

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services Numériques du 19 octobre 2022

Ordre du jour

1. Plan de développement des compétences 2022

- Avancement du plan par organisation et par site
- Non formés depuis plus de 6 ans :
 - Abondement au CPF obligatoire au titre de l'année 2021
- Sites où l'engagement à mi année était inférieur à 30% : explications

2. Nouvelle démarche de formation / ULearn

- 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 : quelles avancées ?

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

- Présentation de la partie DIL de la GPEC TSN
- Dates des prochaines présentations GPEC

6. Check-in

- Bilan de la campagne 2022 dédiée aux check-in de développement des compétences : nombre de check-in réalisés, nombre d'actions de formations déclenchées par ces check-in.

7. RSE/Environnement

- Formations et sensibilisations 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. Stratégie de développement des compétences

- Modifications apportées pour rendre plus abordable le document
- Synthèse à destination des salariés (formations majeures, liens, stratégie complète d'élaboration et suivi du PDC)

10. 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)

11. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Equipe recrutement : organigramme, localisation
- Proportion de jeunes embauchés et plus généralement séniorité des embauches (âge, années d'expérience) depuis le début de l'année 2022.

12. Alternants :

- Bilan de la campagne 2022

13. Stagiaires :

- Effectif actuel et cumulé.
- Démarrage de la campagne : objectifs actualisés

14. Divers :

- Validation des CR 2022
- Date des prochaines réunions

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Emilie BUSTOS	Responsable Talent & Culture
Emilie PAGUE	Responsable Talent Acquisition
Marie-Laure TABARY	Directrice de l'Ingénierie Logicielle
Nordine REMILI	RRH DIL
Maguelone DERAMOUDT	Directrice Commerciale et Marketing
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Magalie CRUCHON	CFDT
Valérie MIALHE	CFDT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Gérald COMPOINT	CFTC

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

Redoine KHERBACHE	Conseiller Formation
Gwenael CARO	Conseiller Formation
Lucie SCHULER	Conseiller Formation
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Eric CREUZENET	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT
Ismael SOULAMA	CGT
Claudine PERALDO	CFTC

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 l'avant-veille de la réunion et n'ont pas permis une étude approfondie de ceux-ci avant la réunion, notamment les planches relatives à la GPEC, qui pourtant étaient finalisés bien avant.

Il est convenu lors de la réunion du jour que les documents relatifs aux points récurrents et les documents finalisés seront à l'avenir envoyés au fil de l'eau afin que ceux-ci soient fournis à minima 3 jours avant la date de la réunion.

1. Plan de développement des compétences 2022

- Avancement du plan par organisation et par site
- Non formés depuis plus de 6 ans :
 - Abondement au CPF obligatoire au titre de l'année 2021
- Sites où l'engagement à mi année était inférieur à 30% : explications

L'avancement du plan de développement des compétences à mi-octobre est le suivant :

Avancement global TSN :

39 646 heures engagées soit 90%

Mode d'apprentissage	heures engagées	% avancement heures	Nombre de collaborateurs engagés	% de collaborateurs engagés	Nombre de stages
PDC hors Udemy/Coursera/GoFluent/Move to Cloud	27 540	63%	1 908	45%	2 699

Mode d'apprentissage	heures engagées
Udemy	10 958
Coursera	186
GoFluent	962

L'engagement en heures pour ce qui est des formations présentielles et distancielles du « 10 » pourrait atteindre à lui seul les 100% du budget 2022 (pour rappel : 11h/salarié).

UDEMY continue sur sa bonne dynamique et à un rythme désormais de 1300h de formations par mois.

On ne peut toutefois pas dire s'il s'agit de parcours validés avec le manager et s'inscrivant dans un développement professionnel cohérent du salarié. L'outil UDEMY ne permet pas cette finesse de traitement. Une demande d'amélioration a été faite au Groupe en ce sens afin d'avoir un avancement au plus juste et un suivi plus complet des formations effectuées.

