

Perspectives d'évolution de la Direction de la Formation professionnelle et des Compétences (DFC)

CUEP 25 octobre 2021



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

I/ Evolution de la DFC

01	Une adaptation nécessaire de la DFP	3	04	Plan d'accompagnement	14
	Les éléments structurant l'évolution de la DFC	4		A court terme	15
	Une organisation cohérente mais à adapter	5		A moyen terme	16
02	Organigrammes	7	05	Calendrier	17
	Organisation actuelle au 30/09/21	8			
	Les points saillants de l'adaptation	9			
	Organisation cible à fin 2022	10			
03	Evolution des effectifs de la DFC	11			
	Un PMT cible à 142 ETP permanents	12			
	Renforcement de la ligne managériale	13			
	Répartition par site	13			

01

Une adaptation nécessaire de la DFC

Les éléments structurant la DFC

La gestion de 4 mandats encore en évolution

- La DFC gère actuellement **4 mandats**, 3 sous l'égide la plateforme Mon Compte Formation (compte personnel de formation, compte engagement citoyen, compte des agents publics) et le DIF Elus, dont les dispositifs sont pleinement opérationnels
- Toutefois, les réformes souhaitées par les pouvoirs publics ne sont **pas encore à arrivées à maturité**,
- Il reste à mettre en œuvre des projets très structurants, tant pour l'écosystème de la formation professionnelle que pour la DFC elle-même

La gestion à venir de 3 nouveaux mandats :

- L'intégration du nouveau **dispositif Dif Elus** sur la plateforme MCF à compter du 1^{er} janvier 2022.
- La création en 2023 d'une plateforme de redistribution du solde de **13% de la taxe d'apprentissage**
- La mise en place en 2023 d'un **passport de prévention** (Loi du 3 août 2021)

Une organisation actuelle cohérente mais à adapter

L'organisation actuelle qui nécessite d'être renforcée pour faire face...

- Aux **effets de structure** liés à la montée en charge de la direction
 - À la très **forte croissance de l'activité** et l'évolution des besoins
 - À l'intégration prochaine des **nouveaux mandats**
- Une direction métier orientée par domaine d'activités et non par mandats

... et qui repose sur 5 principes directeurs :

- **Structurer les expertises** pour anticiper les compétences socles de demain
- Développer les **fonctions transversales indispensables** au bon fonctionnement de la direction
- **Augmenter ses moyens**, par la renégociation des conventions en cours et l'élaboration des offres de service
- **Renforcer ses lignes managériales** pour mieux soutenir le management intermédiaire
- **Pérenniser les** emplois en diminuant le recours aux intérimaires

Une organisation actuelle cohérente mais à adapter (suite)

Objectif : Ancrer davantage la formation professionnelle comme champ d'expertise de la CDC, au titre des politiques sociales

- Consolider les domaines d'expertises métiers en retenant, pour tous, la même brique organisationnelle :
 - => **Structurer la DFC en services** compte tenu des activités/fonctions de chacun, du niveau de représentation
(À l'exception de la mission Partenariats qui se consolide autour de Directeurs de projet)
 - => Positionner les activités sur un pied d'égalité pour mieux les valoriser en tant que savoir-faire
 - **Pour autant les missions des services restent inchangées**
- Faire évoluer les **dénominations des services pour une meilleure visibilité des ambitions et représenter l'univers de la formation professionnelle, en faisant ressortir la logique de plateforme.**

