



PLAN DE FORMATION PREVISIONNEL DE LA CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS 2008

CMPC du 27 mars 2007

Introduction

L'accélération de l'évolution des activités et de la transformation des métiers impose de renforcer l'employabilité de l'ensemble des personnels, au travers d'une politique de formation ambitieuse commune qu'il appartient à chaque entité de définir et de mettre en œuvre.

Le plan de formation doit permettre d'anticiper et de suivre les évolutions des activités et le développement professionnel des collaborateurs de l'Etablissement public.

L'élaboration de ce document synthétique s'appuie sur les éléments fournis par les directions « métier » à partir des principaux besoins de formation identifiés par les responsables opérationnels. Il préfigure le plan de formation 2008 dont l'objectif est d'accompagner les déclinaisons opérationnelles des préconisations stratégiques ELAN 2020 et déterminer leur(s) impact(s) pour contribuer à la professionnalisation des collaborateurs. Il tient également compte des travaux GPEC.

Cette année, le plan de formation prévisionnel n'est pas présenté par direction mais par priorité et/ou domaine. Cela concrétise l'approche qui a commencé à se pratiquer sur certains sujets en 2006/2007 : l'accessibilité, à tous, des formations quel que soit le concepteur du stage.

Enfin, pour rapprocher formation et gestion des ressources humaines, les récentes réformes de la formation professionnelle (droit privé/droit public)¹ ont intégré la réorganisation de la présentation des actions de formation en fonction de leur finalité professionnelle ou personnelle.

Dorénavant, le plan de formation pourra être composé de 2 parties :

- la première, relevant prioritairement de l'initiative de l'employeur, comprendra la présentation des actions d'adaptation au poste de travail (cat./axe 1), celles relatives à l'évolution des métiers (cat./axe 2) ainsi que les actions suivies au titre du développement ou de l'acquisition de nouvelles compétences (cat./axe 3), conformément au dispositif repris dans l'accord-cadre 2006-2008.
- la seconde, principalement à l'initiative du collaborateur, reprendra les actions de préparation aux concours et examens professionnels, le DIF, les congés de formation professionnelle, les bilans de compétences ou encore les congés pour validation des acquis de l'expérience.

Le bilan formation 2008 pourra être présenté selon cette typologie.

¹ Loi du 4 mai 2004 et loi du 2 février 2007

I. LE PLAN DE FORMATION AU SERVICE D'ELAN 2020

Mise en œuvre conformément aux 4 priorités au service du développement du pays et dans la logique d'investisseur public de long terme :

1. Le logement et la politique de la ville

1.1 Formations diplômantes :

Cycle immobilier : Programmation d'un nouveau cursus (master immobilier et modules complémentaires thématiques). Dispositif adapté sur la base d'un cycle qui restera diplômant tout en intégrant une nouvelle organisation en modules thématiques permettant des parcours de formation spécifiques (Paris X Nanterre).

Cycle sur la rénovation urbaine : «la ville enjeux» + module thématique (Ecole de la Rénovation Urbaine)

Accession sociale à la propriété : module à construire avec l'IFMOV (Institut de la Formation à la Maîtrise d'Ouvrage de la Ville)

1.2 Stages portant sur les collectivités locales :

Connaissance des financements d'infrastructures et d'investissements spécifiques portés par ces collectivités

Connaissance de l'environnement réglementaire et la compréhension des mécanismes comptables et budgétaires du secteur public local.

1.3 Parcours de formation sur le logement social :

Ce dispositif concerne l'acquisition d'une meilleure compréhension de l'environnement du logement social en offrant une vision complète du métier de prêteur, dans le cadre du financement du logement social et de la politique de la ville. Le parcours de formation se décline « à la carte », avec un tronc commun de culture générale et six modules d'approfondissement sur les thématiques suivantes :

Environnement, acteurs et financement de l'habitat social (Culture habitat)

Politiques locales de l'habitat et mise en œuvre du nouveau projet de décentralisation

Présentation des acteurs du secteur social et médico-social

Montage d'opération immobilière

Concepts clefs de l'analyse financière et comptable des organismes de logement social ;

Renouvellement urbain dans le contexte de l'ANRU

Parc privé, enjeux et politiques publiques

2. Les universités et l'économie de la connaissance

Construction progressive d'une formation structurée autour de 2 thèmes :

- Connaissance du monde de l'université (la gouvernance des universités, le fonctionnement du monde de la recherche, les relations entre les collectivités territoriales, l'Etat et l'enseignement supérieur)
- Valorisation de l'offre CDC sur les universités (réalisation sur le second semestre 2008)

3. Les PME au service de la croissance et de l'innovation

- Conception d'une formation sur le développement financier de l'entreprise avec le Département Développement Economique et Economie Sociale en lien avec CDC Entreprises : Etat des lieux du dispositif (environnement, contraintes du secteur...)

