi
 - Garantir le bon versement de l'indemnisation pour sécuriser financièrement les chercheurs d'emploi, et limiter les trop-perçus
 - Lutter contre les usages détournés ou frauduleux des prestations et aides versées
 - c) Aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement, et à diversifier leurs modes de recrutement
2. ...mises en œuvre dans le nouveau cadre d'intervention...
3. ...et soutenues par une démarche d'efficience.
 - a) Nos objectifs 2026
 - b) Les leviers et actions phares pour 2026
4. Le développement des communs, au service des ambitions stratégiques, et pour une meilleure coopération et efficacité du réseau pour l'emploi élargi
 - a) La formation des professionnels du réseau pour l'emploi (Académie France Travail)
 - b) La création de solutions sur-mesure pour les territoires avec les comités locaux pour l'emploi
 - c) La poursuite du déploiement du SI plateforme
 - d) La mobilisation de la data et de l'intelligence artificielle
 - e) Le renforcement d'une approche personnalisée de la relation usager
5. Des ambitions qui s'inscrivent dans une culture reflétant notre vision et nos valeurs

Concernant le nouveau cadre d'intervention :

Les principes et modalités d'intervention

Un portage de l'offre de services :

- Par les équipes de France Travail pour tout ce qui relève de ses missions
- Par les acteurs publics et leurs opérateurs pour les solutions développées dans le cadre de politiques publiques connexes ou périphériques à l'emploi (=droit commun)
- Par des partenaires soutenus localement pour des services complémentaires à ceux proposés directement par FT et le droit commun (subventions)

Un recours à la prestation externalisée :

- Limité :
 - au développement d'une offre complémentaire à l'offre FT, non couverte par le droit commun ou les partenaires (niveau d'expertise, niveau de spécialité...)
 - à la réponse à des enjeux capacitaires ciblés et à forte valeur ajoutée

Les thématiques d'intervention FT

- Relever les défis périphériques
- Définir le projet pro
- Outils et favoriser la recherche d'emploi
- Accompagner les entrepreneurs
- Aller vers l'entreprise

En méthode, et pour parvenir à mettre en place cette stratégie, chaque prestation sera réinterrogée à l'aune :

- de son articulation avec l'accompagnement réalisé par France Travail (complémentarité avec les actions des conseillers France Travail)
- du principe de subsidiarité : arrêt de tout ou partie des prestations lorsque l'action relève du droit commun ou de partenariats locaux
- de son impact : pilotage de l'offre de services et de la prescription pour un meilleur ciblage du contenu et / ou des bénéficiaires

VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Mina AZZA

Joel ETIENNE

Christophe CHOPINEAU

Christine CANTAN

Jérôme BONNIER

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean Luc BONNET

VOTRE DELEGUE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

Concernant la démarche efficience :

Faire de 2026 une année pivot dans la démarche efficience lancée en 2024

Orientations stratégiques 2026



Libérer du temps et des marges de manœuvre sur notre cœur de métier pour un fonctionnement plus efficient et accélérer la réallocation de nos moyens humains et financiers là où ils sont le plus utiles



Implémenter et capitaliser sur les leviers de simplification des processus

- Poursuivre la mise en place des actions d'automatisation (RPA) et de simplification en capitalisant notamment sur une meilleure exploitation de la DATA et de l'IA dans les fonctions opérationnelles et supports.
- Accompagner les managers et les équipes pour une bonne intégration dans les pratiques professionnelles.



Installer les premières mises en œuvre d'adaptation des modes de fonctionnement et de l'organisation

- « Désiloter » les modes de fonctionnement en installant des communautés support optimisant la mutualisation au bénéfice de tous et la rationalisation des moyens, sur le principe : « Produire une fois, capitaliser partout ».
- S'appuyer sur les expertises des structures et équipes en place pour mettre en place de nouvelles solutions de mutualisation plus efficientes et plus durables (logique de centres de services partagés qui agissent sur le principe « faire pour le compte de tous »), sur des activités supports ainsi que sur des activités opérationnelles.
- « Désintermédiaire » les modes de fonctionnement et supprimer les redondances entre les niveaux de l'organisation : nouvelles modalités d'animation métier et des animations fonctionnelles, adaptation et lisibilité des rôles et redevabilités des différents échelons de l'organisation afin de les recentrer sur leurs missions clés.



