

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services Numériques du 8 juin 2022

Ordre du jour

1. Plan de développement des compétences 2022 :

- Avancement du plan par organisation et par site
- Avancement digital

2. Plan de développement des compétences 2021 :

- Retour sur les sites peu formés en 2021 : causes

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. Accès aux plateformes de formation : *(point du mois de décembre 2021)*

- Point sur la mise à disposition sur chaque site de postes dédiés à la formation (PAF, espaces dédiés, ...)

5. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales

6. GPEC

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

7. Formations dispensées en regard des réorganisations opérées à DIO et par conséquence évolution de la GPEC DIO

- Formations pour accompagner les transferts de postes (suite à présentation en CSE extra du 25 avril 2022)
- Bilan des formations SAYS

8. Note d'Orientations Formation

- Evolutions de la NOF pour la période : prise en compte de l'évolution de la stratégie de TSN, des changements d'organisation de l'entreprise et d'organisation du travail

9. CPC

- Retour sur la commission passage cadre de mars 2022
- Passages cadre chez DIO (suite à présentation en CSE extra du 25 avril 2022) : dispositif proposé aux salariés

10. Présentation d'un axe fort de formation pour TSN en 2022

- Le DevOps et ses dérivés

11. Recrutement:

- Entrées sur la période.
- Mutations internes : statistique sur les entités de provenance des nouveaux salariés TSN
- 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.
- Croissance de l'équipe recrutement

12. Alternants :

- Avancement de la campagne
- Mise à jour de la grille de salaires suite aux évolutions récentes des minimas conventionnels et du SMIC.

13. Stagiaires :

- Effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Nombre de propositions de stages recueillies

14. Divers :

- Validation des CR de janvier et mai 2022
- Confirmation des prochaines réunions

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Emilie PAGUE	Responsable Talent Acquisition
Redoine KHERBACHE	Conseiller Formation
Marc LECOQ	Responsable CdS Production
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Valérie MIALHE	CFDT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT
Gérald COMPOINT	CFTC

Excusés et/ou absents :

Emilie BUSTOS
Gwenael CARO
Lucie SCHULER
Magalie CRUCHON
Zahoua HAMADACHE
Eric CREUZENET
Ismael SOULAMA
Claudine PERALDO

Responsable Talent & Culture
Conseiller Formation
Conseiller Formation
CFDT
CFDT
CFE-CGC
CGT
CFTC

Lieu, durée : Hélios, 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.

1. Plan de développement des compétences 2022 :

- Avancement du plan par organisation et par site
- Avancement digital

Formations digitalisées :

Les chiffres de la formation en digital lors de la dernière réunion (mai 2022) étaient anormalement bas (188h), suite à un problème de connectique avec ULearn.

Après investigation de la part des conseillers formation, à fin mai 1047 utilisateurs se sont connectés à UDEMY, pour 6438 h de formation et 2846 modules lancés.

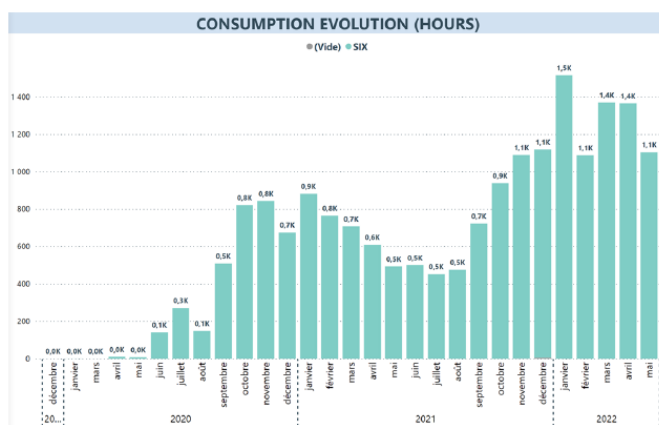
Toutes les formations de la plateforme UDEMY sont aujourd'hui remontées dans l'outil ULearn.