Un accent particulier sera mis sur l'accompagnement des collaborateurs de DBO, parties prenantes dans les démarches de financement des PME. Approfondissement des formations sur le capital investissement.

4. L'environnement et le développement durable

A l'initiative du département développement durable, répondant à une demande émanant du groupe de travail transversal « immobilier durable », un projet de promotion de la formation aux enjeux du développement durable au sein du groupe Caisse des Dépôts est en cours, avec pour objectifs :

- La formation des collaborateurs sur des thématiques qui deviennent incontournables dans certains métiers (énergie, CO2, habitat, biodiversité..)
- La réduction des coûts de formation par une mutualisation des outils, des sessions de formation et le recours aux expertises disponibles au sein du groupe ;
- Le renforcement du partage de connaissances au sein du groupe.

Dès 2008, ouverture des formations liées au développement durable, d'ores et déjà proposées dans les différentes entités (directions / filiales) du groupe Caisse des Dépôts aux collaborateurs des autres entités. Les expertises disponibles au sein du groupe seront repérées afin de renforcer la qualité des offres de formations.

- **Définition et grands enjeux du développement durable**

En complément, il est prévu d'assurer des modules sur :

- **La compréhension du développement durable**
- **La connaissance des énergies renouvelables** : formation des experts en région sur l'éolien et le solaire, axée sur la création d'un site : études préalables, montage juridique et financier du projet.

Dans ce cadre, le périmètre des projets Finance carbone est intégré et un effort tout particulier sera porté sur l'investissement socialement responsable.

Enfin, les données environnementales seront prises en compte de manière plus marquée dans les formations concernant les domaines des installations techniques, des achats et pour les conduites d'opérations de travaux.

II. LES 5 ENJEUX DE L'OPTIMISATION DU FONCTIONNEMENT DU GROUPE

Ce chapitre reprend à la fois les actions récurrentes et les points de consolidation induits par la mise en œuvre du plan stratégique.

1. Politique de gestion des Ressources Humaines

1.1 Accueil des nouveaux arrivants et parcours d'intégration

- Réforme des stages d'accueil et du processus d'intégration en collaboration avec la direction de la communication

Ce programme sera complété par les dispositifs propres à chaque direction.

1.2 Techniques Ressources Humaines

- Actualités et réglementations (droit public/droit privé)
Population cible : collaborateurs de la filière RH
- Connaissance du statut et déroulement de carrières (droit public)
Population cible : collaborateurs du département Emploi et Compétences
- Techniques de recrutement (perfectionnement sur la sélection des travailleurs handicapés)
Population cible : recruteurs
- Techniques d'évaluation des formations & techniques de construction et d'exploitation d'un questionnaire.
Population cible : service formation et développement des compétences
- Evolutions et innovations des pratiques pédagogiques en formation
Population cible : collaborateurs des services formation
- Formation de formateurs
Population cible : collaborateurs du Réseau et de DFE (en tant que formateurs internes occasionnels dans la conception et l'animation de modules)

1.3 Management

Dans la dynamique d'Elan 2020, l'**Université CDC** doit devenir le cœur du dispositif de formation des talents du groupe. Elle renforcera son offre à destination de l'ensemble des cadres du groupe, en donnant la priorité aux formations de nature managériale. Elle développera et assurera la promotion d'une offre de formation « à la carte ».

Objectifs :

- Développer le rôle de l'Université CDC pour améliorer la transversalité et les échanges
- Créer de nouveaux cursus cadres de direction et dirigeants
- Organiser des formations spécifiques pour le management de proximité

La mise en place de cette offre nouvelle, ouverte à une population élargie, fera l'objet d'un plan spécifique défini avant la fin du premier semestre 2008.