Optimiser l'allocation des moyens financiers et humains

- Construire le budget 2026, et le suivre dans une logique de priorisation par l'impact.
- Systématiser la priorisation et l'évaluation de chaque projet en fonction de l'impact et du ROI.
- Systématiser les calculs de ROI sur les dispositifs matures et les projections dans le cadre des comités d'investissements.
- Déployer le tableau de bord croisant coûts et impacts des prestations et des formations à la maille agence : l'objectif du tableau de bord est d'allouer dès 2026 les ressources là où elles ont le plus d'impacts pour maximiser la portée de notre action.



Impulser les logiques d'efficience et de priorisation par l'impact dans les modes de fonctionnement du RPE

- Essaimer la démarche efficience et le pilotage par l'impact au sein du RPE
- Piloter mensuellement les dépenses de la section 3
- Préparer les partenaires à la réalité budgétaire et faciliter l'acceptation d'éventuelles priorisations ou refacturations.

Ambitions



- Réallocation d'ETP sur le cœur métier
- Trajectoire Fonction Support
- Performance des services délivrés aux usagers
- Qualité de vie au travail
- Sécurisation de l'indemnisation
- Maîtrise des dépenses FT



Impact plus important sur le marché du travail, contribution à la réduction du déficit pour les Finances Publiques

Il s'agit ici de la feuille de route nationale.

Concernant sa mise en œuvre au sein de France Travail Occitanie, la Directrice Régionale indique que cette feuille de route a été présentée la semaine précédente lors du webinar régional. Elle précise les priorités : le retour à l'emploi, la satisfaction des employeurs et la satisfaction des salariés. Elle insiste sur le fait que la région est celle qui bénéficie du plus de renfort en effectifs.

Elle en rappelle les grands principes :

- Accompagner les DE jusqu'à leur retour à l'emploi durable en augmentant le nombre de portefeuilles intensifs pour pouvoir accompagner plus de personnes en difficulté,
- Accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement et prioriser les actions dans les secteurs de souveraineté (industrie, agriculture, aéronautique, défense) et de la RSE. En Occitanie, en 2025, 70 jours de fermetures d'agences ont été décidés pour raisons climatiques.
- Sécuriser le paiement des DE et lutter contre les trop-perçus, les fraudes et le non-recours au droit.

Elle précise que la Région n'a pas recours au cabinets conseils.

Ces ambitions stratégiques sont soutenues par une démarche d'efficience en optimisant l'allocation des moyens humains et financiers et en créant des solutions sur mesure avec les comités locaux pour l'emploi.

Des partenariats sont en cours (APEC pour les diplômés en QPV ; MLI ; CIDFF pour les femmes migrantes).

L'Aveyron va être l'un des 1^{er} départements français à tester le SI intégré. Et la Direction a obtenu le GO de la DGA Tech (ex DSI) pour aller plus loin dans ses échanges informatisés avec l'URSSAF (Midi Pyrénées).

DORA est un bel outil qui permet la capitalisation des moyens et dont le fonctionnement va encore s'améliorer. La DG a accédé à sa demande de donner l'accès à DORA directement aux DE.

Sur le champ des indicateurs, la Directrice Régionale explique les priorités de la Région : la QVT des agents puis le retour à l'emploi et la satisfaction de nos usagers.

La dynamisation n'est pas une priorité : ce n'est qu'un moyen.

Elle rappelle les leviers véhiculés par la démarche Vision/Valeurs : la simplicité, le sens, la transparence et la confiance.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE

Occitanie

SNAP Concernant la 1^{ère} ambition stratégique « donner à chacun les moyens d'accéder à un emploi durable », le **SNAP Occitanie** note que, parmi les leviers envisagés, figure l'accélération de la personnalisation de l'accompagnement. Cette démarche est engagée de longue date au sein de notre établissement. Son accentuation nous interpelle dans un contexte de hausse du chômage et de mise en œuvre progressive des portefeuilles d'Accompagnement Essentiel.

Toujours au titre de cette même 1^{ère} ambition, la feuille de route prévoit :

1. De proposer à davantage de *chercheurs d'emploi* un passage en parcours « intensif » via les accompagnements de France Travail et ceux des partenaires du Réseau Pour l'Emploi (RPE) ;
2. D'investir dans les dispositifs ayant fait leurs preuves en matière d'effet sur le retour à l'emploi et plus particulièrement sur les publics structurellement éloignés ;
3. De renforcer le contrôle de la recherche d'emploi.

Le **SNAP Occitanie** s'interroge sur l'utilisation des ressources pour ce faire et, surtout, sur les moyens déployés pour les DE hors accompagnement intensif. Attention à ne pas créer, au sein d'une même structure, d'un même réseau, un service à deux vitesses.

