

Plan de développement des compétences par la formation

Bilan des demandes formulées lors de l'entretien annuel d'évaluation - 2022



01

Bilan de la campagne de formation 2022

Rappel : Qu'est ce qu'un besoin de formation en campagne annuelle?(1/2)

Un besoin de formation est émis par le SHD à la suite de l'entretien annuel de chaque collaborateur.

Les équipes RH formation réalisent un arbitrage global des besoins environ 15 jours après la fin de la campagne annuel.

Les arbitrages sont réalisés en fonction de la cohérence des demandes et du budget global de formation disponible.

Après arbitrage, le besoin peut avoir 3 statuts :

- Accepté
- Refusé
- Reporté

Après la date de fin d'arbitrage (en 2022, la date était fixée au 17 mars), l'administrateur de FORM&VOUS clôture la campagne et déclenche un envoi d'email vers chaque collaborateur et un traitement qui transforme les besoins en demandes sur liste d'attente.

Pour les formations « catalogue », chaque collaborateur doit se connecter à FORM&VOUS pour choisir une date de session. Les équipes RH formation recontactent chaque personne pour s'assurer de la bonne compréhension de la demande, valider un programme de formation, un prestataire et des dates d'inscription.

Toutes ces informations sont disponibles en permanence dans l'espace individuel de chaque collaborateur et de chaque manager dans FORM&VOUS, rubrique « mon dossier/mes demandes + mes besoins de formation »

Pour rappel : certaines formations obligatoires (telle que Lutte Anti-blanchiment par exemple) et les formations préparation concours n'ont pas besoin d'être saisies en campagne annuelle

Rappel : Qu'est ce qu'un besoin de formation en campagne annuelle ? (2/2)

Pendant la campagne, le circuit habituel de demande de formation reste néanmoins ouvert comme le reste de l'année (le collaborateur formule une demande dans FORM&VOUS, le manager valide, les RH valident).

Les besoins A exprimés et pris en compte à l'issue de la campagne représentent environ 50% des demandes traitées dans l'année. Les 50% restant résultent de demandes imprévues, de formations obligatoires par la réglementation ou rendues nécessaires par les directions dans le cadre du développement de leur stratégie métier.

L'arbitrage RH formation du 17 mars tient compte du volume total des formations demandées à date qu'elles aient été réalisées par le circuit campagne annuelle ou par le circuit normal.

Traitement des demandes « campagne » dans le contexte de l'Université CDC 1/4

Rôle du conseiller en développement des compétences

Dans l'organisation de l'Université, la prise en charge des demandes issues des campagnes annuelles est assurée par le conseiller en développement des compétences qui est amené à:

- ✓ *conseiller les managers*
- ✓ *conseiller les agents*
- ✓ *effectuer les arbitrages sur les saisies*
- ✓ *identifier les formations récurrentes pouvant alimenter l'offre de l'Université*
- ✓ *traiter les demandes hors catalogue arbitrées favorablement.*

Le réseau des conseillers en compétences:

- s'est organisé pour traiter avec la même approche des demandes équivalentes afin de garantir une approche équitable d'une direction à une autre tout en prenant compte des spécificités des secteurs d'activités,
- a recherché à mutualiser les demandes afin de pouvoir par effet de levier couvrir un maximum de besoins

Traitement des demandes « campagne » dans le contexte de l'Université CDC 2/4

Éléments de doctrine

- ✓ *Les managers sont responsables de l'accompagnement de leurs agents et doivent recenser les besoins de développement des compétences de leurs agents lors des campagnes annuelles*
- ✓ *Ils doivent eux-mêmes faire la saisie (pas de back office)*
- ✓ *Les formations « catalogues » sont a priori toutes acceptées.*
- ✓ *Les formations individuelles hors catalogues doivent être saisies dans Formez-vous lors des campagnes annuelles par les managers.*

Traitement des demandes « campagne » dans le contexte de l'Université CDC 3/4

Les campagnes annuelles et les écoles

Les responsables d'école se sont coordonnés avec les conseillers afin de:

→ Déterminer qui fait quoi

Identifier ce qui relève d'une mise en œuvre par une école et ce qui relève d'une mise en œuvre par un conseiller en développement des compétences

