

Fiche N°2 : Observatoire des métiers L'évolution des Métiers

Dans chapitre : assurer l'emploi et les parcours professionnels.

1. Rappel du contexte :

- ▶ A l'occasion de l'accord cadre 2006 – 2008, la CDC s'est engagée à mettre en œuvre un observatoire des métiers, dont l'objectif est de définir et valider les perspectives pour le bassin d'emploi de l'EP en lien avec la stratégie de la CDC.
- ▶ L'observatoire formalise et fait partager aux décideurs, puis aux collaborateurs les orientations de la CDC en matière de gestion dynamique du bassin d'emploi.

2. Objectif de l'observatoire :

- ▶ Le bassin d'emploi de la Caisse des Dépôts se caractérise par une population dont l'âge moyen est de 47 ans, une forte concentration autour de cette moyenne, et une pyramide des âges stabilisée, grâce au flux annuel des recrutements. Les précédents plans de départ en préretraite ont vidé les classes d'âge proches de la retraite ; par ailleurs, l'allongement de la durée du travail va maintenir les collaborateurs en activité pour plusieurs décennies à la CDC.
- ▶ La problématique de l'emploi à la CDC n'est donc pas à ce jour une problématique de départs massifs et de crise du recrutement ; c'est au contraire une problématique d'adaptation efficace des collaborateurs présents dans l'établissement aux évolutions de ses métiers.
- ▶ **Le défi que s'attache à relever l'établissement public est de réussir son développement grâce au développement de la compétence et de la mobilité interne de ses collaborateurs.**
- ▶ Dans ce but, l'observatoire des métiers a pour mission de présenter chaque année une vision pluriannuelle de l'évolution des métiers de l'EP et des compétences nécessaires à leur évolution
- ▶ Les travaux, présentés lors du CMPC du 22 mai 2007, ne visent pas l'exhaustivité des emplois mais se focalisent sur les priorités exprimées en termes d'emplois et de compétences cibles requises. Ils ne recensent donc pas tous les emplois existants à la Caisse des Dépôts, comme pourrait le faire une nomenclature des métiers. L'objectif à terme est d'analyser l'exhaustivité des emplois de la CDC.

3. La méthodologie :

- ▶ La « filière » regroupe une communauté de travail mettant en œuvre un savoir et des compétences ayant trait à un même domaine professionnel et dont les membres sont souvent dispersés au sein de l'organisation, au service des différents métiers de la CDC.
- ▶ La filière permet d'agir conjointement entre acteurs métiers et acteurs RH :
 - ▶ pour partager une même vision des évolutions pressenties des activités, des emplois à pourvoir et des compétences dont la CDC a besoin à court, moyen et long termes
 - ▶ identifier et organiser le vivier des ressources humaines de la filière

- ▶ établir des parcours professionnels au sein de la filière, et en relation avec les autres filières
 - ▶ organiser des plans de remplacement dans le cadre des mobilités prévisionnelles
 - ▶ définir les besoins de formation
- ▶ L'analyse a été menée suivant 3 typologies d'emplois, ces typologies n'ont pas vocation dans un premier temps à recouvrir l'ensemble des collaborateurs de la CDC
- ▶ **Les emplois à moderniser** qui doivent subir des transformations importantes à l'horizon 2012 et dont les actuels titulaires ont vocation à développer de nouvelles compétences.
 - ▶ **Les emplois à consolider**, pour lesquels la CDC a identifié un besoin d'adaptation au marché. La consolidation peut être de nature qualitative (renforcement de compétence) ou quantitative.
 - ▶ **Les nouveaux emplois**, que la CDC souhaite développer afin de gagner de nouveaux mandats ou d'accroître son efficacité interne.