Attention aussi à l'arbre qui cacherait la forêt car si effectivement l'accompagnement intensif ou Avenir Pro portent leurs fruits en terme de retour à l'emploi, cela s'explique par le fait que nous pouvons faire mieux et plus à la condition d'y mettre les moyens !

Parmi les conditions de réussite associées à cette ambition, le **SNAP Occitanie** relève :

- L'investissement dans la DATA et l'IA,
- Le recours à une approche marketing afin de segmenter les cibles et les actions au regard des choix à prioriser,
- L'amélioration des outils pour mieux gérer les « portefeuilles étoffés ».

Concernant l'investissement dans la data et l'IA, le **SNAP Occitanie** demande à connaître les projection en la matière, notamment les impacts sur les métiers et les activités. L'intensification de cette politique nécessite une évaluation régulière en termes de bénéfices et de risques et pourrait se heurter prochainement voire rapidement à l'écueil du volontariat sur lequel elle est adossée. Or, le **SNAP Occitanie** reste attaché à ce que cet usage puisse être encore optionnel et non rendu obligatoire.

La Direction peut-elle préciser ce qu'est, pour elle, l'approche marketing de personnalisation du service et le type d'outils à développer pour aider à la gestion de ces portefeuilles étoffés ?

Concernant l'ambition de garantir l'accès des usagers à leur droit à indemnisation au service de leur parcours de retour à l'emploi, le **SNAP Occitanie** a déjà relayé un certain nombre d'observations et d'alertes au titre du Programme Optimisation Indemnisation, notamment sur le volet de l'automatisation et de la dématérialisation. Ainsi des problèmes de répartition des effectifs et des expertises demeurent et appellent des réponses organisationnelles. La question de la charge liée au traitement des CVM notamment pose un problème majeur quant à la capacité des CRI d'être en pro activité et de travailler sur les leviers évoqués (sécuriser financièrement les DE, accélérer le recouvrement des trop-perçus, lutter contre les usages détournées des prestations et aides versées et contre les fraudes).

Concernant l'ambition d'aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement et à diversifier leur mode de recrutement, le **SNAP Occitanie** relève, là encore, l'investissement dans la technologie et la data pour améliorer les capacités d'intermédiation. Ce qui pose, de nouveau, la question de l'impact à terme sur les métiers et les emplois.

Pour le **SNAP Occitanie**, l'offre de service interne est incontestablement la plus performante, y compris sur le champ de l'entreprise, preuve en est la ré internalisation de la Task force entreprise opérée au niveau national.

Concernant les Comités Locaux, certains territoires rencontrent des difficultés de fonctionnement et la contribution des partenaires du RPE reste insuffisante, voire virtuelle.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE

Occitanie

In fine , France Travail reste dans les faits, l'acteur le plus concerné au sein du RPE. La sécurité en matière de SI partagé reste à renforcer au regard du dernier incident recensé avec la Mission Locale.

L'IA, qui transparait dans tous les projets comme solution miracle, pose toujours la question de l'appauvrissement cognitif et de la problématique de l'impact sur la qualification des agents.

Sans cadre ni évaluation, cette logique peut concourir à fragiliser l'action conduite par France Travail et à altérer les conditions de travail tout comme la qualité de vie au travail de nos collègues.

Par ailleurs, dans un contexte, de :

- Ralentissement de la croissance,
- Crise énergétique rejaillissant sur l'économie,
- Situation géopolitique explosive,
- Recrudescence de défaillances d'entreprises qui impacteront le flux d'inscrits,
- Réduction des moyens budgétaires,

Si l'Occitanie bénéficie d'une dotation en CDI et en CDD positive en 2026 par rapport à 2025, il n'en demeure pas moins, comme le DG lui-même, l'a reconnu en CSEC que la baisse des ETP sous plafond étaient « inadmissibles socialement, discutables politiquement et budgétairement absurdes, puisqu'il en résultera une externalisation des services ».

