



Commission Paritaire Nationale de Formation



Réunion des 15 et 16 Mai 2024

VOS REPRESENTANTES A LA CPNF

Florence MERNIER

Florence.mernier@pole-emploi.fr

Michèle MURIE

Michèle.murie@pole-emploi.fr

Aline GAVATZ

Aline.gavatz@pole-emploi.fr



AVIS SUR MODULES DE FORMATION

LE REFERENT METIER ET L'ACTIVITE DE RECRUTEMENT

D'une durée de **3 jours en présentiel**, cette formation s'intègre dans le **parcours des référents métiers**. Elle vise à repérer les actes métiers du conseiller à dominante entreprise, identifier les 4 étapes de la démarche en recrutement, connaître les éléments du diagnostic sur la co construction de solutions avec l'employeur pour accélérer le recrutement, renforcer l'appui aux conseillers, accompagner l'ensemble des démarches mises en place par le CDE.

Le **SNAP** vote pour ce module.

LES FONDAMENTAUX DE S4 HANA

Formation accessible sur SIRHUS. Elle s'adresse aux agents

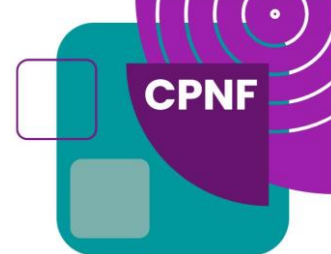
Administration Finances Gestion et agents utilisateurs du SI finance. Durée de 2h30 en e-learning pour lequel le **SNAP** demande qu'une attention particulière soit portée car la durée eu égard aux items abordés peut paraître restreinte. Il est nécessaire de pouvoir allonger ce module.

De même il est impératif que des référents soient identifiés à la suite de cette formation pour permettre qu'au déploiement, chacun soit efficient.

Une fois la formation délivrée aux agents dans SIRHUS elle sera disponible sur la e université..

Disponible en juin 2024 elle précède les appropriations en septembre 2024.

Rappel : ce sera une base école des nouvelles finalités. 1.500 personnes suivront cette formation. Cela permet une opérationnalité en 2025.



Le **SNAP** vote pour car le système évoluant, il n'est pas question de ne pas outiller les agents sur le nouveau dispositif. Cependant il est impératif que les agents puissent se rapprocher de référents sur le sujet afin de ne pas connaître d'écueils dans le cadre du déploiement.

ANALYSER LES CAUSES DES RESULTATS DE LA PERFORMANCE GLOBALE DE MON EQUIPE

Cette formation pour les **responsables d'équipe, en poste**, dans le cadre des sur mesure se déroule sur 2 jours en présentiel.

Le **SNAP** note l'abondance de ces thèmes de formation à destination des managers quel que soit leur poste. La performance globale se décline à profusion.

LE **SNAP** vote pour mais souhaite des retours sur ces formations.

Utiliser l'analyse des causes pour développer la performance globale de mon agence, ma plateforme ou mon service

A destination des managers intermédiaires exerçant en agences, plateformes, services centralisés et support, en prise de fonction. (Dape, Dape adjoint, responsables de services), ce module se dispensera sur 2 jours en présentiel.

Formation en essentiels, mais sera disponible à la carte (à voir). Le **SNAP** demande un ajustement du public, et la mobilisation sur mesure puisque les indicateurs deviennent très pregnants.

Analyse des indicateurs, analyse des causes, remontées de stratégies, ajustements, communication de résultats, feuille de route. L'idée est d'outiller les managers pour analyser les causes, les renforçant dans leurs compétences, sur les 12 indicateurs stratégiques de la performance, et les 9 indicateurs de mesure de la performance sociale.

Sur la remarque d'ouverture de ces formations à des formateurs occasionnels, l'idée est présente de les dispenser avec eux et des prestataires en évoluant vers les FO. Le sujet est posé.

Le **SNAP** vote pour mais émet des réserves.





FICHES EN INFORMATION

GESTIONNAIRES CONTENTIEUX

Le **SNAP** demande d'où émane la commande de cette formation destinée aux gestionnaires contentieux ? 312 personnes sont concernées.

Le **SNAP** demande de quand date la dernière formation sur ce thème, et s'étonne de lire qu'il n'existe pas d'homogénéité de traitement, sur les territoires dans ce domaine, ce qui est inquiétant parce que l'on parle de territoire, donc pas de pratiques identiques en région et en pyramide au national.

Plateformes et directions ont saisi les services formation pour un traitement homogène.

Un travail a été réalisé avec les plateformes et leurs agents, ce qui permettait d'analyser les pratiques et s'accorder sur l'activité d'un gestionnaire contentieux.

