

Compte-rendu de la Commission Emploi Formation (CEF) Thales Services du 17 octobre 2017

Ordre du jour

- 1) Avancement du plan à mi-octobre, détail par site (dont focus sur sites en retard lors du dernier avancement à mi-année)
- 2) Bilan de la campagne des EDP 2017
- 3) Quelle prise en compte dans les EDP des différentes demandes de formation arbitrées en 2016 pour cause notamment de priorité mise sur la « satisfaction clients » ?
- 4) Formations collectives du dernier trimestre
- 5) Niort : situation en termes de formations réalisées et à venir, EDP, employabilité des salariés et actions menées dans ce sens
- 6) Refonte partie formation de l'intranet
- 7) Mise en œuvre du CPF dans l'entreprise

Récupération des financements
Retour sur expérience vers le CE
Information aux salariés sur possibilités d'utiliser (et comment) le CPF
- 8) Plan de formation 2018 : point de situation, construction en cours
- 9) Divers :

Informations sur les discussions sur la Formation entamées entre syndicats et gouvernement.
- 10) Planning des prochaines réunions.

Participants :

Christine VICTOIRE	DRH
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Arnaud BONNET	CFDT
Noel DANIEL	CFDT
Lubiku MIANKEBA	CFDT
Jean-Michel VAN NUVEL	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT

Excusés et/ou absents :

Anthony PERROCHEAU	CFDT, président de la CEF
Magalie CRUCHON	CFDT
Alexandre MACHON	CFE-CGC
Loic CLOUP	CFE-CGC
Patrick ABENZA	CGT

Lieu : Thales Services Vélizy, bât. Magellan, salle Vermeer

Durée : 3 h 30

1. Avancement du plan 2017

Avancement au 6 octobre 2017 et focus sur sites en retard à mi année.

Bon engagement constaté même si une partie du plan reste encore à dérouler.
Avancement correct : quasiment 93% d'engagé sur l'ensemble de Thales Services.

La formation des femmes est en avance par rapport au plan. C'est l'effet, entre autres, de la campagne d'égalité professionnelle et des coding DOJO en collectives.

On ne fait pas de répartition ni de distinction H/F pour monter une collective dans la construction du plan.

Pour 2018, il sera opéré différemment et l'équilibre sera respecté, en rapport avec le plan de formation.

A noter sur les planches présentées : 2780h affectées à aucune population : il s'agit des heures allouées à la partie flexible du plan. Ces heures, lorsqu'elles sont engagées, sont incluses dans la masse des heures effectuées par chacune des catégories de salariés.

La part flexible (allouée à chaque Région) est déjà largement engagée. Elle a pu et peut être déclenchée à tout moment.

Pour rappel, l'objectif de la part flexible est de pourvoir aux besoins de formations qui n'auraient pas été planifiés et d'ajuster le plan de formation en fonction.

A la fin de l'année on devrait avoir tout consommé.

La part flexible est utilisée pour toutes sortes de formations. On constate cependant une forte (et normale) dominante technique.

Jusqu'ici, 117 personnes ont été formées sur le plan flexible.

Coding DOJO : la thématique de chaque session n'est pas mise en avant. Il faudrait affiner le fichier Excel pour mieux identifier ces nouvelles formations et thématiques (comme cela est fait pour la diapositive « formations internes »).

On constate sur 2017 une baisse des formations sur affaires.

Il ne faudrait toutefois pas que la part flexible remplace les formations sur affaires (qui venaient s'ajouter au plan) et diminuer de fait le nombre de formations dispensées.

La Direction et les conseillers formations constatent que la formation a pris toute sa place auprès des RH et managers locaux.

Parmi les sites en fort retard lors de la dernière CEF, à mi année (22 juin) :

Bordeaux : (chiffres consolidés en séance)

LOM : 613 h au plan, 721 h engagées au 17 octobre. Avec l'aide de nombreuses formations internes.

LOU : 103% d'engagé au 17 octobre (1257 h au plan, 1295h engagées).

L'alerte de juillet a porté ses fruits.

Brest :

LOU : sur les 753h au plan, seules 270 engagées (133 réalisées).

Pourtant il y a une opération de transformation des compétences en cours.

Il y a donc un paradoxe entre l'objectif à atteindre et le faible taux d'engagement du plan.