L'évolution de la consommation de contenus sur la plateforme UDEMY est la suivante, pour TSN :

2020 : 3418h

2021 : 7658h

2022 (jusqu'au 31 mai) : 6438h



A noter que seulement 32% des modules sont réalisés complètement par les apprenants.

En effet, certains parcours de formation, très denses, mais désormais scindés en plusieurs parties cohérentes, permettent de ne traiter qu'une partie du parcours. L'apprenant va à l'essentiel et vers l'intérêt précis qu'il trouve dans le parcours.

Le nombre de 32% n'indique par contre pas si des modules entamés ne sont pas simplement quittés par manque d'intérêt, de temps ... Les membres de la commission demandent à avoir dans le détail les taux de réalisation en fonction des modules (ou types de modules) suivis.

Le nombre de licences UDEMY utiles a cru ces derniers mois car la plateforme est en libre-service cette année (déclenchement ou réaffectation de licences à la connexion).

L'accès à UDEMY a aussi été simplifié grâce à ULearn.

Les parcours envisagés et réalisés doivent toujours être discutés avec le manager pour être inclus dans le plan de développement des compétences.

Au sujet du panel des cours proposés via UDEMY et de manière générale via les cours digitalisés, les membres de la commission notent que la qualité et le service client, sujets de formations pourtant indispensables, ne sont pas ou très peu proposés sur les plateformes. Les enquêtes client ne sont pourtant toujours pas satisfaisantes et l'ajout de cours en digital pourrait permettre d'étendre les formations sur ces sujets.

Le taux de satisfaction en fonction des thèmes de formation est le suivant :

AVERAGE GLOBAL RATING		
4,33		
Course Category	Nombre de Rating	Moyenne de Rating
☐ Sales	6	4,58
☐ Cloud Computing	59	4,43
☐ Office Productivity	38	4,39
☐ Data Science	95	4,39
☐ Development	665	4,36
☐ Personal Development	93	4,34
☐ IT Operations	255	4,32
☐ Leadership & Management	124	4,29
☐ Design	19	4,29
☐ Project Management & Operations	154	4,24
☐ Finance & Accounting	19	4,21
☐ Workplace & Human Resources	2	4,00
☐ Marketing	10	3,80
Total	1539	4,33

Les formations techniques sont les mieux notées.

Avancement général du plan 2022 :

A date : 15000h ont été engagées auxquelles il faut ajouter les heures UDEMY (environ 6500). Soit quasiment la moitié des heures au budget.

Mais en ajoutant ces heures digitales, ajoutent-on vraiment de véritables formations ? On avait pour principe de ne compter dans le plan de développement des compétences que les formations (ou parcours) d'au moins 7 h et les e-learning (comptés distinctement des formations classiques) d'au moins 30 mn.

Il faudra faire une étude qualitative des formations UDEMY et e-learning pour savoir si les formations et modules effectués permettent de les considérer comme de la formation.

2. Plan de développement des compétences 2021 :

- Retour sur les sites peu formés en 2021 : causes

Point reporté à la prochaine réunion.

Il s'agit des sites DIO (Cholet, Castres, Valence) notamment.

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

Point reporté à la prochaine réunion.

4. Accès aux plateformes de formation : (point du mois de décembre 2021)

- Point sur la mise à disposition sur chaque site de postes dédiés à la formation (PAF, espaces dédiés, ...)

Le point n'a pas été traité. Il est pourtant primordial de permettre aux salariés de se former et surtout de passer des certifications dans des conditions optimales et selon les nouvelles règles imposées par le distanciel.

Il s'agit de fournir les moyens nécessaires en termes de lieu, en entreprise sur chaque site, et de matériels, en adéquation avec les prérequis fournis par les organismes.

5. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales

Lyon : lors de la dernière réunion de RP, aux questions sur la formation (quelles formations données, à venir, internes, etc.), la Direction a répondu que les renseignements étaient fournis en réunion de CAEF. Or il est convenu (cf. CR des précédentes réunions de CSE et CAEF) que ce genre d'infos locales et de proximité, doivent être régulièrement fournies en réunion de RP.

Castres : le matériel (PC, caméras ...) ne permet pas de passer des certifications en distanciel et oblige toujours les salariés à l'usage de leur outillage personnel et à domicile pour suivre formations et certifications.

6. GPEC

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

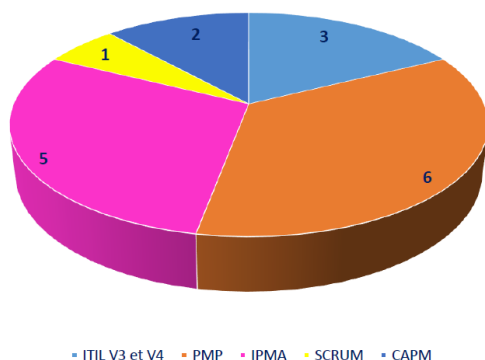
GPEC PM (initialisation) :

Présentation est faite d'une enquête réalisée auprès des 300 PM rattachés aux 4 BUS de TSN. Cette fonction de PM est transverse à toute l'organisation.

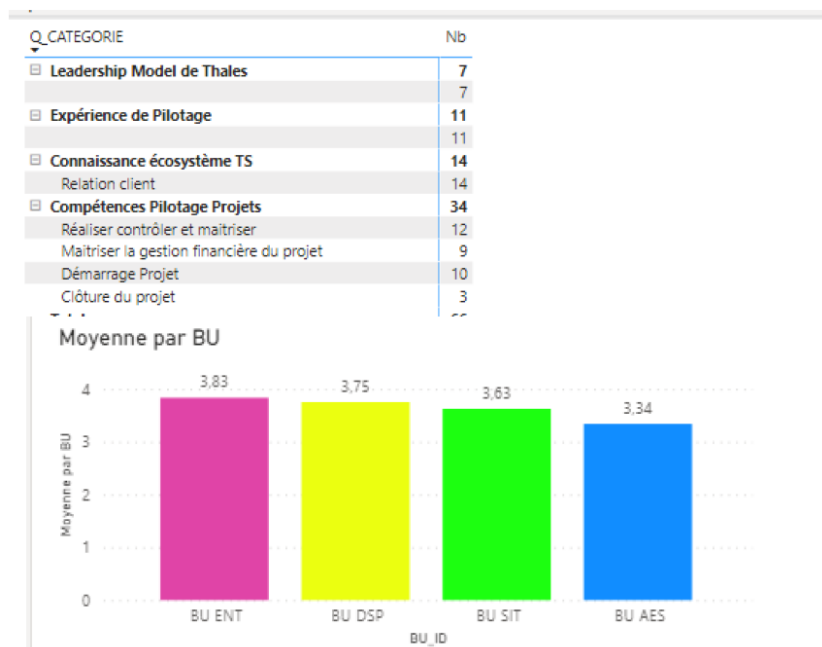
L'objectif de l'étude réalisée entre novembre 2021 et janvier 2022 était de savoir où se situaient les PM, de savoir si la population était suffisante, de connaître les besoins en recrutement et en formation. Seulement 30% des PM ont répondu malgré une promotion active de l'enquête.

Les certifications acquises sont les suivantes. Elles ont une valeur importante vis-à-vis des clients.

Les certifications les plus représentées



L'enquête a été menée autour de 4 domaines de compétences (i.e. « Catégorie » ci-dessous). Ces domaines correspondent aux points faibles identifiés par nos clients. Ils ont obtenu, en moyenne tous domaines confondus, les notations suivantes (note autoévaluée sur 5 ; 5 correspondant à une aptitude maximale dans un domaine).



Le questionnaire a été établi par Antoinette Franzese et Arnaud Lamé, reprenant aussi une enquête réalisée il y a plusieurs années et les faiblesses identifiées par nos clients.

