



## RÉUNION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2024

### Ordre du jour de la réunion

1. Programme : Renforcer l'efficacité et l'accessibilité des formations
2. Information sur le dispositif d'immersion : plateforme Explor' Métiers

### Vos élus CSEC

Laurent MERIQUE

[laurent.merique@francetravail.fr](mailto:laurent.merique@francetravail.fr)

Isabelle DE OLIVEIRA

[isabel.de-oliveira@francetravail.fr](mailto:isabel.de-oliveira@francetravail.fr)

Maryvonne HO SACK WA

[m.ho-sack-wa@francetravail.fr](mailto:m.ho-sack-wa@francetravail.fr)

Laurence THIREAU

[laurence.thireau@francetravail.fr](mailto:laurence.thireau@francetravail.fr)

Frédéric PICHON DE BURY

[fred.pichondebury@francetravail.fr](mailto:fred.pichondebury@francetravail.fr)

Myriam SURLEMONT

[myriam.surlemont@francetravail.fr](mailto:myriam.surlemont@francetravail.fr)

### Votre Représentant syndical SNAP

Jean-Luc MIRAGLIA

[jl.miraglia@francetravail.fr](mailto:jl.miraglia@francetravail.fr)

### Déclaration préalable du SNAP

Le SNAP est intervenu sur 3 points :

Le SNAP se réjouit de la suspension du projet de réforme de l'assurance chômage. D'une part, pour le maintien des droits des usagers. D'autre part, cela évitera une énième réforme à porter dans le cadre de la transformation de France Travail.

Le SNAP a interrogé la direction pour savoir quelle est la réponse de la Direction au courrier intersyndical concernant l'augmentation générale des salaires.

Le SNAP a rappelé sa motion de congrès de 2006 soulignant que le SNAP luttera avec fermeté contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination de quelle que nature que ce soit et de pouvoir autoritaire qui ne respecte pas l'homme dans son intégrité physique, psychologique et morale.

La Direction a souligné que le décret portant réforme de l'assurance chômage a été reporté à fin juillet 2024.

Concernant la NAO, il n'y a pas d'arbitrage définitif du ministère sur une augmentation générale des salaires. A ce stade, la DG n'a rien à proposer.

### Programme « Renforcer l'efficacité et l'accessibilité des Formations »

La formation a pris de l'ampleur avec le plan 500 000 et le 1<sup>er</sup> cycle d'investissement dans les compétences. Ce programme se situe à l'intérieur des 14 programmes de transformation de France Travail. Les deux Directions Régionales sponsors sont Mayotte et PACA.

#### Trois enjeux majeurs :

1. Le parcours de formation comme levier efficient de l'accès durable à l'emploi
2. Le développement des compétences pour répondre aux enjeux des entreprises et aux évolutions de la société
3. La coopération entre les partenaires de la formation comme levier de performance

#### 3 objectifs et 3 projets :

**Objectif 1 : Donner les moyens de construire les parcours de formation pour répondre efficacement aux besoins en compétences des DE et des entreprises :**

- Simplifier les dispositifs de formation préalables à l'embauche et en faciliter l'accès aux entreprises, aux DE et aux Organismes de Formation pour massifier leur mobilisation :
  - ✓ Plateforme numérique «former-recruter» V1 : janvier 2025
  - ✓ Nouvelle POEI (fusion AFPR/POE) avec une mise en œuvre en mai/juin 2024, POEI tiers de confiance élargie (missions locales, Cap Emploi, APEC)

**Objectif 2 : Promouvoir et faciliter l'accès à la formation des DE par la mise à disposition d'une offre de formation exhaustive et de services adaptés :**

- Simplifier l'accès des usagers à une information fiable et pertinente et réduire les obstacles à l'entrée en formation :
  - ✓ Simulateur «Estime Formation» 2024 et 2025 (déploiement et extension du service à différentes population), catalogue unifié des formations (porté par la Caisse Des Dépôts et Consignations (CDC) : Exposition des 1ères briques du catalogue fin 2025 en cible
  - ✓ Abonnement aux offres de formations, simplification de l'accès à la formation des DE en SIAE (XP FEI en ARA et PACA dans le cadre des PRIC)

