

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services Numériques du 12 septembre 2022

Ordre du jour

1. Plan de développement des compétences 2022

- Avancement du plan par organisation et par site : bilan à mi année
 - Stages dispensés et engagés par sites
 - Actions de formation au titre du 70/20 enregistrées au plan
 - Taux d'avancement global (heures engagées et heures réalisées),
 - Détails par Directions, BU, CC et CS
 - Focus sur les formations aux techniciens et administratifs.
- 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

2. Nouvelle démarche de formation / ULearn

- Nombre de demandes de formations initiées dans ULearn, par type de formation, par site, par organisation.
- 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 (70/20) dans ULearn

3. Accès aux plateformes de formation

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

4. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales

5. GPEC

- Retour sur la GPEC DIO :
 - o Adéquation cible/compétences : présentation en volume
 - o Formations sur processus / qualité
 - o Formation à l'informatique durable
 - o CPC
 - o Parcours de développement professionnel
 - o Capitalisation des acquis et solutions
- Dates des prochaines présentations GPEC

6. Check-in

- Formation des team leaders : formats et contenus des formations proposées
- Contenu d'un check-in de développement professionnel
- Appréciation des éléments enregistrés dans Workday relativement au développement professionnel et aux formations

7. RSE/Environnement

- Formations en lien avec la stratégie de TSN et du Groupe dans le cadre de la réduction de l'empreinte carbone de nos activités : populations ciblées, thématiques abordées, format
- Formations dans le cadre d'autres notions incluses dans la RSE : égalité pro, inclusion, conditions de travail, éthique, devoir de vigilance (populations ciblées, thématiques abordées, format)

8. En rapport avec la présentation de la situation commerciale, au CSE de juillet :

- Visibilité sur les compétences des commerciaux,

- Plan de montée en compétences des commerciaux,
- Actions de recrutement

9. CC Roumanie

- Zoom sur les actions de formation engagées auprès de nos salariés devant travailler avec le CC roumain (transfert de compétences, acculturation, ...)

10. Suite de la présentation DevOps:

- Atelier

11. NOF/Stratégie de développement des compétences

- Objectifs des deux documents
- Amélioration de ces deux documents en terme de lisibilité et de compréhension
- Synthèse à destination des salariés (formations majeures, liens, stratégie complète d'élaboration et suivi du PDC)

12. Rationalisation des outils à disposition des salariés en matière de formation (point d'avancement)

- 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)

13. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Mutations internes : statistique sur les entités de provenance des nouveaux salariés TSN
- Evénements « recrutement » planifiés sur le second 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.

14. Evolution du service Talent&Acquisition :

- A partir des planches présentées au CSE de juin 2022, impacts sur les équipes recrutement (localisation, proximité) et sur la recherche d'alternants et stagiaires (relations écoles, fiches, proximité)

15. Alternants :

- Premier bilan qualitatif de la campagne (profils recherchés, localisation, tuteurs)

16. POEI

- Bilan des sessions 2022 : nombre de formés initial, reçus, entrées chez Thales
- Nouvelles sessions ouvertes : sujets, nombre de candidats

17. Politique de rémunération des alternants :

- Différence entre apprentissage et professionnalisation
- Revalorisation au-delà du barème minimum

18. Stagiaires :

- Effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Formation des nouveaux tuteurs

19. Divers :

- Validation des CR 2022
- Confirmation des prochaines réunions

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Emilie BUSTOS	Responsable Talent & Culture
Emilie PAGUE	Responsable Talent Acquisition
Redoine KHERBACHE	Conseiller Formation
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Magalie CRUCHON	CFDT
Valérie MIALHE	CFDT
Stéphane MERIODEAU	CGT
<i>Claudine PERALDO</i>	<i>CFTC</i>

Excusés et/ou absents et/ou remplaçants (en italique) :

Gwenaël CARO	Conseiller Formation
Lucie SCHULER	Conseiller Formation
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Gérald COMPOINT	CFTC
<i>Zahoua HAMADACHE</i>	<i>CFDT</i>
<i>Eric CREUZENET</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Ismaël SOULAMA</i>	<i>CGT</i>

Lieu, durée : Présentiel, Hélios, 4h30.

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.

Les supports de présentation ont été fournis la veille de la réunion et n'ont pas permis une étude approfondie de ceux-ci avant la réunion.

1. Plan de développement des compétences 2022

- Avancement du plan par organisation et par site : bilan à mi année
 - Stages dispensés et engagés par sites
 - Actions de formation au titre du 70/20 enregistrées au plan
 - Taux d'avancement global (heures engagées et heures réalisées),
 - Détails par Directions, BU, CC et CS
 - Focus sur les formations aux techniciens et administratifs.
- 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

Analyse qualitative :

Le Bilan à mi année prend en considération les nouveaux modes d'apprentissage, modes inclus la plupart du temps dans des parcours mixtes, y compris via UDEMY.

UDEMY est maintenant utilisé massivement chez TSN.

