



DOSSIER

LA FORMATION ET LES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE

Résultats de l'enquête QVCT réalisée auprès de l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne

QVCT



Un sujet au coeur de vos préoccupations



FÉVRIER 2026

Résultats et analyse de l'enquête QVCT

DOSSIER FORMATIONS EN SAVOIR PLUS



Un levier essentiel :

Dans un contexte professionnel en perpétuelle mutation, la formation en entreprise occupe une place centrale dans le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels. Elle constitue un levier essentiel pour répondre aux évolutions des métiers tout en offrant aux salariés de réelles perspectives d'évolution et de reconnaissance.

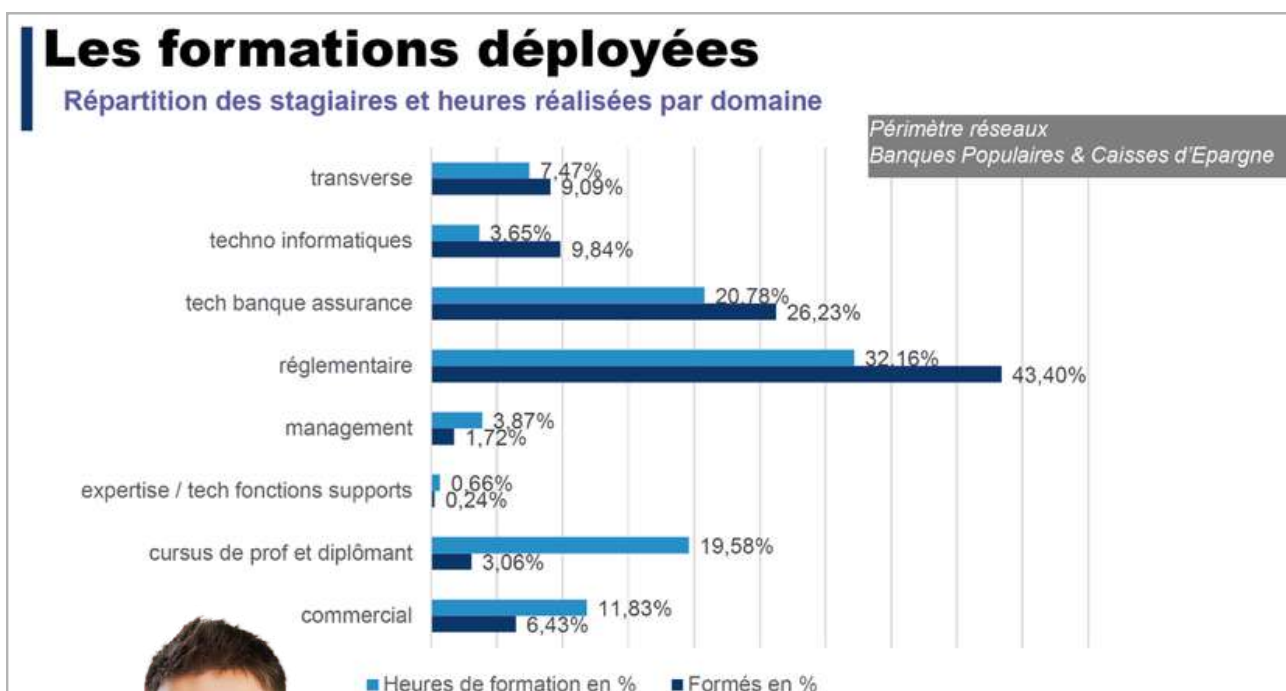
Au-delà de l'acquisition de savoir-faire, la formation ouvre de réelles opportunités de carrière en favorisant la mobilité interne, l'accès à de nouvelles responsabilités et la reconnaissance des talents.

Elle permet aux salariés **d'évoluer professionnellement tout en répondant aux besoins de développement et de performance de l'entreprise.**

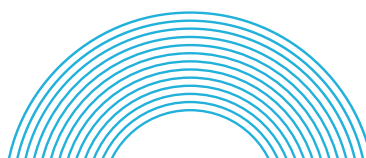
Investir dans la formation, c'est donc investir dans

l'avenir des collaborateurs et dans la performance durable de l'entreprise

La Branche Caisse d'Epargne a consacré en 2024, 7% de la masse salariale pour les formations ce qui se traduit en moyenne par 38h de formation par salarié. Il convient cependant de distinguer les parcours « nouveaux entrants » qui pèsent plus lourds en heures de formation, amplifiés par le turn-over, réduisant d'autant les heures disponibles pour les formations métiers des salariés plus anciens. (Chiffres source BPCE -CDG Commission emploi formation 10/2025).



Source BPCE - Commission Emploi Formation Indicateurs sociaux
21 octobre 2025



Perception des formations :

Sont-elles suffisantes pour exercer votre métier ?



Non 52%

Oui 48%

52% des répondants jugent les formations insuffisantes pour exercer leur métier. Ce chiffre souligne un besoin clair d'adapter les parcours de formation aux exigences professionnelles, en privilégiant des contenus plus ciblés, évolutifs et en phase avec les attentes du terrain.