RÉUNION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2024

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

### Objectif 3 : Rationaliser, simplifier et fluidifier l'écosystème SI «Formation»

- OuiForm V2 à destination des conseillers RPE ; Kairos pour les Organismes de Formation (OF) ; Agora et Hub Agora pour sécuriser le pilotage des parcours de formation en fiabilisant les échanges de données entre financeurs
- Ouverture de OuiForm v1 à un panel d'utilisateurs FT : fin 2024
- Kairos : définition de l'offre de services avec les utilisateurs à l'été 2024
- Hub Agora : Poursuite du déploiement en 2024 et en S1 2025

Les 3 projets visent à répondre à 3 irritants :

- La difficulté d'accès à la formation
- La difficulté financière
- La complexité administrative.

Jusqu'ici, il y avait un manque d'outil partagé en matière de prescription et de pilotage et une maîtrise perfectible pour la prescription des formations.

Pour améliorer l'accès à la formation, il y a :

- ✓ un outil Ouiform V2 sera à disposition des conseillers France Travail.
- ✓ une information renforcée des DE avec un simulateur «Estime Formation» qui les informent sur les ressources pendant la formation
- ✓ la fusion des AFPR et POE pour n'avoir qu'un seul dispositif.

L'orientation en formation n'est parfois pas optimisée. Il est prévu un point sur les partenaires avec un diagnostic sur le besoin de développement des compétences.

Demain, l'urbanisation du Système d'Information doit permettre un système de pilotage plus fluide.

### SNAP Intervention du SNAP

Sur la formation, les besoins de formation doivent non seulement prendre en compte les besoins des entreprises mais également prendre en compte les besoins individuels des demandeurs d'emploi par rapport à leur projet de formation. Le SNAP partage les constats qui imposent de travailler sur des évolutions techniques et opérationnelles pour lever les difficultés.

Nous restons sceptiques sur les outils partagés notamment sur la contribution de chacun des acteurs et nous interrogeons sur la durée des process d'alimentation du catalogue et les budgets disponibles. La visibilité sur la formation induit aussi celle de la visibilité des budgets mobilisables car la principale difficulté reste les ressources budgétaires mobilisables.

Qui alimentera l'outil «Estime Formation» ? Que contiendra-t-il ?

Nous avons également besoin de plus d'informations sur l'outil « former et recruter ».

Sur la convergence des Systèmes d'Information, quelles seront les données partagées ? Comment faire converger toutes les informations et les actions des différents opérateurs et acteurs en compressant les délais d'accès à la formation ?

Sur la nouvelle POEI et l'accompagnement des conseillers, quel calendrier ? Plus globalement, la maîtrise des dispositifs de formation est variable d'un conseiller à l'autre et nécessite aussi de poser un diagnostic des besoins en la matière.

Pour les objectifs en nette progression, le **SNAP** souhaite souligner les effets pervers d'un pilotage par les résultats des entrées en formation qui perdent leur sens lorsqu'on est centré que sur les résultats quantitatifs et le remplissage de formation prend le pas sur le bon ciblage des publics.

Avant la mise en place de France Travail, il y avait des régions qui avaient signé le PACTE pour le PIC et des régions où ce n'était pas le cas. Où en est-on sur ce champ ? Est-ce que le lien avec les Conseils Régionaux et France Travail va changer ?

Enfin, au niveau du dialogue social, il est prévu une simple information du CSEC et des CSE. Il nous semble qu'il est nécessaire de consulter le CSEC et des CSE concernés pour l'extension du projet.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP

RÉUNION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2024

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

## SNAP Réponse de la Direction

Sur le dialogue social, à chaque fois, qu'un déploiement aura des conséquences sur les conditions de travail, il y aura une consultation. En fonction de la nature de la livraison, il y aura une information ou une consultation du CSEC et/ou de certains CSE ou de tous les CSE. Le Directeur de programme a un dialogue avec la DGA RH pour savoir quel dialogue social doit se mettre en place.

