

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services Numériques du 5 mai 2022

Ordre du jour

1. Bilan de la stratégie de développement des compétences 2021 :

- Indicateurs habituels par site, par département, par direction (DIL, DIO, DCNS), par famille pro, par genre.
- Prise en compte des actions de formation autres que traditionnelles (70/20)
- Focus sur les fonctions supports et les mensuels (techniciens et administratifs)
- Liste exhaustive de toutes les formations de l'année 2021 : nature de la formation (intitulé, type de formation – présentiel, distanciel, PF), CSP, famille pro, sexe, âge, ancienneté, organisation du stagiaire, durée en heures de la formation, origine de la formation (salarié ou hiérarchie), coût de la formation, subvention reçue dans ou hors plan, dans ou hors heures de travail. Dans cette liste savoir reconnaître qu'un même salarié a bénéficié de plusieurs formations.
- Identification des formations suivies via la plateforme de formation UDEMY ou d'autres plateformes de e-learning
- Identification des formations supportées tout ou partie par le FNE
- Identification des actions de formation apportant des compétences sur l'écoconception et plus généralement celles permettant la montée en compétences sur les sujets liés à la RSE

2. Plan de développement des compétences 2022 :

- Déclinaison des ambitions en termes de formation, par organisation et par site,
- Avancement du plan par organisation et par site
- Non formés depuis plus de 3 ans :
 - Suivi de la liste établie début 2022
- Non formés depuis plus de 6 ans :
 - Bilan des entrevues individuelles
 - Abondement au CPF obligatoire au titre de l'année 2021

3. Nouvelle démarche de formation / ULearn

- Nombre de demandes de formations initiées dans ULearn, par type de formation, par site, par organisation.
- Parcours UDEMY validé par le manager : quelles sont les démarches ? comment distinguer un parcours validé d'un autre parcours ?
- Présentation de l'accompagnement proposé par les conseillers sur la mise en place de l'AST, des DOJO, les plans de transfert des compétences
- Intégration de ces modes de formation dans ULearn

4. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales

5. GPEC

- BU : Information intermédiaire sur effectifs, métiers et compétences des projects managers.

- Planning des présentations GPEC TSN pour DIL, DIO, DCNS et les fonctions supports

6. SAP :

- Bilan des formations et sensibilisations effectuées auprès des différentes populations concernées par les modifications d'outillage

7. Rationalisation des outils à disposition des salariés en matière de formation (point d'avancement) (point du mois de décembre 2021)

- Présentation des nouvelles pages intranet en lien avec la formation
- Publication de ces pages et mise à disposition des outils en lien avec les actions de formation sur extranet (en relation avec l'atelier « extranet » engagé avec la DSI, l'équipe communication de TSN et les élus de la CLQVT)

8. Structuration des familles professionnelles :

- Présentation des évolutions
- Application aux familles 04, 05, 06.

9. Taxe d'apprentissage

- Derniers calculs et versements au titre de la T.A.

10. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Mutations internes : statistique sur les entités de provenance des nouveaux salariés TSN
- Événements « recrutement » planifiés sur le premier semestre 2022
- Impact RSE sur le recrutement : prise en compte de ces sujets lors de l'entretien de recrutement, par le candidat, par le recruteur, par l'entreprise.

11. Alternants :

- Présentation de la nouvelle campagne d'alternance (profils recherchés, localisation, tuteurs)

12. Stagiaires :

- Effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Nombre final de stagiaires pour la campagne 2022

13. Divers :

- Validation du CR de janvier 2022
- Confirmation des prochaines réunions

Participants :

Laurence MOLVOT
Emilie PAGUE

Responsable Ressources Humaines
Responsable Talent Acquisition

Emilie BUSTOS	Responsable Talent & Culture
Denis NAVARD (visio)	Responsable d'Antenne Formation Occitanie
Gwenael CARO (visio)	Conseiller Formation
Redoine KHERBACHE	Conseiller Formation
Lucie SCHULER	Conseiller Formation
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Valérie MIALHE	CFDT
Magalie CRUCHON (visio)	CFDT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Ismael SOULAMA	CGT
Gérald COMPOINT	CFTC

Excusés et/ou absents :

Zahoua HAMADACHE	CFDT
Eric CREUZENET	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT
Claudine PERALDO	CFTC

Lieu, durée : Hélios, salle Bob Dylan, 5h.