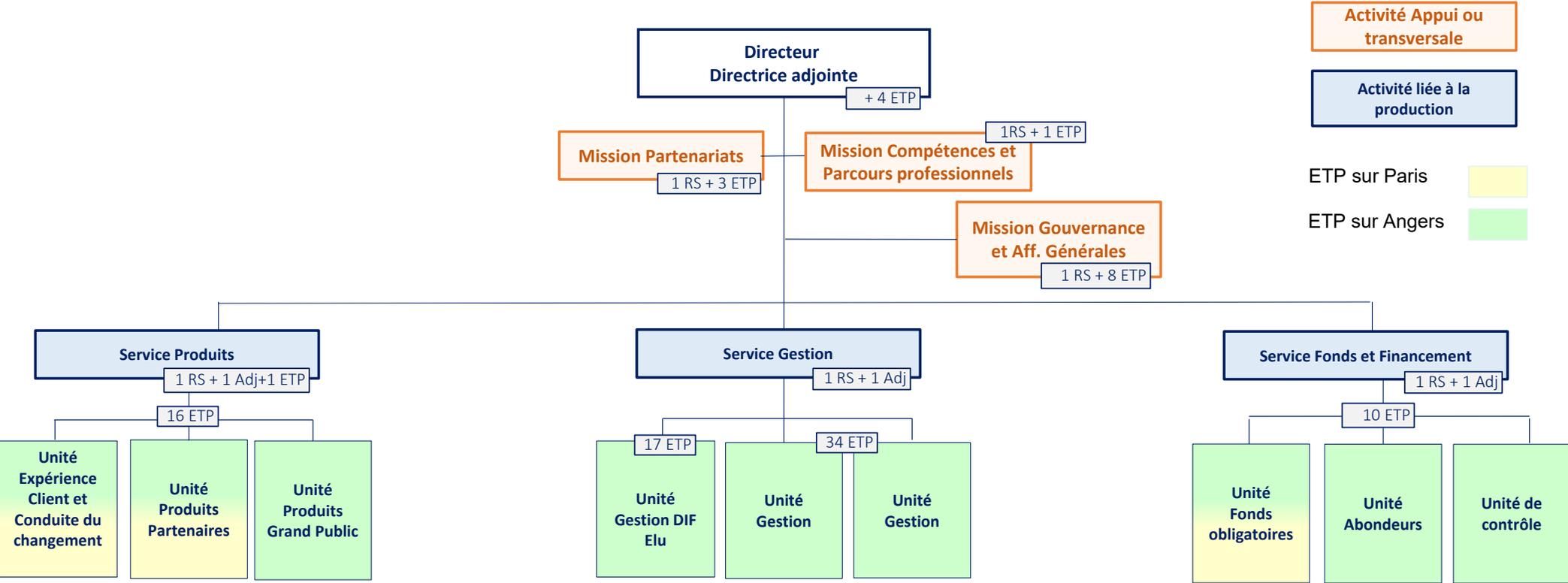
Avant	Après
Gouvernance et affaires générales	Gouvernance et Appui
Compétences et parcours professionnels	Gestion et Valorisation des Données
Partenariats	Partenariats
Produits	Produits
Gestion	Appui de la Plateforme
Fonds et Financement	Régulation et Financements



