

N°	OS	Questions	Réponses
Cadre et méthodologie de la consultation			
1	CFE- CGC	Quel calendrier ? Quel état des lieux des forces en présences sur le terrain ? Avez-vous évalué les besoins et comment ?	Un état des lieux des ressources sera établi au cours de l'été sur la base de l'identification de l'emploi de chaque agent dans le référentiel des métiers. Cet état des lieux sera partagé avec les OS dans le cadre de la négociation GPEC.
2	CFE- CGC	<p><i>Sur la fin de la double compétence :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel accompagnement, aide aux choix avez-vous envisagé de mettre en place ? - Comment le choix va-t-il s'effectuer, y va-t-il un processus en cours d'élaboration ? - Qui va gérer ce choix (REA, DAPE) ? - Comment celui-ci va-t-il se formaliser ? - En cas de désaccord, que prévoyez-vous ? - En cas de refus de faire un choix, qu'envisagez-vous ? 	Le principe est d'essayer de concilier les projets individuels des agents avec les besoins de l'organisation . La démarche GPEC, et nous l'espérons l'accord GPEC, traiteront de ces aspects et des modalités d'accompagnement .
3	CFE- CGC	<p>Il y a des inquiétudes en terme de déroulement de carrière, de mobilité professionnelle, voir de réduction des possibilités de mobilités géographiques du fait de cette spécialisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles garanties immédiates pouvez vous apporter, donner aux collègues sur ces questions ? - Quel accompagnement professionnel, formation allez vous mettre en place dans le cadre de cette montée en compétences ? - Comment aller vous valoriser l'expertise des conseillers Placement et GDD ? 	L'ensemble de ces sujets sera traité dans le cadre de la démarche et de la négociation GPEC.
4	CFE- CGC	<p>Les évolutions informatiques devraient permettre à terme, d'automatiser le traitement d'une partie des demandes d'allocations ; beaucoup de dossiers vont encore rester pendant un certain temps à la main des conseillers GDD. De plus, si la GED permet aux DE d'enregistrer leurs documents, les canaux d'entrée étant multiples, le traitement des données reste long et complexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour autant, comment envisagez-vous le calendrier, afin d'éviter d'être en situation tendue sur les ressources GDD et éviter que les situations financières des demandeurs d'emploi ne soient impactées ? 	La plus grande spécialisation se fera selon des trajectoires locales qui prennent en compte les ressources et la charge constatée localement. Il sera veiller à maintenir la qualité du service rendu.
5	CFE- CGC	<p>Il se pose aussi la question de la taille des sites et plus particulièrement des petits sites quant à cette évolution (entre autre).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y aurait-il des marges de manœuvres locales, et dans quelle mesure ? 	Avec la fin du référentiel Repère, la question de la taille des agences ne se pose plus en tant que telle.