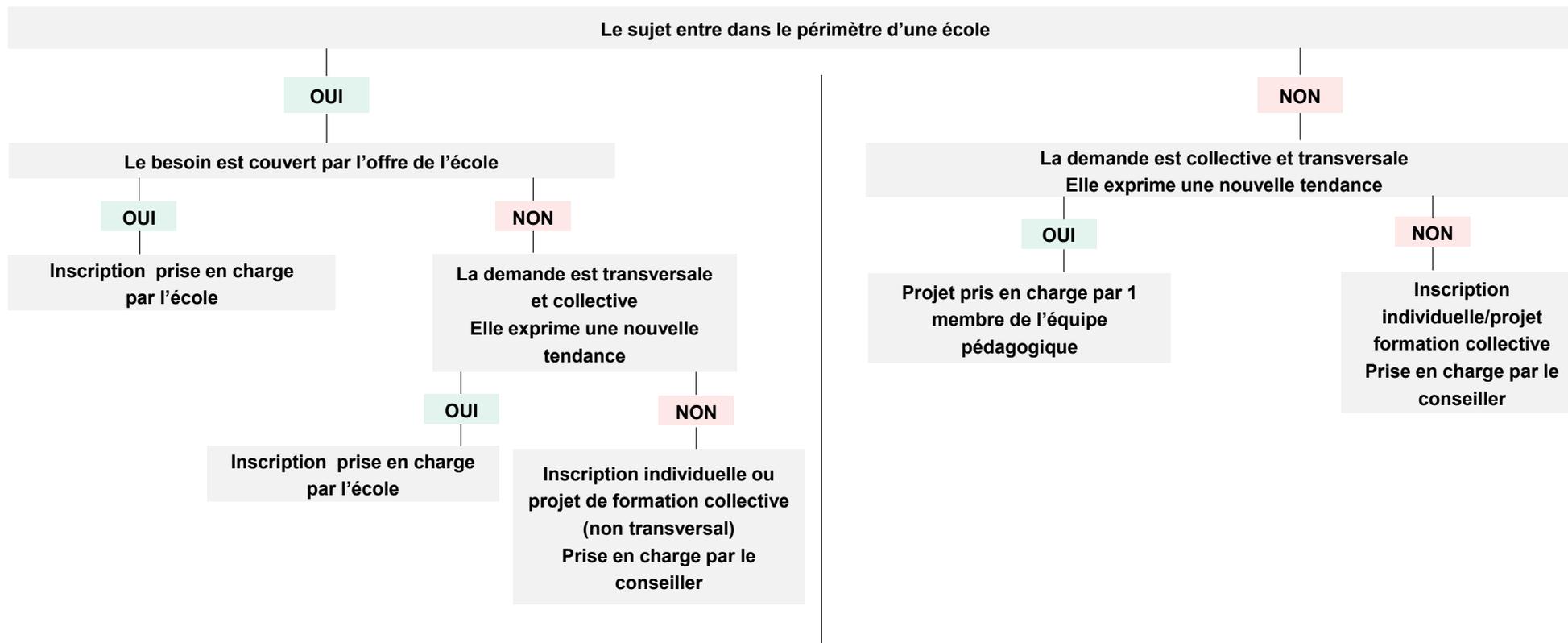
- Identifier les besoins dont **sujets** entrent dans le périmètre d'une école
- Vérifier que ces besoins sont couverts ou non par l'offre d'une école
- Identifier les **besoins collectifs transversaux** = nouveaux projets à prendre en charge par une école car annonçant une nouvelle tendance

Définition du « besoin collectif transversal » : Besoin de formation pour 1 groupe d'agents issus de périmètres différents (transversal) ponctuel ou récurrent exprimant une nouvelle tendance

→ Faire une projection budgétaire

Traitement des demandes « campagne » dans le contexte de l'Université CDC 4/4

Qui fait quoi ?



Répartition des arbitrages

OFFRE	Accepté	Refusé	Reporté	Total général
CATALOGUE	4556	75	161	4792
HORS CATALOGUE	834	19	391	1244
Total général	5390	94	552	6036

- +20% de demandes supplémentaires par rapport à l'année précédente
- 89% des demandes ont été acceptées immédiatement
- 20% des demandes sont Hors catalogue dont 67% sont acceptées immédiatement
- Sur 3452 demandes catalogues acceptées, 100% ont été positionnées sur des sessions de formations et 25% ont été transformées en inscriptions effectives par les collaborateurs (chiffres à mi-avril)
- Seul 1,5 % des formations ont été refusées. Les refus sont en baisse constante depuis 2019: 9%, 5,2% en 2020 et 2,8% en 2021.