0. Préambule

Les phrases en italique correspondent à des remarques (divergentes de l'opinion de la Direction) ou questions émises par les OS au cours de la réunion.

La réunion est réalisée avec soutien des planches relatives aux points à l'ODJ et transmises avant la réunion.

Cette réunion suit la réunion de janvier 2022. Les réunions initialement prévues en mars puis avril 2022 ont été annulées conséquemment au mouvement social qu'a connu Thales entre février et avril.

1. Bilan de la stratégie de développement des compétences 2021 :

- Indicateurs habituels par site, par département, par direction (DIL, DIO, DCNS), par famille pro, par genre.
- Prise en compte des actions de formation autres que traditionnelles (70/20)
- Focus sur les fonctions supports et les mensuels (techniciens et administratifs)
- Liste exhaustive de toutes les formations de l'année 2021 : nature de la formation (intitulé, type de formation – présentiel, distanciel, PF), CSP, famille pro, sexe, âge, ancienneté, organisation du stagiaire, durée en heures de la formation, origine de la formation (salarié ou hiérarchie), coût de la formation, subvention reçue dans ou hors plan, dans ou hors heures de travail. Dans cette liste savoir reconnaître qu'un même salarié a bénéficié de plusieurs formations.
- Identification des formations suivies via la plateforme de formation UDEMY ou d'autres plateformes de e-learning
- Identification des formations supportées tout ou partie par le FNE
- Identification des actions de formation apportant des compétences sur l'écoconception et plus généralement celles permettant la montée en compétences sur les sujets liés à la RSE

Le bilan formation et développement professionnel 2021 est en demi-teinte.

Les raisons avancées par la Direction sont exposées sur la planche ci-dessous :



A ces raisons, la Direction ajoute la refonte du service formation avec l'arrivée de nouveaux conseillers.

Or certains étaient déjà en activité et tout fonctionnait très bien avec les conseillers et gestionnaires avant cette refonte et même pendant la refonte. Les membres de la Commission continuent de penser que le retard, non démenti par la Direction tout au long du premier semestre 2021, est aussi dû à un manque

d'anticipation fin 2020 et à l'absence de chek-in ou d'EDP. Ces rdv entre salariés, managers, conseillers, auraient pu servir d'accélérateur dans la réalisation, dès le début 2021, de formations adéquates.

Nous avons alerté pendant plusieurs mois, au sujet du manque d'anticipation, avons demandé la reprise des EDP avant que le Groupe n'y concède mi 2022. L'effet produit par cette nouvelle campagne d'entretiens sur le développement professionnel a été tel que la seconde partie de l'année est venue en partie (seulement) compenser le retard du début d'année.

La Direction met en avant une année 2021 de « rodage » mais avoue avoir piétiné quelque peu.

Elle promet une année 2022 très bonne en matière de développement des compétences et table également sur toutes les actions classées dans la catégorie des 70/20.

Les chiffres pour l'année 2021 sont comme suit :

Principaux Ratios	
1 765 formés pour 4 402 stages réalisés soit :	31 125 Heures
□ Effectif concerné par au moins une action de formation	43 %
□ Durée moyenne par formé (1 ou plusieurs formations)	17,63 heures
□ Heures réalisées hors temps de Travail	0 heures

En résumé, 43% des salariés ont eu au moins une action de formation en 2021 (bien inférieurs aux 60% affichés les années antérieures à 2020) avec une durée moyenne de formation supérieure à celle constatée en 2019.

Les formations sont plus longues, malgré la digitalisation d'une part importante de celles-ci. Cela s'explique par les e-learning complémentaires aux formations « classiques » demandés et effectués par les apprenants. Les parcours UDEMY répondent de mieux en mieux aux besoins ponctuels des salariés, car désormais découpés en séquences qui permettent d'aller directement à l'essentiel et au sujet désiré.