Enfin, le plan d'efficience censé dégager des marges de manœuvre supplémentaires basées sur des gains de productivité liés à l'utilisation d'outils tels que l'IA et la DATA dont la réalité en termes de gains reste théorique tout comme la réaffectation des temps opérationnels inconnus, la feuille de route 2026 affiche des ambitions démesurées compte tenu du contexte et de la gouvernance partagée très complexe à assurer et chronophage. **Plus globalement, cette inadéquation des ressources avec les charges appelle à réviser véritablement ces ambitions et à les ajuster aux moyens et au contexte. Le SNAP Occitanie, réaffirme son opposition à toutes réductions d'effectifs et de moyens et son attachement à ce que l'action de France Travail ne soit pas conditionnée par sa ressource mais délivrée afin de rendre le service adéquat aux usagers, dans le respect des conditions de travail et de la qualité de vie au travail de son personnel.**

Le recours à l'IA reste basé sur le volontariat ; la Direction estime, cependant, qu'un agent qui n'utilise pas l'IA risque de décrocher dans quelques temps. C'est pour cette raison que des sessions d'accompagnement sont proposées : il s'agit de rassurer les personnes et de les aider dans leurs divers usages. France Travail se refuse à utiliser l'IA agentique (qui fait appel aux émotions) et privilégie uniquement des IA souveraines.

L'approche marketing consiste à trouver les bons mots (affiche positive, courrier sympathique et non argotique), à expliquer pour donner le sens et l'intérêt afin de donner envie, de susciter l'adhésion et, ainsi, lutter contre l'absentéisme.

La Direction en convient : il est nécessaire de prévoir des filets de sécurité afin de lutter contre le parcours de retour à l'emploi à deux vitesses et contre le risque de DE en « zone d'attente ». Même si, à ce jour, la décision de généraliser le déploiement des portefeuilles essentiels n'a pas été prise puisque l'XP MSA (devenue modèle cible) se poursuit. La reprise du stock des BRSA se poursuit et, pour la Direction, « à l'impossible, nul n'est tenu ».

Sur les comités locaux, elle estime la situation actuelle pas optimale avec des comités qui fonctionnent et d'autres non. Pour la Direction, la phase de diagnostic a assez duré, il est temps de passer à l'action. C'est le message qu'elle a porté auprès des DD maintenant que les élections sont achevées.

Suite à l'incident de cybersécurité, un courrier a été adressé à tous les partenaires du RPE pour les sensibiliser à la cybersécurité. Pour la Direction, l'action de formation dédiée doit être suivie par tout le monde.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE

Occitanie

Information sur le rééquilibrage Opéra

La Direction Générale vient de notifier à chacun de ses Etablissements son plafond d'emploi CDI pour l'année en cours.

Pour ce faire, la DG a appliqué les principes suivants :

<p>1</p> <p>Le plafond d'emplois 2026 CDI des établissements régionaux est identique à celui de 2025</p>	<p>La baisse de - 515 ETPT du plafond d'emplois 2026 est ainsi réalisée via :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une baisse de 53 ETPT absorbée par la DG/DGA Tech via les gains d'efficacité. • Une baisse de 462 ETPT des CDD (de surcroît et de compensation) uniquement, et compensée quasi entièrement par une hausse de 441 ETPT CDD FSE (solde de - 21 ETPT CDD).
<p>2</p> <p>Les effectifs CDI par région sont alloués sur la base du modèle Opéra</p>	<p>Le modèle 2026 utilisé est le même qu'en 2025, mais les inducteurs ont été mis à jour à partir des données 2025.</p> <p>A partir du poids OPERA, une trajectoire de convergence soutenable est définie. Cette trajectoire est actualisée chaque année pour prendre en compte les évolutions de charges et les ajustements du modèle nécessaires.</p>
<p>3</p> <p>Les ambitions 2026 ont été révisées pour tenir compte de la baisse des effectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de redéploiements supplémentaires sur le CRE en 2026. - Une réduction des ambitions portées sur le nombre de portefeuilles intensif et donc le nombre d'entrées en intensif. - Une ambition moins importante des cibles sur les indicateurs de résultats, maintenant validées en conseil d'administration en février 2026.

Au titre de cette péréquation inter-établissements, France Travail Occitanie se voit doter de 19 ETPT CDI supplémentaires, son plafond d'emploi 2026 CDI s'établit à 4 480 ETPT.

C'est pour cette raison que la Direction vient de lancer une BDE Non-Manager de 162 postes.

Le SNAP Occitanie le reconnaît : France Travail Occitanie obtient des ressources supplémentaires dans un contexte de moyens en berne. Nous aimerions y voir le verre à moitié plein mais nous ne serions oubliés que, pour d'autres régions, la pilule est amère et, surtout, que ces renforts sont nécessaires mais, encore trop justes voire insuffisants au regard des enjeux et des activités, malgré la révision des ambitions.

A l'instar de La Réunion et de l'IdF, l'établissement Occitanie se voit à nouveau allouer un renfort de ressources. Est-ce à dire que cette augmentation de la ressource permet de faire face à une charge supplétive ou à un déficit structurel et chronique voire à ces 2 contextes cumulatifs ?