Ouiform V1 est l'outil de prescription à la main des Cap emploi, Missions locales, APEC, etc. Il donne satisfaction aux utilisateurs.

Aude formation à France Travail, pour l'instant, ne donne pas pleine satisfaction et il y aura donc un nouvel outil Ouiform V2 avec une formation pour les conseillers.

La Direction rappelle qu'on ne fait pas que des formations pour les métiers en tension. Il y a plus d'entrées en formation sur la base de la demande des DE que sur celles qui ont été achetées (pratiquement 2 fois plus).

La formation vise au reclassement y compris pour la création d'entreprise. Il y a aussi les compétences de base pour permettre aux DE d'acquérir des compétences leur ouvrant l'accès à des formations professionnalisantes.

Le programme vise l'accès à la formation. France Travail n'a pas de catalogue de formation France Travail. L'ambition est de permettre aux DE d'avoir accès aux formations prépayées plutôt que d'utiliser leur CPF. Ce n'est pas forcément France Travail qui va porter ces outils mais nous aurons à positionner les services de France Travail (capacité à suivre la personne tout au long de son parcours et à la rémunérer). Fin 2025, nous aurons la capacité d'avoir toutes les offres de formation.

Sur la durée d'entrée en formation, aujourd'hui, les conseillers et les DE ne savent pas forcément quand la prochaine session aura lieu lorsqu'ils ont loupé une session. L'abonnement aux offres permettra de le faire. Il y a des modularisation possible et la possibilité de suivre des modules décorrélés qui forment ensuite un tout.

«Estime Formation» a été déployé pour le BRSA. Il va être capable à partir des éléments d'information sur le RSA, sur la situation familiale, d'indiquer les ressources pendant la formation et post formation. C'est un outil très visuel. Il prendra en compte toutes les aides des Conseils Régionaux. Il faut intégrer l'ensemble des paramètres avant d'ouvrir l'outil sur une région. Il ne prend pas les demandes d'aide à la mobilité et d'aide à la garde d'enfant pour l'instant.

Le panel d'utilisateurs de Oui form V1 comprend les collègues qui ont mis en place l'environnement et de nouvelles régions ; La V1 permettra aux collègues d'utiliser ce nouvel outil. La V2 sera ensuite implantée.

Kairos n'est pas un outil pour les conseillers, c'est uniquement pour les Organismes de Formation (OF). On a des relais en DR qui connaissent Kairos. Le but de l'évolution de Kairos est de permettre la meilleure utilisation. Les OF se plaignent de faire trop de saisies dans différents outils. L'idée est de pouvoir exporter des choses pour leur faire gagner du temps.

Agora est un outil porté par la DGEFP, c'est la caisse des dépôts et consignation qui est le porteur de l'outil. Le Hub Agora est né plus récemment. Il vise à démultiplier les informations. Au lieu de multiples saisies, il permet d'avoir une répercussion d'un outil A vers un outil B. Il a commencé en BFC entre le Conseil Régional et France Travail. L'idée est que le conseiller puisse suivre à tout moment le DE dans son parcours de formation.

La POEI est une aide aux entreprises qui peut se délivrer de deux manières :

- Une aide versée pour le tutorat à 5 euros /heure
- Une formation avec un Organisme de Formation qui facture la formation.

On demandait une facture pour le tutorat et cela posait des difficultés pour les TPE pour l'utilisation de Chorus. Dorénavant, l'aide se fera hors chorus. Cela évitera les irritants.

Il y a également des jalons automatiques pour les sortants de formation pour le suivi post formation. Des évolutions ont été mises en place pour que les convocations ne sautent plus suite au changement de catégorie lors de la sortie de formation. Le post formation peut être le retour à l'emploi ou l'accès à la formation.

Sur le financement de l'AGEFIPH, l'organisme a écrit à France Travail pour signaler les formations qui ne seront plus accessibles. Les financements AGEFIPH sont amenés à se réduire comme les enveloppes du PIC.