Les parcours mixtes peuvent proposer vidéos, exercices, classes virtuelles, e-learning.

Ils peuvent aussi faire intervenir des cours en physique et des exercices en situation.

A ces parcours s'ajoutent aussi des parcours effectués avec la plateforme Go-Fluent (plutôt orientés langues et cultures).

Toutefois, les éléments non « traditionnels » de formations ne sont pas encore tous bien tracés dans ULearn. Les actions de formations dans le cadre du 70/20 ne sont pas encore matérialisées et mises en avant dans l'outil.

Et pourtant, TLH intègre aujourd'hui des actions du 70/20 dans ces parcours.

Il serait bon de lister ces actions dans ULearn (non exhaustivement bien sûr, mais en ciblant les principales) afin de les rendre visibles, les valoriser, les maîtriser.

On trace déjà toutes les formations UDEMY. Il va falloir effectivement travailler, et c'est en cours, sur le 70/20 et le faire entrer dans ULearn, plateforme centrale de la formation.

Aussi, un travail de rationalisation des outils de formations (et des plateformes de e-learning) est toujours en cours avec le Groupe, tout comme un travail de multiplication des parcours avec TLH.

Les données au 30 aout sont les suivantes.

Hors UDEMY

Catégorie Socio-Professionnelles	Nombre de stage	Nombre de collaborateur engagés	% collaborateurs engagés	Somme des heures engagées	Somme des heures réalisées
Administratifs	41	38	53,52%	389	363
Techniciens	46	41	28,67%	839	149
Ingénieurs & Cadres	2062	1510	38,32%	19 418	11170
Total Général	2149	1589	38,24%	20 646	11 682
				46,92%	26,55%

Avec UDEMY

Catégorie Socio-Professionnelles	Nombre de stage	Nombre de collaborateur engagés	% collaborateurs engagés	Somme des heures engagées	Somme des heures réalisées
Administratifs	57	42	59,15%	423	397
Techniciens	149	64	44,76%	998	308
Ingénieurs & Cadres	5792	2229	56,56%	27 649	19401
Total Général	5998	2335	56,20%	29 070	20 106
				66,07%	45,70%

Le e-learning est donc de plus en plus utilisé. Les chiffres le démontrent. L'utilisation d'UDEMY fait monter de plus de 8000 heures le total des heures engagées (29000 h), à date.

Toutefois il faut qu'il s'inscrive dans des parcours discutés avec le management et qu'il y ait une véritable gestion du temps de formation a fortiori avec les nouveaux modes utilisés.

Effectivement, la disponibilité offerte aux salariés pour le temps de formation dépend des clients, des managers et des salariés eux-mêmes.

Au sujet de l'utilisation d'UDEMY, les programmes proposés permettent de ne consommer qu'une partie de ceux-ci, ce qui fait au final que l'usage d'UDEMY ne soit en moyenne, par utilisateur, que de 7h pour 3 formations effectuées.

Les parcours UDEMY ne sont ainsi effectués qu'à 33%.

Si les 3 formations sont dans le même domaine ou parcours, cela convient, par contre s'il s'agit de plusieurs formations dans des domaines différents, comment pouvons-nous considérer ces formations comme de réels apprentissages ? Pour rappel, nous avons toujours considéré qu'une formation sur un sujet devait a minima durer une journée.

Les vérifications de cohérence des parcours et formations effectués entrent dans le suivi managérial.

Une autre plateforme est utilisée par TSN : il s'agit de la plateforme de formations en ligne (e-learning et MOOC), Coursera. 40 licences sont actuellement utilisées par la DCNS. Cette plateforme propose des formations aboutissant quasiment toutes sur une certification.

Elle propose des cours souvent d'un niveau au-dessus de ceux proposés par UDEMY. Elle répond à des besoins business et technologiques particuliers.

Si la certification requiert une licence, les cours, eux, sont libres.

D'autres plateformes sont en cours d'étude dans le Groupe (y compris un approfondissement de Coursera), et les populations concernées par ces plateformes sont aussi en cours de détermination.

En marge des plateformes proposant des cours plutôt d'ordre technique, la plateforme GoFluent est encore trop peu utilisée chez TSN. La plateforme a pourtant bien évolué, selon les conseillers formation. Elle est plus agréable et son contenu plus qualitatif.

Elle propose pourtant, et pour des personnes d'un bon niveau en langues, un accès à des classes virtuelles (8 langues différentes), ou encore des exercices à associer aux cours physiques ou par téléphone.

Il va falloir populariser cette plateforme, qui est en libre accès, auprès des salariés.

La Direction précise que les cours via cette plateforme seront réalisés sur temps de travail uniquement s'il est utile au salarié, pour son projet, de se former.

Un focus est fait sur les heures de formation à SAYS, mais les élus indiquent que cette formation ne rentre pas, comme discuté lors de son lancement, il y a plusieurs mois, dans la constitution du plan de développement des compétences (PDC).