Éléments d'explications concernant les besoins « hors catalogue »

Les refus qui ne représentent que 1,5% des demandes, sont réalisés pour des raisons très diverses et correspondent à autant de situations individuelles :

- Une personne qui aurait déjà demandé un nombre important de formations
- Un besoin non justifié par le poste
- Un besoin déjà demandé par le circuit classique
- Une formation obligatoire déjà planifiée par les RH formation
- Une formation catalogue demandée en hors catalogue
- Un arbitrage global de la direction pour respecter le budget prévisionnel
- Une demande soumise à critère d'éligibilité (certification)
- Etc.

Éléments d'explications concernant les refus des besoins «catalogue »

Les refus correspondent en partie aux mêmes motifs que pour les besoins hors catalogue :

- Demandes de formation à la préparation concours qui doivent être réalisées hors campagne car il s'agit d'une initiative volontaire et personnelle de l'agent
- Demandes ne correspondant pas au poste
- Arbitrage suite à trop grand nombre de demandes
- Etc.

Éléments d'explications concernant les reports

Les 9% de reports sont dus à la nécessité de procéder à des examens complémentaires des demandes :

- ✓ Les reports « catalogue » concernent les demandes concernant l'offre de l'Ecole du management qui n'est accessible qu'aux collaborateurs en situation managériale ou ayant vocation à l'être à court terme et devant donc faire l'objet d'un contrôle d'éligibilité
- ✓ Les reports « hors catalogue » concernent essentiellement des demandes de certifications pouvant être prises en charge par différentes écoles ou les budgets des directions. Une analyse transversale est donc nécessaire pour vérifier les critères d'éligibilité et les capacités budgétaires. Dans l'attente de la mise de la nouvelle offre de formation en langue anglaise (livraison juin 2022), les demandes ont également été reportées.

Thèmes	Accepté	Refusé	Reporté	Total général
Accueil nouveaux arrivants	96			96
Achat	12		1	13
Achat et logistique	6			6
Analyse Financière	231		9	240
Anglais	62		25	87
Assistanat et secrétariat	31			31
Assurance	2			2
Audit	13		6	19
Audit, risques et qualité	163		1	164
Autres langues		1		1
Axes stratégiques CDC	68		8	76
Banque	168		1	169
Banque et Finance	365		11	376
Bilan de compétences			3	3
Budget et contrôle de gestion			1	1
Bureautique	169	6	21	196
Communication	24		19	43
Communication écrite	33			33
Communication orale	75		2	77
Comptabilité	54		1	55
Connaissance client	174	1	1	176
Connaissance de la CdC	114			114
Contrôle de gestion	9			9
Développement Durable	15			15
Développement personnel	130	1	21	152
Développement personnel et efficacité professionnelle	76	2	10	88
Droit	124		21	145
Economie	1			1
Efficacité opérationnelle	105	14	3	122
Efficacité professionnelle	178		4	182
Emploi/Recrutement	3			3
Fiscalité	4		1	5
Gestion	54			54
Gestion des collaborateurs	2			2
Gestion des risques psychosociaux	33	2		35
Gestion et comptabilité	4	1		5
GPEC/Formation	6			6
Handicap			1	1
Hors catalogue	413	10	227	650

Les besoins par thème

Hygiène et santé	14		3	17
Informatique	12		5	17
Investissement et marchés financiers	625		16	641
Juridique	6		3	9
Langues	2			2
LCB-FT	32			32
Management	377	8	84	469
Management de projet	57		11	68
MOA / MOE	7			7
Paie et administration du personnel			2	2
Qualité	8			8
Relation clientèle, commerciale et marketing produit	29		2	31
Relations sociales	2		1	3
Responsabilité sociale de l'entreprise	2		1	3
Ressources humaines	53		5	58
Risques	73	2	1	76
Sécurité des personnes	10			10
Sécurité et hygiène	49		1	50
Systèmes d'information & applications	145		4	149
Transition digitale et numérique	626	5	11	642
Transition énergétique et écologique	62		2	64
Transition territoriale	114		3	117
Total général	5342	94	554	5990

bilan demandes formation EPA 2022 - GUER Juin 2022

Besoins par direction

	Accepté	Refusé	Reporté	Total général
BDT	2220	22	194	2436
SGG	551	3	33	587
DEOF	167	4	5	176
DFIN	184	2	7	193
FRR	56		3	59
DCPC	278	15	7	300
DGAU	167	3	39	209
DRG	244	3	17	264
DG/DRH	489	4	124	615
DJF	178	1	37	216
GDADFE	104		28	132
DPS	754	37	58	849
Total général	5390	94	552	6036