Différents dispositifs restent programmés en 2008 par les directions :

- **Université Retraites** : poursuite du cycle entamé en 2007
- **Conduire un entretien d'évaluation**
- **Manager au quotidien**
- **Management et délégation**
- **Management et développement des compétences**
- **Cycle de conférences sur les pratiques managériales**
- **Accompagnement du changement**

Population cible : managers amenés à intervenir dans la mise en place de nouvelles structures et/ou de nouvelles activités.

2. Culture de la performance

2.1 Mesure et pilotage de la performance

En lien avec l'un des cinq enjeux de fonctionnement interne déclinés dans le plan stratégique Elan 2020, un des chantiers 2008 sera d'accompagner la direction des fonds d'épargne dans la déclinaison du nouveau projet stratégique de l'Etablissement Public et l'adaptation de ses indicateurs et outils de pilotage de la performance. Dans ce cadre, une formation sur la performance est en cours d'élaboration. Conçue pour les personnes en charge de l'animation de la démarche de performance, cette formation vise le renforcement des connaissances générales sur la performance et ses différentes composantes ainsi que sur les outils de mesure et de pilotage de la performance. En fonction des orientations qui seront proposées par le fédéral sur cette thématique, ce premier dispositif pourra être complété par des modules plus ciblés pour les équipes du contrôle de gestion et enrichi d'une action de sensibilisation auprès de l'encadrement.

Les activités de la direction bancaire sont conduites via le dispositif CHORUS, construit sur la base d'un pilotage de la performance par les processus. Dans ce contexte, de nouveaux collaborateurs rejoindront le groupe d'auditeurs internes de la direction et bénéficieront d'une formation à l'audit interne. Par ailleurs, les nouveaux arrivants dans la direction suivront la formation portant sur le dispositif CHORUS dans son ensemble, dans le cadre du stage des nouveaux arrivants.

Un accompagnement de la Certification Qualité sera poursuivi.

2.2 Pilotage commercial

Dynamique commerciale : A partir de la formalisation de la politique commerciale de la direction, en cohérence avec le nouveau comité des offres, 550 collaborateurs du réseau seront formés sur l'identité et le rôle de la CDC en région, sur la gestion de la relation client, la négociation commerciale et l'optimisation de la relation clients par téléphone.

Elaboration d'un plan d'action commercial : Les responsables de segments de marché de la direction des prêts et de l'habitat doivent, à compter de 2008, déterminer pour leur segment les objectifs commerciaux attendus du réseau des directions régionales et en suivre les réalisations. Pour les aider dans cette mission, une formation sera mise en œuvre, en articulation avec le dispositif de formation « dynamique commerciale » déployé dans le réseau par la direction du développement territorial.

Relation commerciale

- Relation téléphonique client : Elle constitue un des fondamentaux de la relation client pour les gestions bancaires dans un contexte où le client passe d'une relation de donneur d'ordre à un besoin de conseil ainsi que pour les centres d'appels (DdR).

Population cible : DBRB, DBRS (dans un premier temps, gestionnaires bancaires en relation avec les clients) et personnels des centres d'appels.

- Gestion de la relation clients : Outils et méthode de la relation clients : Connaître les besoins des différents segments de clients et approfondir la maîtrise des outils et méthode marketing afin d'adapter au contexte de la gestion de retraites du secteur public

- Evolutions du métier de télé – conseiller : Une partie de ces formations sera assurée en interne à DdR

Relation clients/fournisseurs

Population cible : collaborateurs des services achats (Paris, Bordeaux Angers)

2.3 Partenariats Publics-Privés

Deux aspects principaux seront privilégiés

Connaissance et appropriation des PPP

Population cible : les DR, Chargés de Développement Territoriaux et Directeurs Territoriaux, soit plus de 150 personnes en 2008 (250 personnes sur 18 mois)

Aspects techniques et en particulier montage juridique et financier d'un projet PPP

Population cible :

- les experts investisseurs (40 personnes)

- les collaborateurs DFE intervenant sur les nouveaux emplois, l'équipe en charge des risques et des engagements ainsi que le service juridique.