En marge du PDC, des points au sujet de ces formations SAYS ont d'ailleurs été régulièrement faits en réunion de CAEF.

Les membres demandent la liste des formations (SAYS, SAP, HSE, ...) qui ne rentrent pas ou plus en compte dans le PDC.

Un autre focus est fait sur les formations en lien avec le Move To Cloud.

45 salariés ont été certifiés cette année, notamment des salariés de la DT dans les BU, mais les salariés de DIO devraient l'être aussi de plus en plus.

Il s'agit là d'un axe de formation stratégique pour TSN. Ce le sera encore, y compris pour la DIL, en 2023. Toutefois ces certifications ne sont pas encore intégrées à ULearn et s'ajoutent donc au bilan des heures comptabilisées. Le volume horaire effectué est en cours d'estimation.

Attention à ce genre de formation qui demande souvent un engagement élevé (en plus des heures constatées) et qui est parfois négligé ou minoré par le manager.

Nota : pour être au plus près de la réalité en termes d'heures réalisées, les sessions e-learning UDEMY de moins de 30 mn (souvent des brèves consultations de vidéo de 5 à 10 mn) sont sorties des statistiques. Ainsi les chiffres à mi année sont les suivants.

Analyse quantitative :

Selon le tableau précédent (à fin aout) :

- hors Udemmy : 38% du budget engagé,
- avec Udemmy : l'engagement monte à 56% sur l'ensemble de TSN.

On note que les chiffres hors Udemmy et avec Udemmy sont relativement différents pour toutes les catégories de population.

Surtout dans les directions DIO, DCNS, DIL, qui n'ont un bon taux d'engagement qu'avec UDEMY. La population de ces directions est désormais très friande de formations en ligne, formations auxquelles il faut aussi ajouter les formations certifiantes réalisées par DIO (MoveToCloud).

La visibilité de la plateforme UDEMY via ULearn a fait exploser son usage.

Par organisation et hors Udemmy :

Étiquettes de lignes	Nombre de stage	Nombre de collaborateur engagés	Somme des heures engagées	Somme des heures réalisées	% collaborateurs engagés
BU AES	65	47	336,77	288,27	72,31%
BU DSP	136	91	738,22	517,22	72,80%
BU ENT	111	72	529,1	465,6	69,23%
BU SIT	69	47	492,5	371	74,60%
DCNS	27	21	330,67	101,67	28,00%
DIL Direction Ingénierie Logicielle	1211	932	12830,4	6846,4	34,53%
DIO Direction IT Outsourcing	275	202	3709,42	1857,92	25,96%
Direction Commerciale	31	15	90,4	20,4	65,22%
Direction de la compétitivité industrielle	4	4	71,5	26,5	26,67%
Direction des Opérations	100	58	709,66	538,91	57,43%
Direction des Ressources Humaines	28	21	215,33	156,83	23,86%
Direction Financière	24	21	252	252	53,85%
Direction Juridique	6	5	10,75	10,75	71,43%
Direction Technique	62	53	329,75	228,75	48,62%
Total général	2149	1589	20 646	11 682	37,03%

Par organisation et avec Udemmy :

Étiquettes de lignes	Nombre de stage	Nombre de collaborateur engagés	Somme des heures engagées	Somme des heures réalisées	% collaborateurs engagés
BU AES	81	52	362,13	288,27	80,00%
BU DSP	150	95	765,04	517,22	76,00%
BU ENT	131	75	542,74	465,6	72,12%
BU SIT	82	52	512,08	371	82,54%
DCNS	116	47	564,30	101,67	62,67%
DIL Direction Ingénierie Logicielle	4193	1467	19726,94	6846,4	54,35%
DIO Direction IT Outsourcing	834	343	4669,82	1857,92	44,09%
Direction Commerciale	35	15	102,19	20,4	65,22%
Direction de la compétitivité industrielle	21	6	88,40	26,5	40,00%
Direction des Opérations	113	60	728,86	538,91	59,41%
Direction des Ressources Humaines	38	28	219,70	156,83	31,82%
Direction Financière	24	22	252,00	252	56,41%
Direction Juridique	7	5	10,84	10,75	71,43%
Direction Technique	173	68	525,89	228,75	62,39%
Total général	5998	2335	29 070	20 106	56,00%

Les chiffres du premier semestre 2022 sont donc meilleurs que ceux de 2021.

A fortiori car 2021 avait vu un réel démarrage du PDC qu'au second semestre. Il faudra, lors du bilan annuel, comparer avec 2019 ou encore 2018, car ils ne sont pour le moment pas à la hauteur de ce qu'on avait, par le passé comme engagement à cette époque de l'année. Les modes de formations ont toutefois évolué et on a vu l'an dernier une forte poussée de la formation en fin de période.

