

# SCHEMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES 2023- 2027

**Branche famille**

INC DU 7 JUIN 2024

1. Donner du sens aux enjeux et chantiers métiers découlant de la Cog
2. Rendre visible le cadre commun en matière RH
3. Favoriser la performance de la fonction RH, en appui des transformations des organisations et des métiers
4. Garantir la cohérence fiche Cog – plan QVT – SDSI dans un contexte fortement évolutif



# Un SDRH: Pour quoi faire?

Un SDRH élaboré avec les Caf des régions Bretagne/ Normandie - Centre PDL - Nv Aquitaine – Occitanie – PACAC – AURA - BFC- Gd Est -Idf - Hts de France - DROM

Une représentation de 2 à 3 agents par Caf –profils manager et agent (avec un objectif de garantir une représentativité au niveau de la région)

Choix d'un des 5 axes par les directeurs en région → travail sur les clés de la réussite sur les 5 ans de la Cog

Un temps de restitution par et avec ces agents en décembre 2023 en présence du Directeur Général et de la Directrice générale adjointe chargée du réseau

# Association des salariés : principes et modalités

1. Association et co-construction au travers d'une gouvernance renouvelée (missions déléguées, création d'une instance stratégique, pilotage services nationaux)
2. Innovation et amélioration continue (collaboration CafLab et LabUcanss)
3. Visibilité sur les transformations et partage avec les collaborateurs (écoute salariés, symétrie des attentions)
4. Adaptabilité et agilité dans le pilotage du SDRH
5. Coopération inter-branches
6. Articulation avec les démarches locales



**Quelles clés de  
réussite?**

## Principaux facteurs d'évolution impactant les politiques RH de la période 2023 - 2027

Attentes des salariés en période post crise sanitaire : nouveau rapport au travail, enjeux de pouvoir d'achat, arrivée de nouvelles générations, métiers en tension

Hybridation des collectifs et des espaces de travail

Usages numériques et « infobésité »

Nouvelles missions de la Branche Famille, nouveaux modes de délivrance du service (solidarité à la source, approche populationnelle et stratégie de service, impact des réformes sur le SI)

Fonctionnement et dynamique de réseau

Accélération de la transformation numérique et place de l'IA

Santé au travail, prévention santé, aidants familiaux...

## Ambition RH – attirer et fidéliser

**Enjeux RH: Garantir la capacité de la Branche à assurer ses missions au cours de la Cog – valoriser les métiers et les parcours des collaborateurs de la BF – faire connaître la Branche en tant qu’employeur, valoriser ses métiers et ses atouts**

### **Objectifs stratégiques :**

- **Réduire le turn-over:** compréhension des facteurs et plans d’action notamment pour les métiers en tension
- **Améliorer les délais et la qualité des recrutements et de l’intégration des salariés** mais aussi les modalités de départ : fluidifier les process dans une logique d’amélioration de l’expérience candidat et innover dans nos pratiques
- **Accompagner la mise en place de la nouvelle classification** et des politiques salariales locales par des cadrages partagés
- **Adopter l’apprentissage** dans nos modalités de sourcing, de recrutement et d’intégration de nos collaborateurs
- **Renforcer et promouvoir les partenariats externes en matière de recrutement et d’ambassadorat** pour valoriser l’image de la branche
- **Encourager l’autonomie et la responsabilisation des collaborateurs**
- **Donner une meilleure visibilité sur les parcours** au sein de nos organismes, de la Branche et de l’Institution

## Ambition RH – attirer et fidéliser

### Actions nationales

Poursuivre les analyses pour une meilleure compréhension des facteurs de turn-over

Mener une réflexion sur l'attractivité des métiers en tension, en lien avec l'Ucanss (observatoire des rémunérations), réaliser une cartographie des métiers en tension

Favoriser l'émergence d'un réseau d'experts sur la thématique « marque employeur » en lien avec la DICOM

Outiller les Caf (kits de recrutement, partage des pratiques innovantes en lien avec le Caf Lab)

Création et animation de réseaux d'ambassadeurs salariés

Redéfinir des parcours métiers en lien avec la future classification (si négociations abouties)

## Accompagner nos collaborateurs dans la mise en oeuvre des défis de la Cog 2023-2027

**Enjeux RH : Contribuer au renforcement de la qualité de service et à la performance globale du réseau, accompagner les évolutions et favoriser la capacité collective à s'adapter aux changements**

### **Objectifs stratégiques :**

- **Renforcer la visibilité sur les évolutions métiers**, notamment dans les secteurs en tension sur le recrutement
- **Rénover le processus d'évaluation** sur la base des travaux réalisés au cours de la Cog 2018/2022
- Développer l'employabilité des collaborateurs en leur donnant davantage de **visibilité sur leurs perspectives d'évolution professionnelle**
- **Poursuivre l'adaptation de nos organisations et des dispositifs de formation**, gages de la qualité du service à nos allocataires et nos partenaires,
- **Adopter une stratégie de formation multimodale** garante d'une meilleure adéquation aux besoins de développement des compétences et source d'innovation pédagogique pour la branche.
- Promouvoir et accompagner au sein du réseau le **développement d'un management agile et porteur des transformations** dans un contexte de complexification des missions du manager
- **Soutenir les collaborateurs en difficulté** face aux évolutions des organisations et du monde du travail



