

# COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD DE GPEC DU GROUPE DU 22 DÉCEMBRE 2017

4 JUIN 2019



PARTENAIRE PREMIUM

# SUIVI INDICATEURS ACCORD GPEC

## ○ Périmètre et champs d'observation

- 63 entreprises dans le processus de suivi des indicateurs (à fin 2018)
  - Même périmètre que pour le bilan social groupe (~ 90 000 salariés)

## ○ Sources et méthodologie

- 2 sources de collecte :
  - données issues des outils du SIRH Groupe quand disponibles pour l'ensemble des entreprises du périmètre de collecte
  - données recueillies auprès des entreprises via questionnaire en ligne
- Taux de réponse et de collecte
  - 63 entreprises pour les données SIRH groupe (~ 90 000 salariés)
  - 54 entreprises pour les informations issues du questionnaire en ligne (~ 79 000 salariés)

# INDICATEURS FORMATION



**GROUPE BPCE**

## ASSURER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

*En augmentant  
l'effort de formation*

- Pour rappel, notre plan stratégique TEC 2020 engage les entreprises du Groupe à **augmenter de plus de 25%** l'effort de formation professionnelle = 10 Millions d'heures de 2018 à 2020
- Le **coût de la formation n'est pas directement corrélé au nombre d'heures** dispensées :
  - Les formats distanciels permettent de maîtriser les coûts tout en maximalisant le volume d'heures
  - En présentiel, le coût est étroitement associé à l'effectif à former
  - 94 335 salariés ont bénéficié en 2018 de 29 heures de formation en moyenne (94 071 en 2017 pour 30 heures)
- En 2018, l'effort de formation / Masse Salariale est en réduction de **-0,3%** et le **nombre d'heures -3%**

	2018		2017	
	Nb heures formation	% MS	Nb heures formation	% MS
Branche BP	1 108 521	6,2%	1 253 994	6,1%
Branche CE	1 248 196	5,2%	1 207 601	5,6%
Groupe BPCE	2 762 213	5,0%	2 847 640	5,3%

## ASSURER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

*Avec des orientations formation triennales en cohérence avec l'ambition d'employabilité des salariés du Groupe*

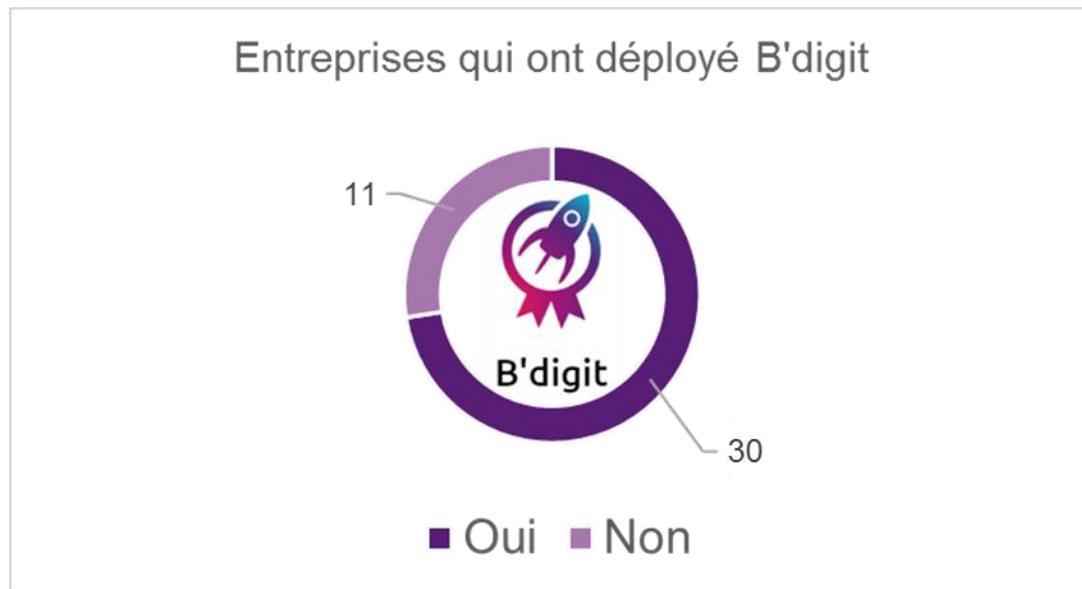
« Assurer la montée en compétences pour accompagner les transformations du Groupe et développer l'employabilité des salariés »

- Définition des orientations formation annuelles en CPNE
- Parrainage d'inscriptions de certifications à l'inventaire, en 2018 :

