



Commission Paritaire Nationale de Formation



Réunion des 9 et 10 SEPTEMBRE 2026

VOS REPRÉSENTANTES À LA CPNF

Florence MERNIER

Florence.mernier@francetravail.fr

Aline GAVATZ

Aline.gavatz@francetravail.fr

Florence ACHARD-BACCATI

Florence.achard@francetravail.fr



CONSULTATION

INTEGRER LA SANTE MENTALE DANS SES PRATIQUES MANAGERIALES : COMPRENDRE, PREVENIR, AGIR.

Concerne tout manager dont managers en mission, sur une durée de **2 deux jours en présentiel**. Les apprenants voient :

- les notions de santé mentale,
- comment se protéger pour protéger ses équipes,
- le cadre sécurisé,
- les facteurs de protection,
- les dispositifs et circuits d'alerte,
- l'analyse de situations complexes
- les actions de prévention
- comment prendre en compte leurs propres signaux de surcharge
- repérer et qualifier une situation de mal- être...

Une session pilote s'est déroulée lundi 7 et mardi 8 septembre, avec 11 participants managers de proximité et managers intermédiaires.

Les managers ont apprécié la mixité du groupe, élément important prendre soin de sa santé. Points positifs, la boussole du manager, des managers issus de diverses régions.

Le **SNAP** demande l'ajout d'un prérequis sur le e-learning santé mentale pour préparer en amont cette formation. De même il semble important que soit abordé dans cette formation les interlocuteurs qui peuvent être mobilisés par les managers en cas de difficulté, dans le domaine pour eux personnellement

Le **SNAP** vote pour cette formation.

INFORMATIONS SUR LES ACTIONS DE FORMATION

LANCEMENT DU PARCOURS ESSENTIEL- MANAGERS INTERMEDIAIRES

Elle permet aux managers d'identifier leurs ressources, de partager les défis liés à leur fonction et de mieux se projeter dans leur nouveau périmètre de responsabilités.

Les participants découvrent également la logique du parcours, le rôle du livret stagiaire et la manière dont les différents modules peuvent les aider à développer leurs compétences et leur posture managériale.

La formation s'appuie notamment sur des apports théoriques, des mises en situation, des temps réflexifs, des échanges de pratiques et des feedbacks, avec une cartographie collective des principaux défis managériaux.

D'une durée d'une demi-journée en présentiel, un référent pédagogique du parcours ou un formateur occasionnel de l'Université du Management l'anima.

L'idée est celle d'une écoute active en amont, des managers par la direction, pour adapter le parcours, avec des réponses ad hoc.

LANCEMENT DU PARCOURS ESSENTIEL MANAGERS DE PROXIMITE

Cette formation constitue la première étape du Parcours Essentiel des managers de proximité et vise à sécuriser leur entrée dans le parcours.

Elle permet de créer une dynamique de groupe, de favoriser la cohésion et de donner du sens au parcours à partir des situations rencontrées dans leur prise de fonction.

Les managers identifient leurs ressources, découvrent les différents parcours (socle, personnalisé et à la carte) et font le lien avec les situations managériales rencontrées.

Ils clarifient leur rôle auprès de leur équipe, de leurs pairs et de leur N+1, en s'appuyant sur la vision, les valeurs et les attendus managériaux.

La journée alterne apports théoriques, mises en situation, temps réflexifs, échanges de pratiques et feedbacks croisés entre pairs, afin de construire un cadre de sécurité et une dynamique d'apprentissage collectif.

Sous format d'une journée en présentiel elle est animée par un référent pédagogique du parcours MP ou un formateur occasionnel de l'Université du Management.

BILAN DU PARCOURS ESSENTIEL : MANAGERS INTERMEDIAIRES

Cette formation clôt le parcours « Essentiel des managers intermédiaires ».

Elle permet aux managers de prendre du recul sur l'évolution de leurs pratiques managériales.

Ils analysent des situations vécues et mettent en évidence les acquis, transferts et effets observés.

Ils se positionnent au regard des quatre axes des attendus managériaux de France Travail.

Les échanges entre pairs favorisent la capitalisation des expériences et des ressources de la promotion.

Enfin, chacun identifie une priorité de développement et les appuis à mobiliser pour la suite. Elle se tient sur une demi-journée.

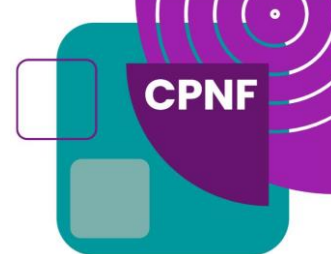
Le SNAP souhaite un suivi car les managers ne doivent pas être seuls à l'issue de leur parcours.

Un suivi à prévoir va être ajouté avant avis de l'instance.

BILAN DU PARCOURS ESSENTIEL : MANAGERS DE PROXIMITE

Cette formation clôt le parcours « Essentiel des managers de proximité ».

Les managers analysent leurs expériences, leurs apprentissages et leur transfert en situation professionnelle.



Ils mettent leurs pratiques en perspective avec les attendus managériaux, la Vision et les Valeurs de France Travail.

Les échanges entre pairs permettent de capitaliser sur les ressources de la promotion et de renforcer la dynamique collective.

Enfin, chacun définit ses priorités de développement et les dispositifs d'accompagnement à mobiliser pour la suite.

Pour le SNAP, il est primordial d'intégrer un suivi. Celui-ci sera intégré à la formation avant la consultation en CPNF.

L'ensemble des formations proposées sur les parcours essentiels MI et MP ci-dessus seront disponibles à partir du 9 octobre 2026.