Toutefois, dans le retraitement des heures effectuées, sont exclues par les conseillers :

- les formations hors métiers,
- les modules de quelques minutes non significatifs.

A ces heures de formation, il faut ajouter les formations cloud non enregistrées dans ULearn (cf. CR de la réunion du 12 septembre).

Le volume d'heures de formation a cru ces dernières semaines grâce à la campagne de check-in dev pro de cet été.

Il est dommage de ne pas savoir si les formations (notamment celles effectuées via UDEMY) sont ou non réalisées sur temps de travail.

L'outil ne permet pas de connaître le moment de formation.

Dans la masse des formations effectuées par les salariés il y aura toujours des formations réalisées hors temps de travail vu que l'outil est ouvert à n'importe quel instant et que le salarié, s'il le souhaite peut ouvrir un module e-learning à tout moment.

Les formations du « 10 », via organismes, sont, elles, à 100% effectuées sur temps de travail.

Sites en deçà des 30% d'avancement lors du bilan à mi année présenté le 12 septembre :

Aix, Sophia, Rennes, sont désormais, avec UdeMY comptabilisé, dans la norme des autres sites.

Le site de Cholet, a contrario, n'a toujours pas rattrapé son retard.

Les RH du site ont été sensibilisées et ont aussi répondu que des formations Cloud (non comptabilisées donc) ont été effectuées par une dizaine de salariés et que 3 salariés ont des actions qui viennent d'être engagées.

Les RH sont aussi en attente de la transformation DIO qui impactera Cholet avant d'enclencher d'autres actions de formation.

Non formés et abondement CPF : toujours aucune nouvelle du Groupe.

TSN pourrait sur ce sujet néanmoins appliquer la loi, sans attendre.

Mais nous constatons que rien n'a encore été mis en œuvre.

2. Nouvelle démarche de formation / ULearn

- 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 : quelles avancées ?

Pas d'avancée relativement à l'enregistrement dans l'outil des actions de formation du 70/20.

La présentation de l'AST n'a pu être réalisée lors de cette réunion, aucun des conseillers n'étant disponible.

La date de la réunion a pourtant été choisie depuis longtemps et il semble important qu'au moins un conseiller puisse y assister.

3. Accès aux plateformes de formation

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

Malgré les relances de Laurence Molvot auprès des personnes (notamment J.Tessot) en charge de mettre en œuvre les plateformes (et postes) et de les recenser, aucune avancée et aucune présentation de la situation n'a donc pu être faite en séance.

Le sujet date pourtant de plusieurs mois maintenant.

4. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales

Aucune remontée des RP ce mois-ci.

Au sujet des non réponses en RP aux questions, un point sera fait hors réunion entre le rapporteur et E.Bustos afin de voir dans quelle mesure et par quel biais la liaison entre les RP, la CAEF et la Direction peut s'établir. *Il faut retrouver des échanges en local sur le sujet de la formation.*

Hors réunion : la réunion a eu lieu le 21/10. Un compte-rendu des actions proposées lors de cette entrevue sera effectué lors de la prochaine réunion de CAEF afin de mettre en place des actions de remontée et redescende d'informations dès le début de la prochaine mandature. Ces actions devront en effet être mise en place en concertation avec les membres de la CAEF et les élus du CSE.

5. GPEC

- Présentation de la partie DIL de la GPEC TSN
- Dates des prochaines présentations GPEC

La présentation faite ce jour par la Directrice de la DIL, Marie-Laure Tabary est apparue claire et complète dans le sens où le travail effectué semble s'inscrire dans une démarche aboutie et s'installant sur le long terme et tout au long de l'année.

Le document est aussi destiné aux managers, qui s'en saisissent.

Nous aimerions qu'il en soit ainsi pour tous les domaines de Thales, à commencer par la DIO.

La présentation est attachée à ce CR :



Quelques points expliqués à partir des slides ou hors slides sont rédigés ci-après pour aller plus loin que la présentation.

