

Compte-rendu de la Commission Emploi Formation (CEF) Thales Services du 12 avril 2018

Ordre du jour

1. GPEC LOU/LOM (intervention de Nordine Réмили) :
 - Stratégie détaillée pour l'ensemble des sites LOU et des sites LOM de Thales Services
2. Bilan de la campagne de formation 2017, incluant formations au plan et formations hors plan connues du GIE. Avec :
 - la liste exhaustive de toutes les formations de l'année 2017 : nature de la formation, CSP, sexe, âge, ancienneté, organisation du stagiaire, durée en heures de la formation, origine de la formation (salarié ou hiérarchie), CPF ou non, coût de la formation, subvention reçue, dans ou hors plan.
 - dans cette liste savoir reconnaître qu'un même salarié a bénéficié de plusieurs formations.
 - le détail par entité (fichier Excel), par Région, par site
 - les formations suivies chez Thales Université faisant partie des programmes clefs (de l'assiette de cotisation), et le coût correspondant au règlement à l'unité.
3. Statistiques sur les salariés non formés depuis 3 ans ou plus (par CSP, âge, ancienneté,...)
4. Campagne 2018 d'apprentissage :
 - retour, si possible, sur les premières fiches envoyées (validation du nouveau processus appliqué),
 - présentation des postes ouverts et profils recherchés pour la nouvelle campagne
5. Taxe d'apprentissage
6. Détail des subventions, régionales ou autres, reçues dans le cadre du plan de formation
7. Divers :
 - mise à jour de l'intranet avec notamment les CR et les points vus en réunion l'an passé
 - documents requis pour les CEF de 2018

Participants :

Christine VICTOIRE	DRH
Karine JONET	Responsable Développement social
Nordine REMILI	Responsable Ressources Humaines
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Arnaud BONNET	CFDT, président de la CEF
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Lubiku MIANKÉBA	CFDT
Patrick ISAMBERT	CFE-CGC
Christophe MARCONNET	CGT

Excusés et/ou absents :

Nicolas LE PLOMB	CFDT
Magalie CRUCHON	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Loïc CLOUP	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT

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

Durée : 3 h 30

1. GPEC LOU/LOM (intervention de Nordine Réмили)

La présentation faite en CEF (CCR par CCR) sera aussi effectuée en CE mais dans une version condensée.

Le document présenté analyse dans la première partie les compétences TS par rapport au Groupe.

Les enjeux de la GPEC :

Démarrée l'an passé, on est dans la continuité en 2018.

20 à 30% des salariés portent la spécialité du CCL (tout le monde n'adhère pas forcément à la spécialité de son CCL).

Focus sur le rôle de SEM/SWEM (ex WPM) : le SWEM est celui qui pilote techniquement un projet, le SEM pilote un ou plusieurs lots du projet.

Planche 4 (rappels des enjeux de la GPEC) : c'est l'ensemble des LOU et LOM qui est présenté sur les graphes.

Planche 5 : photo prise en 2017 avant de présenter la GPEC (extraction des familles professionnelles)

Planche 6 : OIC n'est pas inclus (car essentiellement en famille 07) mais il peut y avoir quelques salariés d'OIC en famille 06. La famille 7 n'est pas présentée dans la représentation de la cartographie des compétences, OIC n'est pas inclus mais peut être présent dans la famille 6.

Salariés TS déclarés dans la base de compétences : 1735 effectifs en familles professionnelles 04/05/06 (sur 1800 à 1900 LOU et LOM chez TS).

Salariés TCS déclarés dans la base de compétences : 2357 effectifs dans ces mêmes familles.

Niveau d'expertise : 5% des salariés en niveau 4, niveau maximum (même statistique que pour les salariés du Groupe)

Planche 7 : les chiffres présentés le sont sur l'ensemble des compétences de TS (familles 04/05/06, LOU et LOM) rapportés au Groupe dans l'ensemble.

Une conclusion peut être que TS n'apporte pas grand-chose au Groupe car le niveau de maîtrise sur les compétences affichées sont moindres : attention ce ne sont que des moyennes et des déclarations (le niveau dépend de l'expérience, des métiers, de la diversité des compétences ...) et elles sont sujettes aux interprétations.

Recherche et identification des personnes aptes à piloter.

Il y a dans les prévisions 2018, le recrutement de 36 SWEM (16 en 2017) dont externes et montées en compétences.

Il y a un manque de rigueur et de méthode sur les projets à combler. Par exemple, les « launch reviews » ne sont pas entreprises pour certains gros projets.

Planche 9 : il faudra traiter les écarts entre TS et le Groupe (cibles en pointillés sur le graphe). Mais le Groupe a aussi ce genre de problématique à traiter, soit se rapprocher de la cible fixée.

GPEC LOU :

Planche 12 : Beaucoup de personnes en compétences de niveau 3 sur les 5 cibles.