2.4 Professionnalisation des back offices

Suite aux recommandations d'un audit interne, DFE s'est engagée - fin 2007 - dans un chantier de refonte du SI ainsi que dans une étude d'organisation cible des activités de gestion des prêts. Les résultats de ces deux projets devraient conduire, à terme, à des évolutions dans le contenu et l'organisation des activités de back office : automatisation des tâches de gestion manuelle, mise en œuvre de nouveaux contrôles, utilisation de nouveaux outils... Pour accompagner la modernisation des métiers de back office DFE, des parcours de professionnalisation, avec plusieurs axes de formation, sont prévus :

Renforcement des compétences en techniques de gestion financière ;

Développement des connaissances juridiques : formation portant sur la sécurisation des contrats réaménagés et la complexification des avenants à produire.

Inscrite dans la stratégie de la direction des back-offices, la formation est essentielle à son fonctionnement actuel et futur. Elle doit contribuer à sa rentabilité, à sa flexibilité et au développement des collaborateurs. La poursuite des orientations de professionnalisation engagées en 2007 vise à un triple objet : Répondre présent aux besoins des directions de l'Etablissement public en permettant à l'ensemble des collaborateurs d'assumer leurs fonctions de manière optimale par une maîtrise adéquate des connaissances requises tant au niveau des produits que des techniques ou des méthodologies. Continuer de rationaliser l'outil de production afin d'offrir une meilleure qualité au meilleur coût. Anticiper les besoins, afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs d'évoluer, au sein de leur activité ou vers d'autres fonctions.

Comptabilité

Un cursus de professionnalisation des métiers comptables a été mis en place en 2007 à DBO. Il a débuté avec la comptabilité numéraire et sera étendu à la comptabilité des instruments financiers.

2.5 Renforcement de la culture projet (accompagnement opérationnel du management et des équipes)

Organisation et conduite de projet

Tant pour les chefs de projet que pour les participants aux projets, les formations seront dispensées de manière à clarifier les rôles, les missions et les méthodes de production en commun.

Processus investisseur

Formation et accompagnement au changement pour présenter au siège et au réseau le nouveau processus d'investissement, les rôles et responsabilités de chacun dans le processus et les modalités d'organisation en mode projet.

Population cible : 300 personnes travaillant sur le métier investisseur au siège et en régions

2.6 Evolution des métiers et/ou de la réglementation

Projets de place

En complément du dispositif fédéral sur les implications de SEPA (Single Euro Payments Area) qui se poursuivra au premier trimestre 2008, un module particulier portant sur les produits SEPA proposés par la DBR sera mis en place à compter du 2e trimestre 2008.

Accompagnement des projets Target 2, Core, Platon ... et développement des compétences techniques sur les cœurs de métiers.

Métier de la retraite et protection sociale

Formations dédiées à l'ensemble des personnels opérationnels et fonctionnels afin de mieux comprendre et s'appropriier la culture retraite, la connaissance des autres régimes et leurs évolutions

Poursuite de la mise en place du DAI et, notamment, de la gestion des retours. Cela constituera la part la plus importante des déploiements de formation aux opérationnels en 2008. Séances d'information pour les publics concernés par l'actualité de la réforme annoncée pour 2008.

3. Innovations et offre

3.1 Connaissance des produits et segments de marché (environnement et périmètre d'intervention)

Offre de prêts des fonds d'épargne par segment de marché, leurs principales caractéristiques et le financement associé.

Population cible : l'ensemble des collaborateurs de la DFE et du réseau des directions régionales

Principaux produits financiers : Actions, obligations, OPCVM, produits financiers de taux, TCN, les aspects fiscaux, ...

Population cible : toute population DBR

Présenter les principaux régimes fiscaux des clients et les conséquences sur les produits (titres, prêts, ...)

Population cible : en priorité DBRB, DBRD4. Les réseaux sont également très intéressés.

Les spécificités des clientèles

Ce programme s'inscrit dans le cadre du chantier sur la sécurisation des fonds de tiers et vise à mieux s'approprier les particularités des comptes des clientèles juridiques.

Connaissance du secteur médico-social : En réponse à la volonté des pouvoirs publics de renforcer leurs actions dans le domaine du médico-social pour faire face aux enjeux du vieillissement de la population et aux besoins liés à la problématique de la dépendance, la direction des fonds d'épargne s'est fixé en 2008 des objectifs ambitieux de développement d'activité sur ce segment. Accompagnant cette orientation, une formation sur mesure pour l'équipe du segment médico-social et le service des analystes financiers de DPH est prévue pour leur apporter une parfaite maîtrise de l'environnement, des acteurs et de l'organisation du secteur médico-social.