La communication des résultats de cette enquête sera faite lors d'un séminaire PM à la rentrée de septembre. S'ensuivront des séances de travail pour s'améliorer sur les thèmes et sous-thèmes mal notés. Ces évaluations, vraisemblablement surcotées en auto-évaluation mais qui montrent aussi des carences (Agilité, infogérance ...), permettent de tirer les besoins en formations qui seront mise en œuvre après le séminaire.

Les présentations de GPEC DIO et DIL auront lieu respectivement en juillet (le 8, en visio de 13h30 à 15h30) et en septembre.

7. Formations dispensées en regard des réorganisations opérées à DIO et par conséquence évolution de la GPEC DIO

- Formations pour accompagner les transferts de postes (suite à présentation en CSE extra du 25 avril 2022)
- Bilan des formations SAYS

Marc Lecoq présente les formations mises en œuvre et à mettre en œuvre dans le cadre de son centre de services Production.

Ci-dessous les compétences du CdS production et les évolutions en cours :

Les métiers, les offres et services de Production s'appuient sur :

❖ Des Lignes de services Production

(Exploitation/Administration des SI)

- Management des services
- Services Front Office 24/7 (SD, Monitoring)
- Services IS/IT (Exploitation des SI)
- Services Sécurité
- Services BackOffice (Référentiels, Maint SI)
- Services Management Performances



❖ Offres

- Supervision des systèmes et des applications en 24/7 (technique, performance et services)
- Exploitation, administration des SI infogérés en mode mutualisé
- Exploitation, administration de la sécurité des SI en mode mutualisé
- Exploitation et management des processus de production (Incident management Change, Problèmes...)
- Exploitation et administration des référentiels SI (CMDB, ISO27K1, ISO20K)

❖ Technologies & Solutions

- Promoteus, Dynatrace
- Systèmes Windows, Linux
- Système de virtualisation VMware
- Microfocus SMAX, uCMDB, Discovery
- midPoint, NIM – Network Identity Management
- OpenLDAP, SSO
- SyslogNG, KAST, fluentd
- Tenable, BRAINWAVE, Cleverware
- THALES Vormetric, Cipher Trust, HSM
- Ansible, SMAX Orchestration
- Et d'autre

Les évolutions majeures dans nos métiers et de nos compétences

❖ Evolution de management de système de services

- Evolution vers une approche AGILE de nos processus IS20K non plus par thématique mais par environnement de services (Clients, SI)
- Orientation forte en management de services de bout-en-bout pour nos clients (multi-processus)

❖ Développement de nos services de sécurité

- Exploitation et management de la sécurité des SI
- Gestion de composants de gestion de traçabilité, de Vulnerability management, de l'identité, de l'authentification, de la conformité SSI, du SSO, des logs / chaîne de collecte, solution d'encryption de données, HIPS, WAF, HSM

❖ Industrialisation des services et de la production

- Exploitation des solutions d'orchestration d'actes (DevOps, Orchestrator ITSM, Ordonnanceur)
- Industrialisation et automatisation de la détection au traitement d'actes qualifiés, récurrents (incident et demand Requests)