Le Top15 des formations de 2021 rassemble 34 % de l'ensemble des formations de l'année :

Intitulé de la Formation	Heures réalisées	Formés
Angular	1526	62
Sensibilisation à la Cybersécurité	1162	336
JavaEE - essentiel, architectures framework	1127	39
Passport People Management	844	32
Certification Unique Scrum Master	718	70
Java - Perfectionnement	693	31
DEVOPS Basics	595	17
Certification Unique Product Owner	570	41
Langage et environnement Python	546	18
Agile : Comprendre la démarche Agile	511	36
Certification et formation Tests Logiciels-ISTQB Foundation	498	22
Certification technique - produits Microsoft	497	17
Formation & Certification Scaled Agile Framework (SAFe)	487	55
Cybersecurity for software developers : Web, Java	483	23
Langage Ada - introduction et perfectionnement	483	17

Dans les planches présentées on parle des besoins satisfaits du Groupe, de la société. Mais où sont tracées les formations relatives au besoin exprimé par le salarié pour son propre développement professionnel et personnel ?

Toutes les formations font évoluer le salarié.

Comme chaque année désormais, les membres de la Commission s'étonnent de ne plus avoir, comme cela était l'usage avant 2020, la liste exhaustive des stages effectués sur l'année par l'ensemble des salariés.

Ces informations (par sexe, par site, par tranche d'âge, sur ou hors temps de travail, etc.) qui permettent de faire le lien avec des problématiques locales sont importantes sur le terrain.

Seront listées désormais uniquement les formations, par catégories et par sous-matières. Il faut compléter par les questions et renseignements demandés en local par les RP.

Certes mais nous n'avons pas toutes les réponses en réunions des RP.

Il va falloir à la fois relancer les Directions locales pour fournir des informations plus précises et les représentants de proximité afin qu'ils remontent aux membres de la CAEF d'éventuelles questions non résolues.

A noter cette année que les formations en langue étrangère sont incluses dans la catégorie « développement personnel ». Or ces formations sont souvent demandées car imposées par une nouvelle mission.

A noter également l'effondrement des heures de formation dans le domaine de la satisfaction client.

Concernant UDEMY et GoFluent, le Groupe est en train de rechercher d'autres plateformes de formation et a lancé des appels d'offres. Ceci afin de développer l'offre proposée aux salariés.

Les formations distancielles sont d'ailleurs moins plébiscitées en 2021 (comme le confirme le début de l'année 2022). Pour exemple, les sensibilisations Cybersécurité (1/2 j) sont désormais plutôt dispensées en physique qu'avec la plateforme.

La digitalisation des formations internes est en cours et devrait faire croître le nombre d'heures de formation en distanciel.

En 2021, une formation en situation de travail (AFEST) a été recensée via ULearn. 12 sont déjà en prévision pour 2022 et seront tracées.

Ce type de formation peut aussi être intégré dans un parcours de formation défini.

Si l'on prend les chiffres du bilan 2021 par type de formation (ou type d'animation), on voit que les formations externes ont été, et de loin, les plus plébiscitées.

L'an prochain, il devrait y avoir une meilleure répartition entre ces formations et celles de TLH (qui avait pris du retard dans l'actualisation et la digitalisation d'un part de certaines formations).

Pourquoi n'avons-nous plus les coûts pédagogiques lors du bilan de l'année passée ?

La Direction ne juge pas utile de les fournir désormais.

Mais ces chiffres permettaient de justifier les différents usages de tel ou tel type d'animation, de répondre aux questionnements des salariés (qui en plus voient certains coûts dans ULearn !), etc.

Certains sites sont délaissés cette année 2021 : Cholet, Valence, Castres, tous DIO.

Des managers ne poussent pas à la formation (notamment sur Castres). Les salariés n'ont pas de temps dégagés et le travail pour le client prime souvent sur la formation.

Il va falloir analyser et étudier les raisons de ces écarts.

Concernant la DCNS, les formations ne sont pas à la hauteur et les salariés se plaignent.

Il y a eu beaucoup d'entrées récentes et la stratégie de formation est basée sur e-Coursera (chacun a une licence), formations qui ne sont pour le moment pas enregistrées dans ULearn.

