

Département RH Finances

Direction de l'exécution des opérations financières

L'accompagnement RH

Présentation au CLU – février 2022



Un plan d'actions établi sur les bases d'un travail RH de fond mené en 2021

☐ **Accompagnement de la transformation du collectif managérial DEOF dans son ensemble**

- ✓ Entretien individuel systématique
- ✓ 1 séminaire managérial DEOFI en sept. 2021
- ✓ 1 séminaire managérial DEOF en nov. 2021 : simplification, transversalité, valorisation, attractivité

☐ **Revue de personnel**

- ✓ 2020 : entretiens semi-directifs avec tous les managers concernant leur collectif - établissement de plans d'actions
- ✓ 2021 : 100 entretiens menés par 3 conseillers RH de DHFI - écoute, notamment concernant le climat, la vision de l'activité, relevé des attentes, éventuels projets personnels

- ➔ **Un collectif fier et impliqué, avant tout en attente de clarification pour l'avenir et d'une feuille de route**
- ➔ **Une réelle sensibilité autour du projet SIGMA**
- ➔ **Nombreuses expressions de volonté de s'impliquer en faveur de projets innovants**

Prise en compte des situations individuelles, collectives

1. A compter de début mars 2022 : pour compléter la phase de diagnostic initiée en 2021 (cf slide 2)

- ✓ Proposition d'entretiens RH à tous les collaborateurs sur la base du volontariat
- ✓ Identification de situations individuelles à accompagner en lien avec le management

➔ Construction de plans d'action adhoc : prise en compte de situations potentiellement sensibles, en lien avec les équipes de la médecine du travail et de la prévention / accompagnement de projets personnels (intervention d'un conseiller-carrière le cas échéant) / coachings individuels ou collectifs

2. A compter d'avril 2022 :

Ateliers participatifs en fonction des besoins

- ➔ Clarification des objectifs, des impacts, des rôles
- ➔ Renforcement du collectif

Cartographie des impacts en termes de GPEC et déploiement du plan d'évolution des compétences

3. A partir de début septembre 2022 : évaluation de la situation post mise en oeuvre

- ✓ Enquête auprès du collectif concerné
- ✓ Convention DEOF d'aboutissement des évolutions organisationnelles

Une méthodologie pour prendre en compte les évolutions du Métier

Accompagner le développement des compétences pour chacun des collaborateurs concernés

Adapter les ressources à l'évolution des missions et à la nouvelle organisation

2 phases, dès l'étape des IRP passée, en mars 2022 :

- Sur la base des 2 revues de personnel menées en 2020 et 2021 (cf slide 2), état des lieux des effectifs, enjeux et ambitions individuels et collectifs, départs prévisionnels (retraite, CAA...) : DHFI avec chaque responsable impliqué dans la réorganisation - 4 ateliers (1 par équipe) et une séance de consolidation avec la responsable du département
- A partir de ce travail, détermination de la typologie des profils par filière, construction des parcours d'accompagnement, des passerelles
 - ➔ Evaluation des impacts en termes de rémunération : identification d'écarts éventuels avant/après quant au positionnement des postes au regard du référentiel des emplois (évaluation à ce stade moins de 15% concernés) et traitement des impacts potentiels en termes de rémunération (moins de 10% concernés)
 - ➔ Construction des parcours de formation (slide suivante)

Un chantier mené en lien étroit avec la responsable GPEC (DHEC) et dans le cadre des travaux de l'Observatoire des Métiers en cours de construction

Un plan de formation spécifiquement élaboré pour tout le département

Etapes du déploiement du projet de développement des compétences adapté des enjeux et évolutions

1. Analyse du gap entre les compétences initiales et les compétences indispensables sur le/les poste(s) cible(s), notamment à partir des fiches de poste (cf slide 4) et de l'étude produite par le consulting interne
 - Composition d'un plan de formation à partir de l'offre de l'université CDC : notamment modules de l'Ecole de la finance, mais aussi de l'Ecole du Contrôle, du Digital
 - Création d'un ou de parcours "prototypes" en collaboration avec un groupe d'experts DEOFI
 - Recensement des formations à créer lorsqu'elle ne sont pas disponibles dans l'offre UCDC
2. Présentation du ou des parcours de formation aux collaborateurs
 - Intégration des remarques et des demandes
3. Validation du ou des parcours par le CODIR DEOF