Intitulé de la formation	Certificateurs et valideurs	Parrainage Branche BP	Parrainage Branche CE	Décision CNCP
Certificat PEPS	AURALIA	OUI	-	Refusé
Certificat Relations sociales	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Université Paris-Dauphine	OUI	OUI	Accepté
Data Scientist	CEPE	-	OUI	Accepté
Data Analyst	CEPE	-	OUI	Accepté
Certificat de Gestion Actif-Passif	CEPE	-	OUI	Accepté
Systèmes Centraux - Infrastructure et développement	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Université Paris-Est Créteil Val de-Marne	OUI	OUI	Accepté
Directive Crédit Immobilier	Ministère de l'économie et des finances, Direction du Trésor	OUI	OUI	Accepté
CP FFP Gestionnaire de clientèle "Professionnels"	AGIF	OUI	OUI	Refusé
Certification en financement de l'immobilier corporate	Ecole nationale du financement de l'immobilier	OUI	OUI	Accepté
Certificat international en finance d'entreprise (ICCF)	HEC Paris	OUI	OUI	Accepté
Certificat Sourcing et recrutement	LINKHUMANS	OUI	OUI	Accepté
Certification personnes protégées	BARCHEN	OUI	OUI	Accepté
Le digital et la banque	UNOW	OUI	OUI	Accepté
La digital et l'assurance	UNOW	OUI	OUI	Accepté
Certification en financement de l'immobilier particulier	ENFI	OUI	OUI	Accepté

## ASSURER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

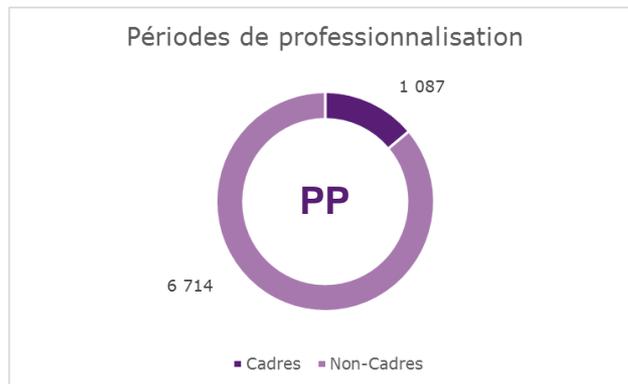
*En accompagnant  
les transformations  
digitales*



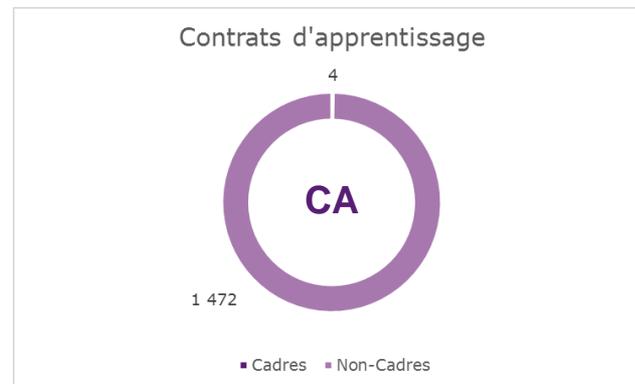
Objectif de 100% prévu à la fin de TEC2020

# ASSURER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

*Au travers de la professionnalisation et de l'alternance*



**3 553** Alternants en 2018  
(contre 3 623 en 2017)



# ASSURER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

*En assurant la  
promotion du CPF*

## ○ CPF : Evolution des réalisations et engagements

- **Enrichissement des listes de formation CPFables** pour les branches Banque Populaire, Caisse d'Épargne et AFB
- **Parrainage de demandes d'inscription de certification** à l'inventaire
- **Augmentation constante** du nombre de CPF
- Proportion CPF autonome sur le nombre de CPF en augmentation

Nb de collaborateurs ayant mobilisés le CPF	2014	2015	2016	2017	2018*
<b>Branche BP</b>	-	<b>113</b>	<b>371</b>	<b>490</b>	<b>752</b>
Dont autonomes	-	31	101	194	331
<b>Branche CE</b>	-	<b>97</b>	<b>233</b>	<b>481</b>	<b>830</b>
Dont autonomes	-	29	63	140	340

\* Dossiers engagés par les OPCO

Les 40 entreprises répondantes déclarent avoir accordé 930 CPF (hors autonomes) en 2018

## RENDRE LES SALARIÉS PLUS ACTEURS DE LEUR DÉVELOPPEMENT

*En assurant la promotion du CPF*

-  Indépendamment du nombre de CPF réalisés de façon autonome par les salariés, les entreprises du Groupe ont accompagné :