Population cible : DFE

Institution hospitalière : avec une nouvelle mission confiée par les pouvoirs publics sur le financement des besoins immobiliers des hôpitaux (Plan hôpital 2008-2012), la direction des fonds d'épargne devient l'un des principaux financeurs du secteur hospitalier français.

Impactés à des degrés divers par ces nouveaux types de financement et catégories de clients (Etablissements Publics de Santé), les équipes des nouveaux emplois et de l'analyse financière de DPH, mais aussi les collaborateurs du marché médico-social, du service juridique et du service ALM suivront une formation sur l'institution hospitalière. Le dispositif prévu est modulaire, avec comme objectif d'apporter une vision globale sur l'organisation, les enjeux et les structures financières des Etablissements Publics de Santé et de former sur l'analyse du risque dans le financement de ces établissements.

3.2 Technologies de la dématérialisation :

Numérisation & Scanérisation

Population cible : Direction des Retraites

4. Ouverture à l'International

4.1 Formations aux questions européennes

Mieux connaître l'espace économique européen et le situer dans son environnement mondial.

Cadrage général sur l'Union européenne (UE) : nature institutionnelle de l'UE, les 25 Etats membres et leur poids économique et démographique respectif, le budget communautaire, le poids économique global de l'Union européenne.

Les principales étapes de la construction de l'Europe économique.

4.2 Langues

Anglais financier

Organisation de l'examen TOEIC (Test Of English for International Communication)

Stages en immersion : La direction bancaire est très concernée par la problématique du développement à l'international. Dès 2007, elle a dû intensifier les formations à l'anglais non seulement dans le cadre de l'offre de formation fédérale mais aussi en ayant recours à des stages d'immersion. Cet effort devra se poursuivre en 2008, en particulier sur le périmètre du département développement durable mais aussi de la Finance carbone et des mandats publics (fonds européens).

5. Communication (interne et externe)

5.1 Techniques d'expression écrite et orale

Note de synthèse

Lecture rapide

Communication et relation écrite

Amélioration de la qualité de service rendu au client

Accueil du public et conception de supports de communication (affiches, par exemple).

Population cible : équipe administrative du Cosog

Prise de parole en public

5.2 Techniques professionnelles de communication

Formation journalistique

Techniques de rédaction

Suivi de l'actualité des métiers de la documentation

Population cible : collaborateurs DGCO, des services documentaires et archives et des bibliothèques récréatives Cosog.

5.3 Communication interne

Présentation du département des mandats publics : Ce département connaît un fort développement depuis sa création mais reste encore un peu opaque tant en interne DBR qu'au sein de la Caisse des dépôts. Les fonds structurels, le PCRD, les fonds domestiques, l'activité de contrôle des investissements d'intérêt général, l'Etablissement Public Autoroutier, le registre Seringas méritent d'être présentés pour une meilleure clarification de leurs activités et missions.

5.4 Communication externe

Portant notamment sur la PQR

5.5 Communication et efficacité professionnelle

Le dispositif de formation modulaire porte sur :

La gestion du temps : diagnostiquer son temps au quotidien, acquérir des outils pour gagner en efficacité, planifier et identifier objectivement sa charge de travail

La gestion du trac : développer son aisance à l'oral

La gestion du stress : identifier les mécanismes du stress de façon à agir sur eux

La gestion des conflits : prévenir et gérer les conflits

III. LES AUTRES DISPOSITIFS « FILIERES » ET TRANSVERSES

1. Banque et Finance

Techniques d'évaluation financière afin de répondre aux meilleurs standards et pratiques de marché (Marchés financiers ; Fusions – acquisitions ; Contrôle de gestion et ALM bancaire)

Mathématiques financières

Instruments financiers

Développer et accroître le niveau d'expertise et de performance au service des clients sur de nouveaux instruments financiers

Population cible : DBO et DFS

Accompagnement du développement des portefeuilles immobilier et de private equity

Normes et réglementation financières (IFRS)

Optimisation et diversification de la gestion d'actifs financiers : mieux comprendre le processus d'investissement des fonds d'épargne.

- Action d'expertise sur la diversification des actifs, destinée aux équipes taux, ALM (fonction de gestion actif-passif) et mesure des performances ;

- Présentation plus généraliste des choix d'investissement des fonds d'épargne, ouverte également aux collaborateurs des autres entités de la direction.