❖ Développement de nos services de métrologies

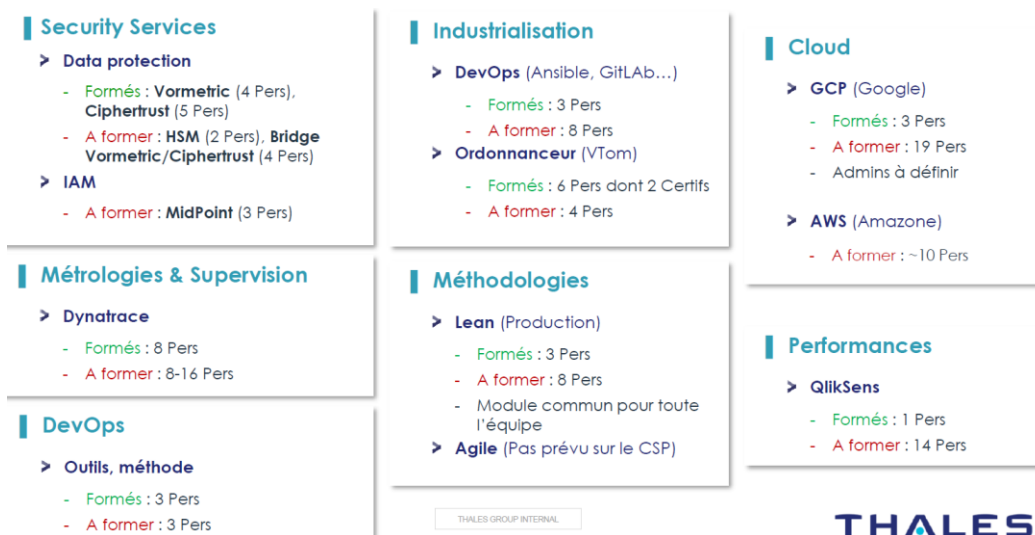
- Evolution et développement de la métrologie orientée services et performances des SI
- Evolution de nos solutions de supervision techniques vers de la supervision de performances de bout-en-bout orientée « Users Experience »



Ces évolutions professionnelles portent sur :

- l'évolution du management des systèmes, basé sur Lean.
- le développement de l'infogérance (services de sécurité - solutions logicielles, accès, ...- par opposition à la cyber - suivi, alertes ...) : l'effort de formation porte sur les solutions logicielles et sur le cryptage et le chiffrement des données. L'anticipation dans ces domaines est impérative vis-à-vis de nos clients.
- l'industrialisation des services avec une orientation vers le DevOps. Il est aussi nécessaire de re-certifier des personnes afin de prouver nos savoirs en scripting, automatisation, séquençement, orchestration.
- la métrologie ou supervision de la performance système en temps réel « vue de l'utilisateur ». Ce domaine de compétences est en forte ascension.

Les objectifs de formation sont les suivants :



Les objectifs de formation sur le domaine sécurité des services sont dictés par nos propects et l'anticipation en vue de nouveaux projets. L'ensemble de l'équipe sécurité est concernée ainsi que les personnes qui ont rejoint l'équipe, par mobilité intra.

Les administrateurs (métrologie et supervision) sont concernés par des nouvelles technologies.

Le DevOps et l'industrialisation sont liés et l'équipe SPI est concernée par des formations dans ces domaines.

Le Cloud reste également un axe fort dans les formations TSN\DIO.

La méthodologie et la culture LEAN (down > top ; résolutions au plus près du demandeur et avec écoute au quotidien) doivent être appréhendées par tous et des modules concerneront l'ensemble des équipes du CdS. Des parcours présentiel/distanciel sont d'ores et déjà identifiés. Le processus de formation va être initialisé et ensuite des packages seront établis en fonction des populations.

Comme pour les autres formations « en masse », il faut dégager du temps nécessaire aux salariés pour suivre dans les meilleures conditions ces sessions et se donner les moyens de réussir la sensibilisation. On voit trop souvent des managers omettant volontairement de parler de formations aux salariés. La production, les incidents urgents, prenant aussi le pas sur la formation. Certains salariés en viennent même à se former hors temps de travail.

La Direction ne partage pas ces constats et dit mettre tout en œuvre pour que les formations soient effectuées durant le temps de travail sur site ou en télétravail.

Nota : la méthodologie LEAN, la communauté, les formations, pourront être présentées par Fatma Atas lors d'une prochaine réunion de la CAEF.

Formation SAYS :

Pour rappel, de nombreux modules n'étaient pas actifs lors des formations initiées fin 2020, des compléments devaient aussi être apportés aux sessions déjà effectuées, des salariés ne trouvaient pas ces premières formations efficaces, suffisantes.