  
930  
collaborateurs



67 918  
heures



73 heures  
en durée moyenne

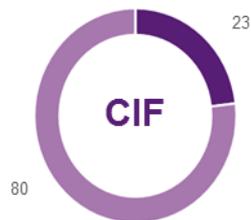


# METTRE A LA DISPOSITION DES SALARIÉS

*Les dispositifs favorisant la mobilité fonctionnelle*

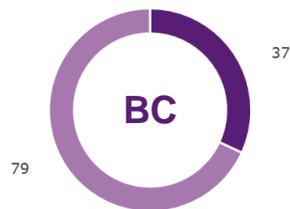


Nombre de CIF



■ Cadres ■ Non-Cadres

Nombre de Bilan de Compétences



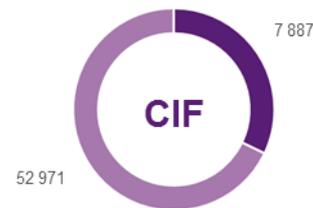
■ Cadres ■ Non-Cadres

Nombre de VAE



■ Cadres ■ Non-Cadres

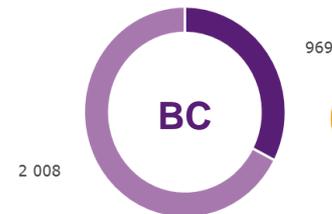
CIF en heures



■ Cadres ■ Non-Cadres



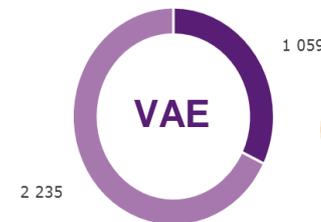
Bilan de Compétences en heures



■ Cadres ■ Non-Cadres



VAE en heures



■ Cadres ■ Non-Cadres



