

Commission Paritaire Nationale de Formation



Réunion des 1^{er} et 2 juillet 2026

VOS REPRÉSENTANTES A LA CPNF

Florence MERNIER

Florence.mernier@francetravail.fr

Aline GAVATZ

Aline.gavatz@francetravail.fr



VOTE DE LA PRESIDENCE DE LA CPNF et Vice PRESIDENCE

La présidence revient aux organisations syndicales cette année et le **SNAP** va donc présider jusqu'en juillet 2027 en la personne de **Florence MERNIER**.

La vice-Présidence est assurée par la Direction en la personne de François DUMORAT directeur adjoint en Nouvelle Aquitaine.



CONSULTATIONS

SAP S4HANA REFX : « GESTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER »

Cette formation vise à accompagner les gestionnaires de patrimoine immobilier dans la prise en main de **SAP S/4HANA REFX**, qui remplace l'ancienne version de SAP RE.

Elle a pour objectif de sécuriser, simplifier et fiabiliser la gestion des données immobilières, tout en améliorant les projections budgétaires et le suivi du patrimoine.

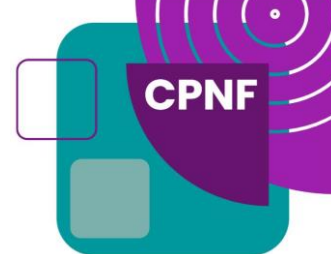
Les participants apprendront à créer et gérer les bâtiments, les unités locatives, les contrats immobiliers ainsi que les opérations comptables associées.

La formation couvre également la gestion complète du cycle de vie d'un bâtiment et l'exploitation des outils de reporting intégrés.

Elle s'appuie sur des méthodes pédagogiques actives : études de cas, travaux en groupe et quiz, afin de favoriser l'acquisition des compétences.

D'une durée de **2 jours en présentiel**, elle s'adresse aux **gestionnaires de patrimoine immobilier** et est animée par un formateur interne.

Le **SNAP** vote pour cette formation.



AVENANT CAC 25 MESURES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Cette formation présente les évolutions de l'assurance chômage issues de l'avenant n°2 à la convention du 15 novembre 2024, portant principalement sur les ruptures conventionnelles individuelles.

Elle s'adresse **aux conseillers gestionnaires de droit, référents métier, experts applicatifs régionaux et managers disposant des prérequis nécessaires.**

Son objectif est de permettre aux participants d'informer les demandeurs d'emploi sur les conséquences des nouvelles règles d'indemnisation.

Les stagiaires apprendront également à traiter les demandes d'allocation, assurer le suivi des dossiers et répondre aux réclamations liées à la nouvelle réglementation.

La formation détaille les nouvelles modalités de calcul de la durée d'indemnisation, notamment selon l'âge des allocataires et les situations dérogatoires. Elle aborde aussi les impacts sur les révisions de droits, les recours, le maintien d'activité et d'autres situations spécifiques.

Les apports théoriques sont complétés par des exercices, des cas pratiques et des travaux en groupe afin de faciliter l'appropriation des nouvelles règles.

D'une durée **d'une journée en présentiel**, la formation est animée par un formateur interne et complétée par un webinar ainsi que des ateliers de prise en main du système d'information.

Le **SNAP** vote pour ce module après avoir demandé des améliorations prises en compte. Le SNAP demande une vigilance « impérative » sur le suivi réel des formations par les conseillers en charge de l'indemnisation, pendant la période estivale sans opposition de « nécessité de service ».

Il s'exprime sur les attentes des autres formations sur le thème de la CAC 25.

En effet un elearning « pour tous » d'information non topé formation, donc pas validé par la CPNF devrait être proposé courant août, en septembre, un kit DADE comprenant des éléments de langage, une note de cadrage, des éléments webinaires, supports réunions d'agence verra le jour.

A des dates non encore définies, se mettront en place une formation à destination des conseillers placement, accompagnement, et des ateliers.

POINT SUR L'ACADEMIE France Travail

Présentation de l'Académie France Travail : (agenda : professionnalisation et harmonisation de l'accompagnement vers l'emploi).

Contexte et mission : l'Académie France Travail, créée dans la suite de la loi pour le plein emploi (18 décembre 2023), a pour mission de développer les compétences des agents France Travail et des partenaires du Réseau Pour l'Emploi (RPE), et d'instaurer une culture professionnelle commune favorisant la coopération entre acteurs territoriaux.