Depuis, des sessions ont eu lieu. Et désormais, une formation interactive (sur modules change, Gestion de configuration ...) est accessible et bien perçue par les apprenants. Cette forme sera appliquée à l'incidentologie ou à l'outil SMAX, par exemple.

Des créneaux sont disponibles et proposés aux salariés.

Toutefois ces sessions interactives sont toujours trop rapides. L'écosystème n'est pas vu, seul le produit est étudié. N'est-il pas possible d'ajouter une « mini-formation » pour comprendre à quoi sert l'évolution de l'outillage, et comprendre le contexte dans lequel le produit s'inscrit ?

Des webinaires sont en cours de mise en œuvre sur des points durs identifiés.
Des meetings ont lieu à partir de ce mois-ci, tous les 15 jours sur les outils et sujets connexes.
Oui mais l'écosystème n'aide pas ... et reste le point noir.

8. Note d'Orientations Formation

- Evolutions de la NOF pour la période : prise en compte de l'évolution de la stratégie de TSN, des changements d'organisation de l'entreprise et d'organisation du travail

Le travail de relecture et d'identification des sujets à modifier, ajouter, ou tout simplement à mettre à niveau, sera effectué entre L.Molvot et le rapporteur de la Commission. (Date à trouver en juillet).

9. CPC

- Retour sur la commission passage cadre de mars 2022
- Passages cadre chez DIO (suite à présentation en CSE extra du 25 avril 2022) : dispositif proposé aux salariés

Une réunion de Commission Passage Cadre a eu lieu cette année le 9 mars. 3 candidats au passage cadre (il y a eu un désistement) ont soutenu un mémoire devant des opérationnels et les RH (Audyle Boniface, Céline Magalhaes, Laurence Molvot).

Les trois salariés, techniciens DIL, ont été promus au 1^{er} avril.

Peu de dossiers avaient été présentés en 2021. Tous les techniciens, selon la Direction, ne souhaitent pas passer cadre, *les élus ajoutent qu'on ne leur permet pas toujours (pas d'encouragement, pas de dégagement de temps) de le devenir.*

Une seconde réunion a eu lieu le 25 mars, cette fois pour étudier les dossiers des prochains candidats au passage cadre. 6 dossiers ont été cette année acceptés (3 hommes et 3 femmes), dont 2 CPC, 1 mémoire, 2 projets, 1 VAE.

Au sujet des passages cadre sans passage devant la commission tel qu'ils ont été effectués cette année chez DIO (présentation faite en CSE lors de l'exposé sur la réorganisation du CdS Production), il s'agit selon la Direction d'une régularisation de salariés qui avaient déjà des fonction et tâches équivalentes à celles de cadres (NR non reconnu). Une validation du travail a été faite grâce à un dispositif accéléré (dossier).

Cette forme de passage se reproduira-t-elle à l'avenir ?

Non, sauf pour les techniciens « oubliés ».

Ces passages cadre se font à quelques mois de la mise en place de la nouvelle Convention de la Métallurgie et permettent également de conserver les salariés dans l'entreprise.

10. Présentation d'un axe fort de formation pour TSN en 2022

- Le DevOps et ses dérivés

Gérald présente la méthodologie DevOps avec comme support des slides fournis aux membres de la Commission. (Nota : un atelier sur le DevOps est à suivre, lors de la prochaine réunion).

Le DevOps ne se substitue pas à l'Agile. Il vient renforcer la méthodologie Agile.

Il concerne le développeur, l'intégrateur, le valideur et potentiellement désormais tout acteur de DIO sur site et chez le client.

Le but d'installer la méthodologie DevOps chez TSN est de définir un ensemble de nouvelles pratiques partagées, basées par exemple sur des pratiques telles LEAN et de décloisonner les équipes en améliorant la rapidité et la qualité de nos livraisons.

