L'essentiel du CSEC Cfdt:



Commission Formation

18 novembre 2026

sommaire

1. De nouvelles perspectives pour mieux accompagner le parcours des salariés
2. LEVEL UP : former les managers, oui… mais avec quels moyens et quelles garanties ?
3. Quelles nouveautés pour développer ses compétences à la SG en 2027 ?
4. Et si c'était le bon moment pour réfléchir à votre avenir professionnel ?

1 De nouvelles perspectives pour mieux accompagner le parcours des salariés

Ce qui change avec la loi

À la suite de la loi du 24 octobre 2025 transposant l'ANI Senior et de son intégration dans l'accord de branche du 20 juillet 2026, le dispositif des entretiens professionnels évolue.

Les principales modifications sont les suivantes :

- Les « entretiens professionnels » deviennent des « entretiens de parcours professionnels ».
- Leur fréquence légale passe de tous les 2 ans à tous les 4 ans.
- Le premier entretien sera désormais réalisé dès l'année d'embauche, et non plus deux ans après l'arrivée dans l'entreprise.
- Les entretiens bilan seront organisés tous les 8 ans, contre 6 ans auparavant.
- Les entretiens seniors deviennent obligatoires, notamment à certains âges clés du parcours professionnel (45 ans puis entre 58 et 60 ans).
- Le contenu des entretiens est adapté pour tenir compte des nouvelles exigences légales.

Ce qui ne change pas chez Société Générale

La direction a indiqué vouloir conserver plusieurs éléments du dispositif actuel afin de maintenir un suivi régulier des salariés :

Les entretiens de parcours professionnel continueront à être réalisés **chaque année** dans les outils d'évaluation, malgré la baisse de fréquence imposée par la loi.

Le **manager** reste l'acteur principal de l'accompagnement professionnel et de la réalisation de ces entretiens.

Les **HRBP** conservent leur rôle dans la réalisation et le suivi des entretiens bilan.

Les entretiens seniors obligatoires seront maintenus et adaptés aux nouvelles obligations légales.

Calendrier

La mise en conformité du dispositif s'étalera entre 2026 et 2028. Les nouvelles fréquences des entretiens bilan seront progressivement appliquées, tandis que certaines adaptations des formulaires et outils informatiques sont attendues dans le cadre du déploiement des évolutions Talent.



Focus Seniors : des rendez-vous à des âges clés

À 45 ans, l'entretien de mi-carrière, doit être effectué normalement après votre visite médicale.

Entre 58 et 60 ans, l'entretien est obligatoire et doit être dédié à votre fin de carrière, au tutorat et à permettre d'anticiper et de préparer votre transition à la retraite.

Ces entretiens spécifiques sont généralement organisés par les RH/HRBP.

La CFDT alerte

Ne confondons pas évaluation et parcours professionnel : l'entretien professionnel doit rester un véritable temps d'échange, distinct de l'entretien d'évaluation (PDP).

La direction souhaite les organiser à quelques heures ou quelques jours d'intervalle. La CFDT demande que chacun conserve un temps dédié à son avenir professionnel. Des confusions existent encore sur le terrain : nous serons vigilants sur les pratiques.



À savoir

Vous pouvez aussi solliciter votre RH pour un entretien entre deux entretiens bilan. Les ARH peuvent également réaliser certains entretiens.

Votre carrière ne doit pas être une simple case à cocher. La CFDT veillera à ce que ces rendez-vous soient utiles et suivis d'effets !

2 LEVEL UP : former les managers, oui… mais avec quels moyens et quelles garanties ?

Avec la transformation de l'organisation chez SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, les responsabilités des managers (DRA, DAI, DAMS, DAMSI, DAAP, DA) évoluent. La direction a donc présenté son programme Level Up, qui doit permettre aux managers de renforcer leurs compétences autour de quatre grands axes : le Crédit Pro, la Banque Privée, les ressources humaines et la relation client.

- **Crédit Pro** : renforcer les compétences pour analyser, questionner et arbitrer les dossiers.
- **Banque Privée** : permettre aux managers de mieux comprendre et accompagner les banquiers privés.
- **Essentiel RH** : mieux outiller les managers sur les sujets RH, les alertes et les risques psychosociaux (RPS).
- **Client boussole** : replacer le client au cœur des décisions et des pratiques managériales.



S'entraîner avec l'IA, sans remplacer l'humain

La direction prévoit de déployer l'outil Muchbetter (IA conversationnelle), qui permet de s'entraîner à des entretiens avec un client virtuel.

Les premiers retours sont plutôt positifs : 90 % des répondants au questionnaire estiment que cet outil peut aider à progresser en complément des formations.

Concernant l'IA, un point doit être clair : ces outils doivent rester des supports d'entraînement et ne doivent en aucun cas se substituer aux formateurs ni aux formations en présentiel. L'accompagnement humain doit conserver toute sa place.

La CFDT demande

que les formations soient pertinentes, accessibles à tous les salariés concernés et adaptées aux réalités du terrain. Elle insiste également sur un point essentiel : du temps doit être réellement dégagé pour se former, sans que cela empiète sur l'activité quotidienne ni ne vienne alourdir la charge de travail des équipes.



3 Quelles nouveautés pour développer ses compétences à la SG en 2027 ?

La direction présente les nouveautés du catalogue de formation 2027 dans plusieurs domaines : management, finance, risques, langues, Data, IA, cybersécurité, RSE et compétences comportementales.

Management :

plusieurs formations abordent des sujets concrets du quotidien des managers : mener un entretien, faire un retour à un salarié, gérer une situation difficile ou encore prendre en compte la charge de travail et les risques psychosociaux.

Data, informatique et IA :

développement des formations Power BI et création du SG IA Campus comme point d'entrée unique pour les formations IA.

RSE :

les contenus de la Climate School, anciennement AXA Climate School, sont transférés et actualisés. De nouveaux modules de sensibilisation aux enjeux climatiques sont proposés. Les formations RSE ne sont désormais plus obligatoires.

Finance et risques :

l'offre s'étoffe avec 37 modules sur les marchés financiers, des formations Fit for Banking et de nouvelles formations sur les crypto-actifs sont prévues.

Langues :

GoFluent permet de progresser à son rythme grâce à des ressources en ligne, des assistants virtuels et des cours collectifs. Quatre parcours certifiants en anglais sont également proposés, sur 8 mois, notamment pour les salariés qui utilisent l'anglais dans leur activité professionnelle.

RH :

de nouveaux parcours abordent l'accompagnement vers la performance et la prévention des risques liés au droit du travail.

4 Et si c'était le bon moment pour réfléchir à votre avenir professionnel ?

Le bilan de compétences permet à chaque salarié de faire le point sur ses compétences, ses motivations et ses perspectives d'évolution de carrière. Il peut être financé à titre personnel via le CPF (Compte Personnel de Formation) ou pris en charge par l'employeur dans le cadre du développement des compétences. Ce dispositif aide à construire un projet professionnel, préparer une mobilité ou envisager une reconversion. **Tous les salariés peuvent en bénéficier.**