Tarification des prêts et gestion actif-passif : cette formation doit permettre aux équipes en charge du développement de produits de comprendre les objectifs, les activités et les contraintes de la gestion actif/passif de la DFE, notamment pour la création et la tarification des prêts.

Produits structurés : la diversification de l'offre de prêts, notamment l'introduction de nouvelles indexations, avec les modalités de couvertures associées, ainsi que les nouvelles enveloppes de prêts, impacte les travaux de gestion ALM et nécessite la mise en place d'une formation sur le "pricing" des produits structurés.

Gestion financière : Mis en place fin 2006, le dispositif *gestion financière*, organisé en collaboration avec la direction du développement territorial, vise à développer les compétences du siège et des directions régionales sur la gestion financière appliquée aux prêts. Cette action permet notamment aux nouveaux arrivants de la direction des fonds d'épargne, de s'approprier les fondamentaux des calculs financiers et connaître le panorama des différentes formules en matière de gestion de la dette.

Les chaînes de traitement des flux de moyens de paiement : L'objectif général est de comprendre le circuit des opérations en aval et en amont d'un poste sur une chaîne de traitement d'un flux d'un moyen de paiement. L'objectif opérationnel est de comprendre les impacts d'un retard ou d'une erreur pour une opération pour le client et donc le gestionnaire, et débouclage sur l'interbancaire.

Population cible : DBRSP, DBRB, DBRP.

Les titres : Présenter le marché financier et les valeurs mobilières, le traitement des opérations et les outils référentiels, les ordres de bourse, les OPCVM, les OST...Connaître la législation et la fiscalité associées.

Population cible : les gestionnaires bancaires concernés.

Comptabilité bancaire (titres/dérivés/crédits)

Développer les compétences en matière de comptabilité bancaire, principalement sur la comptabilité « investisseur »

Formations sur les métiers financiers

Population cible : une dizaine de collaborateurs de la direction des risques (DRCI)

Parcours professionnalisant

Préparation à la licence professionnelle « Gestion des Opérations de Marchés Financiers » (GOMFI/2^{ème} promotion) - 1ère année -

Finance pour non financiers

2. Prévention et contrôle des risques

2.1 Prévention et contrôle des risques opérationnels

Module de présentation des risques opérationnels, organisé par la direction des risques et du contrôle interne (DRCI) pour sensibiliser aux enjeux du contrôle des risques opérationnels et de ses outils.

Renforcement du dispositif de contrôle interne : Contrôle des risques opérationnels. Les actions engagées en 2007 se poursuivent en 2008 (démarche de plan de contrôle à étendre sur l'ensemble des entités de la direction des fonds d'épargne, formalisation d'une charte de contrôle interne pour DFE). Par ailleurs, la direction des prêts et de l'habitat a lancé au cours du second semestre 2007 une étude sur l'évaluation du dispositif actuel de contrôle interne sur le métier prêteur et sur le dispositif cible à mettre en œuvre.

La prévention du risque client : Lutte contre le blanchiment de l'argent / Lutte contre la fraude

Il s'agit de deux modules distincts de DBRD et DBRH mis en commun sur une journée afin de faire de la lutte contre le blanchiment et la lutte contre la fraude bancaire un module de sensibilisation de base pour tout nouvel arrivant dans les réseaux ou à DBR.

Gestion des risques : sensibiliser et partager une culture de maîtrise des risques opérationnels et financiers.

Population cible : DBO

Bâle II : Dispositif fédéral (sensibilisation, perfectionnement, expertise) + modules d'approfondissement pour les collaborateurs de DRCI.

Bâle II impacte fortement la gestion du risque de crédit et la gestion ALM. Aussi, du côté prêteur comme du côté de la gestion financière, les besoins en formation Bâle II sont nombreux. Ateliers thématiques sur-mesure (renforcement de l'exigence de sécurité des fonds d'épargne).

Sécurité des systèmes d'information

Population cible : tous collaborateurs

Gestion administrative et sécurité

Population cible : collaborateurs de SRHSI

2.2 Prévention des risques : sécurité au travail

Prévention du stress

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de santé au travail menée depuis 5 ans à la Caisse des Dépôts, plusieurs actions de gestion des risques psychosociaux (stress et souffrance au travail) ont déjà été mises en place.

