

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services Numériques du 15 décembre 2022

Ordre du jour

- 1. Désignation du rapporteur de la CAEF suite à la séquence électorale et au CSE de constitution tenu le 30/11/22**
- 2. 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
- 3. Accès aux postes de formation**
 - Point sur la mise à disposition sur chaque site de postes dédiés à la formation (PAF autres que Vélizy, espaces dédiés, ...)
- 4. PAF Vélizy**
 - Présentation de la PAF de Vélizy
- 5. Communication aux instances RP :**
 - Retour et questions des instances locales
 - Fonctionnement entre CAEF, RP, élus et salariés
- 6. GPEC**
 - Compléments à la présentation de la GPEC DIO
 - Présentation de la GPEC de la DT
- 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 et de la transformation des compétences associée : 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. Rationalisation des outils à disposition des salariés en matière de formation**
 - 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)
- 9. Familles professionnelles**
 - Evolution de la famille 03

- Evolution de la famille 08

10. ULearn « fête ses un an »

- Bilan après une année d'utilisation par les salariés, les managers, les conseillers, les RRH

11. Présentation méthodologie Lean

- Intervention

12. POEI

- Situation géographique des salariés recrutés
- Stand-by
- Adéquation des compétences avec les besoins projets et sites

13. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Age et expérience des nouveaux entrants, par site.
- Fidélisation : nombre d'années d'expérience, et ancienneté chez Thales des salariés démissionnaires de TSN

14. Alternants :

- Bilan définitif de la campagne 2022
- Nombre et pourcentage de contrats d'alternance transformés en 2022

15. Stagiaires :

- Effectif actuel et cumulé.
- Démarrage de la campagne : objectifs actualisés
- Nombre et pourcentage de contrats de stage transformés en 2022

16. 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
Nathalie SONREL	Directrice de l'Ingénierie IT Outsourcing
Céline MAGALHAES	RRH DIO
Marine BULTEL	Responsable Centre de Services
Valérie ESCALIER	Directrice de la Compétitivité Industrielle
Arnaud RAME	Directeur des opérations et efficacité projet
Elodie SEGUIN	Directrice Transformation client et Qualité
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur

Virginie MENARD	CFDT
Magalie CRUCHON	CFDT
Stéphane MERIODEAU	CGT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
<i>Claudine PERALDO</i>	<i>CFTC</i>

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

Redoine KHERBACHE	Conseiller Formation
Gwenael CARO	Conseiller Formation
Lucie SCHULER	Conseiller Formation
<i>Zahoua HAMADACHE</i>	<i>CFDT</i>
<i>Ismael SOULAMA</i>	<i>CGT</i>
<i>Eric CREUZENET</i>	<i>CFE-CGC</i>
Gérald COMPOINT	CFTC

Lieu, durée : Présentiel, 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.

1. Désignation du rapporteur de la CAEF suite à la séquence électorale et au CSE de constitution tenu le 30/11/22

Le rôle a été attribué, comme lors de la dernière mandature, à Arnaud Bonnet, CFDT.

2. 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

Faute de temps, le point n'a pas été discuté en séance.

Ci-dessous, les chiffres indiqués dans les slides transmis par la Direction.

■ **66%des femmes** sont engagées sur au moins une action de formation en 2022

■ **61%des hommes** sont engagés sur au moins une action de formation en 2022

> **Au total 62%des collaborateurs TSN** sont engagés sur au moins une action de formation en 2022

■ **32010h** engagées (**sans Udemmy**) > **73%des heures du PDC engagées**

■ **45498h** engagées (**avec Udemmy**) > **104%des heures du PDC engagées**

■ **47102h** engagées (**avec Udemmy, GoFluent et Coursera**) > **107%des heures du PDC engagées**

Tableau des heures engagées, par organisation, et hors UDEMY :

Organisation/BU	Nombre de stage	Nombre de collaborateur engagés		
BU AES	69	46	71,88%	390,02
BU DSP	156	95	79,17%	903,72
BU ENT	133	79	76,70%	734,83
BU SIT	71	48	73,85%	558,57
DCNS	69	48	53,33%	674,59
DFC	280	144	58,54%	1767,68
DIL	1911	1354	45,84%	20013,42
DIO	404	278	36,92%	6202,56
DT	183	94	79,66%	763,50
Total général	3276	2186	48,44%	32008,89

Deux constats, qui seront débattus lors de la prochaine réunion :

- nous n'atteindrons pas les 100% d'heures de formation engagées sans UDEMY, alors qu'il avait été envisagé ce résultat lors de la réunion d'octobre, par la Direction. Le compteur des heures engagées stagne.
- DIO est en retard notable sur les autres parties de l'organisation. Les certifications Move to cloud, surement non encore incluses dans ULearn et donc dans le décompte fourni, ne combleront pas le manque, encore plus important sur le site de Cholet.

