

Commission Formation

01-02 Avril 2026



sommaire

1. Ce qui change en 2026 :
2. Focus sur l'intelligence artificielle
3. Évolution & reconversions
4. L'anglais accessible à tous
5. Alternance & recrutements

1- Ce qui change en 2026 :

La formation évolue avec une ambition de simplification et un objectif de 35h de formation par salarié. Une diminution a été constatée suite à une rationalisation des formations réglementaires avec :

- le développement de prérequis à travers les pré-quiz,
- la refonte de certaines formations : suppression de deux campagnes préalablement obligatoires : Stratégie RSE Groupe et Data First.
- Et la diminution effective du temps passé sur les formations afin de redonner du temps commercial

Pour la CFDT : La simplification ne doit pas se faire au détriment de vos compétences.

La direction a souhaité répondre aux attentes exprimées des salariés et poursuivre ses ambitions en matière d'intégration de prise de poste. Ainsi après de nombreux retours positifs sur les parcours des CC PRO et CC Essentiel la direction élargie ce dispositif aux CC Premium et Banquier Patrimoniaux sans phase de test.

Elle nous a également présenté six grandes priorités de formation pour 2026 :

- Expertise Client & Conseil
- Intelligence Artificielle
- Risque & Conformité
- Excellence Opérationnelle
- Développement des populations dites clés
- Généralisation de l'anglais professionnel

Ces axes structurent l'ensemble de l'offre de formation pour l'année et doivent accompagner les évolutions des métiers et des organisations.

2- Focus sur l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle devient un axe majeur de la formation en 2026, avec un objectif ambitieux :

former 50 000 salariés d'ici la fin de l'année. Le déploiement débute au printemps avec des parcours adaptés aux métiers.

Les formations proposées reposent sur un socle commun digital complété par des classes virtuelles spécifiques. Elle se présente sous la forme de 1H30 de classe virtuelle et de 6 modules pour un total de 1H.

Elles ne sont pas obligatoires, mais fortement encouragées. *Des ambassadeurs IA seront également présents dans les équipes pour accompagner les salariés.*

Pour la CFDT :

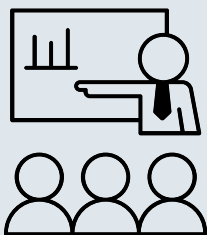
Le développement de l'IA est une opportunité, à condition qu'il accompagne véritablement les salariés, pas si elle les remplace. L'outil évolue, mais l'analyse reste humaine.



3- Évolution & reconversions

La formation continue de jouer un rôle central dans les parcours professionnels. Depuis 2020, 1 000 salariés ont déjà bénéficié de dispositifs de reconversion (RESKILLING).

Ces parcours permettent d'accéder à des formations diplômantes ou certifiantes, sans reste à charge pour les salariés. Le CPF peut être mobilisé dans une logique de co-construction, et la part non couverte est intégralement financée par l'employeur dans les dispositifs proposés.



Pour la CFDT, ces dispositifs constituent un levier important pour sécuriser les parcours professionnels et l'employabilité. Il est essentiel qu'ils restent accessibles à un grand nombre de salariés.

4- L'ANGLAIS PROFESSIONNEL ACCESSIBLE À TOUS : I SPEAK ENGLISH VERY WELL

La montée en compétences en anglais devient un objectif primordial pour la direction. Des formations sont proposées gratuitement via un partenaire externe, avec un accès à la plateforme GOFLUENT qui débute par un premier niveau gratuit et accessible à tous. Un parcours plus complet de 21 heures est ensuite proposé, financé en partie via le CPF.

Parallèlement, certaines évolutions sont à noter, comme la suppression progressive des sous-titres lors des réunions ce qui renforce l'exigence d'autonomie en anglais.

Pour la CFDT, si le développement des compétences linguistiques est une nécessité, il doit impérativement s'accompagner de moyens adaptés.

La direction ne peut pas compter uniquement sur l'investissement personnel des salariés.

Ces formations doivent pouvoir être réalisées sur le temps de travail et intégrées pleinement dans l'activité professionnelle. L'effort demandé ne doit pas venir s'ajouter à la charge de travail existante.

La CFDT sera particulièrement vigilante à ce que cette montée en compétences soit réellement accompagnée par l'entreprise, avec des conditions permettant à chacun de se former efficacement.

5- Alternance & recrutements

Les recrutements en alternance sont en hausse avec pour la rentrée 2025/2026 :

- Recrutement de 1500 alternants dont 900 dans le réseau et 600 à 620 dans les Centraux.

La répartition par région repose sur les effectifs : chaque région dispose d'un volume et d'un budget proportionnels à sa taille et à ses besoins.

Cette dynamique s'inscrit dans un contexte de forte diminution des aides de l'État, passées de 8 000 €/alternant à 750 €/alternant, ce qui représente un enjeu majeur pour le maintien des politiques d'alternance.

- Le budget envisagé pour 2026/2027 est en légère baisse et avoisine les 1 400 alternants.

La SG affiche ainsi une volonté claire de poursuivre ces recrutements et de renforcer les dispositifs d'accompagnement, notamment en proposant aux alternants en BTS des perspectives d'embauche, ainsi que la possibilité de se former en interne via des formations diplômantes et qualifiantes.

- Le taux de recrutement moyen des alternants vers un CDI est de 17%, ce qui représente la meilleure source de recrutement pour Société Générale.

La CFDT rappelle l'importance de maintenir un niveau élevé de recrutements, de garantir les moyens nécessaires à leur mise en œuvre, et de renforcer les politiques en faveur de l'égalité des chances, notamment pour les alternants en situation de handicap.