

SANAD
 PROCHE,
 ACTIF,
 humain !



CSE

Occitanie

RÉUNION DU 27 NOVEMBRE 2025

VOS ELUS CSE

Frédérique SERIN

Vincent MUTEL

Karine BENAZECH

Yves CIUTAT

Sophie GRIL

Frédéric TERRAL

Marc CASTEILTORT

Mina AZZA

Joel ETIENNE

Christophe CHOPINEAU

Christine CANTAN

Jérôme BONNIER

VOTRE DELEGUE REGIONAL

Jean Luc BONNET

VOTRE DELEGUE REGIONALE ADJOINTE

Sophie GRIL

Point d'avancement sur la poursuite de l'expérimentation MSA

Pour rappel, cette expérimentation a évolué non pas en élargissant le nombre de sites concernés mais en modifiant l'approche vis-à-vis du DE. De 2 modèles, l'un centré sur une segmentation par le besoin du DE et, l'autre, sur l'alliance de travail, la DG a souhaité glisser vers un modèle cible. Ce dernier juxtapose des portefeuilles intensifs et agiles selon la capacité d'agir du DE.

A l'issue de la phase expérimentale, les 15 agences engagées sur le modèle 1 et le modèle 2 se sont vu proposer 3 choix

Poursuivre la convergence vers le modèle cible dans le cadre de la démarche nationale : Les agences Pilotes

En Occitanie, 7 agences :

- Auch, Foix, Lourdes, Montauban Nord, Muret, Perpignan Sant Vicens, Pézenas

Poursuivre la convergence vers le modèle cible de manière autonome (en dehors de la démarche nationale)

En Occitanie, 8 agences :

- Albi, Alès Avène, Carcassonne, Castelsarrasin, Toulouse Cartoucherie, Lavelanet, Narbonne, Villefranche-de-Rouergue

Arrêter et revenir au modèle antérieur

- Aucune agence en Occitanie



Les agences pilotes s'engagent dans un processus itératif afin de :

- Capitaliser pour affiner les approches et ajuster les éléments du futur modèle,
- Tirer des enseignements clés pour finaliser le modèle à déployer,
- Permettre une écoute des usagers et des équipes pour évaluer l'acceptabilité des changements et construire un modèle robuste, réaliste et accepté.

Les sujets apparaissant comme prioritaires à traiter

01 Capitalisation des contenus de l'accompagnement agile

Capitaliser les différentes pratiques locales :

- la nature et la fréquence minimale des interactions,
- les outils à mobiliser (collectifs, distanciels, numériques),
- les indicateurs de progression et de sortie,
- le rôle du conseiller "garant" de cohérence du parcours.

L'enjeu est d'éviter une dilution du suivi et soutenir la réactivité et l'autonomie des DE.

02 Définition de critères d'entrée et de sortie

Guider les transitions entre les 2 pôles intensif et agile par des critères partagés (pouvant être fondés sur le DSP, le pouvoir d'agir, l'algorithme d'orientation...).

Objectif : aider les affectations, garantir la soutenabilité des flux pour les REA.

03 Veille sur le pilotage des portefeuilles et la soutenabilité

La régulation de la charge pourra reposer sur :

- des seuils capacitaires pour les portefeuilles intensifs et agiles,
- un outillage SI unifié pour suivre en temps réel les volumes et transitions,
- des indicateurs de pilotage intégrant la nature des contacts, le taux d'autonomie, et la mobilisation des ateliers collectifs.



04 Accompagnement du changement et appui managérial

Organiser un appui aux ELD :

- régulation des flux et à la priorisation,
- animation du collectif intensif/agile,
- précision sur les rôles entre conseiller, REA et direction,
- soutien à la conduite du changement.

→ Evolutions SI prioritaires pour soutenir la mise en œuvre opérationnelle

Plusieurs évolutions du système d'information doivent être instruites en priorité :

- Solution de gestion de portefeuille, alimentée par la connaissance des DE
- Affectations / réaffectations sur liste pour fluidifier les mouvements
- Portefeuilles mutualisés pour une gestion partagée
- DPA collectifs : convocations groupées avec traçabilité
- Aide au CED

CSEC du 7 novembre 2025



En Occitanie, depuis la bascule, les agences pilotes appuyées par la DG et la DR ont travaillé une trajectoire de répartition des DE entre portefeuilles intensifs et agiles qu'elles sont en train de mettre en œuvre depuis ce mois. Ce T0 daté du 1^{er} décembre va permettre de mesurer le déroulement de cette trajectoire.