Par ailleurs, le **SNAP Occitanie** souhaiterait avoir quelques compléments d'information sur le calcul de la ressource. Par ex, un collègue en arrêt maladie : quand son absence est-elle prise en compte ? A partir du moment où son contrat est suspendu ? Au bout de 12 mois glissants ?

De même pour un agent qui demande un temps partiel dans l'année : sa « non-opérationnalité » est-elle prise en compte dès l'actualisation de l'outil Opéra ou un temps de latence est-il observé ?

La Direction apporte les précisions suivantes :

- Tant que les agents sont payés, ils sont comptabilisés : ils sont neutralisés à partir du moment où leurs contrats sont suspendus. Elle a un objectif de plafond d'emploi en ETPT et non en masse financière ! Ainsi, un agent en arrêt maladie sera toujours comptabilisé entièrement même durant sa période de demi-traitement.
- Elle escompte parvenir à augmenter son effectif CDI de 70 ETP à partir de la BDE Non-Manager de 160 postes en cours de diffusion.

La Direction le concède : Opéra est un outil imparfait et non exhaustif.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

SNAP



Point sur l'Accompagnement Intensif

Pour rappel, en Région, la mise en œuvre de l'accompagnement intensif devait se traduire, pour l'année 2025, par l'installation de 523 portefeuilles dédiés et l'entrée de 46 000 DE dans ce dispositif. En novembre dernier, 606 de ces portefeuilles étaient installés en Occitanie.

Un nouveau point d'étape est établi à mi-mars 2026.

Données régionales relatives à l'accompagnement intensif

Détail des portefeuilles intensifs par dispositif

Modalité (intensive)	Nombre de demandeurs d'emploi	Nombre de portefeuilles	Taille moyenne du portefeuille	Rappel taille moyenne fin novembre 2025	Rappel taille moyenne fin décembre 2024
AIJ	3 027	65	47	50	48
CEJ	3 981	86	46	48	26
EQUIP' EMPLOI	2 070	48	43	41	61
GLOBAL	5 100	100	51	51	55
RENFORCE intensif	10 932	241	45	49	
PLIE	524	10	52	49	
DTA	481	11	44	44	
FSE innovant	5 568	144	39	49	
Total Intensif	31683	705	45	49	

Les bénéficiaires de cet accompagnement intensif

Parmi les 58 665 personnes entrées en accompagnement intensif (entre janvier 2025 et fin février 2026), on compte* :

- Plus de 28% de BRSA
- Près de 22% de DELD
- Près de 18% de résidents en quartier prioritaires de la ville
- Plus de 7% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cet état des lieux confirme l'engagement des agences et des conseillers à faire bénéficier de cet accompagnement aux personnes les plus fragiles. Depuis novembre on note une accélération de la prise en charge des BRSA.

**note de lecture : une même personne peut être concernée par plusieurs caractéristiques. Les parts ne sont donc pas cumulables.*

Au titre de l'année en cours, la Direction se fixe la cible suivante :

En déclinaison des ambitions nationales et compte tenu du nombre de portefeuilles dédiés installés à date, on estime à 65 000 le nombre de personnes pouvant bénéficier d'un accompagnement intensif au cours de l'année. Cette estimation ne prend pas en compte les impacts éventuels de la mise en œuvre des nouvelles modalités dites « essentiel ».

Concernant les 1^{ères} mesures d'impact, la Direction relève que dans les 6 mois suivant leur entrée en accompagnement intensif, 43,2% des DE accèdent à un emploi sachant que, pour 19,5% d'entre eux, il s'agit d'un emploi durable.

Elle préconise des échanges de pratique notamment pour les conseillers nouvellement installés dans cette typologie d'accompagnement et indique que des dispositifs comme les immersions ou les prestations restent à promouvoir.

Parmi ses préconisations, figure :

La mise en œuvre d'un accompagnement intensif plus important en termes de capacité doit être guidée par l'impact (retour à l'emploi) de nos bénéficiaires.

Pour cela, et au regard des premiers constats, cela passe par :

- La nécessité de proposer cet accompagnement aux demandeurs d'emploi présentant des contraintes impactant leur recherche d'emploi (hors parcours social) et / ou ayant une faible confiance à réaliser seul leurs démarches, et / ou présentant un risque de chômage de longue durée.
- La garantie d'une plus grande fréquence des contacts et de l'intermédiation avec les entreprises.
- Une maîtrise plus grande de la taille des portefeuilles avec un repère de 50 demandeurs d'emploi.



