

Compte-rendu de la Commission Emploi Formation (CEF) Thales Services du 11 juin 2018

Ordre du jour

1. NOF pour la période 2019-2020-2021 : à partir d'une première version de la note (expédiée le 25 mai 2018) relire en séance le document et l'amender si nécessaire
2. Site de Brest : actions de formation spécifiques pour soutenir la fusion des CC LOU et LOM en un seul CC LOU.
3. Actions de formation pour soutenir la stratégie annoncée, notamment en termes de :
 - Réduction des AT et transformation des AT en experts
 - Formation en vue de certification, d'audits
 - Formations des commerciaux, bid managers
4. Campagne 2018 d'apprentissage :
 - Point sur l'avancement du traitement des fiches et du tableau liés aux offres.
 - Retour sur d'éventuels problèmes sur ces documents
 - Validation du processus initié il y a plusieurs semaines, après l'envoi de 4 lots de fiches
5. Présentation des actions que doivent réaliser les tuteurs en charge d'apprentis avec entre autres :
 - Début de mission, prise en charge, Suivi, Bilan
 - Formalisation de ces actions, rapports, guide
6. Bourses Thales Education :
 - Nombre de dossiers reçus cette année, acceptés.
7. Impact de la baisse des effectifs (sur les 4 premiers mois de l'année) : analyse de cette baisse et solutions palliatives pour conserver et accroître nos compétences.
8. Service recrutement renforcé, adéquation de l'équipe avec le besoin :
 - Dotation, renforcement des équipes de recrutement,
 - Domaines visés (entités, métiers ...)
 - Utilisation de cabinets de recrutement
9. Divers :
 - mise à jour de l'intranet avec notamment les CR et les points vus en réunion l'an passé
 - forum stagiaires : y-a-t-il un forum cette année ? qui est invité ? où aurait-il lieu et quand en 2018 ?

Participants :

Karine JONET	Responsable Développement social
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Domitille LACOURTE	Responsable recrutement et mobilité
Arnaud BONNET	CFDT, président de la CEF
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Magalie CRUCHON	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT

Excusés et/ou absents :

Nicolas LE PLOMB	CFDT
Lubiku MIANKEBA	CFDT
Patrick ISAMBERT	CFE-CGC

Lieu : Thales Services Vélizy, bât. Vespucci, salle Almodovar

Durée : 3 h

Agenda prévisionnel :

Date	Réunion	Action
Mardi 26 juin	CE	Présentation de la NOF
Jeudi 28 juin	CE extra	
Mardi 24 juillet	CE	
23 Aout 2018 (à confirmer)	CEF	Bilan à mi année

1. NOF pour la période 2019-2020-2021 : à partir d'une première version de la note (expédiée le 25 mai 2018) relire en séance le document et l'amender si nécessaire

Des détails sur les modifications à porter sur la NOF ont été donnés le vendredi précédant la séance et rappelés en séance. D'autres modifications supplémentaires à apporter au document ont aussi été demandées en séance. Les modifications doivent être rapidement écrites et transmises par la Direction car la NOF doit être présentée fin juin en CE ordinaire.

Le document devra être envoyé quelques jours avant ce CE aux membres de la Commission pour relecture.

Il a été rappelé qu'il est important que cette NOF soit lue par les opérationnels et pas uniquement les membres de la Commission et le haut management.

Elle peut et doit servir de support de préparation pour les EDP notamment.

Elle apparaît souvent comme une contrainte alors que c'est un outil.

On est souvent en décalage avec ce qui est réellement constaté en termes de formations effectuées et les besoins exprimés particulièrement dans la NOF.

La NOF est liée à la GPEC est inversement.

Les principales remarques ont porté sur une actualisation des paragraphes, des concepts, et sur le besoin de se projeter dans l'avenir (les trois ans qui viennent) plutôt que de laisser des constats et des actions déjà commencées ou même terminées.

Seront laissés les paragraphes relatifs aux SOC d'OIC et à Thérésis, les deux projets de transferts d'activités vers TCS n'étant pas finalisés.

2. Site de Brest : actions de formation spécifiques pour soutenir la fusion des CC LOU et LOM en un seul CC LOU.

Domitille a contacté Emmanuella Manceau (RRH Brest) ainsi que la conseillère formation.

Pour cette réorganisation, il n'y a, comme annoncé en CE, pas de changement de métiers ni de projets envisagés pour les salariés et donc pas de stratégie particulière en termes de compétences.

Les formations entamées depuis l'an passé pour transformer certaines compétences se poursuivent en 2018.

Si nécessaire, le plan sera adapté à la marge en utilisant sa part flexible. Un point sur les formations ajoutées ou modifiées sera fait par Stéphanie courant juillet.