02

Organigrammes aujourd'hui et fin 2022

Organisation actuelle de la DFC- 105 effectifs permanents au 30/09/2021

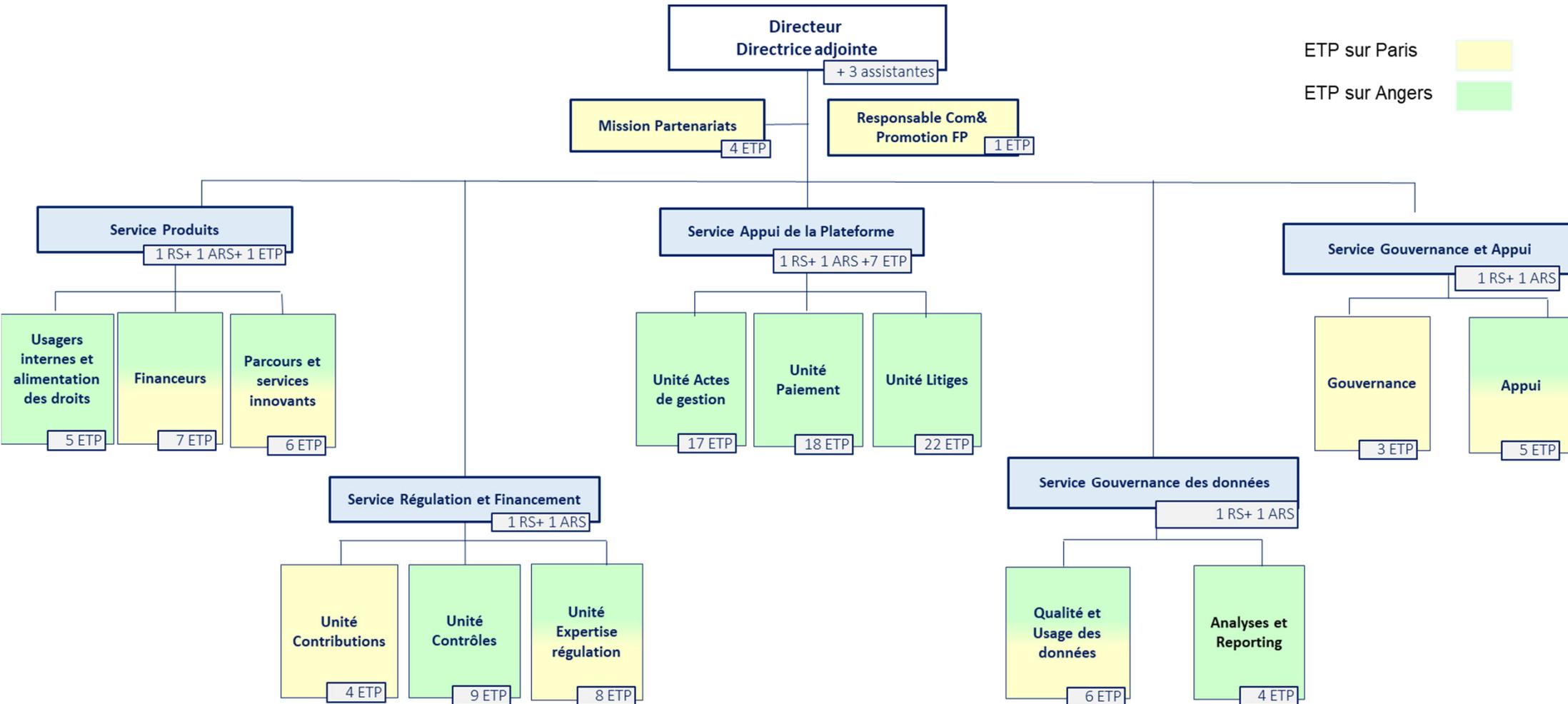


Les points saillants de l'adaptation DFC

- **L'augmentation des effectifs cibles de la DFC** sur tous les services (+37 ETP à fin 2022), avec une attention particulière sur 3 grandes activités que sont :
 - le traitement des réclamations/sollicitations
 - la lutte contre la fraude
 - le développement de la data comme instrument d'analyse de la politique publique
 - **Création de poste qui viendront renforcer les équipes des services en place**
- 2 particularités : i) le rattachement organique et non plus fonctionnel de l'unité reporting (à la mission Gouvernance et AG) au service Gestion et Valorisation des Données
- ii) le reclassement de l'équipe DIF Elus au sein du service Appui de la plateforme (Gestion). Traité en CLUA/CCSTLA
- **Des fonctions transversales renforcées** (Service Gouvernance et Appui, Responsable Promotion de la formation professionnelle, sous le double rattachement du DFC et du Dircom de la DPS)
 - **Le renforcement des lignes managériales** : postes adjoint à responsable de service, responsable d'unité pour soutenir le management intermédiaire. Ouverture au fil de l'eau en fonction du recrutement des effectifs.
 - **Des postes supplémentaires d'ici fin 2023 pour la DPS** avec l'arrivée des mandats 13 % taxe d'apprentissage et passeport prévention. Offres de service à établir.