Le projet de la DIL s'inscrit aussi avec la Roumanie.

Actuellement l'objectif à fin 2022 est de 130 à 150 salariés roumains (90 à 110 développeurs logiciels), l'objectif est de croître vers 500 salariés en 2025.

Ce point, pourra être précisé par Valérie Escalier en CSE par exemple.

Il y a désormais une équipe T&A en Roumanie, ce qui améliore le recrutement localement.

Il reste toutefois des efforts à faire en termes de fidélisation mais les objectifs de croissance seront tenus en 2022.

Les missions principales de la DIL sont inchangées.

Quelques modifications sur l'organisation, signalées par une étoile sur la présentation.

Le marché (en croissance) reste tendu au niveau des ressources.

La Direction indique qu'il faut monter en rémunération.

Mais elle tempère en relevant que nos concurrents sur le marché (des ESN) sont différents de nos concurrents sur le business.

Le turnover reste trop élevé et croît encore (20%). Malgré tout, TSN arrive à attirer des nouveaux salariés.

Au sujet de l'évolution dans la DIL, des parcours, des filières, sont identifiées et même complétées au fil des ans. La DIL veut afficher des perspectives pour tous.

Les promotions sont favorisées plutôt que les recrutements externes désormais. Les RDD sont quasiment tous des salariés promus sauf s'il faut rechercher et trouver des compétences particulières (ex : augmented data).

Après 6 mois de carence sur le sujet qualité et relations client, le sujet est repris en main avec une nouvelle direction de la qualité.

Toutefois la Direction note aussi que la satisfaction client est élevée (selon les enquêtes) pour le périmètre de la DIL.

La qualité, selon la Direction, passe par mieux et plus de compétences mais pas forcément pas plus de formations *quand les membres s'étonnent du peu de formation dispensées dans ce domaine.*

Deux cellules importantes à la DIL :

- la cellule accompagnement qui a pour objectif de faire progresser la DIL sur des axes offres et projets

- la cellule ressources management qui permet la valorisation des compétences. L'objectif est d'offrir de plus en plus des missions qui permettent le développement professionnel des salariés. Il est aussi de diminuer le turnover et d'anticiper les plans de succession.

Les métiers de la DIL : sur la cartographie Mystaffing, un salarié = un métier. Il s'agit de celui qu'il fait le mieux et le plus.

Le cœur de métier de la DIL est toujours le développement logiciel, le plus représenté dans cette cartographie. Le DevOps est en hausse.

La cartographie avait été perdue il y a quelques mois. On est repartis de MyCv et Mystaffing pour la reconstruire. La correspondance a été faite et il n'y a pas eu de double saisie.

La question a été posée de savoir si les 11h de formation semblaient suffisantes.

Elles le sont pour la Direction qui juge de plus les formations UDEMY de très bonne qualité.

Elle dit vouloir faire en sorte que les salariés apprennent encore plus sur le terrain, que les sessions de formation sont parfois dures à remplir et qu'un bon équilibre est à trouver entre les deux modes d'apprentissage.

Elle souhaite valoriser les communautés (*pendant le temps de travail, rappellent les élus !*).

Les communautés, même si on ne sait pas les comptabiliser dans les actions de formation (au titre du PDC), stockent leurs données, leurs travaux et ont leur propre fil d'informations.

Il reste à mieux structurer les actions de mises en situation (« 70 »).

Les métiers en croissance sont présentés dans les slides (à partir du 25^{ième}) et *la question est posée sur les métiers en décroissance.*

Il y a effectivement décroissance dans le contrôle aérien à Toulouse par exemple.

Un plan est en cours pour transformer les compétences des salariés, en reconversion liée aux métiers en mutation (RSE).

La Direction n'a aucune inquiétude majeure à ce sujet car le savoir-faire métier est important chez les personnes à faire évoluer.

Au sujet des promotions (slides 52 et 53 puis 58), 50 dossiers ont été étudiés en 2022 dans le cadre de la filière ingénierie (différente donc de la filière technique, et c'est nouveau). La BSO sera appliquée pour les personnes promues.