3. Actions de formation pour soutenir la stratégie annoncée, notamment en termes de :
Réduction des AT et transformation des AT en experts
Formation en vue de certification, d'audits
Formations des commerciaux, bid managers

Il est trop tôt pour voir l'impact de la stratégie énoncée récemment sur la formation.

Toutefois la stratégie, tardivement annoncée, implique les trois années qui viennent dont l'année en cours.

Il sera fait un parallèle entre la stratégie et la GPEC. La présentation en CE (notamment par Régine Martin), qui fait suite aux présentations par CC effectuées en CEF, tiendra compte de cette stratégie.

Le point sera à rediscuter plus tard en CEF, lors de la construction du plan 2019.

4. Campagne 2018 d'apprentissage :

Point sur l'avancement du traitement des fiches et du tableau liés aux offres.

Retour sur d'éventuels problèmes sur ces documents

Validation du processus initié il y a plusieurs semaines, après l'envoi de 4 lots de fiches

A noter : sur le tableau des offres, les numéros débutant par RT sont ceux repris de l'ancien système, les numéros débutant par R sont ceux correspondant à des offres directement saisies dans Workday.

40 offres seulement pour le moment dans le tableau.

Le recrutement fait face à des difficultés.

2017 : 60 offres était l'objectif, qui avait été atteint.

2018 : objectif en baisse car l'enveloppe budgétaire globale TS pour l'alternance est en baisse. Une des difficultés est que les compétences sont du ressort des centres de services alors que le financement est à la main des régions.

Domitille a fait une intervention en CODIR pour défendre les atouts de l'alternance (notamment le vivier de jeunes futurs embauchés ainsi créé).

On constate cette année que sur les postes proposés une grande partie l'est dans des fonctions administratives or l'objectif est d'avoir un maximum de contrats sur des postes techniques et dans nos domaines d'excellence.

Nous sommes donc en fort retard par rapport à 2017.

Pourtant l'investissement est payant (tuteur, forum apprentis ...) et le retour sur investissement dans ce domaine de l'alternance se mesure par un taux d'embauche de 65 %.

Les offres doivent aussi venir des opérationnels qui ont pour objectif de s'investir dans ce domaine. Le service recrutement ne doit pas être suffisant.

Il faut cibler les bonnes écoles et avoir un maillage plus fin entre les spécialités CCL et celles des écoles.

Actuellement, on « court après les offres d'alternants », ceci faisant écho au durcissement du recrutement en général.

Certaines régions ne prennent pas d'apprentis.

La politique globale de TS n'aide pas dans le sens où il n'y a pas d'enveloppe commune globale, et pas de compensation pour ceux qui s'investissent dans l'alternance.

Il faut également des sujets innovants à proposer en corrélation avec les cursus des apprenants.

La GBU qui recrute le plus est la nôtre. L'alternance est un véritable enjeu, une vraie politique à développer. Nous avons progressé les deux dernières années, il ne faut pas revenir en arrière.

Un objectif à atteindre doit être défini par la Direction.

Fiches pour validation :

Les fiches du lot 4 sont validées à ceci près qu'une de ces fiches mentionne un Bac+5 dans la cible alors que le premier diplôme visé est le master1 et qu'il y a également un problème d'âge des candidats sur les deux fiches. Les corrections vont être apportées. Ces coquilles ne jouaient pas sur le montant à percevoir.

A noter que le tuteur inscrit sur les offres n'est pas forcément celui (final) inscrit sur la fiche à vérifier.

En effet, sur l'offre, il est obligatoirement porté le nom d'un hiérarchique.

5. Présentation des actions que doivent réaliser les tuteurs en charge d'apprentis avec entre autres : Début de mission, prise en charge, Suivi, Bilan Formalisation de ces actions, rapports, guide

Le guide du tutorat existe et doit être transmis aux membres de la Commission par Domitille.

6. Bourses Thales Education : Nombre de dossiers reçus cette année, acceptés.

Aucun dossier reçu encore pour cette année. Des relances ont été effectuées en ce sens.

7. Impact de la baisse des effectifs (sur les 4 premiers mois de l'année) : analyse de cette baisse et solutions palliatives pour conserver et accroître nos compétences.

La baisse des effectifs de TS constatée sur les 4 premiers mois de l'année 2018 semble enrayée en mai :

Janvier (3690), février (3689), mars (3673), avril (3655), mai (3666).

Après comparaison avec les chiffres de 2017, il s'avère qu'aucun mois du début 2017 (de 3631 à 3649 salariés sur la période janvier à mai) n'est supérieur au nombre de salariés minimal constaté en 2018.

La baisse constatée les 4 premiers mois peut être mise en lien avec le retard en termes de recrutement.

20 recrutements de moins en début 2018 par rapport à 2017 et un retard sensible par rapport au budget prévisionnel.