Avancement par site (avec Udemy) :

Site géographique	Nombre de stage	Nombre de collaborateur engagés	Somme des heures engagées	Somme des heures réalisées	% collaborateurs engagés
TSN AIX EN PROVENCE	201	65	849,08	687,08	50,39%
TSN Bordeaux MERIGNAC	377	151	2045,52	1400,07	69,59%
TSN BREST	54	33	279,48	223,48	50,77%
TSN CASTRES	157	57	856,49	491,49	55,34%
TSN Cholet	77	41	469,65	254,65	30,83%
TSN Elancourt-Euclyde 2	375	191	2543,49	1564,99	47,99%
TSN Grenoble MONTBONNOT	226	95	1228,02	796,82	44,19%
TSN Lille Lambertsart	248	66	979,62	510,62	65,35%
TSN LYON	451	155	2246,30	1582,05	62,75%
TSN NANTES	359	126	1593,34	936,34	49,03%
TSN OLLIOULES	21	17	166,98	112,48	31,48%
TSN Rennes	273	95	762,36	591,36	59,75%
TSN TOULOUSE	942	403	5306,97	3649,37	49,63%
TSN VALBOISSE LA CRETE	439	132	1990,32	1415,07	70,59%
TSN VALENCE	72	28	261,96	205,46	49,12%
TSN VELIZY	1726	680	7491,51	5685,51	58,87%
Total général	5998	2335	29 970	20 106	54,44%

Attention au site de Cholet, bien en retard par rapport aux autres sites.

La Direction va investiguer à ce sujet.

Attention au site d'Ollioules.

Des demandes vont être validées en fin de semaine. Aussi, des formations retraites sont prévues.

Un retour sera fait au prochain CSE (septembre) sur les sites où la formation n'atteint pas 30% d'engagement à mi année.

Les membres de la Commission alertent sur le ressenti, en local, à Cholet comme ailleurs, au sujet des formations. Il est parfois différent de la réalité qu'on associe aux chiffres.

Le Top 10 des formations en fonction de la stratégie d'entreprise et des enjeux est présenté en séance.

Et par exemple, dans ce classement, la formation de développement managérial (qui devient People Management après avoir été Passport People Management) et qui va être poussée aux managers de DIO qui ne l'ont pas encore suivie.

Le Top 10 par priorités est aussi présenté.

La satisfaction client et la qualité sont absentes de ce top10 alors que nous constatons encore (ainsi que nos clients) des manques à ces sujets.

Ces sujets sont en filigrane mais il faut voir quels modules pousser afin de les voir réapparaître comme principaux.

Le Top 10 des formations dites transverses (hors certification Cloud) fait lui apparaître beaucoup de formations Agile, formations dispensées en interne.

Les langues, peu prisées jusqu'ici, devraient faire leur retour, l'anglais étant nécessaire pour travailler avec le CC roumain et certains clients.

Les non formés depuis plus de 6 ans :

Les abandons ne sont toujours pas décrétés au niveau Groupe alors qu'ils auraient dû être réalisés déjà fin 2021 (pour un petit nombre de personnes identifiées).

Les non formés depuis plus de 3 ans :

Le travail est toujours effectué à partir toujours du fichier figé fin 2021 (pour rappel : 104 non formés alors identifiés puis analyse et actions en proximité avec les salariés et managers concernés).

La décroissance est notable avec un effort sur les non formés en 2022. Toutefois le nombre va croître de nouveau en fin d'année, en considérant les nouveaux non-formés sur trois années glissantes.

	Nbre non formés depuis 3 ans	Nbre non formés depuis 6 ans
déc.-21	104	13
mars-22	93	5
mai-22	74	2
juin-22	49	2
sept.-22	39	2

D'une manière générale, dans les données présentées ce jour, il manque la notion d'âge des formés, il manque aussi la référence (nombre de salariés total considérés, par exemple) sur les graphiques qui présentent des chiffres bruts sans ratio.

Et il manque les ratios F/H qui certainement seront étudiés avec la CEP.

2. Nouvelle démarche de formation / ULearn

- Nombre de demandes de formations initiées dans ULearn, par type de formation, par site, par organisation.
- 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 (70/20) dans ULearn

Cf. point précédent pour les formations enregistrées dans ULearn.

Toutefois les formations ici concernées (70/20) ne sont pas encore enregistrées dans l'outil, et pourtant elles sont parties intégrantes, pour le législateur qui a fait évoluer le plan de formation vers le PDC (et la GPEC vers la GEPP), des actions de formation que l'entreprise peut et doit mettre en œuvre.

La présentation, par les conseillers formation, de l'AST, sera effectuée lors de la prochaine réunion de CAEF.

3. Accès aux plateformes de formation

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

Ce point, important au vu des nouveaux modes de formation de plus en plus utilisés, n'a toujours pas été traité et sera remis à l'ODJ de la prochaine réunion.

La Direction indique que Julien Tessot a pris le point et que l'analyse du contenu des PAF est également en cours pour rapatriement sous ULearn.

4. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales

Une remontée générale est le refus constant et systématique lors des réunions de RP de répondre aux questions sur la formation (formations dispensées localement, type de formation, internes, autres, sur quelles technologies, sujets, etc.)