Tableau des heures engagées, par site, et incluant UDEMY : (titres de colonnes supposés : sites/nombre de stages/nombre de salariés engagés/% de salariés engagés/nombre d'heures engagées)

Sites	Nombre de stages	Nombre de collaborateur engagés	% de collaborateurs engagés	Heures engagées
Aix-En-Provence	217	80	55,17%	1353,49
Brest	67	35	50,72%	467,05
Castres	136	56	56,57%	1239,73
Cholet	48	27	25,00%	430,53
Elancourt-Euclide	424	209	54,43%	3860,31
Grenoble	255	120	51,95%	1884,63
Helios	2056	770	60,44%	11283,47
Lille Lambersart	259	83	80,58%	1370,16
Lyon	610	205	68,56%	3942,67
Merignac	486	180	72,87%	3173,27
Nantes	527	191	90,09%	3339,04
Ollioules	34	22	39,29%	236,42
Rennes	310	112	65,50%	1396,25
Toulouse	1266	513	59,72%	8241,69
Valbonne Crete	510	153	75,37%	2849,67
Valence	69	29	54,72%	429,99
Total général	7246	2785	61,71%	45498,36

3. Accès aux postes de formation

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

Aucune remontée à ce sujet en réunion. Le point sera de nouveau porté au prochain ODJ.

4. PAF Vélizy

- Présentation de la PAF de Vélizy

Le point, là non plus, n'a pas été traité, faute de présence de l'intervenant prévu.

5. Communication aux instances RP :

- Retour et questions des instances locales
- Fonctionnement entre CAEF, RP, élus et salariés

Au sujet de l'articulation entre les RP et la CAEF, le travail reste entier.

En réunion des RP, la réponse de la Direction, interrogée sur la formation est systématiquement de voir avec la CAEF.

Or nous n'avons plus les moyens de répondre aux questions locales et en sortie de RP, n'ayant plus en CAEF les informations données jusqu'à l'an passé (liste des formations exhaustive, deux fois l'an).

D'autre part, la réduction drastique des formations internes ne permet plus d'orienter les salariés vers ce genre de réunions. Les informations sur d'éventuelles formations locales ne peuvent plus être remontées ni en RP ni en CAEF.

Nous ne pouvons que communiquer des informations générales via ce compte-rendu ou le compte-rendu fait en réunion du CSE, à d'autres élus qui peuvent relayer, s'ils ne sont pas eux-mêmes RP, aux RP de leurs sites respectifs (puis vers les salariés pour informer et les directions locales pour échanger).

Reste qu'il est toujours possible d'orienter les questionnements en réunion des RP afin de connaître l'accompagnement prévu en termes de formation pour des salariés sur des projets en difficulté, des salariés en inter contrat, des débuts de mission, etc.

Comme il est toujours possible de motiver les directions locales à communiquer, mieux et plus, sur l'offre de formation, les plateformes à disposition, les conseillers, les check-in tout au long de l'année ou encore les moyens mis à disposition (cf. point 3 de cet ODJ).

6. GPEC

- Compléments à la présentation de la GPEC DIO
- Présentation de la GPEC de la DT

La GPEC de le DT sera présentée en début d'année 2023.

La GPEC de DIO a été présentée par Nathalie, Céline et Marine, venues compléter les informations (partielles) fournies en juillet dernier à la CAEF.



GPEC DIO 2022 -
CAEF Decembre 2022

La stratégie de développement des compétences s'inscrit dans la volonté de DIO d'adresser des clients à business critique et de projeter des solutions pour contrer la menace cyber.

Plusieurs marchés sont en forte évolution :

- la transformation digitale
- le cloud computing (le plus stratégique avec 28% de croissance cette année) : rénovation des infras, des applis, nouveaux business à capter, ...
- la sécurité

11% de la population de DIO est dans la famille professionnelle 03 et 89% dans la famille 07.

Cette famille 07 (service client) va, comme pour les familles 03, 06 et 08, être revue au niveau Groupe (avec participation des RH TSN, et harmonisation avec les autres entités des métiers listés).

La bascule s'opère entre l'infogérance et le cloud (ex. avec les contrats ANS, Ardian ...). TSN veut accompagner la transformation de ses clients y compris dans l'aspect écologique de cette transformation.

Les sujets principaux identifiés sur lesquels il faut, cette fois-ci, accompagner les salariés sont : le DevOps, le cloud, la cyber, les méthodes Agile, les certifications.

DIO travaille (dans une moindre mesure que la DIL) avec le CC roumain.

Toutefois elle passe de 50 à 12 renforts roumains en 2022 après s'être mise en conformité avec les contrats clients stipulant l'interdiction de sous-traitance.

Les salariés roumains ont été repositionnés sur des projets DevOps par exemple.

En 2023, DIO compte construire de nouveaux contrats, intégrant des salariés roumains, avec l'entité DMS, ou encore DIS (où Atos est toujours privilégié sur les sujets d'infogérance) et avec la BU SIT (Contrat Newton).

Comment se passe le partenariat avec la Roumanie ? Les élus entendent souvent des griefs et font état de difficultés de travail.