2. Plan de développement des compétences 2022 :

- Déclinaison des ambitions en termes de formation, par organisation et par site,
- Avancement du plan par organisation et par site
- Non formés depuis plus de 3 ans :
 - Suivi de la liste établie début 2022
- Non formés depuis plus de 6 ans :
 - Bilan des entrevues individuelles
 - Abondement au CPF obligatoire au titre de l'année 2021

Une des trois conseillers formations, Lydia Bossard, est remplacée depuis le 2 mai par Redoine Kherbache, lui aussi basé sur Vélizy. Redoine était auparavant conseiller formation pour DIS et plus particulièrement sur les domaines R&D logiciel, Cybersécurité, BigData, et a formé des salariés sur ULearn. Il sera aussi le coordinateur de l'équipe, la mission de Denis Navard touchant à son terme.

L'équipe des conseillers a pour mission de co-construire avec les managers, les RH, les salariés, les projets de parcours et de développement des compétences des salariés.

Avancement du plan de développement des compétences 2022 :

Au 13 avril : 10937 h engagées (tous modes de formation confondus).

En 2019, à la même période, 60% des heures à réaliser dans l'année avaient été engagées.

Il s'agissait d'un plan fixe.

Déjà 2092h engagées sur des formations SAP (voir point dédié à l'ODJ).

900h ont déjà été engagées en formation cyber pour 100 personnes. L'objectif est de former 400 salariés en 2022.

Les faits marquants sur le début de l'année sont les suivants :

- **Passport People Management :**
466 heures engagées / 19 stagiaires
221 heures réalisées / 9 stagiaires
- **Formation DEVOXX France :**
432 heures engagées / 12 stagiaires
- **Angular :**
357 heures engagées / 17 stagiaires
- **Containers, enjeux, usages et solutions :**
336 heures réalisées / 16 stagiaires
- **Développer des microservices avec Spring Boot / Spring Cloud :**
210 heures engagées / 10 stagiaires
- **ITIL® 4 Foundation avec certification :**
210 heures réalisées / 10 stagiaires
- **Cycle de Professionnalisation à la Conduite de projet (CPC) :**
195 heures engagées / 3 stagiaires
- **Complex Bid & Project Management :**
175 heures engagées / 5 stagiaires
105 heures réalisées / 3 stagiaires
- **Passeport Gestion de Site - COPERNIC 2 :**
168 heures engagées / 12 stagiaires
42 heures réalisées / 3 stagiaires
- **Conduite de Projet :**
144 heures engagées / 8 stagiaires
- **Administration Oracle 19c/20c :**
140 heures engagées / 4 stagiaires
- **Bien vivre sa retraite :**
140 heures engagées / 10 stagiaires
126 heures réalisées / 9 stagiaires

THAN PIR (C2019) BY INTERPOL

Des passeports « gestion de site » ont également été dispensés. G.Caro va récupérer le programme détaillé et le transmettre à la CAEF.

L'avancement relatif aux formations en ligne semble très faible (seulement 188h pour 1156 stages) relativement aux autres années. La Direction va enquêter, les remontées UDEMY, e-learning, ne sont peut-être pas efficaces.

L'avancement pour Castres, contraste avec le retard pris l'an passé.

Sites	Heures engagées	Stagiaires	Sites	Heures réalisées	Stagiaires
Aix-En-Provence	358	22	Aix-En-Provence	152	11
Bordeaux Merignac	1 011	78	Bordeaux Merignac	286	32
Brest	196	14	Brest	76	8
Castres	455	30	Castres	197	18
Cholet	172	13	Cholet	67	8
Elancourt	1 711	130	Elancourt	1 223	108
Grenoble Montbonnot	359	28	Grenoble Montbonnot	199	20
Helios	2 670	232	Helios	1 246	152
Lille Lambersart	182	15	Lille Lambersart	84	8
Lyon	666	48	Lyon	77	10
Merignac	21	1	Nantes	127	22
Nantes	248	26	Ollioules	6	2
Ollioules	88	6	Rennes	43	12
Rennes	182	19	Toulouse	1 094	96
Toulouse	1 818	134	Valbonne Crete	129	13
Valbonne Crete	653	45	Valence	54	4
Valence	72	5	Vélizy-Le-Bois	45	6
Vélizy-Le-Bois	80	8	Total général	5 101	530
Total général	10 937	854			

L'avancement, par rapport au budget 2022 (11h/salarié) pour la DIL est de 26% et pour DIO, de 31%. A comparer avec l'avancement global de 28% pour TSN.