Ces questions avaient été pourtant acquises d'une part afin de combler le manque d'information dû au refus de donner à la CAEF le fichier brut des formations effectuées (avec nombre d'informations) tel qu'il était

fourni il y a encore deux ans mais aussi et surtout pour pouvoir répondre localement aux salariés en demande de formation ou dans l'incompréhension autour de la formation (acquise, refusée, en lien avec son projet, etc.).

Les questions locales permettent aussi de savoir quelle formation interne est mise en place pour en informer les salariés localement et éventuellement s'y greffer, au besoin.

Proposition est faite lors de cette réunion de discuter de nouveau autour de questions génériques qui pourraient être portées par toutes les instances de RP et sur lesquelles la Direction s'engage, cette fois réellement, à y répondre.

Emilie Bustos prend le point.

Aussi les conseillers pourraient regarder les statistiques ULearn et les transmettre.

La Direction demande alors aux élus de passer les messages clé sur la formation.

Les élus ne sont pas là pour se suppléer à une communication claire de la part de la Direction mais, pour ce qui est des membres de la Commission, plus informés sur le sujet de la formation, à faire passer des messages importants partagés en réunions.

Les élus du CSE, non impliqués dans la CAEF, n'ont pas le temps, compte tenu de leurs autres attributions (toujours plus nombreuses) d'appréhender tous les CR des diverses commissions, ils se contentent alors des résumés lors des réunions du CSE. A partir de ceux-ci ils peuvent naturellement transmettre les messages aux salariés, lorsqu'ils les rencontrent.

Cela ne peut, encre une fois, se substituer à un message clair et sans ambiguïté, des managers, vers les salariés.

D'autres remontées font état ce mois-ci de formations validées sous ULearn mais qui ne sont pas ou plus disponibles.

Des formations aussi changent de dénominations ce qui annule ou bloque de facto l'inscription.

Les conseillers vont prendre ces points.

Il serait bon également de mettre à jour le « qui fait quoi » des conseillers formation. En effet, la proximité n'étant plus la règle qui régit le champ d'action des conseillers, il va falloir de nouveau communiquer (surtout depuis le dernier changement de conseiller) sur leur périmètre.

Il sera re-communicé bientôt.

La Direction rappelle que le conseiller ne peut pas être le point d'entrée principal de la démarche formation.

5. GPEC

- Retour sur la GPEC DIO :
 - o Adéquation cible/compétences : présentation en volume
 - o Formations sur processus / qualité
 - o Formation à l'informatique durable
 - o CPC
 - o Parcours de développement professionnel
 - o Capitalisation des acquis et solutions
- Dates des prochaines présentations GPEC

Une nouvelle version et des compléments sur la GPEC DIO seront présentés en novembre.

La GPEC DIL sera présentée en octobre avec un focus mis, par le biais de cette Direction, sur le métier d'assistant(e). Les RH n'ont, par contre et selon la Direction, pas de besoin particulier recensé.

La GPEC DT est en cours de finalisation et sera bientôt présentée.

Les GPEC DCNS et PM 2022 avaient été initiées lors de réunions de CAEF précédentes.

L'ensemble de ces GPEC constitue la GPEC TSN.

6. Check-in

- Formation des team leaders : formats et contenus des formations proposées
- Contenu d'un check-in de développement professionnel
- Appréciation des éléments enregistrés dans Workday relativement au développement professionnel et aux formations

Les check-in sont des temps dédiés pour échanger, acter, enregistrer, tout en gardant une souplesse et une agilité, car étant possibles toute l'année.

La démarche a (*enfin*) pris cette année.

Le check-in développement professionnel (CIDP) est un check-in pour contraindre à parler développement de carrière et/ou formation. L'avancement à date des CIDP est de 30% d'entretiens terminés et de 70% d'entretiens lancés.

Le formulaire est simplifié afin que la part formelle soit moins difficile à appréhender.

Cet entretien doit aussi permettre de recenser toutes les initiatives du 70/20, l'outil ULearn viendra ensuite aider pour des statistiques Entreprise et la constitution d'un « catalogue » de ces actions de formation (cf. point 2).

7. RSE/Environnement

- Formations en lien avec la stratégie de TSN et du Groupe dans le cadre de la réduction de l'empreinte carbone de nos activités : populations ciblées, thématiques abordées, format
- Formations dans le cadre d'autres notions incluses dans la RSE : égalité pro, inclusion, conditions de travail, éthique, devoir de vigilance (populations ciblées, thématiques abordées, format)

Sont en cours de montage, des formations sur la légalité autour des questions environnementales.

Sont ou ont été suivies, des sessions destinées aux managers (module dédié), sur l'inclusion, le harcèlement, le sexisme.

Le plan d'actions en termes de formations liées à la RSE (environnement, *mais pas que*), sera présenté lors de la prochaine réunion de CAEF. Les équipes de V.Escalier et T.Heuss réfléchissent actuellement à ces sensibilisations et formations.