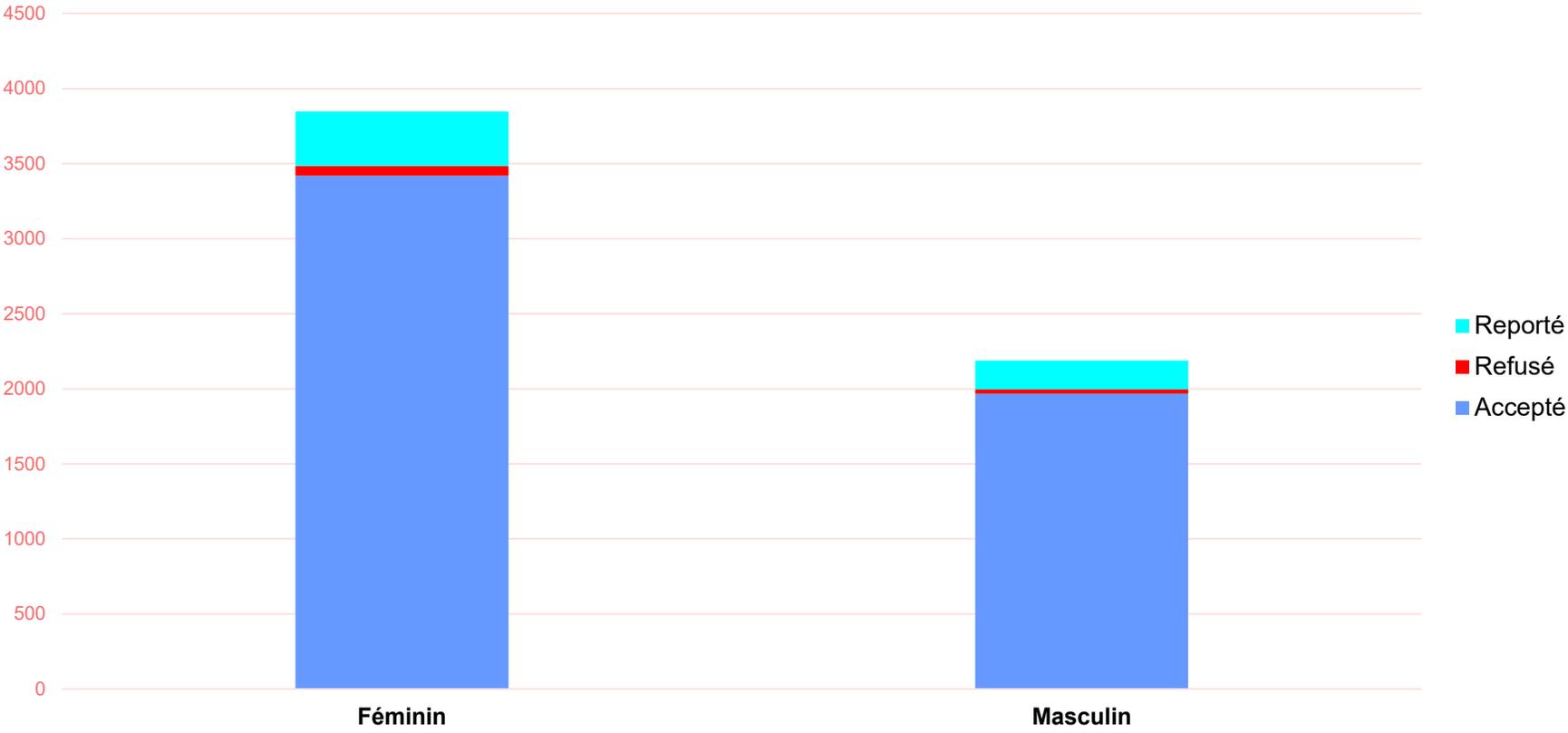
Besoins « Hors catalogue » par direction

Direction	Accepté	Refusé	Reporté	Total
BDT	173	3	138	314
DG/DRH	154	1	117	271
DEOF	42	2		44
DFIN	39	1	4	44
FRR	21		2	23
SGG	41	3	31	75
DCPC	53		2	55
DGAU	59	3	25	87
DRG	30	3	9	42
DJF	25		10	35
GDADFE	32		23	55
DPS	165	3	30	198
SGG	41	3	31	75
Total général	834	19	391	1244

