

Plan triennal de développement des compétences 2022-2024

Lettre d'objectifs 2023



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE



Introduction

Le **plan triennal de développement des compétences** 2022-2024 s'inscrit pleinement dans les orientations de l'accord « **emploi - parcours professionnels - compétences** » et vise à les décliner de **manière opérationnelle et prospective** en matière de développement des compétences.

La Caisse des Dépôts s'engage à renforcer l'employabilité de ses personnels et leurs opportunités **d'évolution tout au long de la vie professionnelle, au travers notamment de la formation professionnelle (cf : Axe 5 – Favoriser l'employabilité par un accompagnement personnalisé tout au long de la vie professionnelle, visant au développement des compétences et à l'évolution professionnelle de l'accord "emploi - parcours professionnels - compétences")**. **L'Université CDC constitue l'outil fondamental de cette ambition**. Elle porte l'offre de développement des compétences sous toutes ses formes.

Pour mémoire, d'ici 2024, l'Université CDC doit répondre à plusieurs enjeux :

- Favoriser l'**employabilité** des agents en étant le vecteur du développement des compétences nécessaires aux métiers de demain au sein de l'Etablissement public,
- Contribuer dans son domaine, au développement des **synergies du groupe**,
- Proposer des **parcours de formation** « sans couture », accessibles, efficaces et modulables répondant au meilleur standard,
- Mieux évaluer et **valoriser les compétences** et les acquis de l'expérience,
- S'inscrire dans une **démarche constante d'écoute des besoins** et d'**amélioration continue**, pour susciter sur la durée la confiance des différents acteurs en la capacité de l'Université à accompagner la formation professionnelle et le développement de carrière tout au long de la vie professionnelle,
- se déployer comme un **espace d'innovation** pédagogique et sociale.

En déterminant pour l'année 2023 un **plan d'action opérationnel** pour chacune de ses composantes, et notamment ses écoles, l'Université s'est inscrite dans une recherche de suivi et de mesure des impacts de l'ensemble de ses actions. Chaque action comporte ainsi des indicateurs et un calendrier. Ces actions ont été regroupées dans un document unique constituant la lettre d'objectif de l'Université et récapitulant par acteur, les indicateurs de suivis.

Lettre d'objectif 2023

Catégorie	Sous-Catégories	Pluriannuel 2022 – 2024 – actualisation 2023
UNIVERSITE	SATISFACTION CLIENT	Analyser les résultats de l'enquête 2022 proposer un plan d'action pour faire progresser les résultats sur 2023.
		Réaliser une enquête de satisfaction client par an sur l'offre de service et l'offre de contenu de l'Université en lien avec le service marketing stratégique et expérience client
	Carrière et promotion	L'offre « promotion professionnelle » - Expérimenter une offre « promotion professionnelle » pour les salariés. Lancement d'un programme expérimental en 2023
		L'offre « promotion professionnelle » - Mettre à disposition une offre portant sur les compétences transférables et renforçant le parcours professionnel
		Développer une culture commune et un esprit d'ouverture - Déploiement de l'offre « Connaitre et comprendre l'EP ». Cible à former sur 3 ans : 80% des nouveaux arrivants
		Développer une culture commune et un esprit d'ouverture -postures favorisant l'autonomie, la responsabilité et la gestion des désaccords tout collaborateur. Cible à former sur 3 ans : 70% des collaborateurs auront suivi au moins un module.
		Définir un socle de compétence transférable nécessaire au maintien de l'employabilité - Favoriser la dextérité numérique Cible à former sur 3 ans : 5400 stagiaires.
		Définir un socle de compétence transférable nécessaire au maintien de l'employabilité - Proposer un parcours de formation sur les compétences transversales. Cible sur 3 ans : priorité donnée aux collaborateurs en démarche de mobilité ou en dispositif passerelle
		Favoriser la mobilité
	Politique d'apprentissage. Recruter 200 apprentis sur 3 ans	
Prévention et sécurité	Rendre lisible l'offre relevant des obligations employeurs en matière de prévention et de sécurité.	
UNIVERSITE	Programmes d'ouverture	Décloisonner les programmes d'ouvertures pour tous les collaborateurs
	Création d'espaces	Rendre lisible l'offre sur des secteurs hors école.
		Lancer un espace "Transformation écologique"
Développer une culture de l'égalité - Agir contre le sexisme et la discrimination	Déployer sur 3 ans de manière régulière des formations avec pour objectif de traiter les sujets de stéréotypes de genre, de la mixité des métiers, des parcours et rémunérations, des violences sexistes et sexuelles etc. - 80% des managers, 100% des RH sur au moins 2 modules, 80% des équipes communication et des jurys de concours sur le module « stéréotype », 100% des référents sur les 4 modules	