Les agences pilotes 1/2

Démarrage du T0 Pilote le 3 novembre 2025 : 100% des agences engagées à construire et tester la vision cible prêtes à se lancer. Chaque agence s'est approprié le cadre commun pour construire une organisation adaptée à son territoire et à ses ressources autour des portefeuilles « intensifs » et « agiles ».



Les portefeuilles « intensifs »

- Se structurent autour des besoins de sécurisation du retour à l'emploi. Exemples de clés d'entrée des portefeuilles intensifs :
 - La dynamique de recherche d'emploi, les projets de reconversion professionnelle, de la création/reprise d'entreprise (ex : Auch) ;
 - Les publics : jeunes/séniors/BOE/bénéficiaires des minima sociaux/DELD (avec démarrage possible de l'accompagnement dès l'inscription, ex : Foix)
 - L'ODS socle mixant demandeurs d'emploi en modalité « intensive » et en modalité « agile » en cours de construction par les conseillers accompagnement, France Travail Pro et référent indemnisation (ex : Lourdes) ;
 - La prise en compte et développer la capacité à agir du demandeur d'emploi pour personnaliser les parcours (ex : Montauban nord, Pézenas, Perpignan Sant Vicens)

Les portefeuilles « agiles »

- Sont orientés vers un accompagnement distanciel ou mixant présentiel/distanciel, reposant sur des parcours collectifs et des ateliers thématiques, webinaires, événements. Un des prismes pris en compte pour les demandeurs d'emploi proche de l'emploi d'accélérer le retour à l'emploi sur le « dernier kilomètre ».
- Les leviers identifiés avec les agences :
 - ✓ Une approche collective et segmentée, orientant les demandeurs selon leur situation.
 - ✓ La réponse aux sollicitations en mobilisant la bonne information ou le service adapté, en privilégiant le collectif.
 - ✓ L'accompagnement proactif, en fonction des besoins identifiés lors du diagnostic ou des opportunités du territoire.
 - ✓ La réévaluation régulière de la capacité à agir pour alimenter les portefeuilles intensifs.

Les agences pilotes 2/2

Les agences ont conduit pendant l'été un travail de projection de répartition des portefeuilles Intensifs et Agiles, en lien avec l'analyse de leur DEFM, la typologie de publics relevant de l'accompagnement intensif. Par exemple : Faible pouvoir d'agir / 50 ans et +, BRSA, primo arrivants... Travail réalisé à partir d'un cadre commun (cf. page 22)

Les agences ont eu des marges de manœuvre pour réaliser leur projection de répartition des portefeuilles. Par exemple la consigne initiale d'affecter 80% de la DEFM en portefeuilles « agiles » et 20% en portefeuilles intensifs n'est plus un impératif.

- La répartition des demandeurs d'emploi est en cours depuis le 3 novembre, selon des modalités à la main des agences
- La taille moyenne des portefeuilles agiles est estimée à 500 demandeurs d'emploi (hors portefeuilles mutualisés)
 - La taille moyenne des portefeuilles intensifs est estimée à 54 demandeurs d'emploi

Les portefeuilles « intensifs »

Agence	Nombre de portefeuilles
Auch	8
Foix	5
Lourdes	8
Montauban Nord	16
Muret	32
Perpignan Sant Vicens	13
Pézenas	11

Les portefeuilles « agiles »

Agence	Nombre de portefeuilles
Auch	10
Foix	4
Lourdes	7
Montauban Nord	9
Muret	9
Perpignan Sant Vicens	8
Pézenas	1





Les sujets de l'organisation et de l'offre de services sont travaillés de concert.



Les agences non-pilotes



La moitié des agences ont fait évoluer leur modèle d'expérimentation vers le modèle cible, autour de portefeuilles d'accompagnement « intensif » et « agile ».



Converger vers la vision cible

Chaque agence chemine vers la vision cible suivant son rythme défini en ayant en visibilité les échéances du calendrier national prévisionnel

Les interactions à développer entre agences pilotes et non-pilotes viennent étayer l'organisation cible, alimentent les réflexions sur la flexibilité et la personnalisation pour les portefeuilles « agiles », le pilotage et l'accompagnement managérial

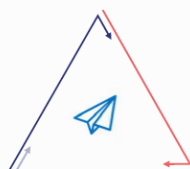


Organisation, structuration et coordination

Trois axes sur lesquels avancent les agences non-pilotes avec

- la construction des portefeuilles « agiles »,
- l'articulation entre portefeuilles « intensifs » et « agiles »,
- la coopération inter-équipe au bénéfice de l'utilisateur, la segmentation des publics,
- l'alternance entre individuel et collectif.

