

Compte-rendu de la Commission Emploi Formation du 12 octobre 2018

Ordre du jour :

1. Engagement du plan de formation 2018 à fin septembre

- Détail par sites.
- Focus sur les sites en retard à mi- année. Plus particulièrement Brest et Toulouse. Quel est le plan d'action pour rattraper le retard accumulé ? Détails et comparaison des nouveaux objectifs à atteindre en termes de formation en 2018 par rapport à ce qui était prévu au plan.
- Liste des formations collectives prévues au dernier trimestre 2018 (engagées, restant à engager)
- Focus sur les formations extra métiers (HSE ...) : nombre de formations réalisées (heures engagées par rapport aux heures prévues au plan sur ces sujets et à la totalité des heures de formation)

2. Plan de formation 2019 :

- Axes prioritaires et orientations (métiers, moyens de formations) d'ores et déjà établis
- Impact de ces axes prédéfinis sur la composition du plan

3. Nouveaux modes de formation :

- Le principe de l'autoformation lancé en novembre 2016 était de réserver une heure par semaine pour effectuer de la veille technologique ou approfondir des compétences techniques. Un autre mode d'apprentissage plus collaboratif serait en cours de réflexion. Quel est-il ?
- Souscription à des abonnements openclassroom ou à des MOOCs notamment pour les salariés en intercontrat (qui utilisent actuellement des versions gratuites, ce qui limite fortement le volume de formation pouvant être visualisé par semaine).
- Promotion (et explication) des nouveaux modes de formation auprès des salariés

4. Campagne des EDP 2018 :

- Réalisation des entretiens (avancement et premier bilan)
- Renseignement de e-HR Together avec les entretiens effectués sans le support de l'outil

5. 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
- Actualisation des montants (et rétroactivité) des salaires inscrits sur les fiches à partir des nouveaux minima conventionnels : position officielle pour 2018 et les années suivantes (suite aux annonces en CE)

6. Stagiaires / apprentis :

- Taux d'embauche des stagiaires ayant effectué un stage chez Thales en 2017
- Taux de recrutement de stagiaires par rapport aux embauches totales TS sur 2017
- Taux de recrutement d'apprentis par rapport aux embauches totales TS sur 2017
- Tuteurs : proximité avec les stagiaires et apprentis.
- Tuteurs : quelles sont les différences majeures entre un tutorat d'apprentissage (et contrats pro) et le tutorat d'un stagiaire ?

7. Nouvelles dispositions relatives à la formation et à l'emploi en entreprise

- Modifications substantielles et nouveautés introduites
- Impacts pour Thales et Thales Services
- Cost model Groupe et ses impacts sur le plan 2019

8. Evaluation des formations

- Processus, documents à remplir, publication des certifications.
- Prise en compte des évaluations

9. Formations sur affaire

- Principes de prise en compte de ces formations dans l'engagé global
- Combien de formations sur affaire ont jusqu'ici été dispensées en 2018 ?
- Chez OIC, y-a-t-il des affaires identifiées qui nécessitent une montée en compétences des salariés, et sous quelle forme ?

10. Divers :

- CR juin 2018 (partie recrutement à valider) et novembre 2017 (à valider)
- Annulation des formations pour cas de force majeure ou de dysfonctionnement du processus d'inscription : dans quel délai ? quel recours vis-à-vis des sous-traitants ? quelles possibilités de replanification ? Nombre d'annulations déjà recensées cette année (motifs associés).

11. Planning des prochaines réunions

Participants :

Karine JONET	Responsable Développement social
Clara PEYTAUD	Chargée des Relations Sociales
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Arnaud BONNET	CFDT, président
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Magalie CRUCHON	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Stéphane MERIODEAU	CGT

Excusés et/ou absents :

Nicolas LE PLOMB	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Patrick ISAMBERT	CFE-CGC
<i>Arnaud MARSOLLIER</i>	<i>CFE-CGC</i>

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

Durée : 3 h 30

0. Préambule :

Certains points ne seront que partiellement traités lors de cette réunion (construction du plan en cours) : ces points, si besoin, seront repris lors d'une prochaine réunion.

1. Engagement du plan de formation 2018 à fin septembre

- Détail par sites.
- Focus sur les sites en retard à mi- année. Plus particulièrement Brest et Toulouse. Quel est le plan d'action pour rattraper le retard accumulé ? Détails et comparaison des nouveaux objectifs à atteindre en termes de formation en 2018 par rapport à ce qui était prévu au plan.
- Liste des formations collectives prévues au dernier trimestre 2018 (engagées, restant à engager)
- Focus sur les formations extra métiers (HSE ...) : nombre de formations réalisées (heures engagées par rapport aux heures prévues au plan sur ces sujets et à la totalité des heures de formation)

Formations HSE : elles seront abordées lors du bilan (CEF début 2019). Beaucoup d'entre elles étaient hors plan. Pour 2019, on tâchera d'avoir une vision globale et exhaustive, au plan, des formations de ce domaine (dont habilitation électrique).