Les échanges sont en anglais. Les intégrations sur périmètres clients ont été réussies. De nouveaux mécanismes de travail ont été mis en place, les retours sont positifs en ce qui concerne les compétences et les échanges de savoir-faire.

L'offre Hysio (hybrid outsourcing) a été présentée de nouveau.

DIO veut avec cette offre, s'inscrire au cœur de l'offre Cloud du Groupe tout en fédérant sur cette offre toutes les compétences de DIO (y compris management et gouvernance).

L'organisation de DIO en 7 centres métiers (et le customer care) est un alignement sur le business :

- Expertise dédiée
- Build
- Production
- Appli
- Réseau
- Infra
- Cloud

Au cours de l'année 2022 DIO a recruté 140 personnes (pour 80 sorties).

Dans l'organisation on note des changements dans le management des compétences : nouveaux ressources manager, pilote de la transformation, recruteur.

Le processus d'acceptation/validation de la formation ne dure désormais qu'une semaine après que la demande a été émise par le salarié. Un comité hebdomadaire étudie les demandes.

Les faits marquants et qui concerneront le développement des compétences en 2023 sont : un apport de méthodologie dans nos modes et modèles de livraison et au niveau des data, une optimisation de l'impact environnemental lié à la continuité de service et à l'optimisation énergétique.

A ce sujet, la réduction de l'assiette énergétique de nos infrastructures a pu d'abord se faire en passant de 4 à 2 DataCenters. Aussi, la récupération de chaleur, telle que déjà mise en place à Toulouse doit être réalisée courant 2023 à Elancourt.

TSN est accompagnée d'experts externes sur les infra DataCenters, le suivi des travaux est établi par la société Dalkia. Nos salariés apprennent par leurs pairs.

L'optimisation des mises en production sera effectuée grâce à l'accompagnement de Vinci et Dalkia. Il y aura un impact notable sur les métiers liés au Datacenter.

Le travail effectué sur Toulouse a permis de mettre en place des KPIs (PUE ...) et leur suivi, au regard des 80 exigences dictées par la taxonomie, à ce sujet.

Des investissements sur des équipements modernes sont en cours.

Le projet d'éco-responsabiliser nos activités est observé par le Groupe. Les compétences et expertises acquises par les salariés de TSN seront mises en avant auprès du Groupe.

La montée en compétences de TSN s'effectue au travers de l'accompagnement par des sociétés sous-traitantes, par des formations et certifications (PUE, optimisation énergétique ...), par des recrutements. En outre, les métiers en lien avec le DataCenter ne sont pas des métiers à fort turnover.

Les principaux métiers de DIO sont présentés slide 20. Ils sont issus de myCV et myStaffing.

Les principales compétences, en slide 21, sont issues de myCV, classées en 5 niveau. 75% des salariés ont leurs compétences à jour dans myCV. L'objectif est d'améliorer nettement ce résultat en 2023.

Slide 22, sont présentés les métiers en croissance et décroissance (en regard du plan de recrutement 2022/23).

Sont en décroissance et en lien avec la transformation de DIO, les métiers du front office et ceux en lien avec le management.

Sont en forte croissance les métiers liés à l'admin systèmes, l'infra et naturellement le cloud.

De facto, les recrutements et le développement des compétences vont se porter sur le cloud et l'expertise technique dédiée.

L'objectif est de croître dans ces domaines, de respectivement 27 et 91 personnes, après une déjà forte progression, pour ce qui est du CS Cloud, de +12 au second semestre 2022.

Les opportunités pour les métiers en décroissance sont les suivantes :

- management : WPM, SDM, expertise dédiée, et au sein des BU ou d'autres Directions de TSN.
- front office : admin réseau, sécurité des systèmes.

100% des accompagnements à la transformation des compétences et des emplois des salariés concernés est assuré selon la direction de DIO, qui se base comme exemple pour réussir cette transformation, sur la transformation du CS production réalisée en 2021.

L'objectif est de faire correspondre le business et les emplois des salariés tout en déployant les moyens de formation du 70/20/10 nécessaires.

Concernant les formations des salariés de DIO, un pré-bilan (*complété début 2023 lorsque le bilan annuel de la formation sera présenté à la CAEF*) est présenté en séance (slides 42 et suivants), formations UDEMY incluses. Le move to cloud (dont certifications) aura concerné 151 salariés.

On est sur ces formations Move to Cloud, au-delà des objectifs grâce aux moyens mis en œuvre (heures de formations sur structure K1, transport assuré, formations effectuées en télétravail avec moyens fournis par Thales).

Et concernant les formations SAYS (hors PDC) ?

Son déploiement est terminé mais des rappels sont nécessaires. Aussi des évolutions et le maintien des compétences demandent en permanence des sessions relatives aux processus et outils.

Un rétex sur ce programme SAYS est-il prévu ?

Oui, courant du deuxième trimestre 2023.

Nota : dans le top 10 des formations on note les formations SAP (hors plan).