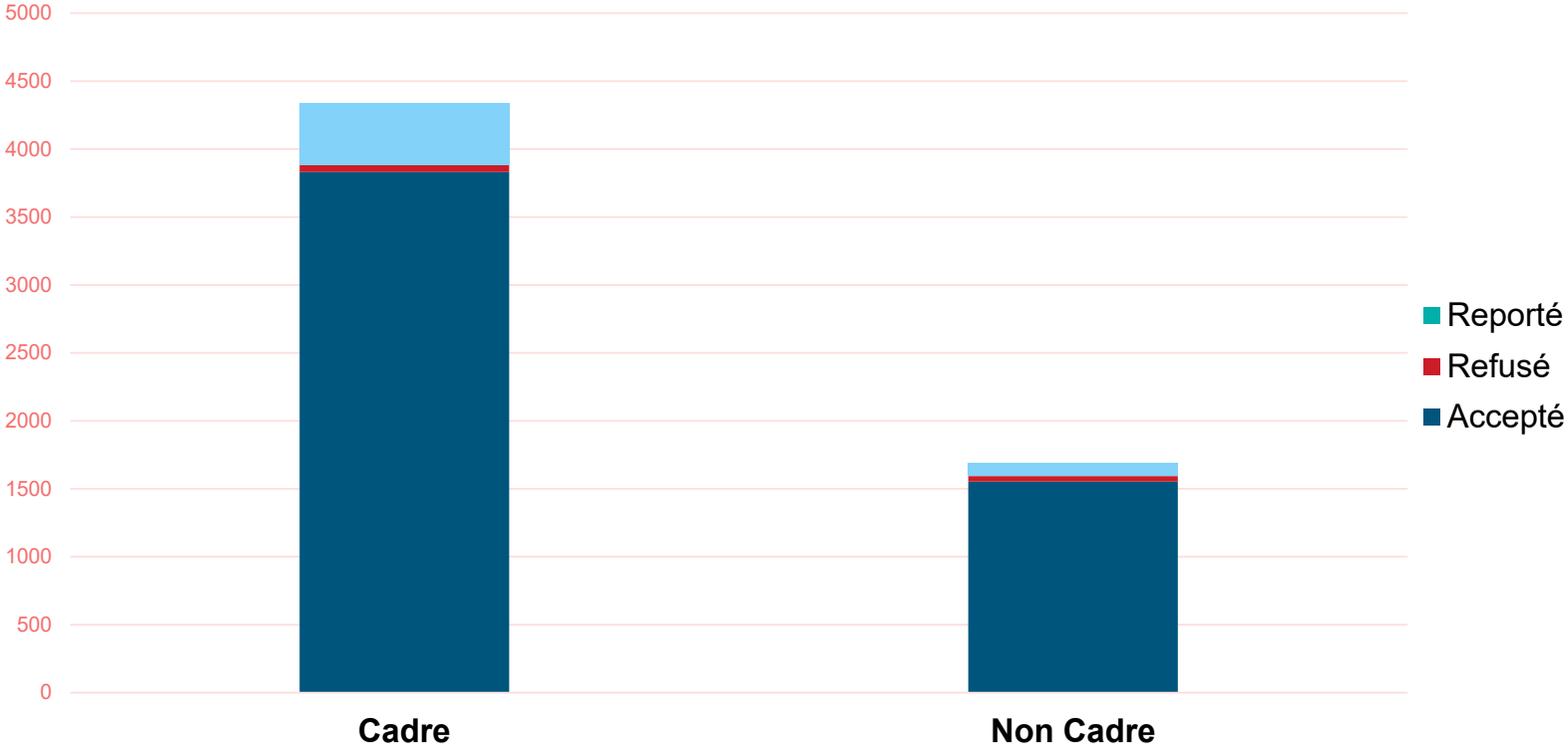
Top 10 des formations les plus demandées.

Formation	Accepté	Refusé	Reporté	Total général
LANGUES : ANGLAIS PROFESSIONNEL	62		23	85
CONNAITRE ET COMPRENDRE L'ETABLISSEMENT PUBLIC DE LA CAISSE DES DEPOTS (CCEP)	84			84
UX / UI DESIGN	68			68
PRISE DE PAROLE EN PUBLIC (par une formatrice interne)	65			65
LES FONDAMENTAUX DE LA RELATION CLIENT	60			60
MIEUX MAITRISER SON STRESS ET GAGNER EN SERENITE	60			60
ANALYSE FINANCIERE 1 : SAVOIR LIRE UN BILAN	58			58
ANALYSE D'UN DOSSIER D'INVESTISSEMENT	51			51
ANALYSE FINANCIERE 2 : COMPRENDRE ET ANALYSER LES DOCUMENTS FINANCIERS DE L'ENTREPRISE	53			53
BUREAUTIQUE : EXCEL PERFECTIONNEMENT	42	1	9	52

Répartition des arbitrages et des demandes par genre



Répartition des arbitrages par statut



caissedesdepots.fr