N°	OS	Questions	Réponses
6	CFE- CGC	<p>Un conseiller indemnisation dédié « en charge » et joignable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle organisation concrète sur le terrain ? - Quelle faisabilité technique, en terme de charge de travail et réglementaire ? - Quel accompagnement en termes de posture plus particulièrement pour le traitement des appels sortants pour les dossiers délicats à liquider ? 	<p>1 // Depuis le déploiement NPDE, un conseiller indemnisation est joignable par mail dès que le demandeur d'emploi a réalisé son inscription. Lorsque après son entretien de suivi, le conseiller référent est identifié ce conseiller référent devient l'interlocuteur unique du DE. C'est ce dernier qui répond aux questions indemnisation après en avoir échangé avec le conseiller GDD et /ou avoir récupéré les éléments de réponse. Il s'agit donc de la même organisation que celle déployée avec NPDE. Par ailleurs, une expérimentation sera réalisée sur la possibilité de disposer d'un conseiller indemnisation dédié.</p> <p>2 // La suppression de l'EID et de l'ARC indemnisation l'après midi entraînent une baisse de charge qui permettent de développer la proactivité des conseillers GDD dans leur relation avec les demandeurs d'emploi.</p> <p>3 // Des ateliers sont déployés dès le mois de juin pour accompagner les conseillers dans cette nouvelle posture.</p>
7	CFE- CGC	<p>Dans le document on met en avant l'animation collective physique et en ligne, on parle de même de conseiller dont le cœur de l'activité serait l'animation collective.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cela peut-il dire qu'il va y avoir une nouvelle « dominante / spécialisation » ? - Quelle proportion d'animation collective ? - Quelle formation spécifique est prévue dès le cadre de l'expérimentation ? 	<p>La différenciation entre le suivi et l'accompagnement est approfondie et en effet la part du temps dédié à l'animation collective augmentera pour les conseillers en suivi, qui accompagnent des demandeurs d'emploi plus autonomes et plus proches du marché de l'emploi.</p> <p>Des formations et accompagnements spécifiques seront développés pour renforcer les compétences des conseillers en matière d'animation collective.</p>
8	CFE- CGC	<p>Quelle communication sera faite entre le conseiller GDD en charge du dossier indemnisation d'un DE et le conseiller référent en charge de son accompagnement ou de son suivi ?</p>	<p>Le conseiller GDD et le conseiller référent doivent travailler en proximité en utilisant l'ensemble des outils à leur disposition. Par ailleurs la ligne managériale veillera à faciliter cette transversalité.</p>

Renforcer la personnalisation des services rendus en agence : spécialisation versus équipe

9	CFE- CGC	<p>A la lecture du document, nous voyons la mise en place d'équipe spécialisé et non plus pluridisciplinaire avec donc des REA « spécialisés ».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quid de la mise en œuvre ? - Quel impact sur les recrutements de futur REA ? - Comment cela va-t-il s'organiser dans les petits sites ? - Avez-vous déjà une taille critique pour la mise en œuvre ? - Quelles sont les marges de manœuvres locales ? - Comment va s'organiser la coordination de l'action des conseillers de différentes équipes ? - Quels outils, quels moyens pour les REA ? - Comment vont s'organiser les temps collectif de travail et d'échange ? 	<p>La taille des équipes doit répondre aux exigences de performance opérationnelle et sociale. Le développement de compétences des agents doit être favorisé par un management de proximité réel. Le recrutement des responsables d'équipes devra continuer à s'appuyer sur les compétences managériales. Des modules dédiés au pilotage des activités seront mis à disposition selon la nature de l'activité par ailleurs.</p> <p>La région dispose de marges de manœuvre pour définir, agence par agence, le meilleur équilibre entre les charges et les ressources et adapter l'effectif à chaque situation.</p>
10	CFE- CGC	<p>Il n'est pas fait état des RRA dans ce document, pour autant de tels changements risquent de les impacter.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment seront positionnés les RRA demain dans la nouvelle organisation ? - RRA spécialisés ou RRA transversaux ? 	<p>Le positionnement des référents réglementaires et applicatifs est inchangé : ils font partie de l'équipe locale de direction, mais ne sont pas managers.</p> <p>Comme pour les responsables d'équipe, les référents réglementaires et applicatifs auront des activités transversales.</p>

Renforcer la personnalisation des services rendus en agence : Conseil en évolution professionnelle

N°	OS	Questions	Réponses
11	CFE- CGC	Que recouvre « l'animation fonctionnelle et managériale du CEP » ?	<p>Le modèle choisi n'est ni celui des permanences, ni celui des CSP et MKS. Chaque psychologue du travail sera en effet affecté à un site, intégrera une équipe, sous la responsabilité d'un responsable d'équipe, travaillera en collaboration avec les conseillers accompagnement pour la mise en œuvre du CEP et également avec les conseillers entreprise. En effet, c'est cette proximité, la constitution d'une offre de service articulée avec les conseillers et la coopération au quotidien et au sein de l'agence qui garantissent la qualité du service et du CEP. .</p> <p>Les DR devront proposer leur plan de déploiement en tenant compte à terme d'affectation d'au moins un psychologue du travail par agence</p> <p>Une animation fonctionnelle sera mis en place autour du CEP afin de permettre le développement et l'enrichissement des pratiques professionnelles, la diffusion régulière d'informations, des échanges de pratiques, l'interaction au sein de communautés POLE... En complément de cette animation du CEP, des formations et séminaires spécifiques seront proposés aux psychologues du travail afin de maintenir et développer les connaissances offertes.</p>
12	CFE- CGC	De qui relèvera-t-elle ?	L'animation managériale relèvera des managers locaux, l'animation fonctionnelle des ELD, DT et DR
Conforter le rôle central de l'agence de proximité			
13	CFE- CGC	<p>Confirmer l'agence comme lieu de délivrance des services en proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le concept d'agence est-il entendu au sens large ? - Dans ce cas les services qui sont délivrés jusqu'au domicile du public par le biais du digital en font-ils partie ? - Où est la frontière entre l'agence de proximité et l'agence virtuelle ? 	<p>Par "agence", il faut entendre les agences de proximité.</p> <p>Les demandeurs d'emploi bénéficiant de services à distance sont rattachés à une agence de proximité où ils peuvent bénéficier de services personnalisés et de proximité. Les services à distance sont un moyen et non un lieu.</p> <p>Les agences proposent des services digitaux et restent bien un lieu où un demandeur d'emploi peut rencontrer un conseiller ou bénéficier d'un service (digital ou non).</p>

N°	OS	Questions	Réponses
Conforter le rôle central de l'agence de proximité : les A2S			
14	CFE- CGC	<p>A aucun moment dans le document, il n'est dit précisément ce que vont devenir les A2S. Pourrions-nous avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un état des lieux précis du nombre d'A2S ? - Le nombre de collaborateurs qui sont en A2S au global et par typologie d'emploi (DAPE , REA, MRS, CSP, RRA, Psychologue du travail, ATO...) ? 	<p>Nous dénombrons 113 A2S dont 63 dans le même bâtiment qu'une agence de proximité . Un état des lieux précis des effectifs en A2S est en cours de réalisation par chaque direction régionale et devra être complété par les données d'identification des collaborateurs à leur emploi de rattachement.</p>
15	CFE- CGC	<p>Aujourd'hui, nous entendons, nous voyons de tout, pouvez vous nous dire précisément,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel est le devenir des structures A2S ? Disparition ? Maintien ? Transformation ?... - Est-ce que les A2S vont être transformée en agence de proximité intégrant la MRS et la CSP ? - Est-ce que les équipes des A2S (dans leur configuration actuelle) vont intégrer des agences de proximité ? - Est-ce que les agents des agences A2S vont intégrer les équipes des agences de proximités ? 	<p>Chaque région a jusqu'à octobre 2016 pour travailler et présenter son schéma de délivrance de service et son schéma immobilier. Les activités des A2S vont rejoindre les agences de proximité. Le devenir des structures en tant que telles (transformation en agence/fermeture) dépendra de la trajectoire immobilière régionale</p>
16	CFE- CGC	<p>Qui portera les choix d'organisation les DT ou les DR ?</p>	<p>Les directions territoriales proposeront aux directions régionales une répartition entre activités spécifiques sur leur territoires.</p>
17	CFE- CGC	<p>Si les A2S disparaissent,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelle échéance pour ces changements ? - Quel accompagnement des personnels ? - Quel schéma immobilier et quel calendrier ? - Quel budget ? - Quel schéma d'organisation ? - Les agents conserveront ils leur spécificité ? - Comment vont s'organiser les mouvements ? 	<p>Chaque région a jusqu'à octobre 2016 pour travailler et présenter son schéma de délivrance de service et son schéma immobilier. Les activités des A2S vont rejoindre les agences de proximité. Le devenir des structures en tant que telles (transformation en agence/fermeture) dépendra de la trajectoire immobilière régionale</p>
Conforter le rôle central de l'agence de proximité : les ELD, DAPE, REP et RRA			
18	CFE- CGC	<p>Comment seront repositionnés les managers et les RRA ?</p>	<p>Les RRA actuellement en A2S seront repositionnés sur leur domaine d'activités en agences de proximité.</p>
19	CFE- CGC	<p>Qu'est ce qui sera proposé aux ELD pour ne pas rejouer le funeste « 1 fauteuil pour 2 » de la fusion de 2008 ?</p>	<p>L'évolution des organisations des A2S est sans commune mesure avec les impacts de la fusion de 2008, Chaque situation fera l'objet d'une recherche de solution adaptée.</p>
20	CFE- CGC	<p>Quel accompagnement au changement, accompagnement carrière personnalisé va être mis en place ?</p>	<p>Selon les processus mis en œuvre à Pôle emploi (ODS développement de carrière), et les éventuelles mesures mises en œuvre de la cadre de l'accord GPEC.</p>

N°	OS	Questions	Réponses
Conforter le rôle central de l'agence de proximité : les agents CSP			
21	CFE- CGC	<p><i>Il est précisé dans ce document que « certaines agences de proximité » devraient récupérer une partie de l'activité des A2S.</i></p> <p><i>- Cela inclut-il le traitement des DALs CSP qui reste une activité spécifique puisque à ce jour l'inscription ne se fait pas par internet mais à réception du dossier adressé par l'employeur ou le mandataire ?</i></p> <p><i>- Cela implique que l'agent CSP/GDD prend en charge l'IDE, la prise de RDV pré-bilan et le traitement de la DAL. Est-il prévu de conserver une activité dite spécifique ou sera-t-elle intégrée dans les tâches dites normales du site ?</i></p>	<p>1) Aujourd'hui, les agents en A2S traitent peu de DAL CSP. Ces dossiers sont la plupart du temps adressés à une plateforme ou à une agence demain : l'ensemble des dossiers est traité en agence de proximité</p> <p>2) L'activité décrite est réalisée aujourd'hui par un conseiller GDD, souvent affecté à une plateforme ou en agence. Demain, l'ensemble de ces activités sont réalisées en agence de proximité</p> <p>Ces éléments seront précisés suite à l'étude relative aux PAG et aux plateformes</p>
22	CFE- CGC	<p>Pour ce qui concerne le traitement de l'IDR, de la Prime au reclassement comment est-il envisager de traiter ces activités ?</p>	<p>Ces traitements seront réalisés par les agents qui traitent les demandes d'allocation.</p>
23	CFE- CGC	<p>Enfin est-il envisagé de transférer une partie des activités CSP vers les pôles appui ou plateformes de mutualisation. (IDR, Primes, liquidation, etc.)</p>	<p>A ce jour, les activités liées à la personnalisation n'ont pas vocation à être traitées en dehors de l'agence.</p>
Conforter le rôle central de l'agence de proximité : les EOS			
24	CFE- CGC	<p>Un rôle important est donné aux psychologues du travail au sein des agences de proximité dans le cadre du CEP :</p> <p>- Chaque agence de proximité aura-t-elle un ou plusieurs psychologues du travail ?</p> <p>- Comment seront accompagnés les psychologues pour intégrer les agences de proximité ?</p> <p>- Comment vont être recrutés les nouveaux psychologues du travail, repérage des compétences en interne ?</p> <p>- Y-aura-t-il des "bureaux fermés" pour les psychologues du travail en agence ?</p> <p>- Comment cette nouvelle organisation leur garanti des temps de travail, d'échanges en commun ?</p>	<p>Une démarche d'accompagnement à l'amélioration de la délivrance du CEP est en cours de construction, qui intégrera un travail au sein de chaque agence sur l'articulation de l'intervention des différents acteurs du CEP.</p> <p>En plus de l'animation fonctionnelle du conseil en évolution professionnelle, des formations et séminaires spécifiques seront proposés aux psychologues du travail afin de maintenir et développer les connaissances afférentes à leur discipline. Ils seront aussi l'occasion pour les psychologues du travail d'échanger sur leurs pratiques.</p> <p>Les psychologues du travail travailleront dans des espaces respectant la confidentialité des échanges, conformément à leur code de déontologie. Ils auront des bureaux fermés</p> <p>Les directeurs d'agence sont chargés de planifier les temps de travail et d'échanges en commun.</p> <p>Une campagne de recrutement de 159 psycho est planifiée pour début d'automne, les candidatures pourront être internes, et donc examinées prioritairement mais également externes si nécessaire.</p>

N°	OS	Questions	Réponses
25	CFE- CGC	<p>Les A2S comptent dans leur effectif des appuis administratifs, les Assistants Techniques de l'Orientation issus du transfert de l'AFPA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles solutions sont envisagées pour ces personnels ? - Ne pourraient-ils pas pleinement contribuer à la mise en place de l'offre de service en orientation en animant kits sectoriels et /ou des séances de MAOS ? 	<p>Ces personnels continueront de jouer un rôle d'appui à la délivrance de l'offre de service d'orientation dans les agences de proximité dans les régions où ces personnels ont perduré. Ils intégreront les équipes Pag des agences de proximité.</p>

N°	OS	Questions	Réponses
Conforter le rôle central de l'agence de proximité : les Directions Territoriales en appui			
26	CFE- CGC	<p><i>Pour conforter le rôle central de l'agence de proximité : les équipes doivent s'appuyer sur des DT qui vont évoluer vers plus de soutien à la mise en œuvre de l'offre de services en plus des activités relatives au pilotage et au partenariats. Si l'on se réfère à la page 28 du document sur laquelle les missions que doivent développer les DT sont listées , on compte une dizaine de missions supplémentaires à assurer : il nous faut des animateurs / accompagnateurs, des conducteurs de projets, des communicants internes et externes, des animateurs capables de travailler sur les diagnostics locaux, des responsables du personnel en charge des recrutements, du développement de compétences, de la promotion, de la gestion des carrières, etc.</i></p> <p><i>A-t-on défini un schéma cible des DT (nombres de collaborateurs, fiches de fonction, schéma immobilier ...) ?</i></p>	<p>Il n'y a pas de schéma cible pour les DT . Chaque direction régionale définit, pour le réseau et pour les fonctions support, son schéma de délivrance de service et son schéma immobilier au regard de son contexte.</p>
27	CFE- CGC	<p>Les DT seront en appui des DAPE et seront présents sur le territoire.</p> <p>- Comment va se réaliser concrètement cet appui ?</p>	<p>Les directions territoriales veilleront à privilégier un appui de proximité avec les équipes locales de direction (diminution des reportings écrits, diminution des échanges par mail au profit des contacts en agence, ...)</p>
28	CFE- CGC	<p>Au niveau de la structuration DT, les 4 dimensions (RH, Appui opérationnel au pilotage de la performance, etc.) sont affichées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel plan de formation pour professionnaliser les équipes présentes en DT ? - Est-il prévu de renforcer les effectifs des DT pour proposer un appui renforcé aux APE? - Quels sont les critères de pertinence retenus pour envisager des regroupements de DT , cela implique-t-il des modifications de poste de DT en DTD ? Quid des personnels ? - A quel horizon les DT seront au cœur de leur territoire, quel sera leur organisation en fonction des attendus de l'établissement et de leurs missions ? - Rôle des DT : quand le processus va-t-il être engagé ? Avec quelles ressources ? Quel développement des compétences ? 	<p>Chaque établissement définira son schéma à iso effectif sur les fonctions support au niveau de l'établissement. Les plans de formation correspondants seront intégrés au plan de formation pluriannuel. Cf Réponse question 72</p>