On note aussi qu'Udemy est encore peu utilisé par DIO. A cause certainement de l'inadéquation des thématiques DIO et celles proposées par cette plateforme ou simplement d'une moins bonne mise en avant des formations DIO dans Udemy.

A contrario, la plateforme de langues Gofluent est bien utilisée chez DIO.

Un travail de sensibilisation aux formations en général (demandes tout au long de l'année) et aux formations en ligne en particulier, est à faire chez TSN.

Les parcours professionnels apparaissent désormais formellement pour DIO. Ils sont présentés en slide 55.

DIO veut encore les rendre plus concrets, avec des exemples et des éléments de parcours factuels. *A terme il faudrait rendre ces affichages de parcours, dynamiques, également.*

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 et de la transformation des compétences associée : 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)

La présentation est faite par Valérie Escalier.

Valérie, en préambule de la présentation sur les sensibilisations et formations dans le cadre de la transition énergétique et le numérique responsable, précise qu'il faudra, comme le Groupe s'y est engagé et comme les réglementations nous y astreignent désormais, réduire de 35% le poste transport en 2023 (par rapport à 2018).

Autrement dit, il nous faut réduire de 35% nos émissions de CO₂ liées au poste transport et donc aux déplacements des salariés, sous-traitants et clients.

Le numérique responsable est désormais régi par des lois.

Pour faire un parallèle avec la cyber où le « secure-by-design » est d'ores et déjà un passage obligé, l'écoconception est maintenant également obligatoire.

La taxonomie s'impose. Elle est un ensemble d'indicateurs, suivis régulièrement, qui doivent permettre aux entreprises (et donc à TSN), de résoudre un ensemble d'exigences environnementales et de se doter des mêmes mesures, diminutions et limites à respecter.

Pour exemple, 400 items sont à vérifier pour nos datacenters. De là, des investissements seront à faire pour se conformer aux exigences gouvernementales et européennes.

La consommation énergétique est consolidée par GBU puis au niveau Groupe.

On doit se préparer à être audité dès l'an prochain sur ce sujet (des pénalités peuvent être appliquées à terme – sur crédit d'impôt recherche, etc.).

Des projets ont aussi été identifiés comme éligibles à la taxonomie : 9 projets TSN (dont des projets dans le spatial). Ces projets correspondent pour la plupart à des projets dont les clients ont déclaré qu'ils ont un impact sur leur propre bilan carbone.

A ce jour, et contrairement aux indicateurs sur les datacenters, les points à contrôler et maîtriser n'ont pas été communiqués par le gouvernement français. Aucune date n'est affichée pour le moment.

Thales anticipe cependant en incluant des organismes tels l'INR pour l'élaboration des normes à respecter

TSN a mis en place des ateliers pour déterminer quels processus sont impactés (du bid à la gestion de projet).

Des formations pour progresser vers des méthodes de développement différentes sont en cours de finalisation.

Les efforts sont à fournir autant coté datacenter (TSN est accompagné par une société experte dans ce domaine), que coté projets.

L'offre TSN est tout d'abord technique.

TSN participe au projet THALC (POC avec SFRD/ENF) destiné à mieux mesurer l'empreinte d'une BdD, ou d'un développement. Il existe des algorithmes, des hypothèses de calcul, mais il nous faut aujourd'hui partir de la vraie mesure et ne plus se contenter de moyennes basées sur des éléments connus ou supposés.

Il nous faudra ensuite industrialiser les pratiques définies au regard des études réalisées puis alimenter la politique technique avec les informations recueillies au fil des projets et expériences (référencement de toutes les consommations, au niveau BdD et langages de développement). La capitalisation servira à l'élaboration d'un référentiel propre à TSN et Thales.

La qualité sera-t-elle partie prenante ?

Comme il existe un responsable sécurité projet, sera nommé un responsable de l'empreinte carbone du projet.

Existe-t-il des labels ?

Il n'y a pas encore de méthodologie officielle ni de recommandation au niveau européen dans notre domaine.

Et peut-on d'ores et déjà comparer des solutions ?

On sait par exemple que le développement Python est plus énergivore que le C++. Des choix seront à faire. Un développement plus rapide peut entraîner un accroissement des ressources utiles.

L'offre TSN sera aussi une offre de services, un accompagnement (par exemple vers les SI du Groupe : décommissionnement, extinction d'équipements, etc.).

Plusieurs projets et POC, dès 2023, seront construits en mode écoconception.

Ils se baseront sur le RGEN.

Valérie fournira hors réunion les principes du RGEN et des lois environnementales régissant notre secteur d'activité.

En termes de gouvernance, TSN a pour objectif la certification INR en 2024.

Des partenariats avec des organismes tels France Villes durables, l'INR, le CRIP sont en cours.

Des communautés se créent au sein de TSN. Des initiatives locales voient aussi le jour.

Les phases de formation :

L'ensemble des métiers (technique, commerce, supports, ...) de TSN est concerné par la transition vers le numérique responsable.