Au 9 octobre le plan de formation 2018 de Thales Services était engagé à hauteur de 93,5%. Pour la réalisation de ces heures, il reste encore, non comptabilisés : des parcours sur l'ensemble de l'année, des sessions DOJO, des formations en langues étrangères. Ces formations seront comptabilisées fin 2018.

Site de Brest :

On projette un engagé de 85%, en heures, à fin d'année. Loin des 100%, qui étaient d'ores et déjà compromis au vu de l'avancement encore une fois très faible (inférieur à 50%) constaté cet été.

Sont engagées pour le moment 55% des heures prévues au plan pour ce site. Des actions restent en cours pour améliorer le résultat. Des heures de formations collectives non effectuées ont notamment été redispachées.

Mais il faut être réaliste, cette année encore, Brest ne réalisera pas son PdF.

Des changements d'orientation, des nouveaux besoins, des formations qui n'avaient plus nécessité à être poursuivies expliquent partiellement ce mauvais résultat.

Site de Toulouse (LOM) :

On projette un engagé de 85% à mi année, avec pour le moment un engagé, en heures, de 70%. Des actions sont là aussi toujours en cours mais l'objectif de 85% semble pour Toulouse plus atteignable.

Nouveaux modes de formation :

Il va falloir l'an prochain reprendre l'enveloppe pour les salons, les nouvelles formations.

Il va également falloir pour les MOOC comme pour la PAF, communiquer, car les salariés, par exemple sur Toulouse Basso Combo, ne savent pas comment accéder à ces outils.

A populariser : il existe des achats de licences Oracle ainsi qu'au niveau Groupe, des achats de licences IT (1000 via Crossknowledge) dont bibliothèques de données. Les premiers retours étant jugés positifs.

Pour ces nouveaux modes de formations, il va falloir étudier comment dégager et créditer des heures aux salariés, sur le modèle des heures allouées pour utiliser la PAF.

Parité femmes/hommes : des sessions et ateliers d'une journée sont déployées pour les managers (dont nouveaux managers et chefs de développement) qui effectuent le passeport people management.

Dans ce passeport sont aussi incluses des sessions sur les RPS et la QVT.

Une nouvelle sensibilisation auprès des RH et des managers sur le déploiement du plan est à faire et est prévue. Ce n'est pas dans leurs objectifs d'atteindre les heures fixées au plan mais cela est bien dans leur rôle.

2. Plan de formation 2019 :

- Axes prioritaires et orientations (métiers, moyens de formations) d'ores et déjà établis
- Impact de ces axes prédéfinis sur la composition du plan

A voir lors de la prochaine CEF en grande partie dédiée à la construction du nouveau plan.

3. Nouveaux modes de formation :

- Le principe de l'autoformation lancé en novembre 2016 était de réserver une heure par semaine pour effectuer de la veille technologique ou approfondir des compétences techniques. Un autre mode d'apprentissage plus collaboratif serait en cours de réflexion. Quel est-il ?
- Souscription à des abonnements openclassroom ou à des MOOCs notamment pour les salariés en inter contrat (qui utilisent actuellement des versions gratuites, ce qui limite fortement le volume de formation pouvant être visualisé par semaine).
- Promotion (et explication) des nouveaux modes de formation auprès des salariés

Il nous faudra dans une prochaine CEF revenir sur ce point afin de travailler autour des nouveaux modes de formation.

4. Campagne des EDP 2018 :

- Réalisation des entretiens (avancement et premier bilan)
- Renseignement de e-HR Together avec les entretiens effectués sans le support de l'outil

Les membres de la Commission rappellent que la communication suite aux EDP sur les formations obtenues (parfois non réclamées) ou refusées est rarement faite et les explications qui normalement devraient accompagner la liste que les salariés découvrent en janvier dans l'outil rarement fournies.

Au 10 octobre : 89% des EDP ont été réalisés via l'outil. Ce nombre est bien inférieur à celui des autres années. Le nombre d'EDP réalisé hors outil n'est pas connu pour l'instant et donc le total d'EDP effectué pour la campagne 2018 non plus.

La remontée des signatures d'EDP sera fournie par site (par les RRH) et le total avec les chiffres au plus proche de la réalité sera communiqué lors de la prochaine CEF.