UNIVERSITE	Vision groupe	Mettre en œuvre l'accord mobilité groupe signé le 13/07/2022, qui précise que l'Université et ses écoles « ont vocation dans la durée, à soutenir la promotion de la formation professionnelle au sein du groupe, au regard, des besoins exprimés des filières ou d'enjeux transversaux tels que le management ou la RSE, des modules de formations adaptés. »
	Plan d'action PLAN D'ACTION INNOVATIONS ET NOUVELLES MODALITES PEDAGOGIQUES	Développer l'AFEST - Cible sur 3 ans : 400 accompagnements
		Développer une logique d'entreprise apprenante
		Développer une culture d'évaluation des acquis et favoriser la certification
CONSEIL	Participer CDC à la plateforme interministérielle MENTOR	
	Proposer une offre de service de proximité.	
	Renforcer l'accompagnement des primo-managers par l'action des conseillers en développement des compétences	
ECOLE DES POLITIQUES SOCIALES	Développer un parcours « Nouveaux arrivants » de la DPS	Développer un parcours « Connaitre et comprendre la DPS »
		Mettre en production le parcours revu "Nouveaux arrivants"
	Développer des parcours multi-fonds intégrant la segmentation client	Déployer une cible sur les 3 ans / 2022-2024 : 900 personnes dont 700 dans le domaine de la gestion et 200 dans celui de la relation client
	Développer les parcours de formation dans la relation client	Déployer une cible sur 3 ans / 2022-2024 Ensemble des collaborateurs DPS concernés.
ECOLE DES TERRITOIRES	Du tutorat technique à l'AFEST	Proposer un AFEST à 100% des IRA affectés
	Contribuer au développement des synergies du groupe sur la question du développement territorial	Tenir à minima une session de formation avec un partenaire par an.
	Développer l'excellence pédagogique par l'innovation	Diversifier les modes pédagogiques et développement du serious game et learning expédition
ECOLE DU DIGITAL	Evaluation de l'offre	Produire un bilan quantitatif et qualitatif de l'Ecole Du digital
	La création d'un parcours de formation pour les métiers du product management	Déployer le parcours auprès de 60 collaborateurs sur 3 ans
	Développement de l'écosystème CLOUD	Créer un parcours cloud, avec le renforcement de l'offre existante en lien avec les travaux de la filière SI GPF (Grand Pôle Financier Public)

	Enrichissement de l'offre DATA	Faire bénéficier de cette offre tous les professionnels exerçant un métier de la famille Data ou ayant une fonction en lien avec la data. 45 modules data sont proposés sur tous les niveaux. Le volume d'apprenants est situé à 150 personnes sur 3 ans
ECOLE DE LA FINANCE	Alimenter le bassin de compétences internes reconnues et recherchés	Elaborer l'ensemble des parcours identifiés dans le cadre des travaux GPEC numérique et au moins trois parcours passerelles par an.
	Favoriser la culture de la finance du Groupe	Contribuer à l'élaboration d'une offre Groupe en son sein en élaborant un parcours pour la filière « moyen de paiement » dans le cadre des travaux autour du grand pôle financier public.
ECOLE DE LA PERFORMANCE	Evaluation de l'offre	Produire un bilan quantitatif et qualitatif de l'Ecole de la performance
	Offre par cible de population	Déployer la nouvelle offre : « manager et son équipe ». La session pilote a conforté le besoin des équipes de se retrouver autour de leurs projets d'équipe. La prochaine étape sera une étude plus approfondie de la mise en œuvre « logistique » de ce nouveau format.
		Primo manager : Prendre en compte l'enjeu stratégique de la performance opérationnelle, et étudier, en lien avec l'Ecole du Management, l'intégration éventuelle au pack primo-manager
		Mettre en place d'un parcours filière « contrôle de gestion » complet couvrant tous les niveaux de l'emploi repère, des fondamentaux à l'expertise
Vision groupe	Ouvrir aux filiales n'ayant pas d'offre de formation à la performance opérationnelle (exemple ICDC).	
ECOLE DU MANAGEMENT	Faire reconnaître le management comme métier	Intégrer dans le programme des ateliers de mise en pratique ou de simulation
		Développer l'offre de formation concernant les sujets de négociation, communication managériale, intelligence émotionnelle et développement personnel
		Faire reconnaître le rôle central du management en rendant certaines formations obligatoires avec une incitation forte au recyclage et en développant des dispositifs de validation des acquis.
	Développer la collaboration inter écoles	Développer une offre managériale croisée avec les écoles du digital ou de la performance opérationnelle
	Vision groupe	Augmenter la volumétrie d'accueil des managers de filiales
Le laboratoire d'Innovation managériale	Créer un laboratoire d'innovations managériales : elle offrira un espace de partage entre contributeurs volontaires afin de confronter les points de vue et se nourrir des expériences managériales de chacun	
ECOLE DU CONTRÔLE INTERNE	Valoriser les métiers du contrôle interne	Proposer des parcours de formation (inter écoles) permettant d'acquérir les compétences spécifiques aux différents métiers du contrôle interne
	Vision groupe	Conduire une réflexion sur les opportunités d'échanges et de mutualisation au niveau du Groupe sur les formations socle de conformité.
	Passerelles	Accompagner les mobilités inter-directions, via des dispositifs de formation passerelles et de proposer également aux collaborateurs des perspectives d'évolution au sein des différents métiers du contrôle interne
	Favoriser la culture du risque au sein de l'EP	Poursuivre la diffusion d'une culture commune en matière de contrôle interne et accompagner le développement de la culture risque

Interne

Ensemble, faisons grandir la France



Caisse des Dépôts
🐦 | in f | 📺 caissedesdepots.fr