Une première phase de formation avec deux modules de sensibilisation aux impératifs liés aux changements climatiques et au numérique responsable (2h30 en tout).

180 salariés (dont le Codir) ont déjà suivi ces modules (l'objectif était de 80 cette année) qui sont également réclamés par la GBU SIX ou des clients tels BioMérieux.

La formation, au même titre que deux autres thématiques RSE (corruption et éthique) pourrait-elle devenir obligatoire ?

A terme oui. La Direction prend ce point.

Puis deux autres modules, plus avancés, à destinations des architectes et des développeurs (dont build, et nouvelles règles de codage ou gestion d'obsolescences).

Des incitations avec des sessions de Thales on the Move, des placards déjà prêts, sont et seront diffusés.

Il serait intéressant que tous les élus du CSE aient cette information et le rapporteur propose que ces éléments soient vu, non pas en réunion de CAEF mais lors d'un prochain CSE.

- 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)

9. Familles professionnelles

- Présentation de l'évolution de la famille par Arnaud Ramé.

Elle est composée de 4 grands blocs.

Référentiel B&P 03 à venir

03-01 - PROJECTS PORTFOLIO & PROGRAMME MANAGEMENT	PORTFOLIO MANAGER							
	20	121	192					
03-02 - BID & PROJECT MANAGEMENT	PROJECT MANAGER (PM)							
	81	570	892	433	66			
	BID MANAGER (BM)							
	27	227	307	135	34			
	BID & PROJECT MANAGER							
03-03 - WORK PACKAGE MANAGEMENT	71	435	611	228	48			
	CONTROL ACCOUNT MANAGER (CAM)							
		33	35					
	WORK PACKAGE MANAGER (WPM)							
		74	233	155	37			
03-04 - PROJECT MANAGEMENT OFFICE	PMO MANAGER							
	16	114	107					
	PMO SPECIALIST							
	LR 12	LR 11	LR 10	LR 9	LR 8	LR 7	LR 6	LR 5

03-01 - PROJECTS PORTFOLIO & PROGRAMME MANAGEMENT	PORTFOLIO MANAGER							
	PROGRAMME MANAGER							
03-02 - BID & PROJECT MANAGEMENT			PROJECT MANAGER (PM)					
			BID MANAGER (BM)					
			BID & PROJECT MANAGER					
03-03 - WORK PACKAGE MANAGEMENT			WORK PACKAGE MANAGER (WPM)					
03-04 - PROJECT MANAGEMENT OFFICE			HEAD OF PMO (MANAGEMENT)					
			PMO MANAGER					
			PMO SPECIALIST					
	LR 12	LR 11	LR 10	LR 9	LR 8	LR 7	LR 6	LR 5
							Bid & Project Support	

Les impacts de l'évolution de la famille pro 03 sont pour chaque bloc (excepté le 2^{ème}, inchangé) :

- management des portefeuilles et programmes : introduction du rôle de programme manager pour un ensemble de projets destinés à un seul client par opposition au rôle existant de portfolio manager qui est diversifié sur un ensemble de clients.
- WPM : simplification avec conservation d'uniquement le rôle de WPM (le rôle de CAM n'apportant rien dans le modèle initial).
- Project management : éclatement pour plus de lisibilité autour des métiers en lien avec les types d'offres et pour valoriser la fonction de PMO. Nouveau profil Head of PMO : management en responsabilité d'une équipe de PMO. Nouvelle définition du profil de PMO manager : généraliste transverse pour différents projets et offres. Nouveau profil de PMO specialist : référent sur une ou plusieurs thématiques et au service de plusieurs projets ou offres. Création du rôle de bid & project manager pour convenir aux salariés LR5/6.

Est-ce que ces évolutions sont en lien avec la nouvelle convention et le travail de « conversion » à effectuer bientôt ?

Le chantier d'évolution des familles professionnelles est de longue date et n'a a priori pas de lien avec la nouvelle convention. Mais il pourra in fine participer à aider à la mise en place de la nouvelle classification.

Les nouveautés introduites ont été déclinées sur chaque entité du Groupe et courant novembre, TSN a entamé l'exercice de correspondance des anciens profils vers les nouveaux.

Combien de personnes de la famille 03 sont impactées chez TSN ?

Il n'y a pas de comptage au niveau des personnes impactées mais tous les salariés de la famille auront, au besoin, la correction nécessaire de leur profil et les affectations incorrectes seront modifiées.

Certains salariés peuvent même entrer ou sortir de cette famille lors de l'exercice. Les changements seront visibles pour le salarié, en janvier 2023 et il sera informé par sa hiérarchie.