# INDICATEURS INDIVIDUELS ET RECRUTEMENT

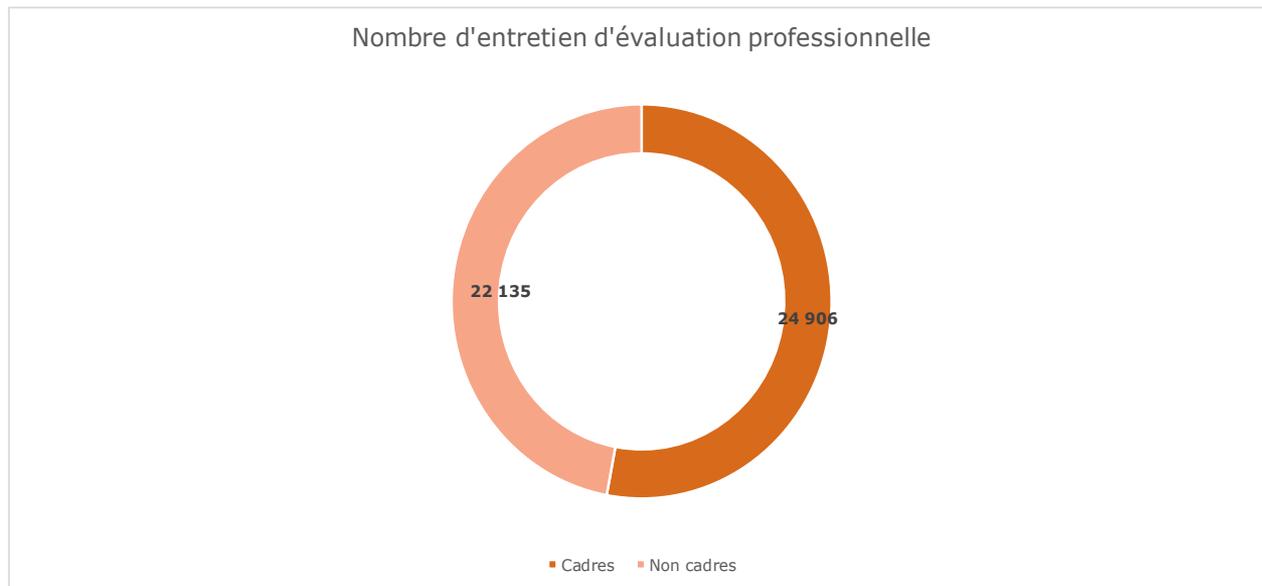


## DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

### 3.1 *Gestion des carrières*

#### Entretien d'évaluation professionnelle

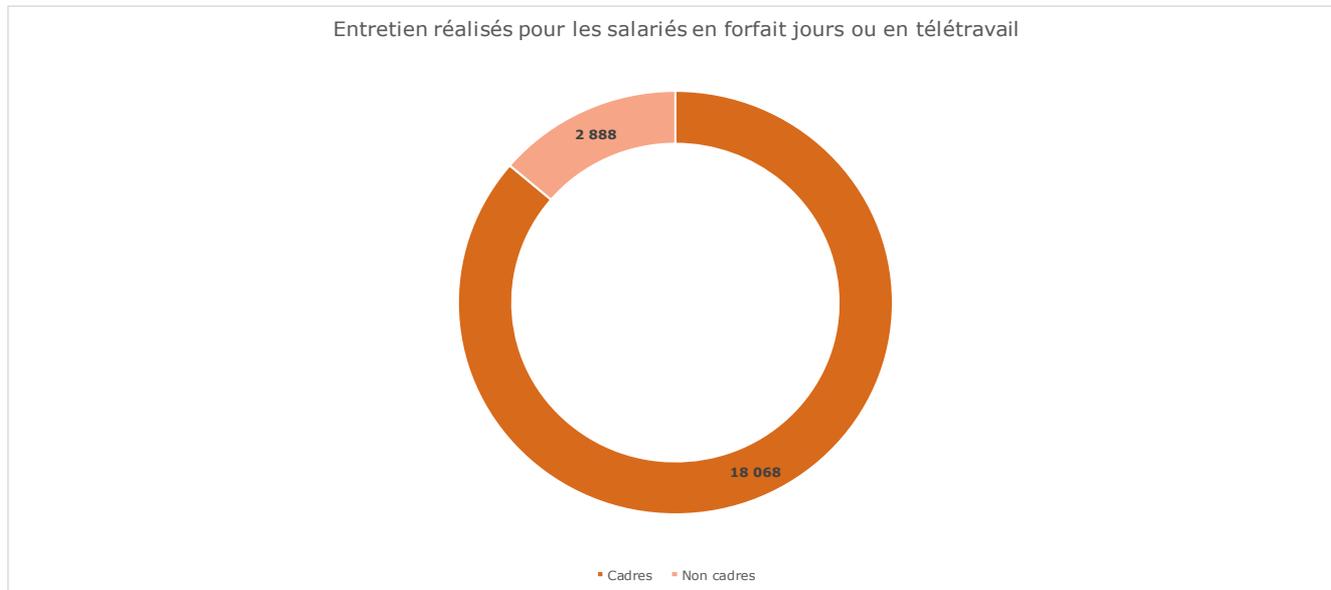
- « Cet entretien, réalisé par le manager du salarié, contribue à une meilleure anticipation et gestion des compétences sur le plan individuel ».



## DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

### 3.1 *Gestion des carrières*

- Situation des salariés en forfait jours ou en télétravail
  - « Cet entretien doit porter tous les ans sur la charge de travail, l'organisation de ses tâches et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle »

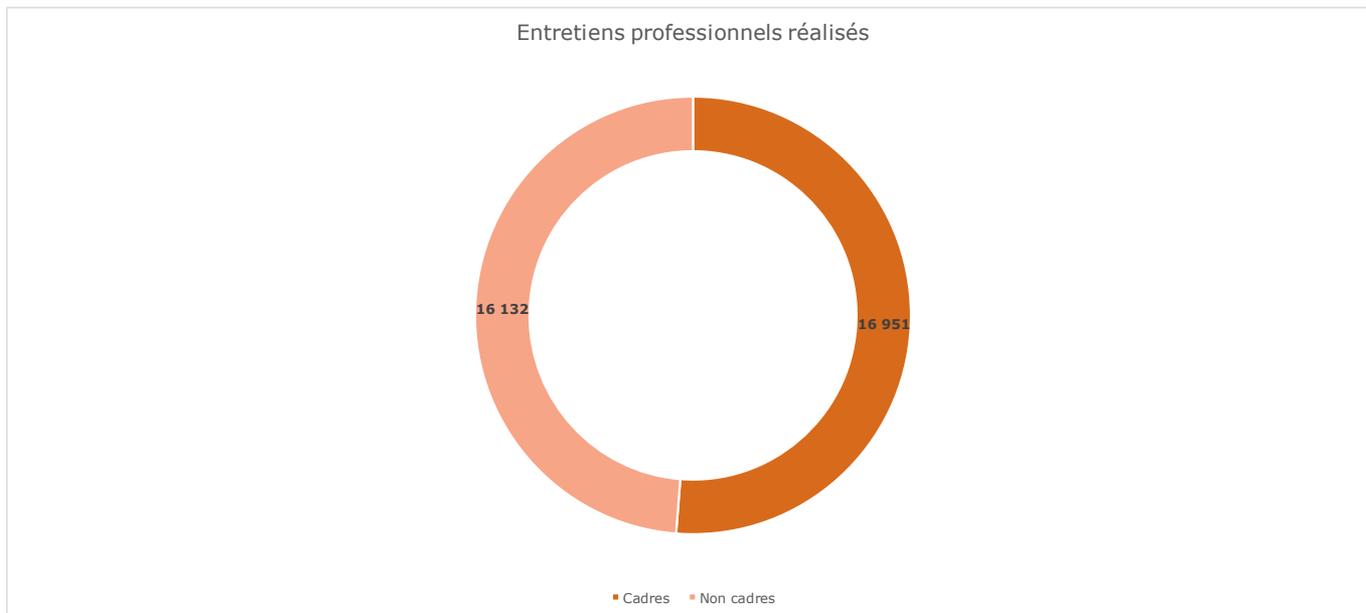


## DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

### 3.1 *Gestion des carrières*

#### ⦿ L'entretien professionnel

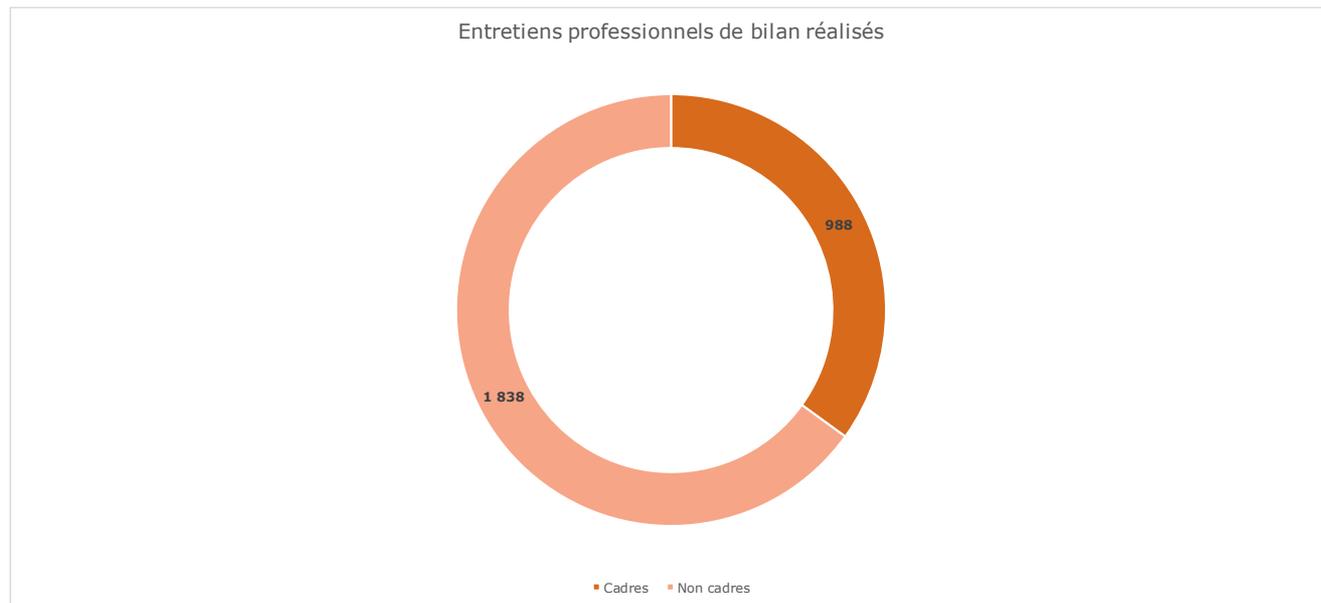
- « Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est l'occasion d'échanger sur ses souhaits d'évolution et d'évoquer les actions nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel au regard de ses compétences »



## DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

### 3.1 *Gestion des carrières*

- L'entretien professionnel de « bilan »
  - « Tous les six ans, l'entretien professionnel est réalisé par la DRH, ou, à titre exceptionnel, par une personne qualifiée en gestion de ressources humaines désignée par l'employeur ».