Point d'attention : le cloisonnement. La fluidité avec le passage d'« agile » à « intensif » et inversement est un incontournable. Des travaux inter-agences sont en cours.



Oser tester et partager les expériences

pour se projeter concrètement vers la cible.

Les retours d'expériences sur les initiatives que testent les agences contribuent à nourrir la vision cible dans le pilote.

Exemple : la modularité des briques de parcours à partir du besoin (« j'ai besoin de »), et de la capacité d'agir (« je suis en capacité d'agir en confiance/seul.e.s »).

Les travaux collaboratifs thématiques avec des conseillers et des managers animés par l'équipe régionale apportent des idées à tester, des solutions et le partage de pratiques



Zoom sur la mutualisation des portefeuilles

Rappel : Imaginée lors de la première phase de l'expérimentation MSA pour répondre à une demande des agences, la possibilité de créer des portefeuilles mutualisés a été maintenue. Concrètement il s'agit de portefeuilles de demandeurs d'emploi dont l'animation et la gestion est assurée par plusieurs collaborateurs



11 agences ont opté pour au moins un portefeuille « mutualisé » (6 agences pilotes et 5 agences non-pilotes)

Agences pilotes

Auch

Foix

Montauban Nord

Muret

Perpignan Sant Vicens

Pézenas

Agences non-pilotes

Albi

Ales Avène

Carcassonne

Castelsarrasin

Lavelanet

Les apports d'un portefeuille mutualisé

- La mutualisation semble apporter une meilleure répartition des actions, tâches réalisées par les conseillers.
- Les conseillers travaillent ensemble sur un même portefeuille, ce qui favorise le partage de connaissances, des pratiques et des informations.
- L'activité est dynamisée par le travail d'équipe avec émulation, créativité et partage des responsabilités

Les points à sécuriser dans la durée

- Le maintien de la personnalisation de service au demandeur d'emploi dans un portefeuille mutualisé « agile » -
- L'approche collective et la répartition équilibrée des activités
- La proactivité grâce à la vision globale du portefeuille (outil VROM, en test dans le pilote)

La Direction rappelle que cette expérimentation vise la simplicité entre les différentes modalités. Les deux types de portefeuilles amèneront à deux activités différentes : le suivi ou l'accompagnement des DE. La taille des portefeuilles agiles sera à minima de 500 DE et pourra aller jusqu'à 1 000 DE avec des publics autonomes. Ce qui supposera la mise à disposition d'un catalogue de services via l'IA. Il sera nécessaire d'outiller les conseillers sur le digital et d'aller plus loin que l'emploi store. Parmi les sujets d'attention figurent le repérage du public qui va relever de l'agile, celui des DE ayant besoin d'être accompagnés et la rotation à opérer pour certains DE entre portefeuilles intensif et agile. D'où la nécessité de prévoir une corde de rappel, un filet de sauvetage.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !



RÉUNION DU 27 NOVEMBRE 2025

CSE

Occitanie

La Direction précise que le contrat d'engagement réciproque reste un acte individuel mais estime possible d'optimiser le process avec une phase de réception collective suivie d'une contractualisation individuelle. Elle considère la mutualisation des portefeuilles comme un test qui présente des avantages et des inconvénients. Elle suit avec attention la mise en œuvre de ce dispositif et ses différents impacts. VROM est un prototype qui permet de recueillir les besoins pour créer le futur outil de gestion de portefeuilles.



L'accompagnement régional : Ce que nous prévoyons jusqu'au bilan national du Pilote en juin 2026

Objectif : proposer des modalités permettant aux agences de se positionner face à la vision cible :

- Poursuivre le développement des agences pilotes engagées en coopération avec l'équipe nationales et les directions départementales
- Accompagner les agences non-pilotes dans la convergence vers la cible selon leur avancée
- Développer les temps de partage inter-agences



Poursuivre les échanges en proximité avec l'équipe DG

- Agences pilotes : accompagnement conjoint avec l'équipe DG + mise en œuvre des groupes de travail nationaux (préparation au bilan, communication sur le pilote)
- Agences non-pilotes : accompagnement régional à la convergence, mutualisation des actions innovantes
- Construire la stratégie d'accompagnement en vue de la généralisation
- **JUIN 2026** : réaliser le bilan du Pilote