## Accompagner nos collaborateurs dans la mise en œuvre des défis de la Cog 2023-2027

### **Actions nationales**

Définir et mettre en œuvre un programme pluri-annuel d'études métiers (en complémentarité avec l'observatoire inter-branches)

Refondre la formation initiale cœur de métier et adapter les dispositifs nationaux de formation en lien avec les principaux chantiers métiers de la Cog

Valoriser la contribution à l'effort formatif (dans le parcours des collaborateurs et au niveau du réseau)

Améliorer le fonctionnement de la mutualisation nationale de la formation et redéfinir la place et le rôle des Organismes de Formation de la branche

Déployer le module EAEA rénové et le nouveau module « revue des talents » dans SI TALENT

## TNI et environnement de travail du salarié

**Enjeux RH : Mieux maîtriser les environnements collaboratifs hybrides et la gestion de l'information et de la connaissance dans un contexte 100% numérique**

Objectifs stratégiques :

- Permettre à tout salarié **d'exercer son métier de façon optimale quelques soient ses modalités de travail**
- **Contribuer au bien-être au travail des collaborateurs** : réduction de la charge cognitive, droit à la déconnexion, matériels et outils adaptés, ... retour après longue absence
- **Favoriser l'adaptation des collaborateurs aux évolutions de leur environnement numérique de travail**
- S'assurer que tout nouveau salarié adopte la **culture et les pratiques collaboratives** de la branche et garantir leur inclusion dans l'environnement Branche famille
- Insuffler une **culture collaborative** au sein de la branche et **s'appuyer sur une démarche participative** pour mieux prendre en compte les préoccupations des salariés
- **Proposer des applications permettant de fluidifier et améliorer le fonctionnement** interne et les pratiques quotidiennes métiers
- **Rendre autonome les salariés dans leur accès à l'information**
- Engager l'individu et le collectif de la branche **dans une démarche éco-responsable**, facteur de bien-être au travail et de rénovation de la marque employeur

### **Actions nationales**

Développer des nouvelles offres d'accompagnement collectifs ou personnalisés selon les organismes (ex sur les processus d'intégration)

Poursuivre l'adaptation du dispositif PIX et accompagner les salariés les plus éloignés du numériques (offre de formation dédiée)

Sensibiliser les salariés aux enjeux de sobriété par des évènements (formation, webinaires, offres ciblées)

Réaliser une analyse des besoins en termes d'équipement de l'environnement de travail en fonction de personae et des situations de travail identifiées

Accompagner les Caf souhaitant s'engager dans une flexibilisation des temps et espaces de travail (par ex semaine en 4 jours, ...).

### Enjeux RH : Favoriser et valoriser l'engagement de l'ensemble des salariés

#### Objectifs stratégiques :

- Agir en faveur d'une **meilleure compréhension des facteurs de l'absentéisme** et capitaliser sur les bonnes pratiques de prévention et de lutte contre l'absentéisme
- **Prévenir la désinsertion professionnelle des salariés** au travers de deux axes prioritaires, la santé au travail et la prise en compte des salariés aidants
- **Inscrire les principes d'inclusivité et d'égalité H/F dans l'ensemble des politiques RH de la Branche**
- **Favoriser l'engagement au travers de l'association des salariés dans la conduite du changement**

### **Actions nationales**

Élaborer un plan national QVCT et handicap/ inclusion

Reconduire le BSI interbranches et en mobiliser les enseignements pour enrichir les politiques RH de Branche

Outiller les Caf pour faciliter la compréhension et l'action sur les facteurs d'absentéisme de courte et moyenne durée

Proposer des offres d'accompagnements individuels et collectifs aux salariés dans les transformations (marché proconsulte, marché d'accompagnement social inter caf...)

**Enjeu RH : reconnaître, valoriser et soutenir la fonction RH et sa contribution à la réussite des projets de la Cog**

**Objectifs stratégiques :**

- Poursuivre la **démarche d'amélioration continue et d'optimisation des processus RH** et réussir le portage de la feuille de route SIRH
- **Soutenir les expérimentations, l'innovation et le déploiement de nouvelles offres de services et de conseil aux salariés de la Branche**, dans un contexte particulier : celui de l'évolution du rôle de l'employeur avec la mise en place de la solidarité à la source
- **Renforcer la dynamique de réseau en matière RH ET GAPP**
- **Améliorer le pilotage du décisionnel RH au niveau national et local**

## Pilotage et performance RH

### **Actions nationales**

Accompagner les RH dans les différents changements (renouvellement des dispositifs de formation, animation réseau, appui métier)

Poursuivre la démarche d'amélioration continue et d'optimisation des processus nationaux RH pour les activités mutualisées et non mutualisées, notamment en matière de GAP et paie : efficacité par l'organisation et par les processus (DQI v2)

Piloter la feuille de route SIRH national et organiser la complémentarité SI national/ SI local: ex du projet GTA