Les prises de fonctions sont accompagnées, encadrées tout au long du parcours essentiels, à l'issue de celui-ci les managers peuvent mobiliser les formations « sur mesure » pour compléter leur développement de compétences.

DROIT DU NUMERIQUE : RELEVER LES DEFIS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA CYBERMALVEILLANCE

Cette formation vise à professionnaliser les experts de la protection des données et à garantir la conformité de France Travail au cadre juridique du numérique.

Elle intègre les nouveaux enjeux liés à l'intelligence artificielle générative et à la cyber-malveillance. Les participants développent leur capacité à réaliser des AIPD, (analyses d'impacts relatives à la protection des données) ; gérer les violations de données et qualifier juridiquement les flux de données.

Ils approfondissent les principaux textes : « RGPD, AI Act, NIS2, Data Governance Act et Data Act ». Des mises en pratique, simulations et études de cas doivent ancrer les apports dans les situations rencontrées à France Travail.

La formation, **d'une durée de 6 jours en présentiel**, permet de renforcer la gouvernance et le pilotage opérationnel de la conformité. L'établissement fait appel à un avocat, intervenant du CNAM, « data protection officer » pour dispenser ce module.

Le SNAP interroge sur le parcours de ces experts, au nombre de 85 qui seront répartis en 7 groupes. Pas de parcours dédié pour ces experts dont la mission est pointue dans le contexte actuel.

INTEGRER LA METHODE OSINT DANS LES ACTIVITES DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Les mécanismes de fraude évoluent, se complexifient. Il devient indispensable de renforcer les compétences des contrôleurs et auditeurs de France Travail dans la lutte contre la fraude. L'établissement choisit la méthode OSINT.

Elle doit permettre d'exploiter efficacement les sources ouvertes pour conduire des investigations dans le respect du cadre légal et éthique.

Les participants découvrent les principales techniques et outils OSINT pour rechercher, collecter et recouper les informations.

Ils développent leurs capacités d'analyse afin de transformer les données recueillies en informations fiables et exploitables.

Des exercices pratiques permettent de mettre en œuvre la méthode et d'intégrer les bonnes pratiques de sécurité de l'information.

La formation se déroule **sur 2 jours en présentiel**, devrait être proposée à compter de janvier 2027. 196 personnes suivront ce module.

La méthode interroge les membres de la CPNF qui souhaitent plus d'éclairage sur sa déclinaison, le cadrage...

SNAP

SYNDICAT SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**

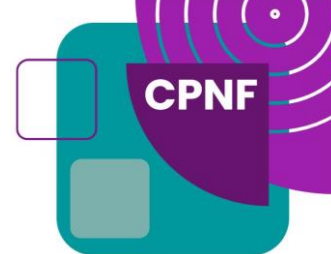


syndicat.snap@pole-emploi.fr



www.snap-pole-emploi.com

Cliquez ici pour adhérer au SNAP



Le SNAP demande plus de lisibilité sur la méthode OSINT, pour rendre un avis circonstancié. La direction métiers sera sollicitée pour répondre aux attentes de la CPNF (si elle peut).

PILOTER ET COOPERER AU SERVICE DES PARCOURS VERS L'EMPLOI

Ce module est destiné à accompagner les conseillers et les managers dans la mise en œuvre des nouvelles modalités d'accompagnement.

Le but est d'assurer un pilotage de portefeuille plus efficace, adapté aux réalités et priorités de chaque agence.

Les participants s'approprient les nouveaux outils NOVA (notre outil de valorisation de l'Accompagnement), et MSU (Mon suivi Usagers), pour analyser, prioriser et suivre les parcours vers l'emploi. Les apprenants construisent une organisation et une « semaine-type » permettant de mieux cibler leurs actions et mesurer leur impact.

La formation doit favoriser également le développement des coopérations internes et externes au service des parcours des demandeurs d'emploi. L'outil doit être au bénéfice du sens métier.

Organisée en équipe naturelle, elle se déroule en **deux journées en présentiel** : un jour avant le passage dans le nouveau modèle, puis quelques semaines (4), après le passage au nouveau modèle. Des objectifs sont définis pour les conseillers, et pour les managers lors de la session.

Le SNAP demande une précision sur l'organisation des formations conseillers/ managers, selon les objectifs fixés aux divers apprenants, la taille des équipes naturelles (au sein de l'agence). Il interroge sur les NMA, MSU, sur la notion de semaine type, telle que définie dans le module. Cette formation constitue un zoom spécifique sur ces nouvelles modalités. Un certain nombre de marges de manœuvres doivent être intégrées, avec les outils en cohérence et appui.

SE RE-PLACER FACE A LA VIOLENCE : DE LA TENSION A L'ATTENTION

Dans un contexte qui évolue, il est nécessaire d'accompagner les médiateurs dans la gestion des situations de tension, de conflit et de violence.

Il est nécessaire de renforcer leur posture professionnelle pour restaurer le dialogue et apaiser les relations. Les participants développent une démarche réflexive sur leurs attitudes et leurs réactions face à la violence. Ils apprennent à différencier conflit, agressivité et violence afin d'adopter des réponses adaptées.

La formation mobilise notamment la Gestalt, l'écoute active, la régulation émotionnelle et la place du corps. En alternant les apports théoriques, les mises en situation et les ateliers réflexifs, ce module **de 2 jours en présentiel** vise à outiller les médiateurs dans un climat ambiant plus difficile.

ACTIONS DE FORMATIONS A VENIR

Analyse réflexive essentiel pour tout managers.
FT pro conseillers entreprises

PROCHAINES CPNF LES 7 et 8 OCTOBRE 2026