Compétences clé qui cependant partent (JAVA, HTML5)

Il n'y a pas de réservoir en secure coding.

Cible 2019 niveau3/4 : le niveau 3 est jeune au niveau recrutement, objectif de monté en compétence du niveau 3 vers niveau 4.

Planche 13 : en lien avec les enjeux du CC LOU

Planche 14 : familles 03/04/06 et 20 : domaines qui sont en lien avec la montée en compétences des salariés.

Il n'y pas de formation diplômante chez LOU (plus de FORCYS) en 2018.

Famille 03 : moins de formation en management chef de projet en 2018

Nota : la famille 04/cyber a basculé en 06 en 2018.

Question toujours d'actualité : la GPEC : comment l'expliquer, comment la mettre en œuvre, auprès des salariés, auprès des PM ?

Présentation faite aux PM l'an passé à fournir par Christine. Il faudra peut-être aussi revoir Régine Martin à ce sujet pour un bilan sur l'engagement envers la GPEC.

Planche 19 : nota : catégorie Autres < 1%
Il s'agit d'une photographie et elle pourra évoluer en cours d'année.

Cding DOJO : un volume important est prévu sur divers thèmes : Androïd, Angular, C++, DevOps, JAVA, Maintien en Conditions de Sécurité ...

Nota : la satisfaction client est traitée à part. A ce sujet, il est demandé à ce que V.Chabot intervienne de nouveau pour faire un premier bilan sur la formation « satisfaction client » et l'essaimage qui a dû suivre.

Planche 24 : 2 CCL en 2018 au lieu d'un seul chez TSV.

Attention au décrutement (certains salariés ne restent pas plus de 6 mois) : le marché est tendu et il n'y pas assez de projets chez TS.

Le projet est pourtant le moteur principal de l'attractivité, autant voire plus que le salaire, par exemple.

Planche 26 :

On a développé les compétences techniques principalement en 2017.

Beaucoup plus de management est attendu en 2018.

Certaines formations « chef de développement » passent en famille 01. Elles n'ont pas forcément répondu aux attentes des Chefs de dév.

Il y a eu une bonne dose de formation méthode Agile mais nous ne sommes toujours pas au rendez-vous selon les Ressources Humaines.

GPEC LOM :

Planche 34 : il y a un budget recrutement en fonction de la cible à atteindre car la formation, sinon, ne suffira pas à l'atteindre. Par exemple sur le sujet de l'IOT technology.

Les responsables de CC ont peut-être eu de trop fortes ambitions.

Comparaison est à faire avec le graphe de l'an passé.

Le big data est-il porté par LOU et par LOM ? Il l'est par LOM.

Les experts en big data sont au nombre de 4 chez TSV et pour un projet bien précis.

Planche 56 : Axes prioritaires :

14 coding DOJO en 2017 : il faut persister dans la voie de ces formations nouvelles.

Il faut aussi regarder qualitativement auprès des salariés et si besoin réajuster et investir.

Planche 57 : il faut encourager la reconnaissance de l'expertise technique en NR8.

69 dossiers seront étudiés en 2018 : structurés par le manager, étayé par le salarié et la commission technique et RH. Une restitution auprès des salariés est à (pré)voir.

Il est envisagé un monitorat par exemple par des experts CTE : il faut les identifier et ce n'est pas automatique.

Au niveau CTE, il y a incohérence entre les disponibilités supposées et les inter-contrats. Quelle est la réelle imputation des salariés CTE (le débat a eu lieu en CE) ? L'appréhension du business model est délicate.

Mais personne n'est réellement sans activité chez CTE.

Planche 58 : veille technologique : tout ce qui est fait en termes d'actions à l'extérieur (par région).

Attention : il est dénoncé qu'il y a parfois des jours de congés demandés par le manager au salarié pour effectuer cette veille technologique.

Il faut qu'il y ait également un retour sur ces actions et une capitalisation.

Il faut être capable d'accompagner les salariés (formation continue ...).

Et il faut investir : financer des temps hors horaires de travail (par ex. JUG sur Paris&Ouest de 19h à 22h).

Planche 60 : actions pour améliorer l'attractivité.

Planche 61 : satisfaction client : l'essaimage est-il vraiment efficace ?

2. Bilan de la campagne de formation 2017

Les heures au plan ont été réalisées à hauteur de 108%.

Le coût final des formations 2017 avoisine le coût prévu.

En revanche les programmes clés (avec TLH, ex TU) n'ont pour la première année depuis 3 ans pas été optimisés (77% comparés par exemple aux 95% de 2016) : ce n'est pas propre à TS. Thales Learning Hub va revoir sa copie.

La part flexible, nouveauté introduite il y a deux ans, a joué son rôle et complété la différence entre le prévu et le réalisé.

Les craintes d'une part flexible non dépensée étaient injustifiées. A l'inverse les craintes que le plan ne soit plus que flexible ne sont pas de mises : il faut toujours cadrer, la part flexible ne peut être qu'une souplesse offerte et un plus pour la réactivité.