Les effectifs de la famille 03, avant et après corrections sont les suivants (on note une baisse sensible des effectifs dans le bloc 0302 non modifié, les salariés ont été justement repositionnés sur d'autres blocs) :

BU/DI	0301	0302	0303	0304	Total général
BU AES	1	24	3	3	31
BU DSP	4	46	6	15	71
BU ENT	4	39	5	2	50
BU SIT	1	37	6	10	54
CNS DCNS	1	2		2	5
DFC					
FONCTIONS CENTRALES	1	5	3	3	12
DIL		6	4	11	21
DIO		46	24	9	79
Total général	12	205	51	55	323

BU/DIR	0301	0302	0303	0304	Total général
AES	4	24		2	30
DCNS	1	3		1	5
DFC		3	2	2	7
DIL		5	2	15	22
DIO	3	2	65	9	79
DSP	10	46	1	14	71
ENT	9	35		5	49
SIT	4	38		10	52
Total général	31	156	70	58	315

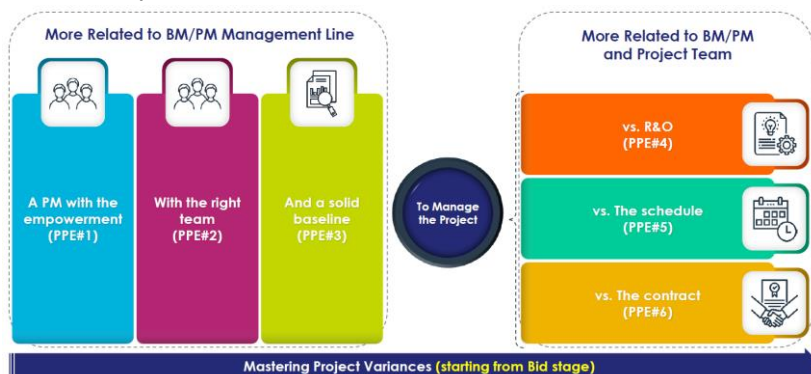
Focus sur les essentiels du P&PE (product & project efficiency) :

Il s'agit des fondamentaux identifiés par le Groupe et des règles à respecter pour un gage de sécurité dans la tenue des projets adressés.

Le but est de renforcer les compétences des salariés dans le domaine de la gestion des affaires.

Une communication vers les GBU puis vers les salariés est programmée pour 2023. Elle rappellera l'importance du respect de ces fondamentaux.

3 dimensions verticales pour définir l'organisation, la structure du projet et 3 horizontales pour son exécution opérationnelle :



L'axe vertical insistera sur s'assurer d'avoir le bon PM avec bon niveau de compétences et expérience, au bon moment, avec une bonne équipe, tout en se basant sur une structure et un planning de projet cohérents.

L'axe horizontal vient en support du pilotage au quotidien : identification des risques et opportunités, planning construit, cadrage du contrat et suivi du hors contrat.

Le porteur de la démarche chez TSN est à (re)définir (suite au départ de la personne en charge du déploiement).

Les facilitateurs seront désignés pour accompagner les projets dans leur structuration et pour mettre en œuvre, avec eux, l'ensemble de la démarche.

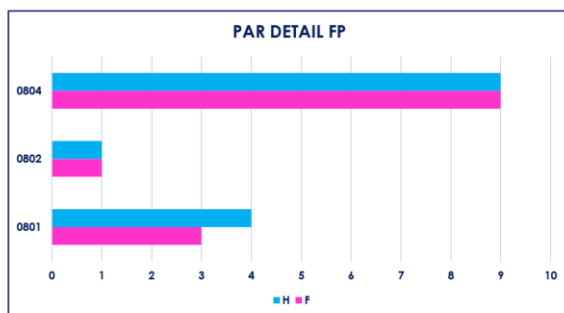
Tous les projets ne seront pas concernés par la démarche. Seuls les plus structurants le seront, ceux, en fait, qui sont aptes à supporter et appliquer les essentiels P&PE.

Famille 08 – Qualité. Présentation de l'évolution de la famille professionnelle par Elodie Seguin. Il s'agit là aussi de la poursuite du chantier Groupe sur l'évolution des familles pro.

Thales compte plus de 1600 salariés dans cette famille, la GBU SIX 100 et TSN seulement 27. La proportion F/H est de 35/65 dans tout Thales et elle est plus équilibrée chez TSN (48/52). Elodie insiste sur cet équilibre car la qualité n'est pas perçue et amenée de la même manière par les uns et les autres.

Un rajeunissement est opéré au sein de la qualité, de par les embauches, des évolutions internes et des mouvements au sein de la qualité elle-même.

3 sous-familles de cette famille chez TSN :



0801 : Management Qualité & Satisfaction Clients
 0802 : Maturité métier
 0804 : Assurance Qualité Produits/Offres Projets & Assurance Safety

La famille fait l'objet d'un ajustement minime suite à la transformation de la qualité. En effet, depuis plus d'un an, l'idée est de recentrer la qualité sur son métier premier, l'assurance qualité.

Le contrôle est rendu aux projets et les ingénieurs qualitatifs sont désormais au plus près du business c'est-à-dire là où ils doivent intervenir (projets les plus critiques notamment), et dans les bonnes proportions.