Un nouveau programme de formation spécifique pour tous les collaborateurs désireux de comprendre et prévenir le stress, qu'il soit individuel, relationnel ou collectif a été élaboré et articulé en 3 volets.

Atelier 1 – Sensibilisation à l'identification et à la prévention du stress

Population cible : tous collaborateurs

Atelier 2 – Identifier et prévenir le stress

Population cible : tous personnels encadrants

Atelier 3 - Reconnaître le stress au niveau individuel et collectif

Population cible : collaborateurs des services Ressources Humaines, aux personnels médico/sociaux et aux représentants du personnel

Prévention Incendie (tous établissements)

Sauvetage Secourisme du Travail

Un accord-cadre, valable sur tout le territoire, a été signé avec la Croix Rouge française.

Stage SST

Population cible : tous collaborateurs

Recyclage SST

Population cible : tous collaborateurs titulaires du certificat SST à jour de validité

Accompagnement du plan « alcool »

Conduite automobile

Population cible : collaborateurs du Réseau

Remise à niveau ERP/SSIAP, secourisme, incendie

Population cible : collaborateurs des services techniques et de sécurité

Animation du réseau des Acmo sur l'hygiène et la sécurité

Mise à jour des connaissances en matière de réglementation des installations techniques, électriques et des établissements recevant du public

Population cible : collaborateurs des services logistiques

Mise à jour des techniques de défibrillation

Population cible : infirmiers et infirmières du service médical

Formation sur l'hygiène alimentaire

Population cible : infirmiers et infirmières

Formation collective sur la gestion du stress par rapport aux patients

Population cible : toute l'équipe médicale

3. Droit et Fiscalité

Formations juridiques et mandat social (exercice d'un mandat social)

Environnement juridique et fiscal des fonds d'épargne : Animée depuis plusieurs années par le service juridique de DFE, cette formation a pour objectif de conforter la connaissance des notions juridiques mises en œuvre dans le cadre de l'instruction et de la gestion des prêts et de développer les « bons » réflexes pour garantir la sécurité juridique des opérations. Pour répondre au plus près des besoins des collaborateurs du siège et des directions régionales et coller à l'actualité juridique, le service juridique enrichit régulièrement le dispositif de formation et organise des journées thématiques en directions régionales (garanties, LGFP, fiscalité...).

Techniques bancaires de base: les aspects juridiques et réglementaires : Présentation de la loi bancaire, des circuits bancaires, des principes d'ouverture et clôture de compte, les moyens de paiement, la gestion des risques, ...

Population cible : nouveaux arrivants à DBR et personnes souhaitant rafraîchir leurs connaissances de base bancaires.

Droit des affaires et des sociétés / gouvernance d'entreprise : Renforcer les pratiques de gouvernance

Population cible : collaborateurs DFS

Evolution de la jurisprudence et le suivi de l'activité/actualité juridique

Population cible : collaborateurs SJF

Réglementation des marchés publics : mise à jour des connaissances

Population cible : collaborateurs du service achats

Fiscalité

La fiscalité des clients et des produits

Présenter les principaux régimes fiscaux de nos clients et les conséquences sur les produits (titres, prêts, ...).

Population cible : En priorité DBRB, DBRD4

4. Systèmes d'information

4.1 S.I. et applicatifs

Eleusis 3

La nouvelle version d'Eleusis accompagne la refonte du processus d'instruction et d'engagement de DDTR. Il s'agit d'optimiser, par la formation, l'appropriation des futurs utilisateurs.

Population cible : 200 personnes à former (26 sessions)

Connaissance des systèmes d'information de la DBR

Présentation des principaux S.I de la DBR pour être en mesure de connaître à quoi servent les principaux applicatifs bancaires.

Population cible : toute population DBR

Actualisation des connaissances des outils notamment celles liées à la réglementation Retraite

Déploiement @lice

Processus de liquidation CNRACL : le déploiement d'@lice interviendra au deuxième trimestre 2008 et se poursuivra au fur et à mesure de sa montée en charge auprès des opérationnels. Les pré-requis en formation seront organisés, eux, au début de l'année 2008.

Dématérialisation et évolution processus de gestion

Actions de prise en main des nouveaux outils informatiques et d'harmonisation des pratiques. La dématérialisation va s'étendre tout au long de l'année 2008. Les collaborateurs doivent donc être formés à un nouvel environnement de travail où l'écran remplace le papier.

