BNP PARIBAS

VOS REPRÉSENTANTS

ÉLUS

David ADJEDJ
Pascal AUBERT
Ludovic AUTAA
Anne-Marie BARLET
Nicole BEAUCLAIR
Anthony CHABIRON
Jean-Eddie COTAYA
Nathalie COUVREUR
Clément FLEURY
Maya FRANCHEO
Jean-Louis GARLATTI
Gilles GAUTHIER
Marie-Christine GERFAUD
Alain LEGOEUIL
Sandrine LOPEZ
Samira MOANDA AKIRI
Céline SANCHEZ
Silvio SEGHINI
Isabelle VOLMERINGER

RS

Pierre RIVIÈRE - 06 65 64 56 98
Élodie ROBERT - 06 68 24 15 49

DS

Pascal AUBERT - 06 80 48 20 89
Gilles GAUTHIER - 06 98 78 53 90
M-C GERFAUD - 06 68 18 25 04
Alain LEGOEUIL - 06 68 18 27 21
Céline SANCHEZ - 06 68 24 19 06
Silvio SEGHINI - 06 68 24 12 13

CONTACTS CSEE PF :

PARIS IRP CFDT CEPF

01 53 31 66 84



Pôles et Fonctions

LA FORMATION, VOTRE CARTE À JOUER

Décembre 2021

POURQUOI VOUS FORMER ?

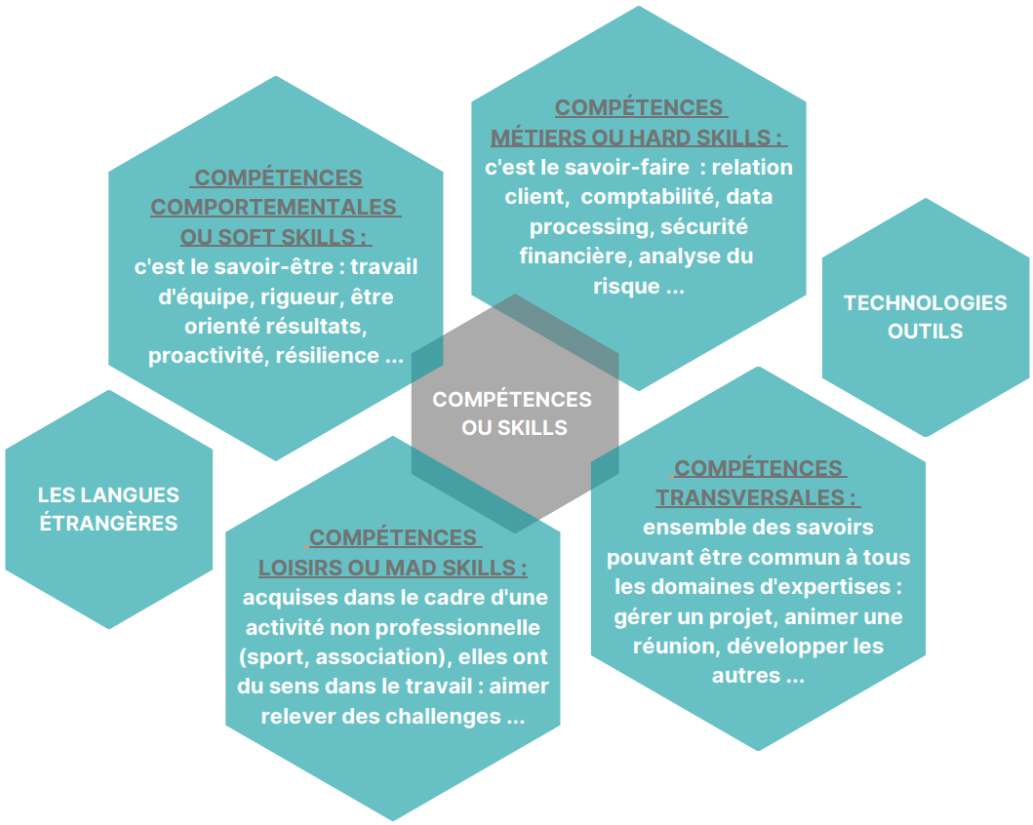
Aujourd'hui, nos compétences métiers sont rapidement dépassées. Les **évolutions technologiques**, le **développement du digital**, les **transformations internes** font que les compétences d'hier ne sont plus celles de demain.

D'ailleurs, l'OCDE précise que la durée de vie d'une compétence technique est passée de **30 ans** en 1987 à **2 ans** aujourd'hui.

Notre employeur nous met au cœur de notre parcours de formation pour nous développer professionnellement, mais il n'est pas facile de naviguer au milieu de tous les sujets qui composent la formation.

La période des évaluations se tenant du 15/10/2021 au 30/01/2022 nous vous proposons de faire un point sur cette thématique.

QU'EST-CE QU'ON ENTEND PAR COMPÉTENCES ?



En sachant que les compétences métiers sont rapidement obsolètes, les **compétences comportementales** sont un réel **atout** que vous pouvez **valoriser**.

Voici les 8 compétences comportementales **incontournables** selon l'Observatoire des métiers de la banque (décembre 2018) : capacité d'adaptation, capacité à apprendre, travail d'équipe, capacité à communiquer, être orienté client, capacité à résoudre les problèmes, capacité à développer les autres & leurs compétences.