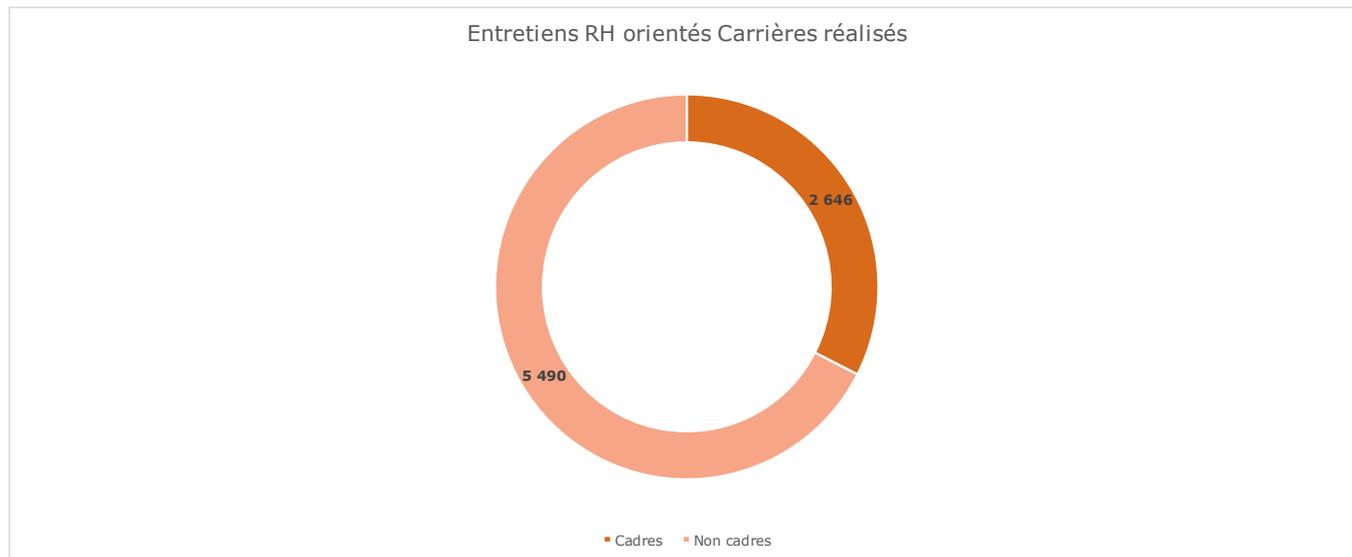


# DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

## 3.1 *Gestion des carrières*

### 🕒 L'entretien RH orienté Carrière

- « En dehors des cycles d'entretiens, les salariés ont la possibilité de solliciter leur DRH pour bénéficier d'un entretien orienté carrière permettant d'aborder leur projet professionnel ».

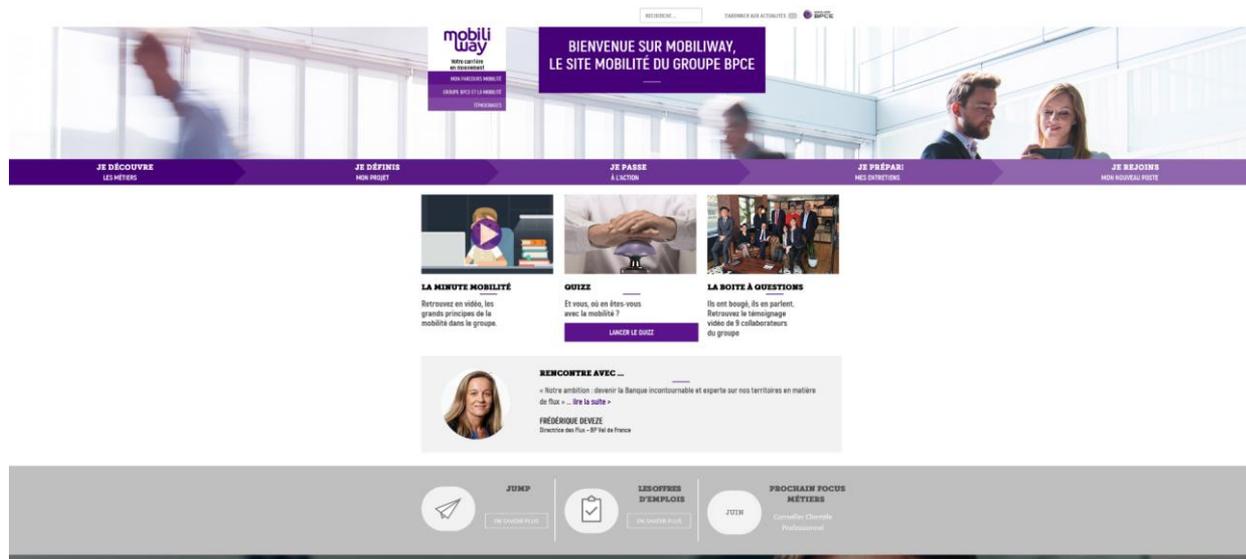


# DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

## 3.2 La mobilité au sein du Groupe

### ○ Instruments RH au service de la mobilité

- « La DRH Groupe met à la disposition des entreprises un site intranet « Mobiliway ». Les entreprises le rendront progressivement accessible depuis le poste de travail des salariés ».



- Le site est déployé dans l'intranet Groupe depuis février 2019 et dans l'intranet de 15 entreprises au 31/12/2018

## DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

### 3.2 La mobilité au sein du Groupe

- Instruments RH au service de la mobilité
  - « La cartographie est réalisée et actualisée régulièrement par la DRH Groupe, permettant d'établir des passerelles entre tous les métiers et les emplois du Groupe. Ces informations sont diffusées dans l'intranet Groupe au moyen de l'outil JUMP »



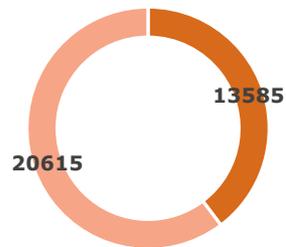
- Le site est déployé dans l'intranet Groupe et dans l'intranet de 35 entreprises au 31/12/2018.

# DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

## 3.2 La mobilité au sein du Groupe

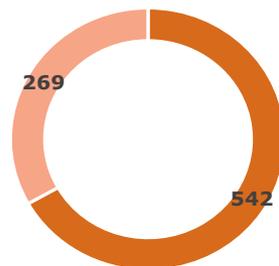
### 🕒 Nombre de mobilités

Nombre de mobilités géographiques et  
fonctionnelles



■ Cadres ■ Non cadres

Mobilités inter-entreprises



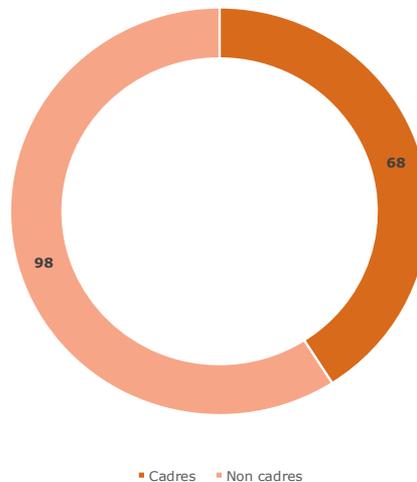
■ Cadres ■ Non cadres

## DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIÉS

### 3.2 La mobilité au sein du Groupe

- La Mobilité volontaire externe sécurisée
  - « La mobilité volontaire sécurisée est une disposition permettant au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise en dehors du Groupe, tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine... »

Nombre de mobilités volontaires externes sécurisées réalisées



## LES ENGAGEMENTS ET DISPOSITIFS COLLECTIFS DE GÉNÉRATION

### 4.1 Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

- Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée
  - « Le Groupe se donne pour objectif que le niveau de recrutement de jeunes de moins de 30 ans représente à minima 50% des recrutements annuels réalisés en CDI. Ces recrutements représenteront à minima, 1500 salariés de moins de 30 ans par an dont 5% issus de l'alternance »

Recrutements CDI 2018	
Recrutement des - 30 ans	1863
Issus de l'alternance	257
Recrutement total CDI	4213

- Le nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI est de 1863 personnes ce qui représente 44,2% des recrutements,
- Les recrutements issus de l'alternance représentent 257 personnes soit 6,1% du total des recrutements et 13,8% des recrutements de moins de 30 ans.

## LES ENGAGEMENTS ET DISPOSITIFS COLLECTIFS DE GÉNÉRATION

### 4.4 Engagements en faveur de l'accompagnement des « seniors »

- L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors
  - « Le Groupe s'engage à maintenir, à l'horizon 2020, le taux de représentation des salariés âgés de 55 ans et plus inscrits dans les effectifs au 31 décembre 2016 (18,1%) »

Taux de salariés de 55 ans et +	
Taux au 31/12/2018	18,70%

- « Le Groupe BPCE envisage de recruter à minima 3% de salariés de 45 ans et plus sur la période 2018/2020 parmi l'ensemble des recrutements annuels réalisés »

Recrutements CDI 2018	
Recrutement des 45 ans et +	443
Recrutement total CDI	4213

- Le nombre de salariés de 45 ans et + recrutés en 2018 représente 10,5% des recrutements.

## LES ENGAGEMENTS ET DISPOSITIFS COLLECTIFS DE GÉNÉRATION

### 4.4 Engagements en faveur de l'accompagnement des « seniors »

- ⊙ Temps partiel de fin de carrière
  - « Ce dispositif de temps partiel intervient sur une durée comprise entre 24 et 36 mois précédant immédiatement le départ en retraite... »

Temps partiel fin de carrière		
	Cadres	Non Cadres
Nombre de demandes	148	226
Nombre de demandes acceptées	146	226

- ⊙ Congé de fin de carrière
  - « ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite... »

Congé de fin de carrière		
	Cadres	Non Cadres
Nombre de demandes	24	43
Nombre de demandes acceptées	24	43

## LES ENGAGEMENTS ET DISPOSITIFS COLLECTIFS DE GÉNÉRATION

### 4.4 Engagements en faveur de l'accompagnement des « seniors »

- Aide financière au rachat de trimestre
  - « Les entreprises pourront étudier le principe d'une aide financière, permettant aux salariés de compléter les trimestres qui pourraient leur faire défaut... »