Organisation cible de la DFC à fin 2022- effectifs permanents 142

ETP sur Paris
 ETP sur Angers



03

Evolution des effectifs de la DFC

Evolution des effectifs de la DFC

Un PMT à 142 effectifs permanents fin 2022

Services	Fin déc. 2021	Fin déc. 2022
Direction	6	6
Gestion/Valorisation données	4	12
Gouvernance et Appui	8	10
Partenariats	4	4
Régulation et Financement	14	23
Produits	19	21
Appui à la Plateforme	54	66
Total général	109	142

Appartenance	Permanents / Intérimaires	Fin déc. 2021	Fin déc. 2022
DFC			
	Permanent	109	142
	Intérimaire	63	12
Total général		172	154

- Un PMT qui reste soumis aux arbitrages en cours sur la renégociation sur la COP MCF
- Des postes à pourvoir en privilégiant l'évolution interne à la DFC, puis les mobilités au sein de l'EP
- Une part collaborateurs permanents/intérimaires à affiner avec la normalisation pleine et entière des activités sur l'ensemble des mandats
 - Un plan de pérennisation des intérimaires au SAP à hauteur de 22 CDP entre janvier 2021 et fin 2022
 - Maintien d'un volant d'intérimaires afin de faciliter l'ajustement des effectifs aux activités générées par les plateformes

Evolution des effectifs de la DFC (suite)

Renforcement de la ligne managériale

	Positions hiérarchiques fin 2022								Total	Taux d'encadrement (y/c intrim ou presta)
	Paris				Angers					
	Resp. service	Adj. Resp. service	Resp. unité	Adj. Resp. unité	Resp. service	Adj. Resp. service	Resp. unité	Adj. Resp. unité		
Gouvernance et Appui	1								2	10%
Gestion/Valorisation Données			1		1	1	1		4	29%
Partenariat	1								1	20%
Produits	1			1		1	2		5	16%
Appui Plateforme					1	1	3	2	7	9%
Régulation Financements			1		1	1	2		5	20%
TOTAL	3	0	2	1	3	5	8	2	24	

Les positions en vert dans le tableau sont des prévisions.

Taux d'encadrement **15%**

- D'ici fin 2022 des besoins sur l'encadrement à hauteur 10 postes à ouvrir d'ici fin 2022 répartis sur tous les services (données en vert)
- Des recrutements sur Paris ou sur Angers, de manière à permettre au plus grand nombre la possibilité de candidater, en exploitant notamment toutes les possibilités offertes par le nouvel accord télétravail
- Un taux d'encadrement porté à 15%

Répartition des effectifs par site

Site	Fin déc. 2021	Fin déc. 2022
Angers	77	93
Paris	27	31
Non déterminé	5	18
Total général	109	142

De manière générale, l'activité des services est répartie entre Paris et Angers (sauf Appui de la Plateforme) afin de renforcer les expertises sur les deux bassins et favoriser les synergies entre métiers.

L'affectation des nouveaux collaborateurs sera fonction des profils retenus et des interactions avec les autres directions de la CDC.



04

Plan d'accompagnement

Plan d'accompagnement pour l'adaptation de la DFC

A court terme

- **Communication et information aux personnels DFC**
 - Séminaire 7/8 septembre CODIR élargi : travail sur les objectifs stratégiques, modes de fonctionnement dans une DFC grandissante, renforcement de la cohésion des équipes
 - Communication aux personnels sur l'organisation prévue 3 novembre prochain
- **Elaboration des fiches de poste**
 - Prioritairement pour le rattachement des unités reporting et DIF Elus (BDE réservées/même positionnement dans la nouvelle organisation)
 - Au fil de l'eau pour les créations de poste
- **Déclinaison d'un plan de formation en 3 volets pour tous les collaborateurs travaillant sur le champ de la FP**
 - Formations générales aux métiers de la FP
 - Formations spécifiques à certains métiers/domaines
 - Parcours « partage de pratiques »