Côté filière expertise, 60 dossiers seront eux examinés pour 2023.

La volonté de mettre en avant les métiers du développement (par le concept du software craftsmanship) fait naître une nouvelle communauté autour des valeurs « artisanales » (qualité, conception maîtrisée, ...).

Elle peut potentiellement intéresser les 1700 développeurs de la DIL.

Enfin, la DIL aura recruté 750 personnes en 2022 (objectif).

Les POEI sont désormais bien intégrés y compris dans les BU. Les préqualifications font qu'en sortie de formation, les personnes en reconversion ont un savoir de qualité. Un bilan pourra être fait sur ce mécanisme de reconversion lors d'une prochaine CAEF.

Les membres ont rappelé qu'il fallait faire attention aux durées d'intercontrat surtout dans cette période d'un afflux massif de nouveaux salariés. Les projets ne sont pas toujours au rdv au bon moment admet la Direction.

La diversité apportée par les profils type POEI est une chance pour la DIL. La richesse se construit avec l'apport de chacun, par son expérience, par son vécu.

Les membres de la CAEF partagent cette réflexion sur la pluralité des profils et l'apport des différences de chacun.

6. Check-in

- Bilan de la campagne 2022 dédiée aux check-in de développement des compétences : nombre de check-in réalisés, nombre d'actions de formations déclenchées par ces check-in.

90% des check-in dev pro ont été réalisés durant la période allant du 1^{er} juillet au 30 septembre. L'outil ULearn permet désormais de différencier les check-in dédiés au dev. pro. des autres.

Les check-in sur le sujet des formations et du développement professionnel peuvent être réalisés toute l'année. Des entretiens sur le sujet avaient d'ailleurs déjà pu être réalisés entre salariés et managers avant cette période. La période estivale dédiée est là pour mettre en avant ces check-in et faire en sorte qu'ils soient « obligatoirement » réalisés. Cela vient conforter les demandes et besoins en formations des salariés mais aussi cela permet à TSN de se conformer à la législation.

7. RSE/Environnement

- Formations et sensibilisations 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)

Le point est repoussé à la prochaine réunion de décembre.

Hors réunion : la direction travaille à un plan de sensibilisation d'une grande partie de la population de TSN et dans une moindre mesure à un premier plan de formations ciblées.

Il pourrait aussi être proposé aux élus une sensibilisation aux enjeux environnementaux dans le contexte des métiers de TSN. Ce point sera discuté en CSE, avec le rapporteur de la CAEF et avec les acteurs de la RSE coté Direction.

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

Présentation faite par la Directrice Commerciale de TSN, Maguelone Deramoudt.

Dans un contexte des ESN, dynamique, en croissance constante, et dans un contexte de digitalisation des échanges, le commerce prend une importance nouvelle.

Il y a eu de plus une prise de conscience depuis 2020 de la primordialité de la transformation numérique. Les clients adressent des problématiques de data, de sécurité, d'IA, en plus de

problématiques Cloud, toujours les plus porteuses de contrats. Les problématiques sont aussi toujours plus liées aux enjeux de la RSE (critères ESG).

Les besoins et les commandes sont là. Il y a cependant pénurie de commerciaux, toujours difficiles à recruter et à fidéliser désormais.

Et des métiers tels le SDR (sales development representative) émergent.

De plus en plus le commerce et le marketing opérationnel travaillent à l'amélioration de la visibilité et à l'amélioration de l'image de l'entreprise.