Cette non maîtrise des EDP tant par le manque de communication que par l'absence de planification efficace afin de les traiter en temps et en heure (et pas seulement fin septembre) ne fait qu'accentuer le sentiment de rejet par les salariés de ce moment d'échange, pourtant indispensable.

L'EDP est déprécié et les retours sont mauvais.

Les managers devraient avoir une nouvelle sensibilisation sur cet entretien et l'importance qu'il a pour le développement du salarié et pour son parcours professionnel.

Ceci est sûrement à rapprocher des résultats présentés lors de la restitution en CE de l'enquête Korn Ferry.

Les membres de la Commission demandent à avoir le détail des réponses aux questions portant sur la formation, le parcours professionnel, et tous éléments en lien avec l'emploi.

Ces éléments pouvant servir à comparer avec le ressenti que l'on constate en tant que représentants du personnel mais surtout à avancer des solutions et à discuter en Commission, et avec la Direction, afin d'améliorer la perception des salariés sur ces thèmes. Ils pourraient également nous aider à rediriger nos travaux si ceux-ci ne portent pas assez dans le sens d'une amélioration des résultats obtenus.

La Direction refuse, par principe, de communiquer sur l'état des lieux en termes de formation et d'emploi et laisse la main aux managers. Et ce, bien que la Direction affirme vouloir travailler de concert avec les membres des Commissions et trouver des solutions ensemble.

Une restitution sera faite en novembre/décembre, un plan d'actions (dont actions sur les sujets formation et emploi) en découlera suite aux retours et travaux des managers qui devront œuvrer à trouver des solutions locales aux problèmes remontés par les salariés.

Après centralisation et regroupements de ces solutions, les travaux seront présentés en CEF. Une CEF sera d'ailleurs sûrement dédiée à ces résultats et alors seulement les membres de la Commission pourront travailler avec la Direction sur des axes d'amélioration.

Cette méthode de travail, présentée par la Direction ne satisfait pas les membres de la Commission qui auraient voulu démarrer les travaux dès à présent, en connaissance de causes.

5. 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
- Actualisation des montants (et rétroactivité) des salaires inscrits sur les fiches à partir des nouveaux minima conventionnels : position officielle pour 2018 et les années suivantes (suite aux annonces en CE)

66 fiches présentées dont 2 toujours en attente de validation (cause : SMC non réévalué).

58 acceptations (39 apprentis et 19 contrats pro) et 8 refus (chiffres à confirmer car le total est approximatif).

Ces chiffres sont à rapprocher de ceux de 2017, ils sont conformes à ceux de l'an passé mais bien en deçà de l'objectif qui avait été fixé en début d'année.

Au sujet du SMC : en 2019, les minimas seront appliqués dès que connus.

Pour 2018, les nouveaux montants seront passés en paye en octobre ou novembre. La Note Groupe sur ces montants n'est d'ailleurs toujours pas publiée mais sur le point de l'être.

Présence de Florence Seguin, nouvelle responsable Recrutement, lors de la prochaine CEF.

6. Stagiaires / apprentis :

- Taux d'embauche des stagiaires ayant effectué un stage chez Thales en 2017
- Taux de recrutement de stagiaires par rapport aux embauches totales TS sur 2017
- Taux de recrutement d'apprentis par rapport aux embauches totales TS sur 2017
- Tuteurs : proximité avec les stagiaires et apprentis.
- Tuteurs : quelles sont les différences majeures entre un tutorat d'apprentissage (et contrats pro) et le tutorat d'un stagiaire ?

En 2017 : 65 alternants embauchés (52 apprentis et 13 contrats pro) pour une cible de 60. Le ratio femmes/hommes est de 32/58.

En 2017 : 148 stagiaires dont 25% de femmes ont effectué un stage chez TS.

Le taux d'emploi de ces stagiaires n'est pas connu : mauvaise identification dans l'outil et taux de transformation difficile à retrouver.

Nota : pour les apprentis, le taux d'embauches de 65% était retravaillé manuellement par l'ancienne responsable chargée du recrutement.

Concernant les tuteurs, les informations relatives aux problématiques de proximité ont été rediscutées avec les managers.

Un nouveau point sera fait sur ce sujet avant la prochaine campagne.

Les tuteurs d'apprentis et de stagiaires suivent le même atelier « maître d'apprentissage ».

La différence tient du relationnel et de la durée des stages (6 mois en moyenne) et celle des contrats d'alternants (de 1 à 3 ans). Une soutenance est aussi nécessaire en fin de stage.

Pour les deux types de tutorats il faut dégager du temps et s'assurer que les tuteurs ont la disponibilité requise.