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE

Occitanie

SNAP Aujourd'hui, 705 portefeuilles d'accompagnement intensif sont installés au sein de France Travail Occitanie. Il y en avait 523 en juin 2025. La Direction peut-elle nous apporter des précisions sur cette montée en charge progressive en termes de calendrier, notamment de quand date les derniers portefeuilles installés. Quelle est la cible 2026 du nombre de portefeuilles intensifs à atteindre ?

Concernant les données en termes de TAE (Taux d'Accès à l'Emploi), Il serait intéressant d'avoir une comparaison de ces résultats entre les bénéficiaires d'un accompagnement intensif et les autres DE rattachés à des portefeuilles d'accompagnement non intensifs.

La Direction peut-elle préciser son propos lorsqu'elle recommande une « maîtrise plus grande de la taille des portefeuilles avec un repère de 50 DE » ? Repère et non plus plafond ? Si oui, quel serait le plafond ? Y-en-t-il un ? Est-ce valable pour tous les types de portefeuille d'accompagnement intensifs ou des repères/plafonds sont-ils à différencier selon la typologie des publics accompagnés ?

Le **SNAP Occitanie** vous remercie pour le repérage des agences engagées dans l'XP MSA, comme nous vous l'avions demandé en effet.

Lors d'un point d'étape de l'XP MSA, concernant l'installation des portefeuilles d'accompagnement essentiel, la Direction Régionale a précisé en CSE qu'elle allait établir, à mi-parcours, un état des lieux sur l'avancée de ce déploiement et sur ce qu'il restait à faire sur les 3 derniers mois, avant le bilan de cette opération en vue de son éventuelle généralisation en juin 2026. Ce point d'étape a-t-il été réalisé et, si oui, quand sera-t-il présenté en CSE ? En effet, pour le **SNAP Occitanie**, il importe de pouvoir avoir de façon concomitante les éléments d'information sur ces deux dispositifs – qui seront possiblement amenés à cohabiter sous peu – même si le projet concernant l'Accompagnement Intensif est bien plus mature que le second.

La Direction apporte les précisions suivantes :

- La durée moyenne de l'accompagnement au sein d'un portefeuille intensif est de 4,5 mois ; entre 20 à 25% des DE concernés sont accompagnés au-delà des 6 mois.
- La terminologie « repère » n'a pas de signification spécifique : les effets sont plus positifs quand la taille de ces portefeuilles tend vers les 50 DE et, à l'inverse, avoir dans la durée des portefeuilles à 60 ou 65 DE est inefficace. Cette règle est valable pour tous les publics (jeunes du CE comme BRSA du Global).
- Calculer le taux d'accès à l'emploi des portefeuilles non intensifs est difficile car la borne inférieure serait la date d'inscription alors que celle utilisée pour calculer le taux d'accès à l'emploi des portefeuilles intensifs et l'entrée dans lesdits portefeuilles. Par contre, il y a un indicateur pour le taux d'accès à l'emploi à 6 mois de l'ensemble des DE : en Région, cet indicateur affiche un score de 38% de DE, à comparer aux DE en portefeuilles intensifs dont le taux d'accès à l'emploi à 6 mois est de 43%.
- Un point d'étape sur l'XP MSA (portefeuilles essentiels) et sur la Loi Plein Emploi (contrat d'engagement) sera présenté lors de la réunion CSE d'avril.
- La priorité est d'intégrer les DE qui en ont le plus besoin dans les portefeuilles intensifs : toute pratique qui vise à inclure des personnes proches de l'emploi en intensif n'a aucun intérêt. Il n'y a pas de course au taux d'accès à l'emploi !

Information sur l'offre de services Ambassadorat

L'Ambassadorat consiste à faire d'un salarié l'ambassadeur de son entreprise partant du postulat que la personne, qui parle le mieux de son entreprise (ou de son métier), c'est celle qui y travaille (ou l'exerce).

France Travail a décidé d'activer ce levier pour aider les demandeurs d'emploi dans leurs démarches d'orientation notamment. Pour ce faire, l'Etablissement a noué un partenariat avec la plateforme numérique My Job Glasses (qui dispose aussi d'une application mobile) afin de permettre un accès direct des conseillers aux 82 000 professionnels bénévoles (appelés ambassadeurs).

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE

Occitanie

L'accès à la plateforme est soit à l'initiative du conseiller qui va organiser lui-même la rencontre entre DE et ambassadeur(s) soit en autonomie pour les DE qui peuvent directement prendre contact avec un ambassadeur. Ces rencontres peuvent se dérouler en présentiel et/ou en distanciel.