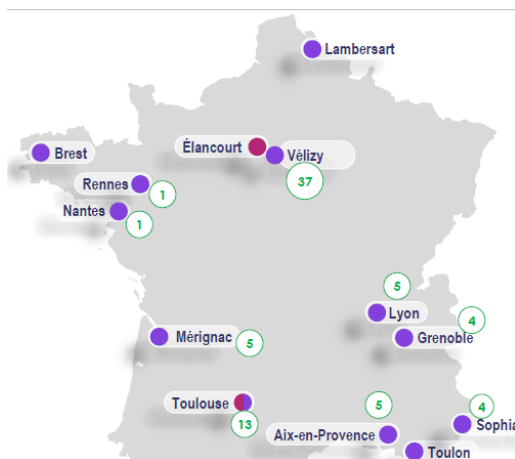
Les commerciaux doivent de plus en plus trier les informations qui leur parviennent ou qu'ils vont chercher.

Ces nouvelles façons de travailler oblige aussi à savoir mieux recruter les commerciaux.

Ils sont, en incluant la DCM et les PLM, 87 commerciaux chez TSN (+ 9 par rapport à 2021) :

	Job Family	Job Profile	2022 EOY Reforecast
Sales	Account	Account Management	10
		Domestic Sales	62
		Business Development	1
		Expert Sales	1
		Sales Management	4
	Sales Operations	Sales Operations	2
Total Sales			80
Strategy & Marketing	Strategy	Strategy & Marketing management	0
		Digital & Content Marketing	3
		Value & Bid Marketing	1
		Product Line Management	3
Total Strategy & Marketing			7
Total			87

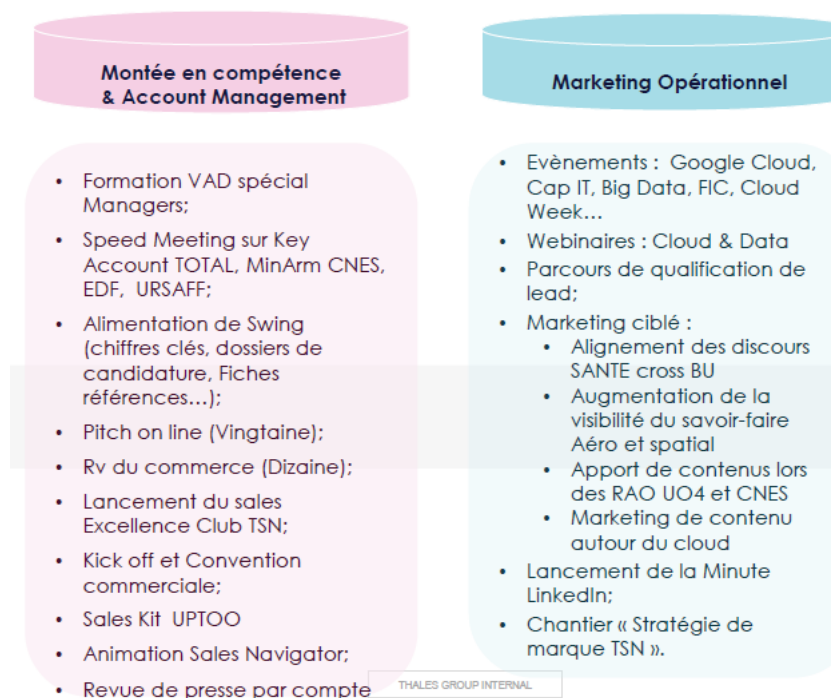
Et ils sont géographiquement répartis comme tel :



30% sont des femmes, l'âge moyen des commerciaux est de 43 ans. 2/3 d'entre eux travaillent sur des grands comptes (Groupe inclus) et les domaines où ils interviennent sont les suivant :

Défense	Santé & Social	Services Publics
14	7	5
Industries	Transport	Energie
10	1	11
Services / Banques	Aéro & Espace	SIT
12	12	3

Les actions de montée en compétences réalisées en 2022 sont nombreuses et ne s'appuient pas que sur de la formation :



Les points marquants sont :