Plan d'accompagnement pour l'adaptation de la DFC

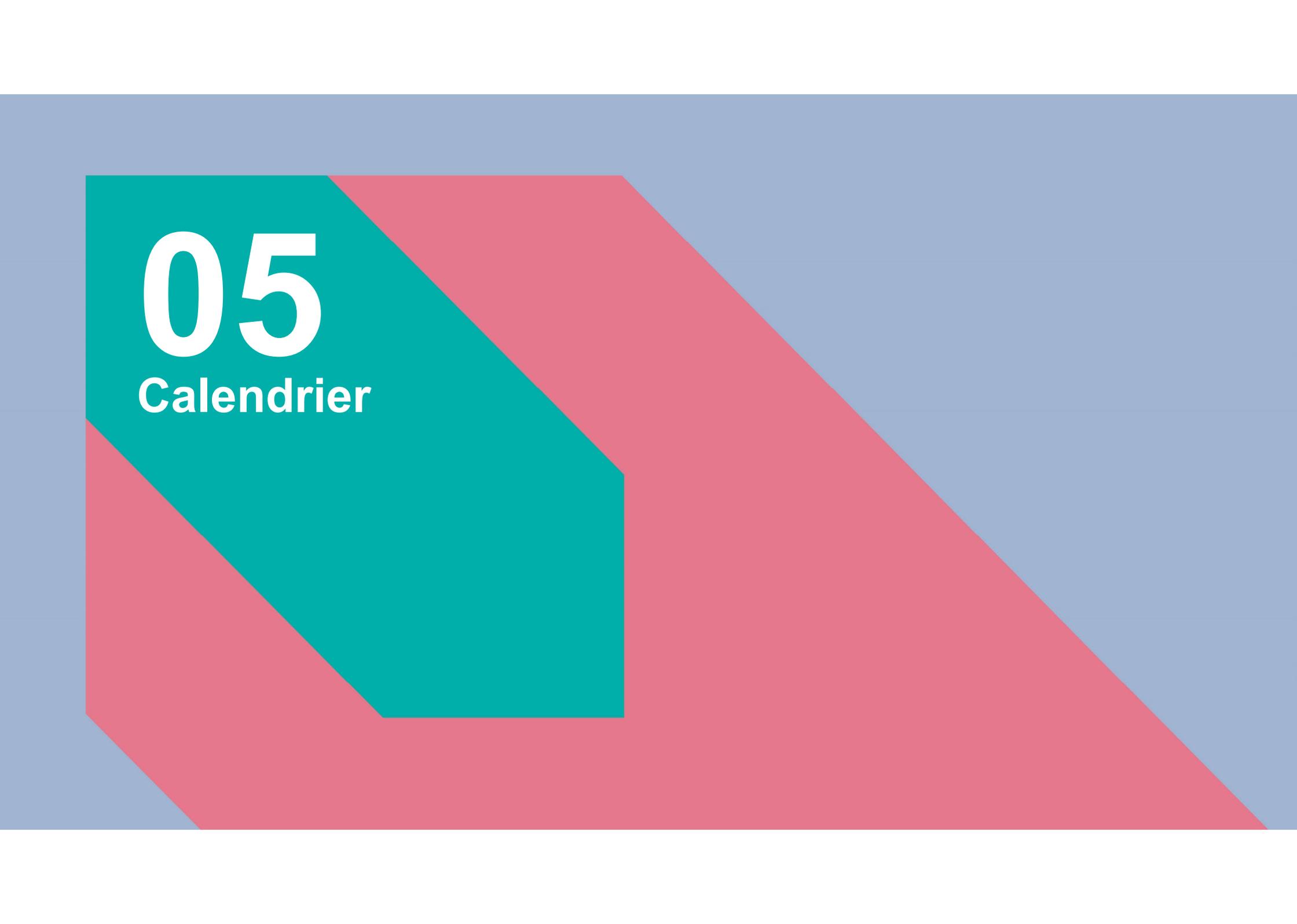
A moyen terme

- **Rencontre de la direction avec les cadres**

- 1 fois par an – échange avec tous les cadres à des fins prospectives (perspectives, logique d'accompagnement, identification des potentiels/appétences, etc.), rapport d'étonnement pour les nouveaux collaborateurs.

- **Revue des personnels**

- En lien avec les RH : mise à jour des revues précédentes (identifier les parcours professionnels, anticiper les besoins d'accompagnement aux concours, besoins en formation, etc.).
- Réalisées tout au long de 2021, se prolongeront en 2022 => comité carrière pour faire la synthèse des travaux, partager les données, parfaire les plans d'action.



05

Calendrier

Calendrier

Nouvelle organisation effective au 1^{er} janvier 2022

caissedesdepots.fr