LOM (avec moins d'heures au plan cette année) : 91% d'engagé mais seulement 91h dans le domaine principal 06.

Des échanges avec les managers qui admettent que « ça prend du temps ». Le plan s'adapte, y compris aux départs.

Toulouse :

LOM : sur 2800 h au plan, seules 1830 engagées à mi-octobre.

Il y a de fortes probabilités pour que les 1000 heures restantes ne soient pas utilisées !

Un nouveau point sur Brest et Toulouse LOM sera effectué en novembre.

En définitive, l'engagement consolidé au 17 octobre pour tout TS est de 96%.

A savoir : pour être certain de recevoir les avis de formations, il faut absolument mettre à jour (via son assistante) son adresse e-dir : en thalesgroup ou en mythalesgroup selon l'adresse utilisée/able.

2. Bilan de la campagne des EDP 2017

79% d'EDP réalisés et signés.
12% d'EDP réalisés mais non signés par le salarié.
Soit une réalisation pour cette campagne de plus de 91%.
8% des EDP n'ont pas encore été réalisés.

A noter, qu'il n'est plus possible de signer son EDP depuis la fin de la campagne (30 septembre 2017) ni même d'ajouter un document word ou pdf, résultat d'un EDP effectué hors outil.

Ces formations non gérées dans l'outil devront l'être par les managers afin d'assurer un suivi.

Il est important de pouvoir tracer cet échange et de pouvoir retrouver trace de l'EDP précédent lors de la préparation de l'EDP suivant.

Les arbitrages sur les formations demandées sont en cours.

Notamment Stéphanie regarde de près si les prérequis à une formation/collective (y compris formation de formateur) sont réunis.

2283 salariés ayant passé un EDP ont demandé une ou plusieurs formations pour un total de 3700 formations demandées.

Si une formation est arbitrée en début d'année, ou si une formation devait être ajoutée en cours d'année, tout salarié peut écrire à sa RH pour obtenir des informations ou émettre une demande de formation.

La part flexible peut aussi servir aux « oubliés ».

Des disparités entre sites sont apparues. Par exemple sur Valence, 27% des EDP n'ont pas été réalisés (et même 50% si l'on ne considère que le périmètre LOM). Une explication pour ces sites doit être réclamée auprès des RH/management local.

Suivi des personnes qui n'ont pas effectués d'EDP depuis 2 ans :

les chiffres ont été fournis l'an passé (mais aucun cette année). Toutefois une attention particulière est portée sur les salariés n'ayant pas passé leur EDP l'an passé.

Certains managers confondent encore parfois EDP et EAA ce qui peut entraîner un désaccord (non signature par exemple) de l'EDP.

3. Quelle prise en compte dans les EDP des différentes demandes de formation arbitrées en 2016 pour cause notamment de priorité mise sur la « satisfaction clients »

Beaucoup de formations en 2016 ont été arbitrées au profit (et/ou prétexte) de la priorité mise sur la Satisfaction Client.

L'argument a été employé à plusieurs reprises pour justifier le refus de formations auprès des salariés, notamment de la Région Transverse.

Or ce budget SC était un budget normalement présenté comme indépendant et même si les priorités sont traitées en premier, il n'y aurait pas dû y avoir d'impact.

Ces formations SC ont été pourtant réintégrées au plan 2016.

Ceci ne devrait pas se reproduire en 2017 ni en 2018.

En 2017, la région Transverse a été largement pourvue en termes de formations.

Les futures priorités sont : culture client, certifications, formation des formateurs...

Elles seront (y compris d'autres) affichées lors de la présentation du plan 2018.

4. Formations collectives du dernier trimestre

Sessions planifiées sur plusieurs sujets : PowerShell, Angular (plusieurs sessions dont Brest).

5. Niort : situation en termes de formations réalisées et à venir, EDP, employabilité des salariés et actions menées dans ce sens

Sans empiéter sur la future Commission Economique, fin octobre, sur ce sujet.

Tous les salariés ont au moins eu un EDP dans les deux dernières années.

Des formations sont identifiées lors de ces EDP et le site n'est ni mieux ni moins bien loti en termes de formations, même s'il semble que le nombre de formés soit légèrement moins important qu'au niveau global TS.

Des efforts consentis en 2015/16 sur les nouvelles technologies.