- une formation Vendre aux Dirigeants (par un organisme externe, mises en situations sur 2j) suivie par 70% des commerciaux.
- une formation RGPD et anticorruption (la moitié des commerciaux ont réalisé tout le cursus, d'autres seulement une partie et enfin 10% ne l'ont pas suivie du tout. *Une relance est nécessaire, ce sujet est très important pour nos clients*)
- une formation au nouveau CRM qui aura lieu en novembre
- des partages d'informations auprès des acteurs travaillant sur les grands comptes (Total, Edf ...)
- des présentations techniques des offres (une vingtaine de pitch on line organisés)
- des rencontres organisées entre commerciaux
- la fourniture d'un kit d'accompagnement de l'offre outsourcing et cloud (sales kit qui sera actualisé en permanence et étendu à d'autres types d'offre)
- des revues de presse par compte et un chantier de stratégie de marque TSN afin d'améliorer la visibilité de TSN sur internet.

Les perspectives de montée en compétences en 2023 sont présentées ci-après :

Poursuivre la montée en puissance de nos forces de vente pour en faire des champions et renforcer le marketing opérationnel 



Le travail en amont est essentiel.

Des méthodes de formation telles se mettre à la place de la concurrence (black hat) seront déployées.

Des alternatives à la formation VAD seront développées également.

La prospection plus simple et plus agile avec le nouveau CRM va accélérer les démarches des commerciaux (CR envoyés par mail dans le CRM directement, par exemple).

Enfin, peu de commerciaux font actuellement de la « chasse » aux clients. Il faudra identifier les commerciaux qui passeront de « l'élevage » à une dynamique de « chasse » et les accompagner en 2023 dans leur changement d'approche.

9. Stratégie de développement des compétences

- Modifications apportées pour rendre plus abordable le document
- Synthèse à destination des salariés (formations majeures, liens, stratégie complète d'élaboration et suivi du PDC)

Le slide montrant la temporalité des actions liées à la démarche de formation a été modifié pour faire apparaître la possibilité de check-in dev.pro. toute l'année et pas uniquement lors de la période estivale dédiée.

Slide à récupérer auprès de L.Molvot.

La stratégie de développement des compétences est en cours de définition pour 2023. Elle s'appuiera sur la stratégie d'entreprise 2022 (présentée en CSE en avril et mai derniers), sur le résultat de la campagne de check-in dev.pro., et sur les événements qui peuvent survenir (telle la transformation de DIO par exemple).

10. 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)

L'intranet RH est presque prêt mais il subsiste des problèmes techniques pour la synchronisation entre pages publiées sur intranet et pages publiées sur extranet.

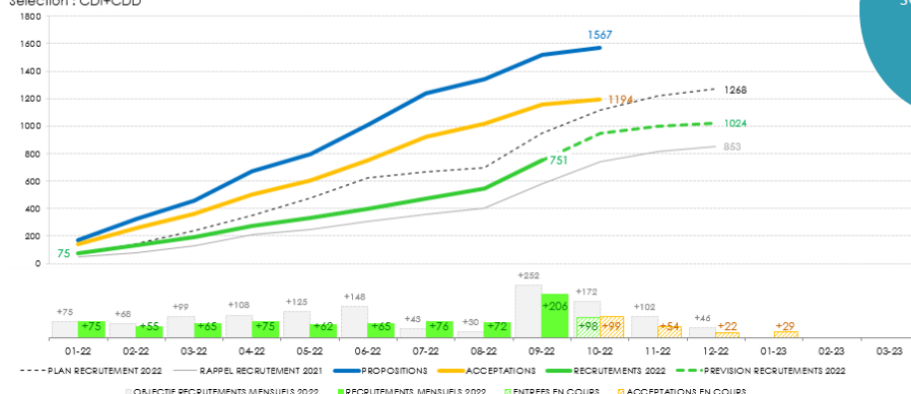
11. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Equipe recrutement : organigramme, localisation
- Proportion de jeunes embauchés et plus généralement séniorité des embauches (âge, années d'expérience) depuis le début de l'année 2022.