4. Les grandes tendances d'évolution :

- ▶ Des tendances transversales à l'ensemble des filières :
 - ▶ Le renforcement de la dématérialisation / de l'automatisation et des services en lignes (traitement des chèques, back-office d'exécution, traitement manuel/papier des documents, notamment dans la filière retraites et protection sociale) constitue une tendance lourde qui nécessitera de faire évoluer les compétences vers les connaissances des SI et le contrôle (ex : gestionnaire de retraites vers gestionnaire de droits, comptable vers comptable instruments financiers, ...)
 - ▶ Cette évolution se conjuguera avec l'accroissement de l'interopérabilité entre les systèmes d'information (en particulier dans la filière retraites et protection sociale où les employeurs sont progressivement intégrés dans le SI et les processus).
- ▶ Des tendances pour les filières opérationnelles
 - ▶ Dans le domaine de la finance de marchés, les principaux emplois à renforcer concernent la gestion financière ; sur le back-office, ce renforcement passe par une évolution des compétences comptables vers la technicité requise par les activités assurées par la CDC (instruments financiers, OST, OPCVM, ...).
 - ▶ Enfin, une tendance à la « tertiairisation » de certains métiers se développe. D'une gestion de prestations administratives, la filière retraites – protection sociale est en train de passer très rapidement à l'exercice de véritables métiers de service tertiaire, avec les évolutions classiques de ces métiers (montée en puissance du front office, intégration front/back...).
 - ▶ Enfin le développement des activités de la CDC s'effectue de plus en plus à l'échelle européenne (Gestion des quotas de gaz à effet de serre, mandats européens), avec une diversification des opérations financières (création du RAFP et montée en charge du FRR). Cette évolution rend nécessaire l'utilisation de l'anglais sur de nombreux emplois, y compris sur des fonctions de back-office, cette tendance va donc induire des besoins de formation afin de prendre en compte cette nouvelle tendance.

- ▶ Des tendances pour les filières support et pilotage



- Les besoins en ressources MOA sont confirmés pour tous les métiers de la CDC (directions de projets, gestion de patrimoine, architecture SI,...).

- Il en va de même concernant les emplois relatifs aux projets d'organisation.

- ▶ Pour les autres filières support, la grande évolution concerne l'intensification de la professionnalisation et la spécialisation de plusieurs activités support afin que la CDC s'aligne sur les meilleures pratiques en vigueur.

5. Les emplois impactés par les facteurs d'évolution :

FILIERES	EMPLOIS A CONSOLIDER	EMPLOIS A MODERNISER	NOUVEAUX EMPLOIS
BANQUE ET CONSIGNATIONS	Responsable d'agence bancaire	Gestionnaire bancaire	
	Gestionnaire de prestations bancaires	Chargé d'agence bancaire	
	Chef de produit monétique/consignations/produits de placements	Chef de produit consignations	
	Analyste financier	Gestionnaire de consignations	
FINANCE DE MARCHÉ	Gérant d'actions	Gestionnaire du middle office	Chargé de financement de projet sur les nouveaux emplois des fonds d'épargne
	Gérant taux	Gestionnaire de flux numéraire	
	Chargé de mesure des performances et des risques	Gestionnaire de flux titres	
	Gérant ALM	Gestionnaire de flux opérations de comptabilité pour compte tiers	
	Trésorier numéraire	Guichetier	
	Valorisateur titre		
PRÊTS	Directeur territorial	Gestionnaire de BO prêts	Chargé de financement de projet sur les nouveaux emplois des fonds d'épargne
	Chargé de développement territorial		
	Responsable marchés		
	Analyste marchés		
	Contrôle des risques		
	Etudes économiques et statistiques		
	marketing, animation commerciale		
RETRAITE	Chargé de relations téléphoniques	Chargé de recouvrement	Chef de projet
	Assistant expert métier au niveau de l'unité	Chargé de carrières	
	Assistant expert métier au niveau du service	Chargé liquidation retraite	
	Rédacteur	Gestionnaire de flux entrants et sortants	
	Gestionnaire de réclamation	Chargé des prestations associées	
	Animateur/Superviseur		
	Responsable d'unité		
	Adjoint RU		
	Responsable de service		
	Chargé de développement retraite		
Chargé de relation client			
INVESTISSEUR	Investisseur territorial	Expert de montage d'opérations	Expert en gestion des investissements
	Gestionnaire d'actifs	Directeur territorial	Délégué interrégional Développement économique et économie sociale
		Chargé de développement territorial	Expertise en nouvelles spécialités, confiance numérique, nouvelles énergies
MAÎTRISE D'OUVRAGE	Directeur de projet		Chef de projet chargé d'une problématique bien définie
	Chef de projet MOA		Organisateur processus
LOGISTIQUE ET GESTION IMMOBILIERE	Chargé technique du bâtiment		Responsable de site
	Gestionnaire service intérieur		
	Responsable achat		
	Technicien du bâtiment		
RESSOURCES HUMAINES	Responsable rémunération	Chargé d'administration du personnel	Conseiller en orientation et carrière
	Chargé d'études RH	Gestionnaire d'administration du personnel	Responsable développement RH
	Chargé de recrutement et de mobilité		
	Chargé de formation et de développement des compétences		
COMPTABILITE	Comptable titres	Comptable numéraire	
	Comptable pour compte de tiers		
	Comptable senior et analyste		