L'ambition de ce repositionnement de la qualité et de l'évolution de la famille est multiple :

- améliorer l'écoute client
- simplifier chorus 2.0 (allègements, regroupements à venir en 2023)
- se focaliser sur la valeur ajoutée et la performance
- renforcer la compétence des équipes qualité et leur accompagnement (déjà entamé en 2022)

Plusieurs formations QAM et management seront proposées ainsi que des formations plus dédiées.

Les ingénieurs qualité deviennent des partenaires de confiance du business et les accompagnent.

L'offre qualité est cadrée et dispensée en fonction de la criticité des activités projets.

Elle intervient là où c'est nécessaire.

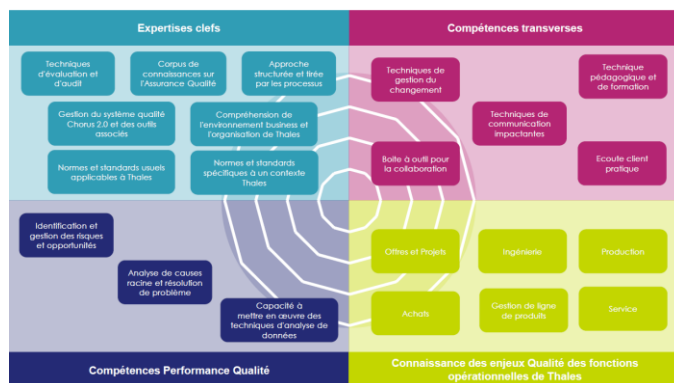
Au niveau des charges, le suivi des équipes qualité a repris et il n'y a plus par exemple, d'ingénieur qualité en standby

Les référents qualité sont transverses, inter BU ce qui permet de mieux répartir la charge en fonction également du MYB et des offres connues à ce jour.

Les dernières embauches proviennent des projets, ce qui renforce la crédibilité de l'équipe qualité.

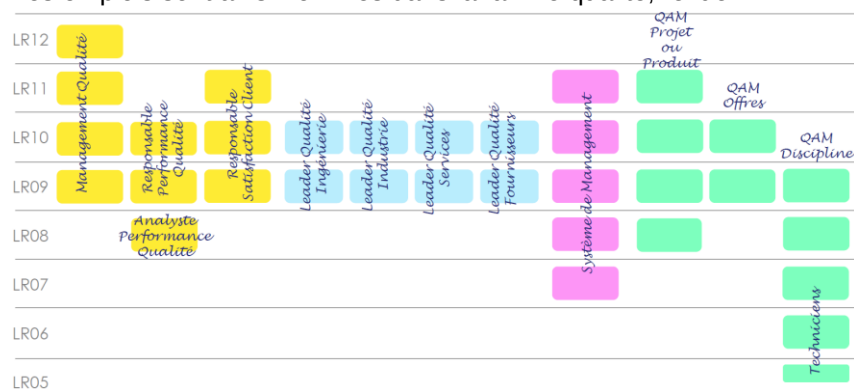
De nouvelles propositions de formation sont instanciées dans ULearn et un intranet qualité est en cours de reconstruction (niveau Groupe).

21 compétences identifiées pour la famille 08 :



La famille est structurée en 4 grands pôles d'activités (plus un nouveau rôle en lien avec les fournisseurs mais non significatif pour TSN).

Les emplois sont ainsi nommés dans la famille qualité, revue :



Une offre de formation et des parcours désormais dédiés viennent soutenir la qualité.

La qualité est aussi plus visible par des actions sur Linkin pour promouvoir les métiers et les valoriser.

10. ULearn « fête ses un an »

- Bilan après une année d'utilisation par les salariés, les managers, les conseillers, les RRH

Le point sera abordé lors de la prochaine réunion (point optionnel de cet ODJ).

11. Présentation méthodologie Lean

- Intervention

Le point sera abordé lors de la prochaine réunion (point optionnel de cet ODJ).

12. POEI

- Situation géographique des salariés recrutés
- Stand-by

- Adéquation des compétences avec les besoins projets et sites

13 sessions réalisées en 2022 avec des thématiques différentes.

Deux sessions sont encore en cours, qui se terminent en décembre puis janvier 2023.

La répartition par site est régie par la feuille de route partagée par la DIL et les responsables de CC nationaux.

La répartition géographique a été donc faite en éclatant les sessions sur plusieurs sites mais pour certaines technologies (.net, java core) les affectations ont été toutes réalisées au même endroit.

Les embauches suite au dispositif POEI ont aussi quasiment été toutes réalisées à la rentrée en même temps que les embauches de jeunes diplômés.

Le cumul a été difficile à absorber.

Sur 2023, la répartition des entrées devrait être mieux lissée sur l'année et plus éclatée sur les sites.

Et en fonction des demandes et besoins projets ? Oui.

Les clients seraient, selon les managers, plus enclins à travailler sur leur projet avec de jeunes diplômés plutôt que des salariés formés dans le cadre du dispositif POEI.

Il y a des actions à mener envers les clients donc.