Le recrutement a évolué comme tel depuis le début de l'année :

Avancement au 14 octobre 2022 :

THALES SERVICES NUMERIQUES - Recrutement depuis le 01-01-2022 jusqu'à fin Semaine 41-2022
Sélection : CDI+CDD



Au 30 septembre : 751 entrées

L'objectif revu à la baisse par l'équipe recrutement le mois dernier (1200 > 1000) est toutefois remonté à un peu plus de 1000.

La considération de plus d'entrées de jeunes sortis d'école et de plus de personnes en reconversion (POEI), ou encore des transformations de stages et contrats d'alternance en CDI, a fait revoir l'objectif corrigé en septembre, à la (légère) hausse.

Le relatif bon chiffre de recrutement cette année, contraste avec les départs toujours nombreux (turnover DIL passé de 15 à 20% par exemple entre le début 2022 et maintenant).

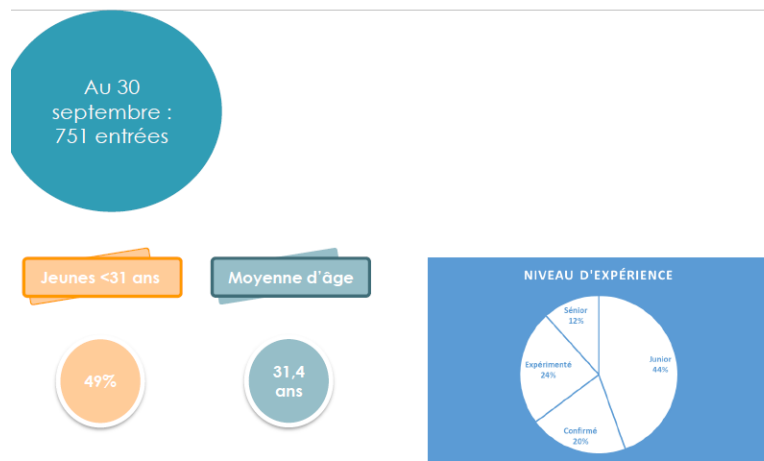
TSN a donc une croissance qui reste mesurée.

Les salaires sont à l'heure actuelle (et cela a été confirmé par la Directrice DIL) un des freins à l'embauche et TSN travaille sur son attractivité en permanence.

Pauline Carloff, de l'équipe recrutement, accompagne l'équipe. L'accent est mis sur l'intégration, sur les processus de recrutement. Des actions particulières (comment faire un refus négatif, quels sont les avantages TSN ...), des formations, des ateliers sourcing, sont mis en œuvre.

Le sujet de la séniorité des entrants fait actuellement débat au sein des managers qui trouvent que l'on ne recrute pas assez de personnes expérimentées.

L'état du recrutement, par âge et expérience est le suivant :



La proportion de jeunes va continuer à croître ces prochaines semaines avec l'arrivée des candidats sortis d'école (dont POEI).

Les expérimentés sont toujours plus durs à capter, c'est une réalité.

Ils recherchent plutôt un client final et demandent un travail de « chasse » plus long.

Met-on toutefois assez en avant les perspectives du Groupe, et comment faire sur les sites qui n'ont justement pas de proximité avec Thales ? Les candidats s'attendent aussi à de la stabilité, et surtout à des postes sur des sujets intéressants, de grande ampleur.

TSN met en avant les perspectives, y compris dans le Groupe et le développement professionnel (souvent meilleur que chez nos concurrents).

A noter que le taux de réponses sur LinkedIn oscille entre 15 et 20% seulement.

L'équipe s'est largement étoffée cette année (+10 personnes, dont apprentis) :



Les profils sont différents dans cette équipe au turnover désormais plus faible qu'avant et donc plus stable. Certains ont une expérience significative.

Il reste cependant des sites où l'équipe est plutôt jeune et celui peut nuire au recrutement de personnes plus seniors ?

Un soutien particulier est mis en place pour ces sites, notamment avec l'arrivée de P.Carloff.

On voit aussi que la diversité n'est pas l'apanage de l'équipe recrutement.

