

**1° Approbation des PV CPNF du 8, 9 et 10 février et 2 mars 2023**

Approuvés à l'unanimité sous réserve de la prise en compte des ultimes demandes de modification.

**2° Information sur les actions de formation****Formation « Le diagnostic socio-professionnel »**

Ce module de 90 minutes en E-learning doit permettre aux conseillers emploi d'établir un diagnostic socio-professionnel commun et partagé avec les autres acteurs de l'emploi afin de définir un parcours d'accompagnement pour le DE.

**Remarques/Questions FO :**

La fiche de cette formation faisant référence aux expérimentations dans le cadre de la mission de concertation et préfiguration de France Travail, au préalable, **FO** s'enquiert du rapport du préfigurateur, celui-ci n'étant toujours pas rendu.

Par ailleurs, la fiche n'indique pas franchement que cette action prévue en mai 2023 est en lien avec les expérimentations BRSA; il a fallu un jeu de questionnements pour que la Direction avoue que ce e-learning est mis en place en réponse aux besoins émanant des Etablissements retenus pour les expérimentations.

Pour **FO**, les expérimentations BRSA dans le cadre de France travail ne sont pas stabilisées à ce jour. Ne doit-on pas attendre le rapport de pré-configuration pour mettre en place cette formation ?

**FO** demande le report de cette fiche.

Concernant le contenu de la fiche :

Pourquoi cette formation en E-learning d'une part et d'autre part la durée de 90 minutes est insuffisante pour appréhender toutes les composantes du diagnostic socio-professionnel ?

Ne faut-il pas parler de « maîtrise » du diagnostic et non « appréhender » ?

Les autres partenaires qui sont-ils ? Auront-ils la même formation ?

Objectif opérationnels : expliquer comment définir la confiance en soi du demandeur d'emploi ?

Est-il prévu un parcours de formation complémentaire sur le diagnostic socio professionnel ?

**Réponses de la Direction**

L'objectif n'est pas de revenir sur l'apprentissage du diagnostic qui fait partie du module des fondamentaux de l'entretien.

Il s'agit d'éclairer sur les différentes composantes du diagnostic socio-professionnel qui seront partagées avec les autres partenaires. Il faut que l'ensemble des partenaires aient la même grille d'analyse et de lecture. Il s'agit de découvrir tous les domaines relatifs au social. Actuellement cette formation est en cours d'expérimentation. Elle est ouverte aux conseillers mobilisés dans un premier temps sur les expérimentations BRSA puis à l'ensemble des conseillers.

Au terme du e-learning une validation des acquis est prévue dans le module.

**Remarques/Questions FO**

**FO** rappelle que les expérimentations ont commencé bon an mal an dans plusieurs établissements ; ce module intervient tardivement d'une part et n'est pas suffisant au regard de l'attente des établissements.

**FO** demande que soit précisé clairement dans cette fiche que le e-learning est mis en place en lien avec les expérimentations BRSA dans le « pourquoi cette formation » ?

**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)



### **Réponses de la Direction**

C'est bien dans le cadre des expérimentations BRSA. Par ailleurs, en fonction des régions, le partenaire Conseil Départemental a défini différentes méthodes et outils conjointement avec Pôle emploi pour réaliser le diagnostic. Les travaux sont partagés avec le travailleur social et Pôle emploi. Cette formation s'intègre dans des ateliers mis en place dans les régions.

Il existe aussi une offre d'autres formations pour accompagner les conseillers.

Elle prendra en compte notre demande d'indiquer dans le « pourquoi » que cela concerne les expérimentations BRSA.

### **Formation « Des compétences à l'emploi »**

Cette formation s'adresse aux conseillers emploi afin de les accompagner dans le cadre de l'approche compétences dans les actes métier en lien avec la mise en œuvre du ROME 4.0.

Pré-requis : Avoir réalisé le e-learning « l'approche compétences, une démarche au cœur de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des recruteurs »

Formation présentielle de 2 jours dispensée par des formateurs internes

### **Remarques/Questions FO :**

Indiquer dans le public : conseillers emploi CDE et CDDE.

Le terme intermédiation apparaissant, il faut rappeler la prise d'offre et la mise en relation dans cette fiche.

On remarque que « l'intermédiation » n'est plus un « gros mot ». Dans le cadre du dispositif « Accélérer les recrutements » sur lequel on presse actuellement les conseillers, cela redevient à « la mode ». Après avoir banni ce terme pendant des années, voilà que de nouveau une synergie est recherchée entre CDE et CDDE pour travailler sur l'offre et la MER. **FO** se demande d'ailleurs si cette formation est en lien avec la mise en œuvre de ce dispositif.