Elle ne sera cependant que de 4% en 2018 si on se réfère au plan.

Les MOOCs ne sont pas tous comptés dans l'analyse globale.

Les organismes donnent une attestation mais tout n'a pas été intégré.

Il faut là aussi cadrer car il y a de bonnes plateformes (linux Academy ...) comme de moins probantes.

Le e-learning est de plus en plus demandé par les salariés (dont MOOCs) et est parfois un prérequis aux autres formations.

Il y a eu plus d'accompagnement en management cette année.

En majorité, on cherche toujours à développer les compétences techniques.

4 formations Forcys ont été suivies cette année chez les techniciens, et 7 CPC (3 démarrages, 4 fins).

A noter cette année, et pour la première fois, un décalage entre le pourcentage d'effectifs féminins chez TS (17%) et le pourcentage de femmes formées (15%) par rapport aux hommes.

Il y a là une anomalie qui n'est pourtant pas choisie.

Il faudra encore plus veiller en 2018 à ce que le ratio soit respecté (voire dépassé pour compenser).

Il est remonté en séance que pour une formation dans le cadre d'une « adaptation au poste », deux salariés l'ont suivie hors temps de travail. Le point est pris par S.Liotaud.

La formation interne représente 21% en 2016 et seulement 15% en 2017.

Il y a en effet eu beaucoup de formations Agile en 2016.

Il faut aussi que l'on forme plus de formateurs à la pédagogie afin d'avoir un vivier plus étendu.

Il faudra aussi veiller à l'assiduité en DOJO. Cela rejoint le cadrage des nouvelles formations à mettre en place.

Service client (satisfaction client incluse) : 8 sessions ont été organisées mais le nombre est inférieur à celui qui était prévu. Il a été constaté en 2017 des difficultés à trouver pour les sessions des salariés (qui plus est volontaires) « qui sont face aux clients ».

Il n'y a eu que 2 salariés OIC de Valence dans ces sessions et aussi seulement 2*12 personnes sur toute la Région EST.

Relativement au passage d'une compétence de niveau 3 en niveau 4, il y a un fort effort à produire relativement à la GPEC. En effet la cible 2018-2019 est très ambitieuse et le nombre de personnes à aider à passer (ou à recruter) en niveau 4 est important.

Formations par site : sites dont les pourcentages de réalisation sont inférieurs à 80 %

Rennes : formation cyber non réalisée. Aussi, une formation technicien, impactante, a été refusée.

DOJO : les feuilles de présence ont été perdues.

Brest : il manquait des prérequis à des personnes pourtant positionnées sur des formations (formations remplacées mais moins d'heures réalisées)

La baisse sensible des effectifs a mécaniquement fait baisser le nombre de formations effectuées.

Nantes LOM : départs de personnes qui étaient prévues au plan (avec formations ISTQB, C++ ...).

Toulouse LOM : problèmes d'invitation (mail) et des personnes qui ne se présentent pas. Il faudra d'ailleurs se montrer plus sévère à l'avenir vis-à-vis des non réponses aux convocations reçues.

3. Statistiques sur les salariés non formés depuis 3 ans ou plus (par CSP, âge, ancienneté,...)

Les planches ont été fournies avant la séance. Aucune question particulière n'a été remontée, aussi par faute de temps. Des questions pourront être posées lors de la prochaine CEF.

4. Campagne 2018 d'apprentissage :

- retour, si possible, sur les premières fiches envoyées (validation du nouveau processus appliqué),
- présentation des postes ouverts et profils recherchés pour la nouvelle campagne

32 offres, pour l'instant, au catalogue fourni avant séance.

5 fiches fournies également avant séance : elles seront analysées dans la semaine qui suit la CEF.

Hors réunion : fiches revues et validées le 20 avril. Le tableau récapitulatif des offres sera amendé pour faciliter relier les offres aux fiches fournies aux membres de la CEF.

5. Taxe d'apprentissage

Point non traité en séance : il sera remis à l'ordre du jour de la prochaine CEF.

6. Détail des subventions, régionales ou autres, reçues dans le cadre du plan de formation

Point non traité en séance : il sera remis à l'ordre du jour de la prochaine CEF.

7. Divers :

- mise à jour de l'intranet avec notamment les CR et les points vus en réunion l'an passé
- documents requis pour les CEF de 2018

Point non traité en séance : la mise à niveau de l'intranet sera traitée lors une prochaine CEF.

8. Planning des prochaines réunions

Agenda prévisionnel :

Date	Réunion	Action
Jeudi 26 avril 2018	CE	
22 mai 2018	CEF	
Mardi 29 (ou jeudi 31) mai 2018	CE	Consultation sur : les orientations stratégiques + GPEC + politique R&D + sous-traitance
Juin 2018	CEF	
Mardi 26 juin	CE	

<< Fin du compte-rendu >>