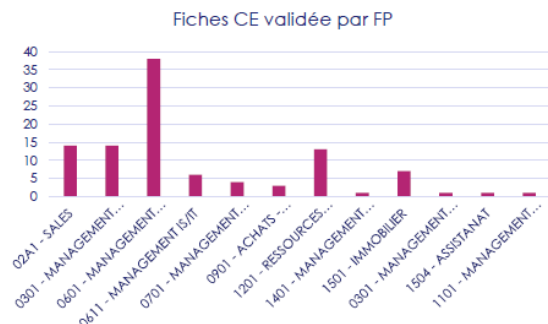
4 hommes sont dans l'équipe mais il y a distorsion effectivement.

12. Alternants :

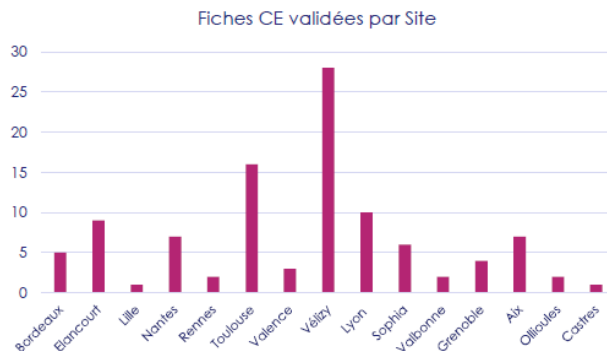
- Bilan de la campagne 2022

Le bilan qui suit sera présenté au CSE de décembre.

Profils recherchés



Localisation



La campagne a donc recueilli plus de 100 alternants (103 à date), bon résultat malgré un démarrage plutôt lent cette année. 42 offres sont encore à pourvoir mais vont progressivement soit être transformées en stage, soit purgées de la base.

Les tuteurs sont aussi au rendez-vous, intéressés.

Ont-ils toujours le temps nécessaire ? Il faudra faire un rétex sur le rôle de tuteur.

Les alternants sont souvent placés sur un projet et pris en charge par le projet.

Il reste que le tuteur doit avoir le temps (accueil, suivi, relation école et mémoire).

13. Stagiaires :

- Effectif actuel et cumulé.
- Démarrage de la campagne : objectifs actualisés

Campagne 2021/22 :

A fin septembre, déjà 142 propositions de stages ont été établies, pour 139 acceptations. On est en avance par rapport à l'année passée (*année où le nombre de stages a toutefois été plutôt faible*).

131 tuteurs sont recensés.

La nouvelle campagne est lancée.

Les objectifs 2022/23 sont les suivants :

➤ Côté DIL

Site	Nb sujets cible	Nb sujets identifiés	Nb annonces publiées	Nb stagiaires cibles
Aix	6	8	2	4
Bordeaux	14	15	12	9
Brest	4	2	2	3
Grenoble	13	9	9	9
Lille	6	3	3	4
Lyon	11	20	19	8
Nantes	14	8	3	10
Rennes	9	13	10	6
Sophia	10	11	9	6
Toulon	4	1		2
Toulouse	36	33	30	24
Vélizy	54	34	7	36
TOTAL	181	157	106	121

➤ Côté DIO

- 20 stagiaires

A ces chiffres s'ajoutent des objectifs BU et DCNS non quantifiés car moins significatifs.

Des événements école sont programmés courant octobre et novembre (36 au niveau national).

14. Divers :

- Validation des CR 2022
- Date des prochaines réunions

Les CR 2022 sont approuvés. Le rapporteur va les convertir en .pdf et les transmettre à la Direction pour publication sous (nouvel) intranet.

La prochaine réunion aura lieu le 15 décembre 2022 (portant notamment sur la GPEC DIO).

La suivante aura lieu le 9 février 2023.

Le bilan du développement des compétences 2022 pourrait avoir lieu courant de la semaine du 17 au 21 avril 2023.

Sous réserve de modification suite aux élections professionnelles de fin d'année.