8. En rapport avec la présentation de la situation commerciale, au CSE de juillet :

- Visibilité sur les compétences des commerciaux,
- Plan de montée en compétences des commerciaux,
- Actions de recrutement

Maguelone Deramoudt (Directrice commerciale et marketing de TSN) travaille sur le sujet. Une présentation en Commission est à suivre.

9. CC Roumanie

- Zoom sur les actions de formation engagées auprès de nos salariés devant travailler avec le CC roumain (transfert de compétences, acculturation, ...)

Cf. point 1 sur le bilan à mi année du PDC.

Les actions de formations sont en lien direct avec les projets (dont formation en langues pour améliorer la communication, transferts de compétences et méthodes).

Sur le sujet des formations et sensibilisations aux transferts de compétences et partage des méthodes de travail, Laurent Rullier (DCI) prépare des sessions à destination des salariés concernés.

Il est précisé en réunion, par le rapporteur de la Commission, que de par notre devoir de vigilance (vis-à-vis de nos sous et cotraitants), nous avons aussi un intérêt à considérer les formations réalisées en Roumanie afin de permettre à tous les salariés, français comme roumains, d'appréhender au mieux leur travail.

10. Suite de la présentation DevOps:

- Atelier

L'atelier sera fait lors d'une prochaine réunion (G.Compoint étant en congés à la date de la réunion de septembre).

11. NOF/Stratégie de développement des compétences

- Objectifs des deux documents
- Amélioration de ces deux documents en terme de lisibilité et de compréhension
- Synthèse à destination des salariés (formations majeures, liens, stratégie complète d'élaboration et suivi du PDC)

La NOF a cohabité avec la stratégie, la NOF a été concentrée pour être plus lisible mais la NOF a vécu. Elle est désormais remplacée par la présentation aux salariés et managers de la stratégie de formation.

Cette dernière, sur 2023/25, s'adapte aux enjeux et est dans la continuité des années précédentes.

Le SBP, le plan Ambition Boost 2022, et les données d'entrées clés ont été intégrés.

La GPEC a aussi été prise en compte.

Le besoin récurrent est maintenir le niveau de compétences pour son métier.

La stratégie mise à jour verra quelques ajustements en janvier, suite à la reprise de tous les entretiens de développement des compétences (réalisés courant de cet été).

La feuille de route propre à la formation sera donc adaptée en fin d'année et présentée aux salariés début 2023.

A noter que quelques éléments (frais de garde, etc.) sont à reprendre de la NOF « historique ».

Il serait bon aussi de mettre en avant sur la frise chronologique de la formation, les entretiens de développement des compétences pouvant être réalisés toute l'année, au besoin et sur demande du salarié, et que la formation peut être discutée à tout moment avec son manager.

Le conseiller doit aussi apparaître comme acteur plus visible dans la stratégie de formation.

Les membres de la Commission indiquent également qu'il faudrait que la démarche formation soit mise en avant, dans les premières planches et non pas à la fin, après de longs tableaux explicatifs donnant des exemples de formations dans les modes 70/20/10 et qu'il faudrait alléger cette présentation pour rendre le document plus lisible et lu.

12. Rationalisation des outils à disposition des salariés en matière de formation (point d'avancement)

- 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)

La refonte de l'intranet (et sa duplication via Extranet pour les nombreux salariés en clientèle) est prévue pour ce mois de septembre.

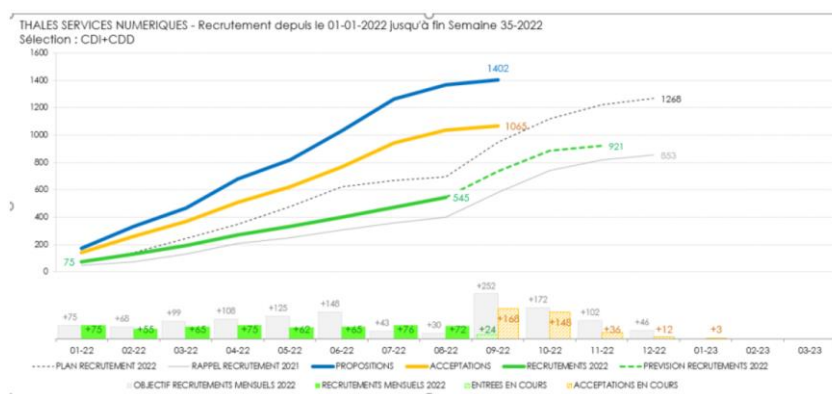
13. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Mutations internes : statistique sur les entités de provenance des nouveaux salariés TSN
- Événements « recrutement » planifiés sur le second 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.

A date, 545 entrées ont été comptabilisées pour 2022.

L'objectif de l'équipe recrutement, désormais l'atteinte du nombre symbolique de 1000, semble toutefois encore difficile à atteindre, même si les nouveaux entrants par le dispositif POEI vont venir compléter la prévision de 921 affichée sur le graphe ci-dessous.