Organiser les échanges avec les agences et les directions départementales

- Accompagner les agences en fonction de l'état des lieux à mi-parcours. Apporter un appui personnalisé pour les agences selon les besoins qui seront identifiés avec les agences (convergence vers la cible et/ou consolidation des parcours autour des briques et ODS en découlant)
- Formaliser et partager des trajectoires des agences non pilotes (avant fin décembre)
- Faciliter l'intégration stratégique avec les sujets/projets d'agence



Développer les travaux en interaction agences pilotes et non-pilotes

- Poursuivre les échanges et réflexions inter-agences entre conseillers et/ou équipes locales de direction (ELD) selon les thématiques identifiées (ex : ancrer l'articulation et la fluidifier entre les portefeuilles « intensifs » et « agiles », travailler les briques de parcours, développer l'intégration de l'offre de services partenariale, le pilotage et l'accompagnement des managers)



Assurer un état des lieux à mi-parcours du bilan du pilote

- **FEVRIER 2026** : réaliser un Etat des lieux de chaque agence (pilote et non-pilote), organisé au niveau régional en coordination avec les directions départementales
- Mettre en valeur les réussites au regard de la vision cible, souligner les initiatives à valeur ajoutée, analyser les leviers d'efficience, aider les agences à réaliser leur SWOT



Cette proposition d'organisation vient en complément de l'accompagnement de l'équipe nationale pour les agences pilotes



En complément des échanges avec le niveau national concernant les agences pilotes, l'équipe projet régionale poursuit l'accompagnement des 15 agences, notamment par le biais de rencontres sur site

Organisation d'un Lab à destination des agences non pilotes en janvier 2026

- Partage des modalités d'organisation
- Repérage des bonnes pratiques et essaimage
- Co-construction de solutions

Poursuite des ateliers métier : Prochains thèmes

- Le contenu du bilan (points d'étape en ligne générés automatiquement par le SI pour les DE en suivi), les besoins nécessitant d'être retravaillé.
- Besoin d'une harmonisation des pratiques dans la procédure de traitement des bilans.
- Sortants de formation
- Lourdeur de traitement
- Procédure à clarifier et/ou simplifier
- Comment réaliser (côté métier) la rotation entre agiles et intensifs
- Pour les conseillers des PTF Agiles, comment ne pas faire que traiter les sollicitations entrantes (alertes, CVM, passages accueils, ...) mais garder une part de proactivité.
- Ces thèmes sont proposés par les agences

Implication des psychologues du travail

Au niveau régional, un groupe de travail composé de psychologues du travail accompagnera les conseillers des agences pilotes et non pilotes dans la mise en œuvre des actions en particulier via l'accompagnement de l'approche « développement du pouvoir d'agir ».

Echanges inter agences : partage d'expériences en ateliers

- A destination des conseillers
- Pilotes : Passage des demandeurs d'emploi d'une modalité à une autre
- Non pilotes : Proactivité dans les portefeuilles agiles

A destination des ELD

- Prochain atelier : le pilotage des portefeuilles mutualisés

Poursuite des échanges individualisés avec les agences par l'équipe projet régionale

- Identifier les bonnes pratiques et anticiper / partager les difficultés
- Recueillir les besoins
- Ajuster l'accompagnement aux besoins
- S'assurer de la mobilisation des outils de formation et d'accompagnement existant pour les conseillers (formations sur la santé mentale, pouvoir d'agir...)

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !



RÉUNION DU 27 NOVEMBRE 2025

CSE

Occitanie

Cette expérimentation a constitué un changement de process avec un tirage au sort initial en lieu et place de l'habituel appel à volontariat. Si le cap a été fixé, la route pour l'atteindre est, elle, à construire. A l'issue de la phase pilote, le bilan doit permettre d'identifier les bonnes pratiques. De même, il importe à la Direction de voir comment les fonctions support auront accompagné la mise en œuvre de cette trajectoire vers le modèle cible.

En terme de calendrier prévisionnel, la Direction Régionale prévoit de réaliser un état des lieux fin février pour ne pas attendre le bilan national de fin de parcours prévu à fin juin. Pour la Direction, il faut pouvoir avoir aussi le temps d'agir après avoir tiré les 1^{ers} enseignements.

SNAP Nous voici arrivés à une étape décisive de ce qui est appelé communément l'XP MSA avec le passage en phase pilote.

Le **SNAP Occitanie** tient à souligner ici le travail mené par les équipes support, managériales et par les conseillers depuis le début de l'aventure MSA. Que de chemin parcouru et pour quel résultat aujourd'hui ?