Après une phase expérimentale menée au sein de France Travail de La Réunion, le recours à cet outil va être étendu à l'ensemble du périmètre national en avril 2026.

En attendant des travaux d'interfaçage avec le SI de France Travail, l'accès à cette plateforme n'est pas intégré aux applicatifs métiers.

Le webinaire national de lancement à destination des managers et des conseillers est prévu le mardi 28 avril (de 14H00 à 15H00). En Région, l'Ambassadorat sera intégré à l'offre de services de la DDO dans le cadre de ses animations métiers.

SNAP Encore un nouvel outil.... Attention à ce que ce foisonnement ne soit pas contreproductif et que les collègues, qui voudraient/pourraient l'utiliser, aient le temps d'en saisir son intérêt et de s'approprier son usage. Des précisions sur l'identité de l'entreprise partenaire sont demandées. Ainsi que sur la sécurisation des données personnelles.

Des personnes, agents France Travail Occitanie, ont-elles déjà été identifiées pour la communauté Teams Ambassadorat ? Comment seront-elles repérées ?

My Job Glasses est une entreprise française qui fait partie du label « French Tech ». Cette entreprise propose ce service-là à une maille importante, avec une solution technique déjà développée.

Ce service n'a pas vocation à remplacer l'immersion, il en est le complément possible avant la mise en œuvre d'une immersion.

Il est gratuit pour les DE, les ambassadeurs œuvrent à titre bénévole. La Direction Régionale n'a pas d'info sur le modèle économique de l'entreprise.

Information sur la prestation Défi Santé

Une nouvelle prestation « Défi Santé Emploi » (DSE) va être déployée au sein de France Travail Occitanie. Elle sera dédiée aux DE « dont la situation de santé impacte leur accès à l'emploi, tout en permettant une dynamique active vers le retour à l'activité ».

En résumé : L'essentiel du dispositif

Finalité : Une prestation destinée aux demandeurs d'emploi dont l'état de santé freine l'accès à l'emploi.

Objectifs : Déterminer l'impact de la santé sur le projet professionnel. Apporter un appui aux démarches de santé sans se substituer aux soins.

Public cible : Personnes exprimant des difficultés de santé faisant obstacle au retour à l'emploi ou dont le projet semble incompatible avec leur état de santé.

Exclusions : Situations relevant de l'orientation vers un accompagnement du handicap avec Cap emploi, de l'incapacité immédiate (catégorie 4), ou d'un simple besoin d'accès aux droits (CPAM).

Des modules indépendants pour un parcours sur-mesure

Module 1 - Diagnostic d'interprétation (1h) : Analyse de l'impact sur le projet à partir d'exams déjà réalisés.

ou

Module 2 - Diagnostic expert (1h à 3h) : Mobilisation d'expertises (médecins, infirmiers, psychologues) pour les situations complexes ou non objectivées.

Module 3 - Appui ponctuel (jusqu'à 3h sur 6 mois) : Aide à la réalisation du plan d'actions (prise de RDV, repérage de professionnels).

Modalités : Prestation individuelle, durée totale de 7 mois maximum, accessible en présentiel ou à distance



PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE

Occitanie

Le marché est conclu pour une période ferme de 18 mois et reconductible deux fois pour une période de 12 mois (durée maximale de 4 ans).

Le démarrage de cette prestation est prévu à partir du 04 mai prochain. Sa présentation doit intervenir lors d'une réunion de service au sein des agences.

Cette prestation supplée à l'arrêt de « Parcours Emploi Santé » (PES).

	Parcours emploi santé (PES)	Défi Santé Emploi (DES)
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Prestation centrée sur la résolution des problèmes de santé et la remobilisation psycho-sociale. Coordination par un psychologue, référent de parcours. 	<ul style="list-style-type: none"> Prestation centrée sur la qualification de l'état de santé et son impact sur le retour à l'emploi Professionnel de santé (infirmier ou infirmière) en premier point d'entrée sur le diagnostic
Format	<ul style="list-style-type: none"> Deux volets : diagnostic et accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> Deux volets : diagnostic et appui aux démarches Trois modules : 2 modules de diagnostic au choix et 1 module d'appui aux démarches
Lien conseiller	<ul style="list-style-type: none"> DE hors portefeuille le temps de la prestation : rupture de l'accompagnement vers l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> L'accompagnement se poursuit pendant la prestation et est alimenté par les bilans à la fin de chaque module
Publics	<ul style="list-style-type: none"> Tout DE rencontrant un frein lié à la santé, en particulier DELD et DETLD 	<ul style="list-style-type: none"> Tout DE déclarant une difficulté de santé qui freine le retour à l'emploi
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> Rendez-vous avec un psychologue et/ou des professionnels de santé, paramédicaux ou des travailleurs sociaux Ateliers individuels ou collectifs de remobilisation 	<ul style="list-style-type: none"> Rendez-vous avec des professionnels de santé, et/ou des psychologues, des professionnels paramédicaux et des travailleurs sociaux