Coté DIL, des explications sont données aux clients sur ce dispositif.

Il faut également accompagner les POEI et les BU.

C'est un enjeu sociétal, d'inclusion.

Il y a peut-être eu emballement sur ce dispositif.

Il faut faire attention à cette population nouvelle, qui a déjà connu, par définition, Pôle Emploi et valoriser leurs compétences, et aussi les rassurer.

Leur ancienne expérience est en effet enrichissante, ils ont parfois un point de vue différent des salariés formés dans un cursus plus classique.

Leur potentiel doit aussi être conservé durant l'inter contrat que certains connaissent aujourd'hui.

13. Recrutement :

- Entrées sur la période.
- Age et expérience des nouveaux entrants, par site.
- Fidélisation : nombre d'années d'expérience, et ancienneté chez Thales des salariés démissionnaires de TSN

Même s'il y a un souci de juniorité des entrants sur Lyon, les autres sites de TSN sont dans la moyenne de la société.

53% de profils juniors embauchés au global cette année (60% à la DIL).

En 2023, l'objectif principal sera d'augmenter le taux d'expérimentés chez les entrants.

Pour être attractif il faut :

- donner envie (projets, répondre aux attentes nominatives)
- présentation dynamique de TSN et ses activités
- travailler sur la communication

Cette année, 22% de femmes parmi les entrants (statistique tirée par la DIL).

Le réseau « Elles bougent » est utilisé pour inciter les filles à entrer dans des filières plus techniques.

Des actions auprès des collèges et lycées sont aussi entreprises par des relais TSN.

Une communauté « ingénieur-e-s pour l'école », composée de salarié-e-s Thales, essaie de changer les états d'esprits.

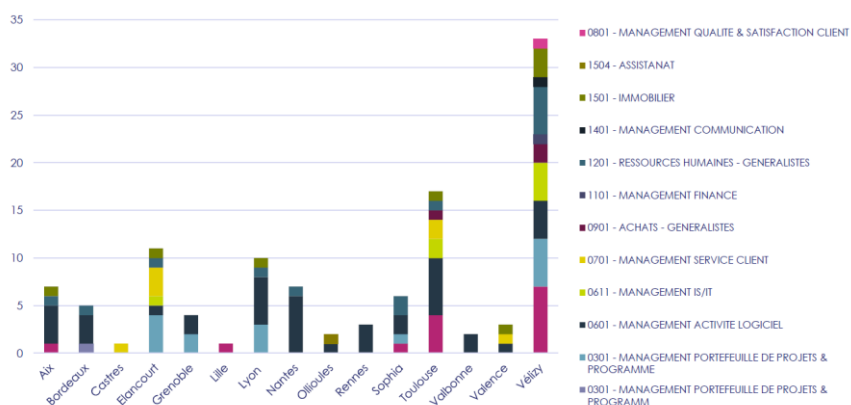
En 2023, on s'achemine vers environ 1100 entrées, nombre record.

Les prévisions plutôt pessimistes de mi année (1000) n'ont pas été vérifiées même si on n'arrivera pas à l'ambition escomptée (plus de 1200 embauches).

14. Alternants :

- Bilan définitif de la campagne 2022
- Nombre et pourcentage de contrats d'alternance transformés en 2022

Le bilan sera présenté en CSE ce mois-ci.



103 alternants en fin de campagne.

Les 18 offres non pourvues seront reformulées en offres de stages ou CDD.

Les statistiques F/H et les écoles et centres partenaires seront fournis en CSE.

15. Stagiaires :

- Effectif actuel et cumulé.
- Démarrage de la campagne : objectifs actualisés
- Nombre et pourcentage de contrats de stage transformés en 2022

133 stagiaires actuellement chez TSN.

Pour la nouvelle campagne 2022/23, déjà 186 acceptations (à comparer plus tard avec le réalisé, en fin de campagne).

Objectifs DIL

Site	Nb sujets cibles	Nb sujets identifiés	Nb stagiaires cibles
Aix	6	7	4
Bordeaux	14	14	9
Brest	4	2	3
Grenoble	13	9	9
Lille	6	3	4
Lyon	11	21	8
Nantes	14	8	10
Rennes	9	16	6
Sophia	10	8	6
Toulon	4	1	2
Toulouse	36	37	24
Vélizy	54	33	36
TOTAL	181	159	121

Sponsor	Nb sujets cibles	Nb sujets identifiés	Nb stagiaires cibles
Structure DSI	15	1	10
SFRD	8	4	5
AES	29	35	20
DSP	69	35	46
ENT	46	61	31
SIT	4	4	2
Structure DIL	10	11	7
Sponsor à définir			8
TOTAL	181	159	121

Objectifs DIO

Site	Nb stagiaires cibles
Blancourt	6
Lyon	2
Toulouse	3
Valence	2
TOTAL	13

16. Divers :

- Validation des CR 2022
- Date des prochaines réunions

Prochaines réunions :

- le 8 février 2023
- le 4 avril