

## SOMMAIRE

---

- 1/ Un portail unique pour une formation accessible à tous
- 2/ Un catalogue de formation enrichi



### Société Générale University

#### **1/ Un portail unique pour une formation accessible à tous**

L'Université SG a été conçue pour répondre aux priorités du Groupe, en phase avec les enjeux et les transformations des activités. Elle va permettre d'accompagner l'évolution des métiers, renforcer les compétences et l'employabilité des salariés.

La création d'un espace commun sur l'intranet permet désormais de rendre l'offre de formation plus simple, plus lisible et plus accessible pour tous.

##### **Ce portail centralise :**

- l'historique des formations via MyLearning,
- les modules en libre accès sur SharePoint,
- des contenus spécifiques pour les managers.

##### **La direction fixe une feuille de route axée sur :**

- la digitalisation massive des formations,
- des modules courts et séquencés pour plus de flexibilité,
- le recours à des formateurs occasionnels volontaires.

⇒ **Les salariés qui souhaitent s'impliquer et partager leur expertise pourront accéder à un parcours de formation destiné à devenir formateur occasionnel.**

*La CFDT a rappelé que comme dans toute université, les parcours doivent pouvoir mener sur de vraies certifications ou formations diplômantes. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas. La direction prévoit d'engager une réflexion afin d'évaluer la possibilité de mettre en place des certifications reconnues pour mieux valoriser les compétences. Nous avons également demandé :*

- un aménagement du temps de travail,
- une proratisation des objectifs pour les salariés engagés dans des formations longues.

**À ce jour, aucune décision n'a été prise par la direction.**

⇒ **Les Learning Spheres.**

Déployés en 2025 et renforcés en 2026, ce format propose un parcours en quatre étapes :

- Un onboarding d'environ 45 minutes,
- Des e-learning séquencés,
- Des sessions d'échanges et de mise en pratique,
- Du *peer-learning* en petits groupes.

Ce nouveau dispositif permet à un large nombre de salariés de se former tout en bénéficiant d'un accompagnement collectif et progressif.

⇒ **Les Roles Play Sessions**

Ces ateliers courts (1h30 à 2h), en présentiel ou en classe virtuelle, sont centrés sur la mise en pratique. Les participants travaillent directement sur des situations concrètes. Ces ateliers sont animés par des formateurs internes. Ce format, très apprécié notamment par les salariés en région grâce à la version à distance, aborde des thématiques variées :

- Le feedback,
- L'intelligence collective,
- La fixation des objectifs,
- L'évaluation.

## **2/Un catalogue de formation enrichi**

Le catalogue 2026 s'étoffe avec de nombreux contenus, tout en intégrant des mises à jour importantes pour mieux répondre aux besoins des métiers :

⇒ **Fondamentaux bancaires**

Deux nouveaux modules digitaux :

- ◇ **Booster votre culture bancaire** : un module repensé pour donner une vision claire des activités bancaires et du rôle du Groupe.
- ◇ **Les indicateurs financiers** : un module simplifié pour comprendre PNB, coefficient d'exploitation et autres notions clés.

⇒ **Pour les Marchés financiers**

Renforcement de ces formations avec :

- **De nouveaux e-learning** issus des équipes de Bangalore, mutualisés pour élargir l'offre (introduction aux marchés, produits dérivés...).
- **Un programme complet sur les cryptomonnaies en partenariat avec SG Forge.**

⇒ **Formation manager et compétences comportementales**

- Capsules vidéo de 4 à 8 minutes sur les compétences clés (feedback, objectifs, évaluation, intelligence collective...), accessibles à tout moment.
- **Role Play Sessions** intégrées aux moments clés du management.
- Nouvelles formations comportementales : intelligence émotionnelle, gestion des conflits, négociation raisonnée, prise de parole et art de convaincre.

L'offre destinée aux managers évolue fortement cette année avec des formats plus courts, plus pratiques et mieux adaptés à des agendas souvent très chargés.

Les programmes de prise de poste, destinés aux managers de proximité et aux managers de managers, ont été restructurés et raccourcis. La direction indique que leur durée a été réduite de moitié, tout en maintenant les contenus prioritaires, afin de les rendre plus compatibles avec des agendas déjà très chargés.



⇒ **RSE**

L'offre évolue vers des formats plus variés et engageants, avec

- 2 nouvelles masterclass (biodiversité / protection de la nature, greenwashing),
- Des ateliers ESG animés en interne,
- Et de nouveaux modules Remix pour approfondir les enjeux environnementaux et sociétaux.

**La Commission a souligné la présence de nombreux anglicismes utilisés régulièrement, qui peuvent compliquer la compréhension pour une partie des salariés. La direction justifie ce choix par la nécessité d'harmoniser les contenus au niveau international et précise que chacun doit progressivement s'accoutumer à la langue anglaise. Pour accompagner cette montée en compétences, elle rappelle qu'une plateforme d'apprentissage des langues, GoFluent, est mise à disposition des salariés.**