Pour que la formation joue pleinement son rôle, il est indispensable qu'elle soit de **qualité et qu'elle réponde aux besoins concrets des salariés**. Cela suppose une prise en compte des attentes, une adaptation aux évolutions des métiers et une mise en cohérence avec les projets professionnels de chacun.

Il convient également de distinguer deux types de formations :

Formations réglementaires et obligatoires

qui assurent le respect des normes réglementaires et la sécurité au travail. Elles constituent un socle indispensable mais ne suffisent pas à elles seules à développer les parcours.

(Au niveau des branches BP et CE : de 1/3 à 50% de formations réglementaires notamment pour le réseau commercial. Source BPCE -CDG Commission emploi formation 10/2025 – Pas de distinction des données chiffrées pour les BP et CE).

Formations qualifiantes ou de développement de compétences

qui permettent aux salariés d'élargir leurs savoir-faire, de progresser dans leur carrière et de saisir de nouvelles opportunités. Elles sont un véritable investissement dans l'avenir, tant pour l'individu que pour l'entreprise.

(3,06% des salariés ont suivi un cursus de professionnalisation et diplômant en 2024 au sein de BP et CE. Source BPCE -CDG Commission emploi formation 10/2025 - Pas de distinction des données chiffrées pour les BP et CE).

Pour l'UNSA-CE :

Les résultats du sondage sont sans appel :

plus d'un salarié sur deux estime que les formations dispensées ne lui permettent pas d'exercer correctement son métier. Il est indispensable de mettre en place des formations de qualité, construites à partir des besoins réels des équipes, et non limitées aux seules obligations légales.

Chaque salarié doit pouvoir accéder à un parcours de formation qui doit lui permettre de progresser, de lui ouvrir des opportunités de carrières, de se reconvertir, ou de sécuriser son emploi dans un contexte professionnel en mutation.



Les formations proposées constituent-elles des opportunités de développement professionnel ?



Non 63%

Non 37%



63% des répondants estiment que les formations proposées ne leur offrent pas de véritables opportunités de développement professionnel. Ce chiffre majoritaire traduit une insatisfaction significative quant à la capacité des dispositifs de formation à favoriser l'évolution des compétences, la mobilité interne ou l'accès à de nouvelles responsabilités.

On peut en déduire :

Des formations perçues comme peu valorisantes

Les formations sont perçues comme centrées sur les obligations réglementaires plutôt que sur l'acquisition de compétence. Les salariés ne voient pas les formations comme un levier d'évolution, mais plutôt comme une obligation.

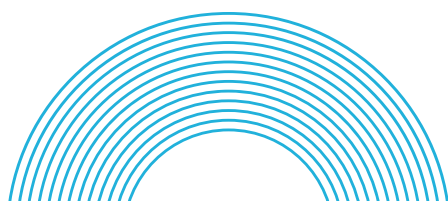
Un manque de perspective de carrière :

L'absence de lien entre formation et progression professionnelle peut freiner la motivation, l'engagement et la fidélisation.

Un risque d'inadéquation avec les besoins du terrain :

Les contenus proposés semblent insuffisamment adaptés aux réalités des métiers et aux aspirations individuelles.

Afin de renforcer l'impact des formations sur le développement professionnel, il est recommandé de revoir les dispositifs en place en intégrant davantage les besoins exprimés par les salariés.



L'UNSA-CE insiste sur le fait que la formation ne doit pas être une formalité mais un droit au développement et à l'ouverture de perspectives professionnelles

En cela, nous pouvons constater, selon le récent accord GEPP, que le Groupe BPCE a identifié ce que les résultats du sondage traduisent.

« La Direction Formation Groupe – Campus BPCE – doit permettre de :

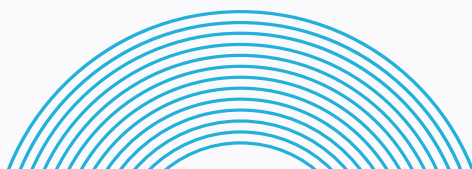
- Déployer les programmes stratégiques notamment la phase 2 du programme «Progresser dans le réseau» visant notamment à la progression et à l'évolution professionnelle au sein des métiers du Groupe et à l'adaptation des compétences face aux évolutions (Campus Tech et digital, Campus Impact, Campus Managers)
- Structurer une offre de formation professionnalisante, certifiante ou diplômante, pour répondre à l'ensemble des besoins de compétences dont les formations règlementaires
- Développer l'intégration des salariés embauchés par la voie de l'apprentissage selon des parcours de formation spécifiques au Groupe BPCE, notamment grâce au CFA du Campus BPCE
- Développer des logiques de reconversion professionnelles (Pro A, plateforme de transition professionnelle, transitions collectives, etc.) en s'adossant à des certifications choisies par le Groupe et reconnues sur le marché du travail ».