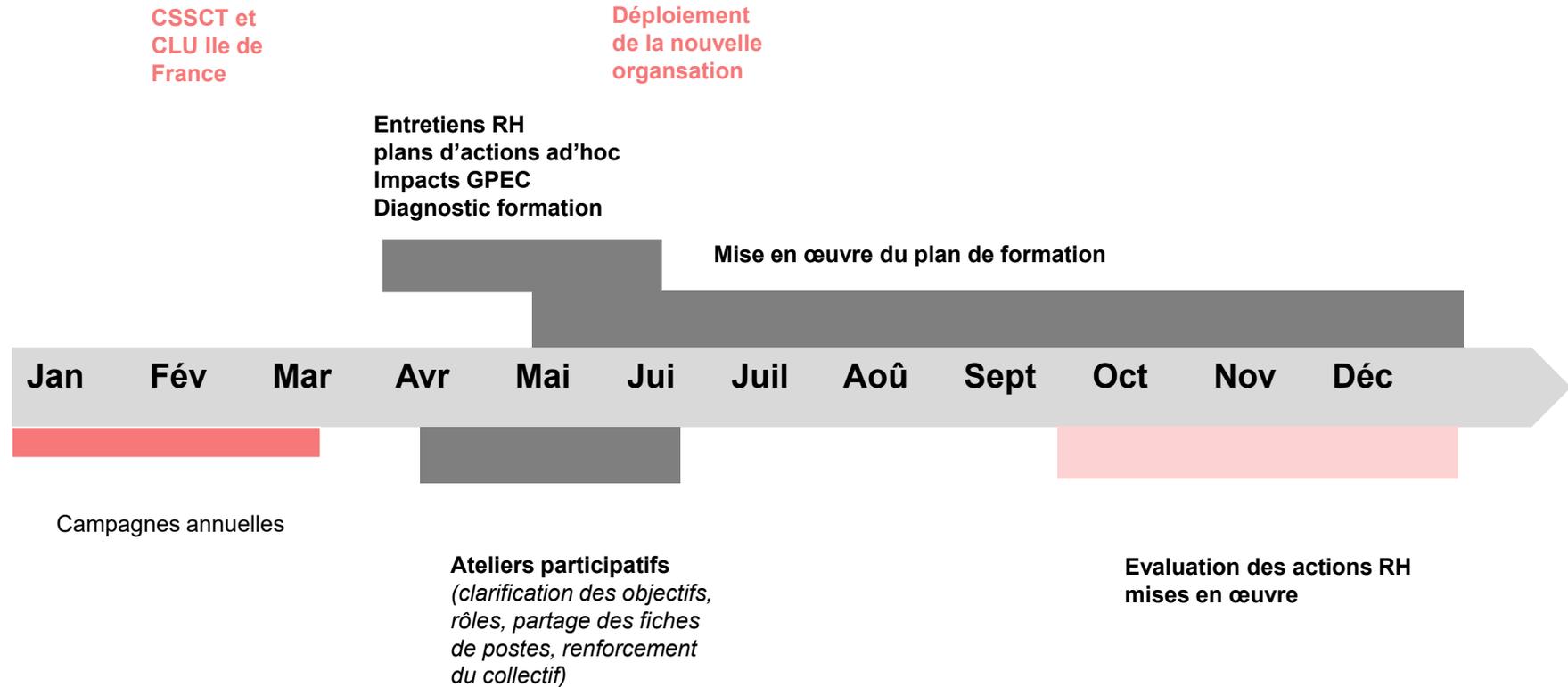
Au 2^e trimestre 2022, déploiement du plan de formation des primo-managers au sein de l'Université du management

Un plan de formation spécifiquement élaboré pour tout le département

Etapes du déploiement du projet de développement des compétences adapté des enjeux et évolutions

4. Ajustement individuel du parcours "prototype" en fonction des acquis du collaborateur et/ou de spécificités particulières de chaque poste.
 - ➔ Le parcours individuel est validé par chaque N+1.
 - ➔ Le parcours individuel est complété par des actions de formation en situation de travail (déploiement de l'AFEST : des collaborateurs expérimentés mettent en place des séquences d'apprentissage sur poste et sur cas réels)
- **Le diagnostic initial sera réalisé dès le 2^e trimestre 2022 ;**
- **Les délais de déploiement des formations dépendront de la part d'offre déjà existante dans l'UCDC et de la temporalité de création de modules sur-mesure : en fonction des besoins collectifs d'une part, individuels de l'autre, le plan se déclinera à compter d'avril 2022 sur toute l'année.**

Calendrier du dispositif d'accompagnement RH 2022



Une équipe RH en mode projet

**Conseillère en
développement des
compétences**
Carine RIBEIRO

**Expert GPEC RH
transverse**
DHEC / Observatoire
des métiers

Responsable DHFI
Anne FOUCAULT
Pilote

**Chargé
d'accompagnement**
(individuels et collectifs
– situations sensibles)
Florent PRIEUX

Conseillers RH
(entretiens individuels)
Caroline MOUTYMBO
Yasmina ZAIED

Une équipe RH en mode projet

Cette équipe projet RH interviendra sur toute la durée du projet.

Elle a en charge :

- ❖ l'élaboration d'un plan de communication et d'accompagnement RH adapté aux besoins et cohérent
- ❖ la mise en œuvre des actions d'accompagnement RH collectives et individuelles
- ❖ et le lien avec les acteurs de la santé au travail et de la prévention.

Cette équipe RH a accompagné les travaux de 2021, et s'appuie sur cette connaissance des enjeux identifiés. Ces acteurs RH de proximité agiront en lien étroit avec l'ensemble des acteurs porteurs de expertises requises (GPEC, rémunération, Université, Gestion administrative) selon les étapes, au sein de la DRH. Leurs interventions seront dimensionnées au rythme des changements organisationnels et aux enjeux de chaque équipe concernée. Elles se dérouleront sur toute la durée de mise en œuvre des ajustements.

caissedesdepots.fr