Accompagnement des projets :

AFP – CD JURIS

Poursuite de la formation à l'outil :

EPM Population cible : collaborateurs de SDBPI

SIGRH Population cible : collaborateurs de SRH

OWB Population cible : équipes MOA (DRCI) et du service de gestion des systèmes d'information des RH (SRHSI)

PAREO Population cible : collaborateurs de la DRH (services gestion administrative et MOA)

MARCO Population cible : collaborateurs des services des achats (Paris et Angers/Bordeaux)

'Concours' Population cible : collaborateurs du service des concours

Progricisation

Formation des programmeurs et utilisateurs de progiciels « métier »

Population cible : Direction des Retraites

4.2 Formation aux nouveaux outils

Technologies web

4.3 Filière MOA

4 cycles MOA : Poursuite des programmes de stages validés dans le cadre de la filière et développement en fonction des préconisations formulées par le comité de pilotage

Population cible : tous collaborateurs dans la filière MOA

Parcours professionnalisant

Préparation au Diplôme Universitaire de Management de Projets, option maîtrise d'ouvrage système d'information (Partenariat avec l'université de Marne-la-Vallée)

5. Bureautique

Stages pour le Pack Office Version XP sur les logiciels (Word, Excel, Powerpoint, Outlook),

Sessions groupe et ateliers (dans les locaux du prestataire) stages individuels (dans les locaux du prestataire ou de la CDC)

Offre faisant appel aux nouvelles technologies : e-learning, asynchrone (communication avec le tuteur en différé) et synchrone (échange en temps réel via visioconférence ou téléphone).

Formations ciblées sur les logiciels spécifiques déployés au rythme des différentes évolutions (BO, Access, VBA ...)

IV. LES FORMATIONS PROMOTIONNELLES

1. Concours et examens professionnels

1.1 Examen professionnels

Préparation à l'examen professionnel A

Préparation à l'examen professionnel B

Préparation à l'examen professionnel B+

1.2 Principalat

1.3 Concours

Préparation au tour extérieur d'administrateur civil

Préparation IRA-PENA-ENA (IGPDE)

TABLEAU RECAPITULATIF

DIRECTIONS CIBLE	DBO	DBR	DDTR	DFE	DFS	DdR	SGG/DG
<u>DISPOSITIFS</u>							
LE PLAN DE FORMATION AU SERVICE D'ELAN 2020							
Le logement et la politique de la ville							
Les universités et l'économie de la connaissance							
Les PME au service de la croissance et de l'innovation							
L'environnement et le développement durable							
LES 5 ENJEUX DE L'OPTIMISATION DU FONCTIONNEMENT DU GROUPE							
Politique RH							
Accueil des nouveaux arrivants et parcours d'intégration							
Techniques R H							
Management							
Culture de la performance							
Mesure et pilotage de la performance							
Pilotage commercial							
Partenariats Publics-Privés							

DIRECTIONS CIBLE DISPOSITIFS	DBO	DBR	DDTR	DFE	DFS	DdR	SGG/DG
Culture de la performance (suite)							
Professionnalisation des back offices							
Renforcement de la culture projet							
Evolution des métiers et/ou de la réglementation							
Innovations et offre							
Connaissance des produits et segments de marché							
Technologies de la dématérialisation							
Ouverture à l'International							
Formations aux questions européennes							
Langues							
Communication							
Techniques d'expression écrite et orale							
Techniques professionnelles de communication							
Communication externe							
Communication interne							
Communication et efficacité professionnelle							

DIRECTIONS CIBLE DISPOSITIFS	DBO	DBR	DDTR	DFE	DFS	DdR	SGG/DG
LES AUTRES DISPOSITIFS « FILIERES » ET TRANSVERSES							
Banque et Finance							
Actions « banque/finance »							
Prévention et contrôle des risques							
Prévention et contrôle des risques opérationnels							
Prévention des risques sécurité au travail							
Droit et Fiscalité							
Actions « juridique et fiscal »							
Systemes d'information							
S.I. et applicatifs							
Formation aux nouveaux outils							
Filière MOA							
Bureautique							
Tous types de stages							
LES FORMATIONS PROMOTIONNELLES							
Concours et examens professionnels							