L'arrêt brutal de la prestation « Parcours Emploi Santé » avait créé un vide et le **SNAP Occitanie** espère que la mise en œuvre de cette nouvelle prestation « Défi Santé Emploi » sera à même de le combler et, à tout le moins, de permettre aux conseillers de pouvoir proposer une action pertinente pour certains de leurs publics accompagnés.

Pour le **SNAP Occitanie**, il sera important d'expliquer le contour de cette nouvelle prestation et en quoi elle est amenée à différer de la précédente.

Le **SNAP Occitanie** demande aussi une évaluation au bout de la mise en œuvre de cette prestation.

Une question relative à ce marché : en région Occitanie, 3 lots ont été constitués. Sont-ils indépendants ou, au contraire, interdépendants ? Qu'en sera-t-il au bout des 18 mois initiaux pour une éventuelle reconduction : marché intégral ou lot par lot ?

La Direction répond que les 3 lots sont indépendants.

Elle précise que cette prestation est modulaire ; le DE reste dans le portefeuille du conseiller durant sa mise en œuvre. Cette prestation est subsidiaire à l'offre de droit commun : la santé n'est pas le métier de France Travail dont la responsabilité est d'agir sur l'emploi et de mobiliser les autres acteurs sur leurs champs de compétences respectifs. Par contre, pour la Direction, la connaissance par chaque territoire de son offre de droit commun est un enjeu et un travail doit être mené en ce sens.

Information sur les référents laïcité

Pour rappel, la Cour de Cassation a précisé que les principes de laïcité et de neutralité du service public sont applicables à l'ensemble du service public que chacun de ses salariés soit ou non directement en contact avec le public.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP

Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr



RÉUNION DU 26 MARS 2026

CSE

Occitanie

Cette obligation figure dans le règlement intérieur de l'Etablissement qui a également réalisé divers outils sur le sujet : fiches pratiques, charte de la laïcité et de la neutralité, e-learning, ...

L'objectif visé est que chaque salarié :

- Soit au clair avec le cadre qui s'applique tant en interne qu'auprès des partenaires ou prestataires participant à l'exercice de la mission de service public ou auprès des usagers et des autres partenaires et prestataires ;
- Dispose des repères sur la conduite à tenir dans différentes situations.


Le cadre légal conduit l'Etablissement à installer des référents laïcité et neutralité tant au niveau national qu'auprès de chaque établissement ou direction régionale.

Missions de la référente laïcité nationale :

- promouvoir les principes de laïcité et de neutralité à France Travail, sécuriser et piloter leur bonne appropriation et leur mise en œuvre conforme aux attendus d'un service public ;
- appuyer le réseau des référents laïcité dans leurs missions et de leur apporter tout conseil utile au respect des principes de laïcité et de neutralité ;
- accompagner les référents laïcité dans l'organisation de la journée de la laïcité du 9 décembre de chaque année.

La référente laïcité nationale établit un rapport annuel qui dresse un état des lieux de l'application des principes de laïcité et de neutralité au sein de France Travail et formule des propositions d'actions. Ce rapport est notamment issu de la consolidation des rapports des référents laïcité.

En Région, la référente laïcité a été désignée : il s'agit de la responsable du Service Juridique et Déontologie. Ses missions : répondre aux sollicitations, mener des actions de sensibilisation, préparer la journée de la laïcité du 09 décembre, établir un rapport annuel recensant les actions entreprises.

 **Le SNAP Occitanie ne peut que se satisfaire de l'installation des personnes référencées et identifiées de façon formelle et spécifique à l'instar de l'installation des référents VSS (Violences Sexuelles et Sexistes).**

Divers ASC

Les dotations (Agent & Enfants) devraient être ouvertes à partir de la semaine prochaine (semaine 14).

Par ailleurs, les élus ont voté deux types d'activités au titre des loisirs (karting et accrobranche) ; les mises en ligne correspondantes interviendront courant 2026.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
Région OCCITANIE

Je clique, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr