

ECHO DU CE OCTOBRE 2017

GDD SOUS PRESSION, LES AGENTS ENCAISSENT

La direction régionale s'est félicitée d'une baisse de 29 %, depuis fin 2015, de la charge de travail liée à l'activité indemnisation. Grâce à notre dictionnaire bilingue Français/Langue de bois, **on comprend que ces résultats sont très en deçà de ce qu'espérait la direction.**

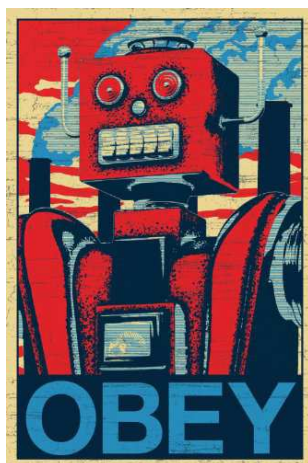
Le fait que la direction ait dû réviser ses prévisions montre que **le projet patine.** Par exemple, le volume des agent-es bi-compétents devait avoir diminué de 96 % pour la fin de l'année 2017. Or on sera très probablement en dessous des 80 %.

L'ensemble des attestations employeurs devaient être externalisées ou saisies par le prestataire dès avril 2017. Or on en serait seulement à 70 % six mois plus tard !

En attendant, les agent-es GDD encaissent et ont dû faire face à l'augmentation des Mail.net indemnisation de 215 % et à un volume d'appels sortants de 109 %. Mais attention, **à trop tirer sur la corde il arrive qu'elle casse violemment !**



LE DEFI DU CHALLENGE DE LA PERFORMANCE ACTIVE



Il y a du nouveau au rayon pilotage par les résultats. Au menu : « **un dialogue de performance** » **super participatif** et des conseillers qui deviennent « **acteurs de la performance** ». On oriente tout vers « **l'action** » **et les managers font de l'accompagnement individuel** d'agent-es.

A coup de réunions diverses et d'entretiens plus ou moins formels, des « **mini-équipes** » conduisent les actions et fixent des indicateurs associés.

Chacun connaît son rôle dans l'action et comprend sa responsabilité quant aux « **causes profondes** » de possibles échecs ! **Action, performance, résultats : tout le lexique entrepreneurial est au rendez-vous.** A croire qu'avant d'importer l'univers de la startup dans Pôle emploi, les personnels nageaient dans des océans d'incompétence. Affligeant...

40 MINUTES CHRONO SANS PERDRE LA FACE

A partir du 5 décembre, **les agent-es feront un « Bilan personnalisé des compétences »** avec chaque demandeur ou demandeuse d'emploi qui s'inscrit ou se réinscrit. Le DE alimente, en amont de l'entretien de diagnostic, l'écran « Mon horizon professionnel » qui sera ensuite partagé pour expliciter et valoriser les compétences.

C'est peut-être une bonne idée notamment dans le cadre du CEP. **Mais le délai d'appropriation par les conseiller-es avant déploiement est bien trop court.** Vos élu-es SNU au CE ont demandé d'adapter les plages d'ESI pour permettre de comprendre le fonctionnement et l'utilité du Bilan personnalisé de compétences. La DR a repoussé notre demande avec désinvolture ! **Donc, vous ferez comme d'hab, vous bidouillerez devant votre DE en essayant de sauver la face.**