Il y a là, en effet, un enjeu majeur pour la Direction, celui d'accompagner des collectifs déjà fortement secoués par la 1^{ère} phase de cette XP et, conjointement, celui d'accompagner des collectifs éloignés de la cible à atteindre.

Le modèle cible vise à une dichotomie de PTF entre Intensif et Agile avec des DE ayant besoin d'être soutenus dans leurs démarches et des DE autonomes. Cette démarche aurait tout son sens si le nombre des PTF correspondant était au diapason des besoins réellement identifiés. Malheureusement, c'est la logique inverse qui est en phase de construction : ce sont nos ressources qui détermineront le nombre de PTF et la modalité dans laquelle seront intégrés les DE. De plus, avec une durée de l'ACC Intensif, à quelques exceptions, de 6 mois maximum, l'enjeu sera aussi d'amener, sur une courte durée, des DE d'une redynamisation de parcours à une autonomisation totale de leurs démarches. Pour le **SNAP Occitanie**, un discours très clair doit être porté sur cet enjeu majeur auprès de la ligne managériale, auprès des conseillers mais aussi auprès des DE concernés.

Dans l'ancien modèle, celui de 2013, il y a un seul PTF Suivi, voire deux ou plus pour les plus grosses agences. Avec ce modèle cible, ce même type de PTF renommé Agile va augmenter en conséquence. Soit. Mais avons-nous ce nombre de DE autonomes dans nos agences ? Dans la négative, comment permettre aux conseillers en charge de tels PTF d'avoir uniquement des DE effectivement en capacité de mener seuls leurs démarches ? Comment arriver à fiabiliser les dossiers de ces DE ? A les autonomiser ?

La question de la mutualisation nous interpelle. Effectivement, elle est à même de répondre à certaines difficultés en termes de mobilisation des ressources. Cependant elle implique d'avoir une soutenabilité sociale soit des collègues qui sont tous en phase et engagés de manière identique. Par ailleurs, nous sommes loin ici d'un totem qu'est celui de la personnalisation de la relation de service.

Le **SNAP Occitanie** a le souci du bien être des équipes et de la qualité de la relation des services rendus aux usagers. Sur ces sujets, le **SNAP Occitanie** a du mal à mesurer les effets de cette nouvelle phase et à obtenir des garanties tant sur l'un que sur l'autre de ces 2 piliers. Le **SNAP Occitanie** prend note avec intérêt de l'engagement de la Direction à mener un point d'étape à fin février afin d'en mesurer les 1^{er} enseignements voire d'apporter des correctifs. Il s'agit d'une bonne chose et nous espérons que la Région, en fonction des constats portés, saura prendre ses marges de manœuvre.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



Point d'étape sur la mise en œuvre de la LPE

A la demande du **SNAP Occitanie**, un point d'avancement est effectué en CSE concernant la mise en œuvre de la Loi Plein Emploi.

En résumé à mi novembre 2025 : Ce qui fonctionne ou est stabilisé :

- Inscription

La reprise de stock d'inscription a été effectuée en plusieurs lots à compter du 15/01/2025 - Les Plateformes (PTCR) ont été largement sollicités pour soulager le réseau sur les « Identité non certifiée » et rejets « AGDREF »

La qualité des données d'inscription échangées avec les autres acteurs du RPE a suscité des ajustements et corrections, au démarrage. Cette situation est stabilisée

Depuis septembre, l'anomalie liée à l'inscription automatique des demandeurs d'emploi déjà connus de notre système d'information pour lesquels aucune confirmation de RDV n'était envoyée a été résolue, ce qui a permis de rétablir la gestion des rendez-vous et d'intégrer les critères d'orientation dans les dossiers des demandeurs d'emploi.

- Orientation

L'orientation automatique, initialement prévue en mars, est en place depuis début juillet. Son appropriation s'est effectuée sans difficulté majeure

Le module orientation fonctionne de manière stable

- Contrat d'engagement

Le module « contrat d'engagement » fonctionne de manière stable dans le SI et son appropriation par les agents n'a pas posé de difficulté particulière

- DORA :

Un outil largement enrichi, qui permet aux conseillers de mobiliser les solutions les plus adaptées à la situation des demandeurs d'emploi disponibles localement

En résumé à mi novembre 2025 – des difficultés résiduelles

- Inscription

Des anomalies perdurent pour les transferts entre régions et les espaces salariés (non bloquant – en cours de résolution)

- Orientation

La mise à jour de l'organisme d'accompagnement ne fonctionne pas en cas de transfert de dossier : Anomalie en cours de résolution – non bloquant pour l'accompagnement