Sur la nouvelle POEI, il va y avoir des webinaires, de l'animation métiers. La Direction a eu très tôt les délibérations du Conseil d'Administration mais le décret a été publié plus tardivement.

Les supports de la nouvelle POEI ont été finalisés la semaine dernière et l'instruction est sur le point de paraître. Les évolutions du Système d'Information ont déjà été faites. Des éléments de nature réglementaire et des cas d'usage seront mis à disposition et les relais sur le terrain accompagneront les conseillers sur le terrain.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain!

Syndicat National du Personnel de France Travail



Je scanne, j'adhère !

syndicat.snap@francetravail.fr

SNAP

RÉUNION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2024

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

Les missions locales et Cap emploi pourront promouvoir la POEI et non la prescrire donc ils seront accompagnés. La promotion pourra aller jusqu'à la prescription mais la validation sera faite par France Travail.

Sur la maîtrise des dépenses, ce sont des budgets déconcentrés dans les régions. Il n'y a pas de difficulté à ce niveau-là mais on a un niveau de délégation inférieur aux années précédentes sur le champ des dotations des Conseils Régionaux. Pour autant, il y a une bonne dynamique sur les entrées en formation.

Former/recruter est un service numérique en test sur la base d'un prototype par la mise en relation d'un DE prêt à se former, d'une entreprise prête à former et d'un OF prêt à délivrer la formation. L'idée demain est de permettre une association du triptyque pour permettre aux DE d'accéder à un emploi et à une entreprise de recruter en formant.

Sur l'activité de formation, l'équipe travaille avec la DGA RH sur l'autodiagnostic avec des questions sur la formation et les évolutions de la POEI seront intégrées dans l'autodiag. L'équipe travaille également avec la Direction du développement des compétences pour la mise en place de modules. Il est prévu un module spécifique sur la nouvelle POEI.

Sur l'urbanisation des Système d'Information, tout cela est travaillé avec les équipes juridiques et elle respecte la RGPD.

Sur les liens entre Conseils Régionaux et FT, la formation est entre les mains des Conseils Régionaux. Les comités régionaux pour l'emploi qui vont jusqu'aux comités locaux sont de nature à favoriser le dialogue et une bonne concertation pour définir l'utilisation des fonds afin que cela corresponde aux territoires et aux DE qui les composent.

La fusion des AFPR et POE était très attendue.

Pour la durée d'entrée en formation, l'EFO n'est pas forcément le reflet de la réalité du moment où la personne a demandé à bénéficier d'une formation. On a constaté qu'on avait des délais de 3 mois pour l'entrée à la formation mais il y avait des délais d'un jour donc cela pose la question du T0 c'est-à-dire du moment où le DE a exprimé son besoin de formation. Il faut plus d'entrées permanentes en formation et donc des calendriers sur l'année.

### Dispositif d'immersion : plateforme Explor' Métiers

**Le dispositif facilite le développement des compétences, les mobilités et l'alliance de travail.**

Cette plateforme a été déployée en IDF puis en Grand Est. Elle a été primée lors du challenge fonctions support partenaires du réseau.

- ✓ Il s'agit d'un processus dématérialisé, une gestion zéro papier et simplifiée pour les SRH
- ✓ Une utilisation simplifiée pour l'ensemble des utilisateurs et en autonomie via une plateforme accessible avec ses codes d'accès à l'intranet
- ✓ 3 modalités d'immersion possibles en fonction du besoin et une capacité à proposer des campagnes qui permettent de s'adresser à des publics cibles (ex : les agents ou managers en détection de potentiel)
- ✓ Un pilotage facilité pour les RH.

Une démonstration a été faite aux élus :

Lorsque la personne en recherche d'une immersion (explorateur) se connecte la 1<sup>ère</sup> fois, elle complète son profil. Ensuite, elle sélectionne le lieu de travail et la région recherchée. Après avoir sélectionné la région qui l'intéresse, l'explorateur aura toutes les personnes (éclaireur) en capacité de l'accueillir en présentiel, en Visio ou autour d'un café. Pour réaliser l'immersion, l'explorateur sélectionne l'éclaireur et il disposera du calendrier de ses disponibilités. L'éclaireur peut indiquer plusieurs éléments d'information le concernant.