ET VOUS, QUELLES SONT VOS COMPÉTENCES ?

CLIQUEZ ICI pour accéder au référentiel BNPP.

VOS OUTILS INTERNES

ABOUT ME

C'est l'outil incontournable pour le suivi de notre carrière : il retrace votre parcours professionnel, vos évaluations et votre plan de développement personnel. Il est important qu'il soit complet et régulièrement mis à jour pour que vous mettiez toutes les chances de votre côté pour réaliser votre **mobilité** ou obtenir une **augmentation** ou **promotion** !

MYDEV

Outil pour se former sur des **compétences** métiers, comportementales ou transversales.

DIGITAL DATA AGILE ACADEMY

Dispositif proposant des formations spécialisées sur ces thématiques.

LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Vous souhaitez découvrir ou vous investir dans une activité syndicale ? Vous bénéficiez de **12 jours** par an, avec votre salaire maintenu, pour acquérir des connaissances en matière économique, sociale, environnementale ou syndicale. Contactez nous !

À QUEL MOMENT PARLER DE VOUS ?

Principalement lors de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle avec votre manager ou lors de l'entretien professionnel avec votre gestionnaire RH.

L'ENTRETIEN D'EVALUATION

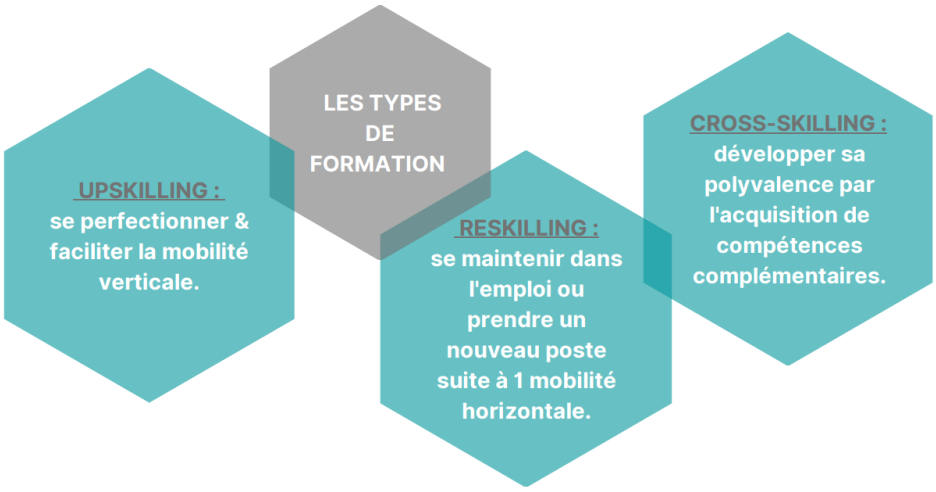
- RDV **annuel** où l'on fait le **bilan** des **réalisations** de l'année écoulée et où on détermine les **objectifs** à venir. On parle aussi formation pour continuer à évoluer à son poste.
- Vos objectifs individuels, collectifs & transverses doivent être réalistes, clairement définis et mesurables.
- **5** objectifs maximum sont fixés en début d'année.
- En complément de l'évaluation annuelle, des **feedbacks** rythment le cours de l'année. Ils doivent être factuels, fréquents & constructifs.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Il se tient tous les **2 ans** et relève d'une obligation légale.
- Il a pour but de faire le **bilan** de l'**évolution professionnelle** passée & envisagée, et des **formations** réalisées & à organiser. Il vous permet de construire votre **trajectoire de carrière**.
- C'est l'occasion de parler des offres externes à l'entreprise, comme la VAE, le CPF et le CEP.
- Tous les **6 ans**, un **état des lieux récapitulatif** est mené revenant sur l'ensemble de ces points et sur la progression salariale.

LES TYPES DE FORMATION

Selon notre rapport de données sociales, en 2020, **73%** des formations suivies relèvent du reskilling & **26%** du upskilling.



➡ Le **Plan de Développement Personnel**, dans AboutMe, s'enrichit tout au long de l'année en fonction des besoins et des actions de développement à mener, ainsi que le délai de réalisation prévu. Il se base sur le catalogue de compétences BNPP.

COMPRENDRE LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

- Pour comprendre la politique de formation chez BNPP, il faut comprendre la stratégie de l'entreprise, que l'on retrouve en partie dans notre accord de groupe sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels**.
- Cet accord dresse le contexte de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : se tourner vers les **métiers de demain**, s'adapter aux **nouveaux modes de travail**, tout en intégrant le renforcement continu de la **régulation**.
- Il est précisé que le **développement** et la **sauvegarde des emplois** sont liés à la **performance économique** de l'entreprise. Il est donc nécessaire de s'adapter en permanence à l'environnement économique, règlementaire & concurrentiel, à l'évolution des technologies et à la satisfaction des clients.
- Pour y faire face, il est indispensable de travailler sur l'**employabilité des salariés** : par le développement des compétences en multipliant les offres de formation professionnelle. La mobilité sera facilitée.

ET AILLEURS : dans les 5 ans à venir, en France, les RH pronostiquent que leur entreprise va faire face à l'émergence de **nouveaux métiers** (49%), à la **création d'emplois** (38%), à la **disparition de certains métiers** (28%), à des **réductions d'effectifs** (26%). De plus, 40% des emplois présentent une **risque d'obsolescence** des compétences dans les 3 ans à venir.