Les niortais avaient moins de besoins car ils étaient placés de façon stable chez des clients.

Toutefois un gap important (aujourd'hui à combler) apparaît quand on considère l'intégration à des CC afin de faire monter en compétences les salariés niortais grâce à des missions pour « (se) développer et devenir productif ».

Actions prévues pour 2018 : utilisation du budget flexible (individualisé) pour tenir compte des souhaits à la fois de TS et des salariés (y compris pour muter en RP comme récemment effectué par un salarié).

6. Refonte partie formation de l'intranet

En un seul endroit sur l'intranet/extranet : RH / Parcours professionnel / Formations.

Pour le moment, toilettage des rubriques proposées :

Mise en avant en première page de la NOF (qui est aussi présente dans la partie relations sociales de l'intranet).

Parcours individuel de formation : conseillers formations avec organigramme à jour (remis à jour régulièrement)

Suppression de la notion de « stage pour chaque collaborateur ».

Mettre en avant, en lieu et place, le lien vers le e-learning (outil e-training) et vers le catalogue de formations.

Offre de formations en France :

Kit de comm 2014 (OK)

Parcours 2011 à remplacer par EHR-Together/offres

CIF/DIF à supprimer : mettre les liens vers CIF et CPF de l'Etat et vers le powerpoint de Stéphanie sur le CPF

Sites TU à supprimer

Bilan pro (OK)

Bid et management : à supprimer

Langues : nouvelle présentation

Partie formulaire : ôter un lien vers le 1^{er} item. Et fusion des documents word.

Familles pro : celles du Groupe puis les nôtres.

Pour l'instant sont affichées les nôtres, sur modèle des fiches du Groupe avec actualisation des chiffres et tendances. Ce travail est fastidieux et pourrait être réalisé tous les deux ans (Christine et Sonia Dekovic décideront de la faisabilité).

Il faut changer le laïus sur les familles pro et mettre à jour les fiches de TS et le lien vers celles du Groupe (attention si ce lien peut être utilisé sur l'extranet).

7. Mise en œuvre du CPF dans l'entreprise

Sur Vélizy : session de présentation (même s'il n'y a pas d'obligation pour l'employeur) entre 12h et 14h le 11 décembre 2017 pour présenter le CPF et son fonctionnement.

Il faudrait que cette session puisse être suivie sur les sites de province à défaut d'être dispensée physiquement sur chaque site (Stéphanie regarde comment pourrait être mise en ligne -ou suivie en direct- sa présentation).

Il n'y a pas de communication générale ni de déploiement de grande ampleur sur le CPF car l'entreprise ne gère pas ce dispositif.

Le CPF a été utilisé pour les formations Forsys. Il y aura récupération de fond par la suite, mais le processus (toujours plus complexe) est très long.

On ne peut prévoir ce que l'on pourra récupérer en engageant ce dispositif.

On se contente donc de récupérer des fonds sur des formations significatives.

Compte Rendu de la Commission Emploi Formation du 17 octobre 2017

Stéphanie est le référent Groupe pour le CPF.

Le CPF est (contrairement au DIF), plutôt orienté reclassement, accompagnement personnel.
De plus, en (grandes) entreprises, il y a de moins en moins de présentiel donc de moins en moins de raison d'utiliser le CPF pour leurs formations. Il est donc destiné à une autre population de salariés.

Des informations sont en ligne sur moncompteformation.gouv.fr.

8. Plan de formation 2018 :

En cours de construction.

Information au CE en novembre et consultation en décembre.

9. Divers

Discussions gouvernementales sur la formation et l'apprentissage :

Thales participe au niveau du Groupe, pas d'information pour le moment sur ces sujets.

Dernière Commission bourses Thales éducation

4 jeunes de TS (dont 2 filles) retenus sur 10 dossiers présentés (bon taux) sur la France entière.

Une cérémonie aura lieu au siège de Thales, assurant ainsi une visibilité pour TS.

10. Planning des prochaines réunions

Date	Réunion	Action
Vendredi 17 Novembre 9h30	CEF : salle à réserver (Magellan)	Présentation du Plan 2018 Avancement Plan 2017 (Brest, Toulouse)
Mardi 28 Novembre 9h00	CE	Information sur Plan de Formation 2018

<< *Fin du compte-rendu* >>