N°	OS	Questions	Réponses
Franchir ensemble une nouvelle étape de la transformation digitale			
29	CFE- CGC	<p>"Franchir ensemble une nouvelle étape de la transformation digitale" : Pour réussir tout cela è un outil magique : le Digital ! Car tous les demandeurs d'emploi ont acquis une agilité telle avec les nouvelles technologies que tout le monde est capable de trouver une réponse à ses besoins sur la toile ...</p>	<p>Des journées AOSI ont d'ores et déjà participé de cet accompagnement à l'appropriation des équipes aux évolutions de l'offre digitale. Avec le lancement de l'Emploi Store, et l'animation du réseau des ambassadeurs du digital en agence, l'accompagnement s'est intensifié</p> <p>Pôle emploi accompagne, les demandeurs d'emploi qui le nécessitent, à l'utilisation des services en agence avec des espaces dédiés, accessibles en flux mais aussi sur RDV avec une assistance (1 800 et bientôt 2 200 services civiques). Par ailleurs, des formations (dispositif CLEA), des outils (y compris des outils digitaux) et un kit d'accompagnement à destination des conseillers sont disponibles.</p>
30	CFE- CGC	<p>Quand, page 22 on écrit : « les demandeurs d'emploi bénéficieront d'une assistance en amont du premier entretien en visioconférence avec le conseiller référent, ainsi que d'une hotline technique, gratuite, si nécessaire. De ce fait, les conseillers exerçant en plateforme « 100% web » auront vocation à rejoindre les agences de proximité » que veut-on dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - On externalise tout ? - A quelle échéance? 	<p>Il n'est pas question d'externalisation.</p> <p>La visioconférence permet simplement de réaliser les entretiens entre le DE et son conseiller référent par un nouveau canal.</p> <p>Le déploiement de la visio sera réalisée sur la base du volontariat du conseiller et du DE et bien sûr, sous réserve que le DE dispose des conditions matérielles (PC, connexion Internet).</p> <p>L'assistance auprès du DE dont il est question page 22 est réalisée en interne et à trois niveaux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 – un guide de connexion sera envoyé aux demandeurs volontaires pour la visioconférence. 2 – le conseiller sera formé pour accompagner le DE au début de l'entretien dans sa connexion à l'outil, pour les activations de l'image et du son. Si le demandeur n'est pas connecté, c'est qu'il a peut-être un problème de connexion à l'outil visio. 3 – En cas de difficultés qui ne peuvent être résolues par le conseiller, l'assistance technique est celle du site Pôle emploi <p>Le déploiement sera réalisé à partir de 2017 après une phase pilote en 2016.</p> <p>Sur les plateformes 100% web, voir question 29</p>
31	CFE- CGC	<p>Comment sera accompagné l'ensemble des équipes aux évolutions de l'offre digitale à l'appropriation de manière fluide et constante de celle-ci ?</p>	<p>Des journées AOSI ont d'ores et déjà participé de cet accompagnement à l'appropriation des équipes aux évolutions de l'offre digitale.</p> <p>La direction générale poursuit l'animation du réseau des ambassadeurs du digital. Ils ont vocation à faire connaître les services digitaux aux agents et les acculturer à cette nouvelle forme de services. Cette animation a vocation à se renforcer tant au niveau national que régional. En complément les RRA ont la mission d'apporter leur appui à l'appropriation quotidienne au plus près des conseillers.</p>