Elle touche semble-t-il tous les domaines.

Une analyse plus fine par métiers serait envisageable si cette baisse tendait à se poursuivre au-delà de mai.

Nous reviendrons sur la baisse des effectifs en fin d'année. En effet, les départs annoncés dans le cadre du projet Alpha2 vers TGS et les possibles transferts vers TCS de Thérésis et des SOC d'OIC feront mécaniquement enregistrer une baisse notable des effectifs de TS.

Il faudra alors parler du remplacement des compétences sortantes.

La problématique des effectifs sera aussi abordée dans le bilan social qui sera présenté fin juin.

Le turnover reste fort mais comparable aux autres sociétés de services (turnover GBU SIX : 3%, partie TCS seule 1,2% et TS seule 9%)

Le souci principal est de conserver les compétences et de les remplacer au besoin par un recrutement puissant.

8. Service recrutement renforcé, adéquation de l'équipe avec le besoin :

Dotation, renforcement des équipes de recrutement,

Domaines visés (entités, métiers ...)

Utilisation de cabinets de recrutement

Acceptation par L.Carcassonne de recruter de nouveaux recruteurs.

Cette validation n'est pas récente mais est toujours d'actualité, le service recrutement étant de plus en plus sollicité (besoin de recruter en croissance) et le marché de l'emploi étant de plus en plus tendu.

Les prévisions en termes de charge de part ce contexte ainsi que par les nouvelles contraintes amenées par Workday, ont fortement cru.

Des renforts sont d'ores et déjà acquis sur notamment Aix et Sophia (stagiaires recrutements). Des postes sont ouverts en CDD par ailleurs.

Des difficultés à recruter de plus en plus évidentes :

Marché tendu chez les cadres et on atteint le plein emploi dans nos domaines de compétences.

Il y a devant nous encore deux ans de forts recrutements.

Les métiers du développement, de l'archi, etc. sont plus que tendus.

Il y a de moins en moins de profils sur le marché proportionnellement aux offres.

Il n'y en France pas assez de profils d'ingénieurs formés.

La concurrence est forte et les jeunes utilisent de nouveaux supports pour déposer leurs CV (ce n'est plus Facebook et LinkedIn, mais Youtube, par exemple).

TS fait appel à des cabinets de recrutement, comme avant pour des profils très spécifiques (haut management) mais aussi, même si cela reste des exceptions, pour des profils de Cyber et Big Data par exemple.

L.Carcassonne a donné plus de latitude dans l'utilisation de ces cabinets mais leur coût est élevé et on privilégie toujours d'autres modes de recrutement.

Même si on teste de nouveaux outils digitaux dans le cadre du recrutement nous n'avons pas d'interaction sur le sujet avec la Digital Factory.

L'objectif en termes de recrutement des femmes est de 22%, nous en sommes pour cette année à un taux de 20%

Aussi, nous ne savons pas agir pour accroître la diversité ethnique car le traçage des origines des candidats et salariés est évidemment interdit.

Il faudrait que l'on puisse prospecter vers des candidatures d'étrangers mais cela reste toujours compliqué même pour des candidats de l'Union Européenne (problèmes de sécurité et d'habilitation avancés notamment pour Vélizy, Elancourt et Labège).

Un vivier important qui pourrait en plus faciliter notre croissance vers l'étranger, est donc écarté.

Il faut faire preuve d'attractivité désormais pour attirer les candidats mais cela prend du temps. Nous sommes moins attractifs qu'en 2017. Nous avons moins d'entrée en ce début d'année (20 de moins) même si le delta avec le prévisionnel tend à se réduire.

Comme pour l'alternance, il faut plus d'implication des CC dans le recrutement. Tout ne pourra pas s'effectuer uniquement par le service recrutement.

Enfin, une agence de communication, à trouver, aidera bientôt le service.

9. Divers :

- **mise à jour de l'intranet avec notamment les CR et les points vus en réunion l'an passé**

Les CR de 2017 et 2018 sont à envoyés à Karine Jonet pour publication (action A.Bonnet).

Il faudra également reprendre les points discutés l'an passé afin de mettre à jour les pages qui doivent l'être sur l'intranet. Ces points ont été listés dans le CR d'octobre 2017.

- **forum stagiaires : y-a-t-il un forum cette année ? qui est invité ? où aurait-il lieu et quand en 2018 ?**

Hors réunion : le forum stagiaire est cette année externalisé. Il a lieu dans le 93 (Noisy Champ le Grand). Le processus d'invitation est le même que l'an passé.

Hors réunion : au sujet de Vivatech, le challenge Thales numéro 6 (recrutement) sera présenté lors de la prochaine CEF.

- **Température de la salle de réunion :** la climatisation étant liée à celle de la salle machines adjacente, la température trop basse n'a jamais pu être relevée.