Aide financière rachat de trimestre		
	Cadres	Non Cadres
Nombre de demandes	17	6
Nombre de demandes acceptées	17	6

- Majoration de l'indemnité de départ retraite
  - « Elle pourront également étudier le principe d'une majoration de leur indemnité de départ à la retraite... »

Majoration de l'indemnité de départ retraite		
	Cadres	Non Cadres
Nombre de demandes	149	198
Nombre de demandes acceptées	146	193

## LES ENGAGEMENTS ET DISPOSITIFS COLLECTIFS DE GÉNÉRATION

### 4.4 Engagements en faveur de l'accompagnement des « seniors »

#### ⦿ Mécénat de compétences

- « Les entreprises mettent à disposition des salariés de 58 ans et plus, dès lors qu'ils ont acté leur intention de départ en retraite, des actions de mécénat de compétences ... »

Mécénat de compétences		
	Cadres	Non Cadres
Nombre de demandes	39	3
Nombre de demandes acceptées	39	3

# INDICATEURS CARRIÈRE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



**GROUPE BPCE**

# CHAPITRE 5 - ACCOMPAGNER LA CARRIÈRE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

## LES ENTRETIENS



<p style="text-align: right;"><b>Annexe 10</b></p> <p><i>Entretien individuel en début de mandat des RP</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Entretien de prise de mandat</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Nombre d'invitations</td> <td style="text-align: center;">507</td> </tr> <tr> <td>Nombre d'entretiens réalisés :</td> <td></td> </tr> <tr> <td>mandat léger</td> <td style="text-align: center;">227</td> </tr> <tr> <td>mandat semi-permanent</td> <td style="text-align: center;">109</td> </tr> <tr> <td>mandat permanent</td> <td style="text-align: center;">80</td> </tr> </table>	Nombre d'invitations	507	Nombre d'entretiens réalisés :		mandat léger	227	mandat semi-permanent	109	mandat permanent	80		
Nombre d'invitations	507												
Nombre d'entretiens réalisés :													
mandat léger	227												
mandat semi-permanent	109												
mandat permanent	80												
<p style="text-align: right;"><b>Article 5.1.3.1</b></p> <p><i>Entretien facultatif tous les 2 ans</i> <i>Mandat léger : à l'initiative du RP</i></p> <p><i>Mandats semi-permanent et permanent : invitation du RP</i></p> <p><i>A la demande du RP : entretien croisé (appréciation préalable de l'OS)</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Entretien d'appréciation des compétences mobilisées au titre des mandats</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Nombre d'entretiens mandat léger</td> <td style="text-align: center;">26</td> </tr> <tr> <td>Nombre d'invitations</td> <td style="text-align: center;">148</td> </tr> <tr> <td>Nombre d'entretiens réalisés :</td> <td></td> </tr> <tr> <td>mandat semi-permanent</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> <tr> <td>mandat permanent</td> <td style="text-align: center;">57</td> </tr> <tr> <td>Nombre d'entretiens croisés</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </table>	Nombre d'entretiens mandat léger	26	Nombre d'invitations	148	Nombre d'entretiens réalisés :		mandat semi-permanent	28	mandat permanent	57	Nombre d'entretiens croisés	8
Nombre d'entretiens mandat léger	26												
Nombre d'invitations	148												
Nombre d'entretiens réalisés :													
mandat semi-permanent	28												
mandat permanent	57												
Nombre d'entretiens croisés	8												
<p style="text-align: right;"><b>Article 5.1.4 - a</b></p> <p><i>Entretien proposé à l'issue d'un mandat</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Entretien de fin de mandat</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Nombre d'invitations</td> <td style="text-align: center;">165</td> </tr> <tr> <td>Nombre d'entretiens réalisés :</td> <td></td> </tr> <tr> <td>mandat léger</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td>mandat semi-permanent</td> <td style="text-align: center;">41</td> </tr> <tr> <td>mandat permanent</td> <td style="text-align: center;">42</td> </tr> </table>	Nombre d'invitations	165	Nombre d'entretiens réalisés :		mandat léger	20	mandat semi-permanent	41	mandat permanent	42		
Nombre d'invitations	165												
Nombre d'entretiens réalisés :													
mandat léger	20												
mandat semi-permanent	41												
mandat permanent	42												
<p style="text-align: right;"><b>Article 5.1.4 - b</b></p> <p><i>Différents dispositifs d'accompagnement : bilan de compétences, VAE, parcours découverte, immersion, tutorat...</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Mesures d'accompagnement à une reprise d'activité</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Nombre de plan d'actions</td> <td style="text-align: center;">17</td> </tr> </table>	Nombre de plan d'actions	17										
Nombre de plan d'actions	17												



PARTENAIRE PREMIUM

[groupebpce.com](https://groupebpce.com)