(Source : Accord GEPP Groupe BPCE du 17/07/2025 - Chapitre 2 – Être reconnu pour nos Campus métiers avec le Campus BPCE)

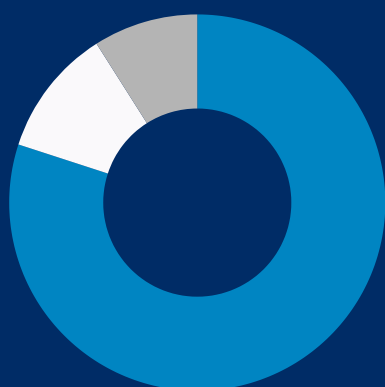


L'UNSA-CE a pris acte des engagements inscrits dans l'accord GEPP du 17 juillet 2025 concernant le rôle du Campus BPCE. Ces orientations répondent en partie aux constats exprimés par les salariés : besoin de progression, de reconnaissance et de perspectives professionnelles.

L'UNSA-CE veillera à ce que les engagements soient respectés, suivis et améliorés, afin que chaque salarié puisse bénéficier d'une véritable ouverture de perspectives professionnelles.



Quel format de formation vous semble le plus approprié en terme d'efficacité ?



Présentiel 80%

Classes virtuelles 11%

E-learning 9%



Un constat sans appel :

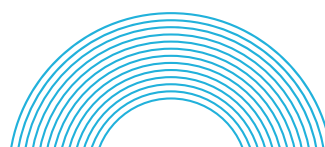
Une préférence nette pour le présentiel : 80% des répondants perçoivent le présentiel comme plus engageant, interactif et propice à l'apprentissage.

Le e-learning et les classes virtuelles semblent moins adaptés aux besoins, peut-être en raison d'un manque d'accompagnement, d'interactivité ou de personnalisation.

Ce résultat souligne que le format influence fortement la perception de la qualité d'une formation.

Pour l'UNSA-CE, il est recommandé de privilégier le format présentiel pour les contenus nécessitant interaction, accompagnement ou mise en pratique afin d'optimiser l'impact des formations. Les formats à distance peuvent être maintenus pour des modules courts ou informatifs, à condition d'être enrichis par des temps d'échange ou de suivi.

Il est essentiel d'adapter le format au contenu, aux objectifs pédagogiques et aux profils des apprenants.



Conclusion globale sur la formation

Les résultats du sondage révèlent **un décalage entre les formations proposées et les attentes des salariés** : elles sont jugées insuffisantes pour exercer leur métier et n'offrent pas de véritables perspectives de développement. Ce manque de pertinence fragilise la formation comme levier de progression. Par ailleurs, la préférence nette pour le présentiel souligne l'importance de maintenir des modalités interactives adaptées aux besoins du terrain.

Ces constats imposent de **repenser la politique de formation** au-delà des obligations légales **en mettant réellement en œuvre les dispositions déclinées dans l'accord GEPP** du Groupe BPCE, afin qu'elle devienne un **véritable outil de carrière** garantissant à chaque salarié la possibilité d'évoluer, de se reconverter et de sécuriser son parcours professionnel.



Êtes vous optimiste concernant vos opportunités de carrière ?



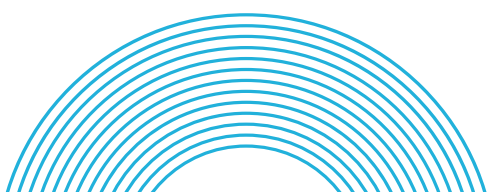
Les opportunités de carrière constituent un enjeu central pour les salariés :

elles traduisent la possibilité d'évoluer, de se reconvertir et de sécuriser leur parcours professionnel.

Constat : 78% des répondants ne se disent pas optimistes quant à leurs opportunités de carrière, seuls 22% expriment une vision positive de leur avenir professionnel. Ce chiffre révèle un sentiment généralisé de blocage ou de stagnation dans les parcours internes.

Cela peut impliquer :

- **Un manque de perspectives :** les salariés ne perçoivent pas de trajectoires claires ou accessibles pour évoluer.
- **Un climat organisationnel en tension :** ce résultat peut refléter un manque de reconnaissance ou de transparence dans les politiques RH.
- **Un risque de motivation :** l'absence de perspectives peut impacter l'engagement, la fidélisation et la performance.



L'avenir professionnel ne doit pas être une incertitude, mais un engagement tenu par l'entreprise !

Pour l'UNSA-CE, le pessimisme exprimé par une large majorité de répondants quant à leurs opportunités de carrière est un signal fort.

Restaurer la confiance passe par des engagements concrets.

L'entreprise doit offrir une meilleure visibilité sur les parcours internes et les possibilités d'évolution, valoriser concrètement les compétences acquises par la formation, et garantir une politique RH transparente et équitable en matière de mobilité et de promotion.





UNSA CAISSE D'ÉPARGNE

Le syndicat qui s'engage pour tous les salariés



SITE UNSA-CE

www.syndicat-unifie.net