11. Recrutement:

- Entrées sur la période.
- Mutations internes : statistique sur les entités de provenance des nouveaux salariés TSN
- 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.
- Croissance de l'équipe recrutement

Entrées sur la période :

Elles sont au nombre de 332 depuis le début de l'année, confirmant un retard certain par rapport au budget.

Ce retard devrait être partiellement comblé à mi année grâce aux entrées de personnes déjà en POI (50 personnes, niveau cadre, sur des compétences Java, C++, ...). Une nouvelle session (sur DevOps cette fois) est prévue pour la seconde partie de l'année.

L'objectif annuel de recrutements a toutefois été revu dans l'affichage qui est fait en CSE et commissions : il est désormais de 1136 (contre 1268 précédemment). Il reste néanmoins difficile à atteindre pour les raisons déjà évoquées les mois précédents.

L'effort est par exemple maintenant redirigé sur les compétences Java à défaut de recruter massivement sur des compétences DevOps. La méthodologie DevOps sera acquise par formation de profils moins compétents sur ce domaine.

L'impact RSE est notable lors du recrutement.

Des présentations et un appui aux recruteurs sont prévus sur les sujets RSE.

Les candidats, eux, sont plus ou moins, selon les cas (école, environnement personnel), préoccupés par ces sujets.

Equipe recrutement :

Selon la présentation faite lors de la réunion du CSE de fin mai, les recrutements de personnes en intérim et encore plus impactant, de jeunes stagiaires et alternants, seront confiés à une équipe mutualisée gérée par le Campus T&A de TGS.

Cela fonctionne déjà au sein du Groupe pour d'autres entités. Il y aura toujours une interface avec les managers de TSN.

Pour l'heure, les équipes de recrutements de TSN (hors jeunes et interim) sont intégralement conservées dans les effectifs de TSN et basées sur sites comme à présent.

Depuis le début de l'année : 11 entrées (dont 2 CDI) pour 4 démissions au sein de l'équipe recrutement de TSN.

Les alternants qui s'occupaient du recrutement des jeunes chez TSN, « grandiront » sur des sujets tels le sourcing, les entretiens de recrutements, etc.

Il faut également garantir le lien entre les recrutements d'alternants, de stagiaires et le CSE (via la CAEF).

Mobilités entrantes : sur la période, 13 salariés dont, fait rare, 2 en provenance de Thales SA.

Mutation inter société en entrée	9
THALES AVS FRANCE SAS	1
THALES LAS FRANCE SAS	4
THALES SIX GTS FRANCE SAS	3
THALES GLOBAL SERVICES SAS	3
THALES SA	2
Total général	13

Mobilités sortantes : ces derniers temps, principalement vers DMS mais TSN arrive en discutant, à ralentir ou retarder, ces départs.

La Direction, si elle constate toujours des différences de salaires sur les jeunes, entre TSN et les autres sociétés du Groupe, dit ne pas en constater d'écart significatif sur les profils plus confirmés.

12. Alternants :

- Avancement de la campagne
- Mise à jour de la grille de salaires suite aux évolutions récentes des minimas conventionnels et du SMIC.

Actuellement 96 offres sont ouvertes dont 40 en famille professionnelle 06. Pour rappel, l'objectif, faible encore cette année, est de 80 alternants (50 DIL, 30 DIO)

Il y a toutefois un point d'attention sur Vélizy où proportionnellement à la population TSN du site, très peu de propositions d'alternance ont été émises comparativement aux autres sites de TSN.

DIO, dans son ensemble, ne propose pas non plus assez d'offres.

13. Stagiaires :

- Effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Nombre de propositions de stages recueillies

105 stagiaires sont actuellement chez TSN.

On décompte 136 (en hausse) propositions de stages pour déjà 132 acceptations.

14. Divers :

- Validation des CR de janvier et mai 2022
- Confirmation des prochaines réunions

Prochaines réunions :

La prochaine réunion aura lieu le 8 juillet en distanciel (Teams, 13h30-15h30). Sujet principal : GPEC DIO.

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