Nous n'avons malheureusement pas les chiffres détaillés pour la DCNS.

Non formés depuis plus de 3 ans :

Au 22 mars 2022, il y a encore 93 non formés identifiés (-11 par rapport au début de l'année, notamment grâce à des départs).

En cours : 18 actions de formations

Au 13 avril, les chiffres avaient quelque peu évolué : il reste 74 non formés (14 actions de formation réalisées et 5 départs). Et 13 actions de formation sont en cours.

Non formés depuis plus de 6 ans :

Il ne reste plus que 2 non formés, 3 formations ayant été effectuées.

Est-ce que l'abondement de ceux qui seraient partis de la société en 2022 sans action de formation mais identifiés comme non formés à fin 2021 a été opéré ?

Non, il n'y a toujours pas de position Groupe sur le sujet.

Il faut espérer que quand la position tombera, l'action d'abonder sera rétroactive.

CPC : le point avait été reporté à la réunion de juin mais les membres font état de ce que Marc Lecoq a annoncé en CSE fin avril, à savoir que dans le cadre des réorganisations de DIO, des techniciens, choisis, allaient devenir cadre sans avoir à passer ni par la commission passage cadre ni par d'autres dispositifs. Les membres s'étonnent d'une telle différence de traitement entre ces derniers et ceux qui ont déjà entamé d'autres démarches, parfois lourdes. Les membres demandent que les passages cadre soient généralisés cette année et tous sur le modèle proposé par DIO.

Le point sera abordé lors du point sur les passages cadres, en juin, donc.

3. Nouvelle démarche de formation / ULearn

- Nombre de demandes de formations initiées dans ULearn, par type de formation, par site, par organisation.
- Parcours UDEMY validé par le manager : quelles sont les démarches ? comment distinguer un parcours validé d'un autre parcours ?
- Présentation de l'accompagnement proposé par les conseillers sur la mise en place de l'AST, des DOJO, les plans de transfert des compétences
- Intégration de ces modes de formation dans ULearn

Le point n'a pas été traité lors de cette réunion.

4. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales

Bilan de compétences :

Des bilans ne sont (notamment à Bordeaux) acceptés que si le salarié utilise son CPF (comme jadis avec le DIF). Cet abus n'est pas compréhensible ni acceptable. Le bilan est, s'il est justifié par un repositionnement, un changement de carrière, un droit du salarié. Il peut, s'il n'en a pas effectué depuis 5 ans, en demander la réalisation et ce sans utiliser son CPF. Le bilan est part entière du plan de développement des compétences.

5. GPEC

- BU : Information intermédiaire sur effectifs, métiers et compétences des projects managers.
- Planning des présentations GPEC TSN pour DIL, DIO, DCNS et les fonctions supports

Le point n'a pas été traité lors de cette réunion.

6. SAP :

- Bilan des formations et sensibilisations effectuées auprès des différentes populations concernées par les modifications d'outillage

SAP : un peu plus de 2000 h ont été réalisées pour 400 personnes depuis le début de l'année. Parmi les personnes formées, 20 assistantes l'ont été, sur 11 sites distincts. 157 femmes ont été formées. 27 métiers différents sont concernés par ces formations.

Ont été dispensées dans un premier temps des formations de 1 à 2,5j selon la population formée.

Ensuite, 51 ateliers sur 6 thématiques ont été réalisés en mars et avril. 16 sessions de formation « classique » ont été menées.

Dans un second temps, ce sont des classes à distance qui ont été mises en œuvre sur une population ciblée.

Le déploiement est désormais terminé, les formations effectuées et des webinaires ont été mis en libre-service.

La planche relative à ce sujet est à transmettre à la CAEF par la Direction.

7. Rationalisation des outils à disposition des salariés en matière de formation (point d'avancement) (point du mois de décembre 2021)

- Présentation des nouvelles pages intranet en lien avec la formation
- Publication de ces pages et mise à disposition des outils en lien avec les actions de formation sur extranet (en relation avec l'atelier « extranet » engagé avec la DSI, l'équipe communication de TSN et les élus de la CLQVT)

Le point n'a pas été traité lors de cette réunion.