La vision globale du recrutement 2022 sera affinée en octobre.



Les mobilités entrantes, depuis début 2022, sont au nombre de 17. Il s'agit d'une année record.

Certains salariés ayant quitté la DT de TSN reviennent, l'image de TSN s'améliore auprès des salariés Thales et les salaires, auparavant distendus entre les entités du Groupe tendent à se rapprocher (à part pour les jeunes pour lesquels le salaire d'embauche est toujours plus favorable hors TSN).

Les événements reprennent progressivement après la période estivale.

Par exemple, deux salons importants sont au programme : Big Data (Paris) et le DevFest (Nantes)

Impact RSE :

TSN est en train d'éditer un guide, à destination de l'équipe recrutement, rassemblant les avantages de la société dans les domaines variés (politique RH, rémunération, congés, forfaits, dispositions sociales, citoyenneté numérique, ...).

Ce guide sera diffusé pour relecture et présentation en septembre à l'équipe, et présenté à la CAEF en octobre. Les informations contenues dans ce guide seront également mises à disposition, dans le futur intranet.

Le guide sera aussi présenté aux managers.

A noter que jusqu'au printemps, les jeunes candidats s'intéressaient en masse aux sujets liés à la RSE (environnement, social). Cependant, depuis l'été, les thèmes qu'ils abordent ont quelque peu évolué : ce sont des thèmes moins abstraits, moins « lointains », comme le salaire, la qualité de vie, les congés qui prédominent. Sujets qui restent dans les domaines couverts par la RSE mais sensiblement différents de ceux qui retenaient leur attention jusqu'ici.

14. Evolution du service Talent&Acquisition :

- A partir des planches présentées au CSE de juin 2022, impacts sur les équipes recrutement (localisation, proximité) et sur la recherche d'alternants et stagiaires (relations écoles, fiches, proximité)

Pour mémoire, TSN opère, sur une année, environ 25% des recrutements du Groupe.

Selon les annonces en CSE, une équipe « compte » (TSN+DIS, pour recrutement des CDD et CDI) et des équipes mutualisées (pour recrutement des fonctions supports, de l'intérim, des alternants) vont courant 2023 être mises en place au sein de TGS.

Le fonctionnement interne, le fonctionnement avec TGS, ne sont toujours pas précisés.

Il ne reste que quelques mois pour s'organiser et notamment identifier et voir comment travailler avec l'interlocuteur privilégié, chez TGS, pour TSN, sur par exemple le sujet sensible du recrutement des alternants.

Il est cependant acté que des équipes, localement implantées, continueront d'adresser les sujets liés au recrutement (hors fonctions support, interim, alternants).

Si un départ d'un membre d'une équipe locale du recrutement survient, cette personne sera-t-elle remplacée, au même endroit ?

Oui, c'est acté avec le Groupe et TGS. La géographie des équipes recrutement sera conservée.

Il est important de conserver en proximité des personnes sachant parler des métiers de TSN, sachant « séduire », connaissant l'environnement, les projets adressés, etc.

Pour les alternants, il faut aussi être proche des écoles, et des préoccupations de leurs étudiants.

Les liens entre l'équipe mutualisée sur le sujet et les référents du compte TSN devront s'établir.

L'administration devrait ainsi être réalisée par le compte mutualisé mais les liens de proximité avec les écoles, suivis par le compte TSN.

Le fait de dégager du temps aux équipes recrutement devrait permettre de réorienter le recrutement des candidats afin de réduire un taux d'entrants de juniors trop élevé.

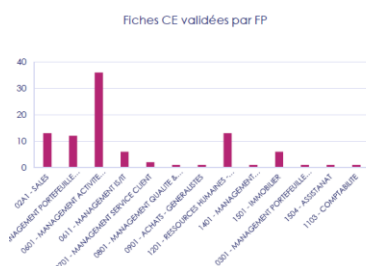
La date d'effet de cette nouvelle organisation n'est pas encore bien précise, même au sein de l'équipe recrutement de TSN, les élus poseront de nouveau la question en CSE.

15. Alternants :

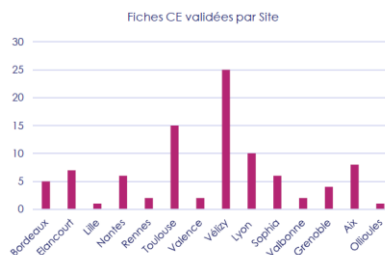
- Premier bilan qualitatif de la campagne (profils recherchés, localisation, tuteurs)

Pour la nouvelle campagne qui s'achève, le bilan est le suivant (92 entrées avec des disparités notables entre sites) :

Profils recherchés



Localisation



Sur 92 alternants validés: 90 tuteurs

On est loin de l'objectif Groupe qui est de 5% (conformément aux réglementations liées à la taxe d'apprentissage).