Cette formation se tiendra sur **3 jours en présentiel** dès août 2024.

FACILITER AVEC ASSERTIVITE

Cette formation s'adresse à toute personne ayant suivi la formation « Les fondamentaux de la facilitation et de l'intelligence collective » et/ou avoir facilité des ateliers d'intelligence collective.

Le but est de permettre à un groupe de produire les livrables répondant à l'objectif fixé avec le(s) commanditaire(s), quel que soit le public ; faciliter des ateliers de co construction et accompagner des groupes hétérogènes autour d'un objet commun. Les agents apprendront à réagir avec justesse, et anticiper des personnalités complexes et contextes particuliers, pour répondre aux attendus.

Elle se tient **en présentiel sur 2 jours**.

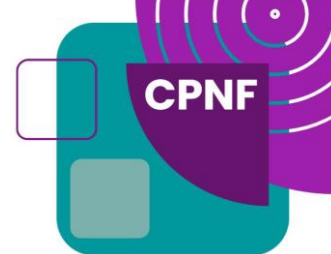
Une nouvelle formation arrive en complément.

ANALYSER COLLECTIVEMENT LES CAUSES DE LA PERFORMANCE GLOBALE DE SON AGENCE, PLATEFORME OU SERVICE

Cette formation s'adresse **aux responsables d'équipe, managers intermédiaires, managers supérieurs dans leur déclinaison. Sur 2 jours en présentiel**, l'idée est que cela se passe en format équipe constituée. Une ELD, une équipe DT, etc. Elle vise à analyser les indicateurs clés de la performance, construire collectivement des actions de développement, partager les analyses, et actions. Elle intègre les 12 indicateurs stratégiques, traite de la performance opérationnelle, globale, adaptées au contexte.

Une réflexion sur la décentralisation de cette formation se fait jour actuellement pour la tenir.





DEFINIR LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE LA PERFORMANCE GLOBALE DE SON TERRITOIRE, SERVICE OU DEPARTEMENT PAR L'ANALYSE DES CAUSES

Ce module concerne **les DT, DTD, responsables, directeurs de service ou département, d'une durée de 2 jours en présentiel**. L'objectif est de poser un diagnostic, déterminer des axes stratégiques de développement en matière de performance globale grâce à l'analyse des causes en vue, ensuite d'accompagner les équipes.

APPREHENDER SON ROLE DE REPRESENTANT DE PROXIMITE

Cette fiche est actualisée.

Le **SNAP** note que de présentiel la formation passe à une classe à distance. Cela ne nous convient pas. En effet, le **SNAP** note l'importance de dispenser ce module en présentiel. Il faut créer du lien, permettre aux nouveaux RP de se rencontrer.

ACTIONS DE FORMATION A VENIR

Filière Relation de Service plutôt Juillet sur Prévenir et Gérer l'insatisfaction, et gérer la désescalade

Filière Support Fiche sur la facilitation.

Filière Management Prévention de la Radicalisation

QUESTIONS DIVERSES

Des dates pour le second semestre de tenue de CPNF sont proposées. Elles seront validées au calendrier national.

BILAN SOCIAL 2023

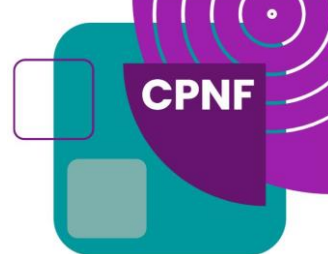
Une identification du motif d'absence en formation a été réalisée pour réduire les taux d'absentéisme. Un travail a été fait sur le e learning dont l'absentéisme a baissé.

Prise de poste, approche compétences, maîtrise de l'environnement de travail, sûreté sécurité, et facilitation sont les plus fortes fréquentations en formation.

Le **SNAP** intervient sur divers items, et notamment il demande l'extraction des chiffres de réalisation de la formation, des nouveaux entrants, CDD et essentiels managers.

De même sur la relation de service il serait utile d'avoir un distinguo placement, GDD, CDE....





Le **SNAP** note que la couverture des besoins individuels s'élève à 48 %, mais pour lui, ce chiffre est tempéré par le fait que 24 562 agents ont suivi à leur initiative des formations e université, qui ont donc permis de couvrir au moins 2 de leurs besoins.

Besoins individuels par rapport au sens sirhus du terme.

Prochaines CPNF les 12 et 13 JUIN 2024

SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**

SYNDICAT SNAP



syndicat.snap@pole-emploi.fr



www.snap-pole-emploi.com

[Cliquez ici pour adhérer au SNAP](#)