8. Structuration des familles professionnelles :

- Présentation des évolutions
- Application aux familles 04, 05, 06.

La refonte des familles professionnelles est une initiative Groupe. Cette démarche entreprise pour la R&D s'inscrit dans la continuité de la refonte de toutes les familles.

Les familles 04, 05 et 06 sont impactées : cela concerne chez TSN 2500 personnes à la DIL et les salariés de la DT et de la DCNS (120 personnes en consulting dans la famille 06).

A noter que les salariés de DIO qui étaient passés en famille 06 il y a quelques années vont être rebasculés en famille 07, plus en adéquation avec leurs métiers. La part AT/ID, croissante depuis quelques mois chez DIO est elle aussi considérée, de par les métiers effectués, en famille 07.

La famille 07 sera dans tous les cas retravaillée à l'instar de la refonte de la famille 06.

La refonte du référentiel des familles est devenue obligatoire à cause de descriptifs désuets et de nouvelles technologies qui n'étaient pas auparavant envisagées.

La Digital Factory a travaillé sur cette refonte des familles en décrivant les emplois et les compétences associées tout en essayant de répondre aux attentes et notamment à une meilleure adéquation avec la réalité.

Il manquera cependant toujours des nuances sur les technologies utilisées et les frameworks. Pour cela TSN se servira, en parallèle de l'outil proposé par le Groupe, de ses outils tels myCv, développés en lien avec le référentiel Groupe.

Tous les membres de la CAEF conviennent qu'il n'y a pour l'instant aucun lien direct entre cette refonte avec la nouvelle convention nationale de la Métallurgie.

Le nouveau référentiel inclura un niveau de compétences et permettra l'affichage de passerelles, de parcours de développement des compétences. La base sera partagée par le salarié et le manager.

Les profils d'emploi seront rattachés également à des critères comportementaux et des niveaux dans l'usage des technologies.

L'objectif est d'avoir une version en production pour le 1^{er} juillet, au mieux, sinon au 1^{er} septembre. Des tests sont encore en cours. L'appropriation par les managers a lieu en avril/mai.

L'outil ne serait donc pas disponible à l'ouverture de la nouvelle campagne de chek-in développement professionnel de cet été. Les parcours professionnels (radars) proposés par l'outil, à un instant t, à chaque salarié, seront eux activés en 2023.

Une page intranet dédiée aux familles et leurs nouveaux usages va être créée.

Dans les faits, on passe de 3 familles à 5, comme présenté ci-dessous :

Aujourd'hui

JF04 – Systemes	JF05 – Materiel	JF06-0X – Logiciel
0401 - MANAGEMENT 0402 - MGT INGENIERIE SYST 0403 - ARCHITECTURE SYSTEME 0404 - SPECIALITES TECHNIQUE ET DOMAINE EXPERTISE SYSTEME 0405 - INGENIERIE SYSTEME 0406 - EXPERTISE OPERATIONNELLE SYSTEME 0407 - PROCESS, METHODES ET SUPPORT OUTILS SYSTEME	0501 - MANAGEMENT 0502 - MGT INGENIERIE MATERIEL 0503 - ARCHITECTURE MATERIEL 0504 - SPECIALITES TECHNIQUE ET DOMAINE EXPERTISE MATERIEL 0505 - INGENIERIE SOLUTION MATERIEL 0506 - INGENIERIE MATERIEL COMPOSANTS ET MODULES 0507 - PROCESS, METHODES ET SUPPORT OUTILS MATERIEL	0601 - MANAGEMENT 0602 - INGENIERIE MGT LOGICIEL 0603 - ARCHITECTURE LOGICIEL 0604 - SPECIALITES TECHNIQUE ET DOMAINE EXPERTISE LOGICIEL 0605 - INGENIERIE SOLUTION LOGICIEL 0606 - INGENIERIE COMPOSANTS LOGICIEL 0607 - PROCESS, METHODES ET SUPPORT OUTILS LOGICIEL