L'explorateur sélectionne jusqu'à 3 créneaux horaires pour proposer à l'éclaireur de le recevoir et il pourra lui indiquer pourquoi il veut être accueilli. L'éclaireur reçoit les éléments et un push Outlook pour lui indiquer qu'il a reçu une demande. S'il n'est pas disponible aux créneaux indiqués, il proposera un autre créneau à l'agent qui le sollicite.

L'outil est très simple d'utilisation.

11 régions sont concernées : ARA, BFC, Bretagne, CVL, DG, FTs, Grand Est, IDF, Occitanie, Pays de La Loire, PACA. Le lancement est prévu au 1<sup>er</sup> septembre 2024.

### SNAP Intervention du SNAP

L'outil répond à un besoin et paraît facile d'utilisation. En revanche, l'immersion nous paraît plus logique en présentiel. En tous cas, cela peut nécessiter une éventuelle progression dans les modalités d'immersion. Peut-il y avoir une immersion en présentiel suite à une Visio. Qu'entend-on par autour d'un café ? Les DROM seront-ils concernés par ce produit ?

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP



RÉUNION DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2024

CSEC

Comité Social et  
Economique Central

## SNAP Réponses de la Direction

Les Service RH, sans cet outil, reçoivent les demandes d'immersion par mail et doivent trouver le lieu de l'immersion.

Les immersions en présentiel vont de 1 à 5 jours. Sur la Visio, il s'agit d'échanger une à deux heures. Sur autour d'un café, il s'agit d'un échange sans déplacement au sein d'une même DR, par exemple.

Sur la phase test, l'objectif est de vérifier si les flux fonctionnent bien. Les bilans seront complétés par l'éclaireur et la personne qui est en immersion (explorateur).

La direction a laissé les régions libres d'utiliser la plateforme. 11 régions sont rentrées dans le dispositif. L'éclaireur est volontaire. Si la région décide que tout agent qui désire être éclaireur peut l'être, ce sera ainsi. Si la région souhaite une validation managériale, il y en aura une.

L'immersion n'est pas une obligation pour la Détection Des Potentiel Managériaux. C'est ouvert aux agents privés et publics. L'immersion peut être deux Visios avec des personnes différentes et ensuite l'explorateur peut demander une immersion en présentiel s'il le souhaite.

Ça peut aussi être un outil pour découvrir les métiers du réseau pour les agents en fonction support nouvellement recrutés.

Sur le RSE, on évite le papier, la recherche des personnes qui accueilleront les exploreurs. Un inconvénient, la plateforme n'est pas reliée au Système d'Information France Travail. Les Services RH devront faire l'extraction du bilan de l'immersion sur la plateforme pour l'intégrer à SIRHUS.

La charge du déplacement revient à la région de la personne exploreur donc il faudra une validation de la région.

Sur le dialogue social, les régions ont une certaine autonomie sur ces immersions. La DG préconise une information en CSE et éventuellement, une information/consultation. Il s'agit d'un outil d'aide utilisé par les personnes qui le souhaitent. La DG n'impose aucune obligation de déclarer des plages libres. Le dispositif classique perdure et l'outil vient en simplification. C'est une forme de convivialité s'inscrivant dans la QVT comme un « vie ma vie », par exemple. Les DR ont la faculté d'ouvrir l'outil avec des validations managers mais cela s'arrête à ce niveau-là. C'est un outil exclusif aux régions parties prenantes. Les autres régions n'y auront pas accès.

Pour les DROM, l'ouverture ne se fera qu'une fois que la région aura décidé de l'expérimenter. Cet outil a permis de relancer en IdF et en Grand Est les immersions qui étaient en perte de vitesse.

PROCHE,  
ACTIF,  
humain!

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr



Je scanne, j'adhère !

SNAP