N°	OS	Questions	Réponses
32	CFE- CGC	Comment sera accompagné le personnels aux dangers du digital ?	<p>Le digital est une opportunité pour simplifier l'accès des demandeurs d'emploi aux services de Pôle emploi et pour permettre aux conseillers de consacrer plus de temps aux demandeurs en difficulté.</p> <p>Concernant le droit à l'image et les voies de recours en cas de difficulté, le sujet est abordé dans le cadre de la formation. A ce jour aucune difficulté n'a été signalée, alors que plus de 60000 DE ont fait le choix avec leur conseiller de bénéficier du 100% web</p>
33	CFE- CGC	Quelles garanties, quel garde-fous pour que le digital ne reste qu'un outil complémentaire et ne prennent pas la place de l'humain ou ne déshumanise pas nos relations avec les usagers demandeurs et employeurs ?	<p>Les outils digitaux développés ou référencés par Pôle emploi ne sont pas des outils décisionnels.</p> <p>L'analyse et la décision relèvent de l'humain et le conseil et la confiance sont une dimension essentielle pour accepter – ou non – les suggestions faites par le croisement de données. Le conseiller doit être en capacité d'accompagner, d'illustrer, de convaincre, d'aider un demandeur à faire le deuil ou passer un cap, de soutenir la motivation : tout ce que le digital ne sait pas faire.</p> <p>Par ailleurs, le digital par le gain de temps qu'il produit dans le recueil de la bonne information au bon moment, permet au conseiller de consacrer davantage de temps au conseil.</p> <p>La bonne articulation du digital et du physique au service du placement et de la satisfaction des DE est la clé de la réussite. Par exemple un demandeur d'emploi agile avec le digital peut suivre le MOOC "construire mon projet professionnel" il aura cependant besoin de son conseiller pour valider les pistes professionnelles identifiées ou encore pour bénéficier d'une mise en situation (PMSMP) dans une entreprise que le conseiller aura su mobiliser.</p>
34	CFE- CGC	Dans le cadre des diagnostics agences et territoriaux comment la part du digital dans la mise en œuvre des activités sera identifié et capitalisé ?	<p>L'enjeu est en effet de pouvoir tracer la mobilisation des outils digitaux par les demandeurs d'emploi : ce sujet fait l'objet d'une instruction dans le cadre des travaux autour de la mise en place du dispositif de gestion personnalisée des relations avec les demandeurs d'emploi et les entreprises</p>

N°	OS	Questions	Réponses
Questions transverses			
35	CFE- CGC	<p><i>Sur la formation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Qui dit activités socles dit obligatoirement formation de l'ensemble des agents à ce socle d'activité. Quelle formation à minima sera proposée à chaque nouvel agent ? - Quelles formations spécifiques seront proposées pour les différentes spécialisations ? 	<p>Les activités socle seront bien entendu intégrées dans les parcours de formation. Les modules évoluent et intègrent pour chaque module les activités socle . Ils seront prochainement présentés en CPNF</p>
36	CFE- CGC	<p>Des « formations et séminaires spécifiques seront proposés aux psychologues du travail afin de maintenir et développer les connaissances afférentes à leur discipline » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A-t-on prévu le même investissement pour les conseillers accompagnement, relation entreprise, indemnisation, contrôle ? A-t-on budgété cet effort formation ? 	<p>Toutes les actions formation spécifiques à chacun des emplois ou dominantes d'activité seront intégrés dans le PPF.</p>
37	CFE- CGC	<p><i>Sur le management :</i></p> <p>Les différentes activités seront articulées entre elles, animées et coordonnées par les managers de proximité (qui eux aussi bénéficieront de formations d'accompagnement) . Sachant que les conseillers qui ont la même activité, la même dominante appartiendront à la même équipe, on recommandera aux managers de proximité de mettre en place tout un système de coordination opérationnelle quotidienne (réunions, échanges de pratiques, etc.) pour mettre en place des synergies entre conseillers accompagnement et psychologues du travail, entre psychologues et conseiller entreprise, entre conseillers accompagnement, psychologues du travail et conseillers entreprises, entre conseillers en gestion des droits et conseillers emploi, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel accompagnement est prévu pour les managers dans le cadre de cette réorganisation ? - Quelles vont être les marges de manœuvre des régions pour la mise en œuvre de ces nouvelles organisations ? 	<p>C'est en poursuivant la formation et le perfectionnement des ELD sur le plan managérial que l'on contribuera à garantir une approche globale et transversale. Dans ce cadre, les actions de formation veilleront à intégrer l'enjeu de la transversalité.</p> <p>L'Université du management sera mobilisée pour les accompagnements managériaux souhaités par les Directions Régionales.</p>