Dans les objectifs opérationnels : « coopération avec leurs collègues ». **FO** demande des précisions. De quels collègues s'agit-il ?

**FO** rappelle son opposition à la démarche compétences, réintroduite et renforcée dans cette fiche.

### **Réponses de la Direction**

CONTEXTE : suite au e-learning sur l'approche compétence, présentation d'une fiche sur la mise en pratique de l'approche compétences, pour accompagner les DE comme les recruteurs pour identifier, développer ou adapter les compétences détenues ou attendues sur un poste.

Les collègues cités peuvent être les conseillers MRS. Ce à quoi FO répond que la MRS évalue des habiletés et non pas des compétences.

### **Formation « Identifier et agir sur les difficultés de recrutement avec l'employeur »**

Cette formation doit permettre aux Conseillers emploi à dominante entreprise expérimentés de faire évoluer la demande de l'employeur sur les critères de recrutement dans la recherche de solutions locales aux difficultés de recrutement.

1 jour en présentiel dispensé par des formateurs internes.

### **Remarques/Questions FO :**

Pourquoi « expérimentés » et quid des CDDE sur cette action puisqu'une synergie est recherchée ?

Est-ce une action pour renforcer l'appropriation du ROME 4.0 ?

Comment mobiliser les partenaires du recrutement ?

Quel ciblage des employeurs à alerter ?

A-t-on les moyens de la pro activité ? Et de développer la prospection ?

### **Réponses de la Direction :**

Pour expliquer le terme « expérimentés » : il s'agit d'une formation dite de renforcement pour les CDE expérimentés mais qui fait partie du parcours de formation du nouvel entrant.

**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)



Les autres questions ne semblent pas mériter de réponses.

#### **Formation « Les repères de la conduite du changement dans les projets Pôle emploi »**

Cette formation pour les agents des fonctions support en responsabilité d'un ou plusieurs projets dans le cadre de la conduite du changement doit permettre d'intégrer toutes les actions à mobiliser et d'identifier les interlocuteurs.

2 jours en présentiel dispensés par des formateurs internes

#### **Remarques/Questions FO :**

Il manque pour **FO** l'interaction dans cette fiche sur l'impact d'un projet sur l'existant et sur d'autres projets. Pour **FO**, il faut étudier l'impact de chaque projet et voir comment évaluer les résultats.

#### **Réponses de la Direction**

Il existe bien une réflexion sur les impacts d'un projet sur l'existant. Exemple : la mise en place du télétravail du fait de la crise Covid, puis revisite du projet télétravail en tenant compte de la situation.

#### **Formation « Utiliser les outils de la facilitation graphique »**

Cette formation s'adresse à tout agent pratiquant régulièrement une activité complémentaire de la facilitation. Adaptée aux temps de travail collaboratifs, elle vient en complément d'un pré requis du module sur les fondamentaux de la facilitation et en complément du e-learning « initiation à la facilitation graphique » disponible sur la e-université.

2 jours en présentiel dispensés par un formateur interne

#### **Formation « Utiliser des outils de management visuel dans ses pratiques »**

Cette formation s'adresse aux managers, chargés de projet, chef de projet. Elle doit permettre de s'approprier des outils qui visent à rendre l'information concrète, lisible, compréhensible et mémorisable par l'ensemble d'une équipe.

3 h 30 en classe à distance dispensées par un formateur interne

#### **Remarques/Questions FO :**

Sur ces 2 actions, **FO** porte surtout une alerte sur la maîtrise des nouveaux outils : tous les managers ou agents des fonctions support ne sont pas égaux face à ces outils. Attention au conflit de générations pouvant être source de RPS.

Sur le management visuel : pour **FO** le risque est de ne pas rentrer dans les détails de l'information concrète. La Direction répond que le management visuel ne remet pas en cause le fond de l'information transmise par des moyens habituels et traditionnels.

Ce à quoi la Direction répond que ces modules sont mis à disposition mais ne sont pas obligatoires.

#### **3° orientations formation, bilan formation et questions diverses.**

Les points suivants de l'ordre du jour sont reportés à une séance ultérieure

La date du 24 avril en distanciel est programmée pour les avis sur les fiches présentées lors de cette séance.

**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