On est en deçà de ce qu'on avait pu connaître avant la période Covid, on n'était alors plutôt au-dessus des 2,5%, qu'on aura du mal à atteindre en 2022.

Et bien sûr, on ne sera pas à 3 % d'alternants cette année alors qu'on avait même précédemment dépassé, dans une courbe ascendante, année après année, cet objectif.

Sur certains sites un gros effort reste à faire.

Quels moyens se donne TSN pour arriver à remonter le taux d'alternants ? Quid d'un numéro en central pour les imputations (tels celui qui avait été mis en place, puis supprimé cette année, pour les stages) ?

L'objectif de 5% n'est pas encore celui de TSN.

La pression qui pourrait être mise sur les projets ne s'entend que si les projets sont convaincus d'y trouver leur compte.

Car il s'agit d'un investissement à moyen et long terme pour l'entreprise alors que les projets ont une vue plus courttermiste. L'investissement peut être lourd pour un projet, il faut donc voir à travailler les offres par BU.

Et pourtant le bénéfice pour la société est grand : le taux de transformation des contrats en alternance et des stages devrait atteindre cette année les 80%, bien meilleur que par le passé.

16. POEI

- Bilan des sessions 2022 : nombre de formés initial, reçus, entrées chez Thales
- Nouvelles sessions ouvertes : sujets, nombre de candidats

Le tableau présenté liste les sessions sur 2022/23 et le nombre de participants/retenus :

Domaine	Etat d'avancement session	Candidatures acceptées	Nb d'embauche	Date de Démarrage	Date de fin
C++ Embarqué / 1er session	Formation finalisée	14	12	19-avr	08-juil
Data	Formation finalisée	13	13	28-mars	17-juin
C++ Applicatif	Formation finalisée	16	14	11-avr	01-juil
Java.1er session	Formation finalisée	14	13	09-mai	29-juil
IVV	formation en cours	14		04-juil	1er octobre
.net	formation en cours	11		27-juin	15/09/2022
Java 2 session	formation en cours	17		28-juil	28-oct
Data - 2ième session	formation en cours	10		29-juin	30-sept
Devops/cloud	formation en cours	19		29 août	mi novembre
Devops/cloud - 2ième session	A lancer			12-nov	fin février 2023
Java Core	En cours de recrutement	15		12-sept	15-déc
C++ applicatif	A lancer			24/10/2022	19/01/2023
C++ embarqué - 2ième session	A lancer			24/10/2022	19/01/2023

En 2022, 13 sessions ont été menées ou sont encore ouvertes avec Pôle Emploi afin d'accompagner le retour à l'emploi de personnes en situation de chômage. Il s'agit principalement de Bac+5 (scientifique) avec déjà une certaine expérience validée dans leur précédent domaine.

100% de ces sessions sont aujourd'hui financées par France Compétences et Pôle Emploi.

A date, 4 sessions ont été finalisées (pour 52 recrutements), 5 sont en cours (71 formés), 1 est en cours de recherche de candidats et 3 sont à lancer (pour 60 candidats à ensuite former).

Il peut y avoir un (léger) écart entre le nombre de formés et le nombre d'embauches : certains n'ont pas obtenu le niveau suffisant, d'autres ont pu arrêter la formation avant son terme et d'autres enfin ont pu refuser de signer la proposition faite par TSN à la suite de la formation, malgré leur engagement initial.

On note que le sujet POEI est plutôt porté par la DIL. La Direction aimerait qu'il soit partagé par DIO.

17. Politique de rémunération des alternants :

- Différence entre apprentissage et professionnalisation
- Revalorisation au-delà du barème minimum

Le nouveau barème a été récemment fixé par le Groupe, il va au-delà, pour les contrats d'apprentissage, du SMC.

Il y a toutefois un décalage notable, désormais, entre les rémunérations des apprentis et des contrats pro.

Nous n'avons pas pour objectif d'aller vers les contrats pro, qui coutent plus chers à l'entreprise.
Les OPCO financent en plus d'avantage les contrats d'apprentissage, en proportion.

Un nouveau barème pourrait être diffusé par le Groupe en octobre relativement aux contrats en alternance.

18. Stagiaires :

- Effectif actuel,
- Nombre de tuteurs.
- Formation des nouveaux tuteurs

La campagne 2021/22 est terminée.

Il y a actuellement 128 stagiaires dans la société.

En plus du chiffre de l'« en cours », lors des prochaines réunions sera donné le nombre de stagiaires recrutés depuis le début de l'année (cumul) ou de la campagne.

La campagne 2022/23 commence dès le 1^{er} octobre.

19. Divers :

- Validation des CR 2022
- Confirmation des prochaines réunions

Les CR des réunions de 2022 vont être publiés dans le nouvel Intranet/Extranet.

Prochaines réunions :

Le 19 octobre avec notamment à l'ODJ la présentation de la GPEC DIL.

Le 29 novembre avec notamment les compléments de GPEC DIO et aussi la GPEC DT.