7. Nouvelles dispositions relatives à la formation et à l'emploi en entreprise

- Modifications substantielles et nouveautés introduites
- Impacts pour Thales et Thales Services
- Cost model Groupe et ses impacts sur le plan 2019

Cost model : voir point 9.

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » n'est toujours pas validée par le Conseil Constitutionnel et donc non encore publiée.

Elle devrait néanmoins l'être d'ici le 1^{er} janvier.

Il faudra aussi regarder la fusion des OPCA-IM avec d'autres organismes et les modifications introduites alors (harmonisation de statuts), la rénovation du CPF, du CIF ...

La CEF de début d'année semble adaptée pour revenir sur ces sujets.

La convention des IM devrait aussi subir des modifications dans les mois qui viennent et notamment sur le volet formation.

Nota : le plan de formation sera nommé en 2019 : plan de développement des compétences (PDC).

8. Evaluation des formations

- Processus, documents à remplir, publication des certifications.
- Prise en compte des évaluations

Point non traité en séance

9. Formations sur affaire

- Principes de prise en compte de ces formations dans l'engagé global
- Combien de formations sur affaire ont jusqu'ici été dispensées en 2018 ?
- Chez OIC, y-a-t-il des affaires identifiées qui nécessitent une montée en compétences des salariés, et sous quelle forme ?

1577h affectées sur affaire (même niveau que les années précédentes) en 2018.

Les stages font apparaître un nombre élevé d'heures par stage et par salarié. Supérieur aux formations prévues au plan.

En 2019 ces formations dites « sur affaire » n'existeront plus. Elles seront partie intégrante de la part flexible qui augmentera jusqu'à 20 voire 25%.

Au sujet du cost model et des modifications introduites :

Le système de forfait commun de Thales Learning Hub est à coût zéro dans le plan. Il englobe TLH et les services partagés dont le e-learning.

La quote-part par salarié Thales est de 651 €, payé par les entités en début d'année. Thales Services n'est facturé qu'à 50%.

Ces coûts pédagogiques mutualisés sont donc prépayés.

Le Groupe a toutefois fixé une économie de frais de supports de 1 milliard d'euros, dont 300000€ sur l'achat de formations.

Une enveloppe, à ne pas dépasser, est définie à partir des formations externes et sur affaires constatées en 2017. Le Groupe voudrait à terme une part flexible de 50%. Cet objectif ne sera pour nous pour l'instant que de 20% sachant que l'an passé la part flexible avait été fixée à 5% seulement. Elle a toutefois été de 20% sur OIC pour 2018.

Il faudra veiller de près à l'utilisation de cette part flexible. Les formations sur affaire venaient en effet s'ajouter au plan, même si nombre d'entre elles étaient ces dernières années réintégrées dans le calcul final des heures effectuées.

Il faudra également démontrer que l'on sait toujours facturer au client des formations inhérentes à un projet donné.

En définitive, les coûts de formations au niveau du Groupe seront à l'avenir sur le modèle suivant : les 651€ de fonds mutualisés + les coûts pédagogiques « classiques », soit 30% de coûts TLH, 20% de coûts internes et les 50% de coûts externes.

Des planches sur le cost model ont été réclamées en séance. Elles doivent être récupérées par Stéphanie et transmises à la Commission.

Une question est à conserver, et à poser plus tard : comment se formalisera l'intégration avec Gemalto, qui possède un modèle de coûts différent et des pratiques en conséquence ?

Formations sur affaires chez OIC et formations non prioritaires :

Les managers ne peuvent pas former les salariés sur des formations jugées obsolètes

Le ressenti sur le terrain est différent du réel : pourquoi ? Stéphanie tracera les formations effectuées, en fonction des besoins, après remontées de Zahoua sur des exemples précis dans les lignes de métiers concernées.

10. Divers :

- CR juin 2018 et novembre 2017

Toujours en cours.

- Annulation des formations pour cas de force majeure ou de dysfonctionnement du processus d'inscription : dans quel délai ? quel recours vis-à-vis des sous-traitants ? quelles possibilités de replanification ? Nombre d'annulations déjà recensées cette année (motifs associés).

Point non traité en séance

11. Planning des prochaines réunions

Date	Réunion	Action
Jeudi 18 octobre	CE ordinaire	
Vendredi 23 novembre (9h30)	CEF	Plan de formation 2019
Mardi 27 novembre	CE ordinaire	Information politique sociale / emploi
Mardi 18 décembre	CE ordinaire	Consultation politique sociale / emploi
Vendredi 18 janvier 2019	CEF	(date à confirmer)