L'orientation est impossible pour des catégories de DE non accompagnés (par exemple Cat. 4 et 5) : Irritant identifié au national – résolution en cours

Des activités A&P se génèrent à tort : Non bloquant - Irritant identifié en cours de résolution

Gestion des rendez vous sous AUDE (GRDVP) : L'affectation des demandeurs d'emploi reste complexe. Evolution fonctionnelle facilitant l'affectation en cours de développement (livraison prévue en décembre ou début d'année 26)

- Contrat d'engagement

Des activités A&P se génèrent à tort : Non bloquant - Irritant identifié en cours de résolution

Une anomalie DPA rendez vous à prendre est en cours, avec impossibilité de modifier ou d'annuler un rendez-vous DPA. Impact sur les plages de rendez vous disponibles en agence. En cours de résolution nationale

- DORA :

Un outil dont l'utilisation doit encore être amplifiée dans le réseau



RÉUNION DU 27 NOVEMBRE 2025

CSE**Occitanie****Ce qui fonctionne ou est stabilisé :**

- Le RPA (même s'il doit être stabilisé) est une aide précieuse
- Le décret sanction est intégré par les conseillers et l'outil OADS utilisé
- Interventions dans l'ensemble des Comités de Direction Départementaux réalisées par la directrice
- Interventions en cours auprès des collectifs des agences de proximité réalisées par l'ELD et les conseillers
- Interventions auprès des Conseils départementaux en soutien et à la demande des Directeurs départementaux réalisées par la directrice et la directrice adjointe
- Projet d'intervention avec PIAR sur les sanctions et le CRE pour l'ensemble des ELD des agences de proximité

Difficultés résiduelles :

- Prise en charge par les conseils départementaux des propositions de sanctions toujours en cours de d'échanges dans les départements, avec les Directions départementales : 5 départements ont commencé à prendre des décisions - 3 départements s'engagent en décembre ou début 2026 – échanges en cours pour les autres
- Les signalements n'ont pas augmenté
- Travail à poursuivre sur l'appropriation par les agences de proximité de la LPE, des sanctions et du CRE
- Un travail sur le plan de remobilisation doit être poursuivi avec les conseillers CRE
- Il n'est à ce jour pas possible de piloter finement les différents motifs de sanctions, ni les suspensions financières

En conclusion :

La Loi pour le Plein Emploi a apporté des évolutions significatives dans la prise en charge des publics, en permettant l'orientation des usagers vers la structure d'accompagnement la plus adaptée à sa situation

La région Occitanie a déployé d'importants moyens afin d'accompagner ses collaborateurs, notamment grâce aux interventions régulières et suivi du PIAR auprès du réseau, en amont de la LPE, au démarrage et tout au long de sa mise en place. Les équipes toujours en veille des « nouveautés » et « anomalies » en cours afin d'accompagner le réseau

Des anomalies au lancement ont perturbé l'appropriation et la mise en œuvre des évolutions liées à la loi Plein emploi, mais font l'objet d'un suivi national (DG/DSI) en lien avec les régions, et leur résolution est accompagnée auprès du réseau : Depuis le mois d'avril 2025, de nombreuses évolutions SI accompagnées par le PIAR ont permis de simplifier et fluidifier les processus

La mise en œuvre de la LPE a également impacté nos partenaires. En complément des actions nationales (DG/DSI) avec les Missions locales et les CD, les équipes d'Occitanie sont en lien étroit avec :

Les Missions locales

=> Mise en place d'un suivi et échanges (a minima deux fois par mois) avec l'ARML (DDO - Service DE / PIAR)

=> Echanges très réguliers entre agences et missions locales

Les Conseils départementaux

=> Mise en place d'un suivi et échanges réguliers avec les Conseils Départementaux (DD / Direction de l'organisation / DDO)

Les Cap emploi

=> Dans le cadre des LUA



Ce point d'étape est, pour le **SNAP Occitanie**, nécessaire et important. Nécessaire car le précédent point d'étape remontait à mars dernier et, depuis lors, de nombreuses évolutions sont intervenues comme l'automatisation de l'orientation ou l'application du décret sanction. Important car la mise en œuvre de la LPE impacte le quotidien des conseillers emploi, des conseillers GDD mais aussi des lignes managériales et des fonctions support. De l'inscription généralisée à la contractualisation d'un contrat d'engagement réciproque, de l'orientation vers l'opérateur adapté à la rénovation du contrôle de la recherche d'emploi, de l'ajout de nouvelles catégories d'inscription à l'automatisation, pour certains, de leur actualisation, la LPE est au cœur de l'ensemble de ces activités et des actes métiers induits.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