Offre et déploiement : l'Académie propose un catalogue multimodal : présentiel, e-learning, micro Learning, classes virtuelles et simulateurs, articulé sur les besoins territoriaux. Le portail national a été ouvert en septembre 2024.

Ressources et chiffres clés Au 6 mars 2026, le catalogue comprenait 620 produits et 125 actions dédiées aux managers.



En 2025, plus de 2,3 millions d'heures de formation ont été délivrées. Jusqu'au 30 avril 2026, 82 569 utilisateurs se sont connectés au portail.
L'organisme est certifié Qualiopi.

Organisation et gouvernance

C'est une structure nationale soutenue par 7 académies interrégionales, une académie fonctions support et une Université du Management.
Les équipes locales adaptent les parcours, animent les communautés professionnelles et valorisent les initiatives régionales.

Points d'attention et recommandations rapides :

- Renforcer l'évaluation d'impact locale pour mesurer l'efficacité sur l'employabilité.
- Développer davantage les formats hybrides et modulaires pour l'adaptabilité territoriale.
- Accélérer le renforcement des compétences managériales afin d'accompagner les transformations opérationnelles.
- Améliorer le suivi utilisateurs et la capitalisation des retours terrain

Fin avril 2026 plus de 20000 professionnels ont mobilisé les services de l'Académie.
Le **SNAP** interroge sur plusieurs items notamment le visu sur les 3 ans des objectifs de l'Académie, sur les fréquentation de 1% , sur les formations phares,

INFORMATIONS

« INTEGRER LA SANTE MENTALE DANS SES PRATIQUES MANAGERIALES : COMPRENDRE PREVENIR ET AGIR »

Cette formation vise à aider les managers à intégrer la santé mentale dans leurs pratiques afin de prévenir les risques psychosociaux et de favoriser un environnement de travail sain.

Elle s'inscrit dans un contexte de transformation des organisations où la santé au travail est un levier de performance durable et de qualité de service.

Les managers apprendront à repérer les situations de mal-être, à évaluer leur gravité et à adopter une posture adaptée de soutien et d'orientation.

La formation clarifie également leur rôle, leurs limites et les ressources internes ou externes qu'ils peuvent mobiliser.

Les contenus abordent les facteurs de risque et de protection, les troubles de santé mentale, la sécurité psychologique et les impacts sur les équipes.

Les participants travailleront sur des situations concrètes grâce à des mises en situation, des analyses de pratiques, des quiz et des échanges d'expérience.

Destinée à tous les managers, cette formation ne nécessite aucun prérequis et se déroule sur deux jours en présentiel.

Elle contribue à développer une culture managériale commune centrée sur le bien-être, la prévention et la performance durable.

Le **SNAP** pose nombre de questions sur cette fiche :
Quels sont les intervenants prestataire Inoveoz ?



Les formateurs sont-ils psychologues du travail, consultants RH ou spécialistes de la prévention des risques psychosociaux ?

Deux jours sont-ils suffisants pour atteindre l'ensemble des objectifs annoncés ?

Pourquoi aucun suivi ou retour d'expérience n'est-il prévu après la formation ?

Un accompagnement à distance ou une communauté de pratiques pourrait-il être proposé ?

Comment les managers pourront-ils transférer les acquis dans leur quotidien ?

Que doit faire un manager face à une situation grave ou urgente ?

Comment éviter que les managers se sentent investis d'un rôle qui relève des professionnels de santé ?

Comment la formation prend-elle en compte la santé mentale des managers eux-mêmes ?

Comment adaptez-vous la formation aux spécificités de France Travail ?

Comment mesurera-t-on que les objectifs opérationnels sont atteints ?

Quels changements concrets de pratiques managériales sont attendus après la formation ?

Les objectifs sont-ils adaptés aux différents niveaux de management (manager de proximité, manager intermédiaire, etc.) ?

La boussole du manager va identifier les leviers d'une posture favorisant le cadre de sécurité avec ses agents.

IDENTIFIER SES RESSOURCES ET LÂCHER PRISE

Cette fiche fait l'objet d'une actualisation. Le public en sur mesure sera tout manager et reste en Essentiels à destination des managers intermédiaires PNE (parcours nouvel entrant).

ACTIONS DE FORMATIONS A VENIR

Psychologues : Accompagner les DE exprimant une souffrance psychique liée à une situation de travail.

A venir d'autres modules.

La prochaine CPNF se déroulera les 9 et 10 septembre 2026.