Demain

JF – Systeme	JF – Materiel	JF - Logiciel	JF- Management de l'Ingénierie et de la R&D	JF – Ingénierie de spécialités
JFA-1 ARCHITECTURE ET INGENIERIE SYSTEME JFA-2 IVVQ (Integration, Validation, Vérification et Qualification)	JFB-1 GENERALISTE JFB-2 ANALOGIQUE JFB-3 DIGITAL JFB-4 MECANIQUE JFB-5 THERMIQUE JFB-6 OPTIQUE JFB-7 SPECIFIQUE	JFC-1 GENERALISTE JFC-2 SOLUTIONS JFC-3 EMBARQUE & TEMPS REEL JFC-4 IT & CLOUD	JFD-1 DIRECTION TECHNIQUE ET MANAGEMENT DE L'INGENIERIE JFD-2 MANAGEMENT DE L'INGENIERIE DES SOLUTIONS PROJETS ET PRODUITS	JFE-1 INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, ALGO & DATA JFE-2 GESTION DE CONFIGURATION JFE-3 CYBERSECURITE JFE-4 DESIGN ET FACTEURS HUMAINS JFE-5 ECODSIGN JFE-6 R.A.-M-T & SURETE DE FONCTIONNEMENT

Un découpage fin dans les spécialités logicielles est proposé. De nouvelles disciplines apparaissent (écoconception, etc.).

Mais la démarche Groupe s'appuie sur toutefois sur les propositions et l'exemple suivants :



Or cela n'a pas réellement de sens pour TSN avec les domaines par produit (sauf pour Toulon, mono client, mono activité).

La présentation sera complétée plus tard avec des planches sur les parcours de formation.

Tous les travaux sur cette refonte sont réalisés en cohérence et synergie avec la GBU SIX. Cela permet à TSN de mieux se projeter chez Thales.

Au sujet des check-in développement professionnel, il est important de conserver une date limite pour effectuer ceux-ci afin d'avoir une accélération dans la réalisation de ces rdv.

Pour exemple, 80% des check-in performance/objectifs ont été cette année réalisés lors de la période d'encouragement à les programmer.

En réponse à une question posée par les membres de la Commission sur le contenu des check-in, la Direction répond qu'il est toujours difficile de savoir sur quoi porte réellement le check-in au fil de l'eau et tout au long de l'année. Les membres demandent à ce qu'un point soit réalisé, lors d'une prochaine réunion, sur l'aspect qualitatif des check-in.

9. Taxe d'apprentissage

- Derniers calculs et versements au titre de la T.A.

Le premier bordereau de paiement à la Caisse des Dépôts en 2022 est d'un montant de 338 000€. La Taxe cette année va se monter à environ 1,2 M€.

C'est France Compétences qui encadre cette année réclame la taxe. A partir de 2023 ce sera directement l'URSSAF qui prélèvera.

La CSA pour manquement au taux d'apprentissage, se monte à un peu plus de 100 000€ cette année. Et elle ne devrait pas aller en s'améliorant si le volume d'apprentis ne repart pas à la hausse en 2022.

Cette année encore, une part des versements est directement destinée à des écoles cibles choisies par le Groupe mais aussi par TSN. Ce ne sera bientôt plus le cas. TSN a repris cette année la liste des écoles des années précédentes.

Relativement aux alternants, la DIL a pour 2022 un objectif à la hausse et DIO a un objectif stable. (cf. point relatif à l'alternance à l'ODJ).

10. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Mutations internes : statistique sur les entités de provenance des nouveaux salariés TSN
- Événements « recrutement » planifiés sur le premier semestre 2022
- Impact RSE sur le recrutement : prise en compte de ces sujets lors de l'entretien de recrutement, par le candidat, par le recruteur, par l'entreprise.

Du retard est constaté en début d'année par rapport à l'ambition en termes de recrutement (confirmation des chiffres affichés en CSE la semaine précédente).

Or il ne peut y avoir de business supplémentaire que si et seulement si des entrées sont confirmées.

Il y a cependant pénurie de candidats sur certaines technologies et toutes les entreprises concurrentes ou clientes recrutent également fortement.