[Je clique, j'adhère !](#)

SNAP



RÉUNION DU 27 NOVEMBRE 2025

CSE

Occitanie

Sur ces différents champs, à date, la Direction nous propose un état des constats entre ce qui fonctionne, ce qui est stabilisé et ce pour quoi des difficultés résiduelles perdurent. Les différents constats se veulent rassurants entre ce qui est maîtrisé et ce qui est en voie de résolution. Le **SNAP Occitanie** en prend acte. Le **SNAP Occitanie** ne doute pas de l'accompagnement déployé ni de la préparation effective pour la conduite et le lancement de ce processus.

Là où le **SNAP Occitanie** est plus interrogatif et donc questionne la Direction c'est sur l'absence de données en volume (nombre de DPA réalisés, de CER signés, évolution du nombre des PRV entre une même période en 2025 et en 2024 ...), l'absence de toute information relative au fonctionnement du RPE (part des DE accompagnés par FT, par les MLI, les CE, les CD, territoire par territoire, ...) ou à la typologie des publics inscrits depuis le début de l'année (part et évolution des BRSA, des jeunes,...).

La Direction apporte les précisions suivantes.

A ce jour, cinq conseils départementaux ont commencé à appliquer le décret sanctions : la Haute-Garonne, le Gers, le Lot, les Hautes-Pyrénées et les Pyrénées-Orientales. Il s'agit-là d'un sujet sensible mettant en exergue des positions très différentes d'un département à un autre ; certain ne souhaitant pas sanctionner et, d'autres, voulant aller au-delà de ce qui est prévu. D'où la nécessité d'avoir une approche par secteur pour les agents CRE afin de prendre en compte ces différences.

Ce décret sanctions s'applique à tous, que le DE soit engagé par un PPAE ou par un CER.

Concernant les sources de contrôle, au titre du plan de lutte contre les comportements abusifs, si France Travail Occitanie n'est pas concerné par la problématique des frontaliers, c'est parce qu'il y a peu de DE inscrits à FTO et travaillant en Espagne. De même, il est très difficile d'objectiver la création d'entreprise, donc les résultats sont peu probants. Enfin, il y a une distorsion entre les départements voire entre les agences au niveau des signalements effectués au CRE.

Pour la Direction, le Réseau Pour l'Emploi aurait en effet dû figurer, à la fois, au titre de sa mise en place et au titre des rapports avec les différents partenaires. A aujourd'hui, 37 comités locaux pour l'emploi ont été mis en place. Les 1^{ères} réunions furent participatives. Mais actuellement, une certaine désertion est constatée avec la création de multiples commissions ou sous-groupes ou la présence, ou non, des communes, communautés de communes ou agglomérations. La Direction échange sur ce point avec la DREETS. Avec Cap Emploi, les choses fonctionnent bien malgré leurs difficultés d'ordre budgétaire ou au regard de leur ressources. Les MLI n'ont, elles, pas eu un allant très fort sur la LPE. Il y a 27 MLI en Occitanie qui ont, chacune, leur propre gouvernance et donc des configurations différentes. Ce qui a percuté ces derniers temps, c'est le Projet de Loi de Finance. Préoccupés par leurs financements, les partenaires du 1^{er} cercle sont plus tendus sur le sujet de leur positionnement et de leurs interventions. La Direction a des échanges très réguliers avec l'AMRL qui n'a pas de responsabilité sur différents sujets comme l'Inscription généralisée (qui prend en charge les jeunes ?) ou la mise en œuvre du décret sanction. La Direction reconnaît qu'elle doit fournir beaucoup de pédagogie et d'explications.

Enfin, la Direction explique ne pas avoir eu la capacité de fournir un bilan chiffré car, si depuis le 1^{er} janvier dernier, les BRSA sont inscrits sur le flux, la reprise de stock est inégale sur la Région. Il est difficile de connaître le type de suivi de ces BRSA car la plupart des conseils départementaux n'ont pas encore codifié l'ensemble de leurs BRSA. Seuls l'Aveyron et les Pyrénées-Orientales ont effectué ce travail tandis que la Haute-Garonne est presque prête sur ce sujet.

La Direction s'engage à revenir devant le CSE sur la mise en œuvre de la Loi Plein Emploi.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP



Information sur la généralisation de l'outil OUIFORM

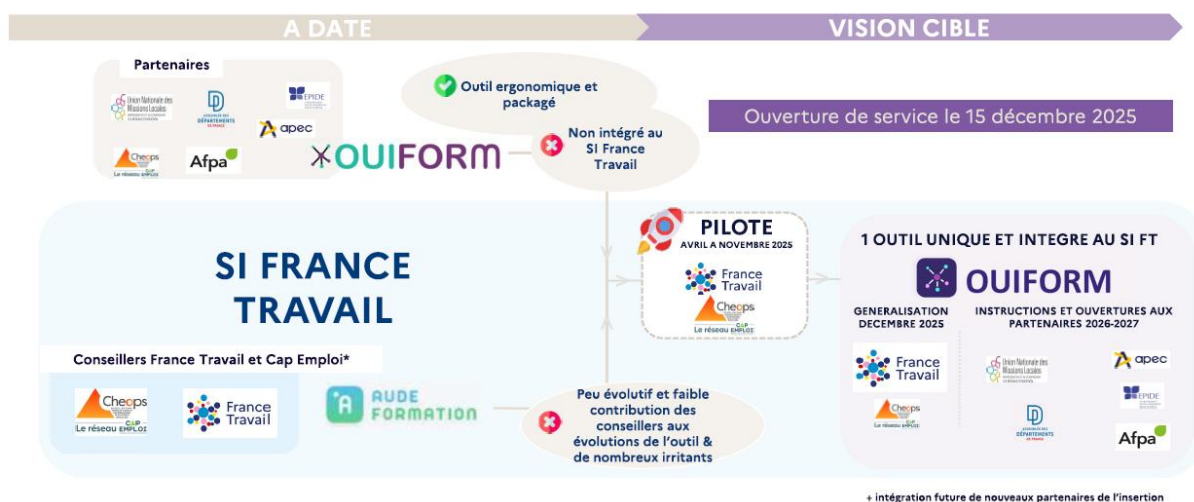
OUIFORM a pour intérêt de devenir l'outil commun à tous les prescripteurs. Il va permettre de faire le suivi des DE durant tout leur parcours de formation.

Objectif : un outil unique et adapté à l'ensemble des acteurs

OuiForm s'inscrit dans les ambitions portées par la Loi Plein Emploi impliquant une volonté de **coopération et de partage de commun numérique** entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion



La vision cible de OuiForm France Travail



PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !



RÉUNION DU 27 NOVEMBRE 2025

CSE**Occitanie**

OUIFORM va être déployé à partir du 15 décembre prochain et les conseillers seront encouragés à utiliser ce nouvel outil dès son ouverture car la prescription via AUDEF a vocation à disparaître à partir de février 2026, hormis pour certaines activités de back-office.

Cette généralisation fait suite à une phase pilote au sein de 6 régions qui n'a pas fait état de difficulté. Le bilan est positif avec une ergonomie appréciée et un certain nombre de données de pilotage supplémentaires, notamment sur la sortie de formation.

L'objectif de la Direction sera justement de s'assurer de l'appropriation des conseillers à cet outil.

OUIFORM n'aura aucun impact sur l'indicateur des sortants de formation.

OuiForm : l'essentiel à savoir

Front office

Rechercher, positionner et suivre les parcours

OuiForm permet de :

- ✓ **Faciliter la recherche** de formation grâce à une nouvelle interface permettant une meilleure visibilité de l'offre de formation, un gain de temps et plus d'autonomie
- ✓ **Simplifier le positionnement** en formation pour garantir l'entrée en formation des DE
- ✓ **Suivre les personnes accompagnées** tout au long du parcours de l'identification du besoin de formation jusqu'à la sortie de formation
- ✓ **Recentrer l'activité du conseiller** sur son cœur de métier : le conseil et l'accompagnement
- ✓ **Permettre la navigation sur un seul outil** en mettant à disposition une information de qualité et centralisé

Back office

Gérer, régulariser et mettre à jour
(selon les habilitations)

AudeF continue de :

- ✓ **Gérer les conventionnements** individuels et collectifs de France Travail
- ✓ **Gérer et régulariser les rendez-vous**, les informations collectives et les modalités de recrutement
- ✓ **Régulariser des dossiers** de formations et traiter des alertes
- ✓ **Créer ou modifier une formation** ou un organisme de formation

A une question du **SNAP Occitanie**, la Direction précise que l'appropriation à cet outil sera effective auprès de tous les conseillers emploi.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SYNDICAT SNAP
région OCCITANIE

syndicat.snap-occitanie@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

SNAP