La Direction veut impliquer tout le monde dans l'action de recruter et pas seulement l'équipe recrutement qui va s'enrichir en 2022 de 4 nouveaux recruteurs (si le recrutement de ceux-ci n'est pas lui aussi compliqué).

Le taux de réponse actuellement est plus faible que les mois précédents.

65% des entrées proviennent de la « chasse ». La cooptation fait une partie du reste.

Les salaires d'embauche sont en hausse.

80 ambassadeurs seront bientôt en proximité avec les écoles.

Il faut toutefois leur dégager du temps, nous sommes toujours dans le même dilemme de donner de plus en plus de tâches annexes aux managers, aux salariés, mais sans leur octroyer suffisamment de temps pour les mener à bien.

Les ambassadeurs sont en contact constant avec l'équipe recrutement locale. Pour l'imputation de leurs heures, il y a des solutions envisagées avec M-L.Tabary : imputation sur stand-by, sur structure.

Mais le travail serait plus fluide et simplifié avec un numéro centralisé.

Un travail sur la visibilité de TSN, sur l'attractivité, est en cours par les équipes recrutement : une présence accrue sur les réseaux, parler plus des métiers, imaginer des choses différentes, et avoir une politique RH attractive (télétravail – sans tomber dans le tout télétravail, convention, congés, développement professionnel, approche 70/20/10, projets différenciants, plus de proximité avec le management).

Attention : les salariés qui arrivent avec ces belles idées en tête sont souvent vite déçus et peuvent se sentir leurrés. Les projets qu'on leur affiche lors de l'embauche doivent être vite réalité pour eux.

Les événements recrutement se multiplient : nationaux au niveau de la DIL, puis bientôt DT et DCNS (avec webinaires associés).

Les événements écoles sont aussi plus présents qu'avant. 30 sont déjà prévus cette année (hors actions des ambassadeurs).

Mobilités sur la période (mars/avril) : principalement vers TSGF, LAS et DMS pour les sorties.

Les entrées sont comme suit :

Mutation inter société en entrée	9
528-THALES AVS FRANCE SAS	1
681-THALES LAS FRANCE SAS	2
701-THALES SIX GTS FRANCE SAS	3
818-THALES GLOBAL SERVICES SAS	3
Total général	9

11. Alternants :

- Présentation de la nouvelle campagne d'alternance (profils recherchés, localisation, tuteurs)

Le travail à faire en priorité est de voir quels sont les besoins en stages.

Il faut remonter le taux d'alternants, c'est un objectif principal.

Toutefois le numéro centralisé d'imputation des alternants n'est toujours pas décidé. La Direction actuelle estime que ce n'est pas le cœur du sujet.

Les membres de la Commission font état de salariés à qui on a demandé sur plusieurs sites et pour des raisons diverses de quitter leur poste en CDI pour un contrat en alternance afin d'une part de faire monter des techniciens en compétences (DIO) et d'autre part faire bouger d'un service à un autre un salarié (DCNS).

Les membres trouvent ces situations inacceptables et demandent des explications à la Direction.

Le salarié ne doit pas se retrouver dans une situation précaire faute de formation et de solution fournie par l'entreprise. Il ne doit pas non plus devenir une main d'œuvre à bas coût en effectuant qui plus est le même travail qu'auparavant.

La Direction va investiguer.

A ce stade de la campagne 2022 : 72 offres ont été recueillies. L'objectif est de publier au moins 30 offres pour DIO et 50 pour la DIL. Les offres ne sont pas toutes encore ouvertes.

Notons que pour le moment : aucune offre sur Castres n'a été publiée et les sites importants comme Vélizy ou Toulouse sont en net retard par rapport aux années précédentes.

Une présentation de la campagne sera réalisée en CSE.

12. Stagiaires :

- Effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Nombre final de stagiaires pour la campagne 2022

76 stagiaires dans la société, à date.

A fin avril il y a avait 123 propositions de stages ouvertes.

13. Divers :

- Validation du CR de janvier 2022
- Confirmation des prochaines réunions

Prochaines réunions :

La prochaine réunion aura lieu le 8 juin en présentiel (Hélios – 10h30-16h30).

La suivante, également en présentiel, aura lieu le 22 juillet (hélios, horaire modifié : 9h-15h30).