

Compte-rendu de la Commission Anticipation-Emploi-Formation

du 10 janvier 2020

Ordre du jour :

1. Désignation du rapporteur de la Commission :

- Vote en début de séance

2. GPEC Sud-Ouest :

- Présentation de la démarche pour la Région Sud-Ouest
Par Jean-Christophe Ayrolles (Directeur Technique) et Cendra Paulet (RRH)

3. NOF :

- Présentation du projet de refonte de la NOF pour l'année 2020

4. Bilan Recrutement et Alternance 2019 et prévisions pour 2020

5. Agenda des prochaines réunions :

- Fixation du planning pour l'année 2020

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Florence SEGUIN	Responsable Talent Acquisition
Alizée BANTIGNIE	Chargée de recrutement
Jean-Christophe AYROLLES	Directeur Technique Région Sud-Ouest
Cendra PAULET	Responsable Ressources Humaines Région Sud-Ouest
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Magalie CRUCHON	CFDT
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT
Gérald COMPOINT	CFTC

Excusés et/ou absents :

Jérôme GICQUEAU	Responsable Développement social
Stéphanie LIOTAUD	Conseillère Formation
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Claudine PERALDO	CFTC

Lieu, durée : Thales Services Vélizy, salle Turing, 4h.

1. Désignation du rapporteur de la Commission :

- Vote en début de séance

Candidature au poste de rapporteur de la Commission pour la durée de la mandature :

- CFDT : Arnaud Bonnet

Vote des membres de la Commission : 6 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention.

2. GPEC Sud-Ouest :

- Présentation de la démarche pour la Région Sud-Ouest

Par Jean-Christophe Ayrolles (Directeur Technique) et Cendra Paulet (RRH)

Planches présentées en séance (en attente de réception par les membres de la Commission).

Identité de la Région :

Effectifs : 704 personnes (dont 185 au CCR LOU, 453 au CCR LOM, le reste des effectifs étant constitués par OIC, CTE et DFC).

La présentation concerne (même si on identifie des passerelles évidentes avec les autres CC et les fonctions support, durant la présentation) les CC LOU et LOM.

LOU est organisé en 3 CC, 2 sur Bordeaux, 1 sur Toulouse.

LOM est organisé en 5 CC, 1 sur Bordeaux et 4 sur Toulouse.

Patrick Morand pilote la Région. L'organisation (dont des liens vers CTE et OIC) est présentée en planche 5.

Le marché est toujours tendu : les sollicitations externes des collaborateurs (notamment par Airbus) sont notables.

Les sorties de salariés sont en hausse.

La région a cependant le plus faible turnover enregistré sur Thales Services.

Des actions de fidélisation et de rétention des salariés sont régulièrement effectuées. Elles seront présentées dans la suite de la réunion, reprenant principalement les classiques événements menés par les différents sites de TS.

Les marchés adressés sont pour l'essentiel typés Aéro et Spatial. Ces domaines, prégnants sur le sud-ouest, concentrent 2/3 de l'activité. Une partie de cette activité est destinée à l'exportation pour des clients tels EumetSat ou ESA.

Le tiers restant étant porté sur l'énergie, la santé, le public, le secteur bancaire.

La diversification des activités a été opérée ces dernières années notamment vers des clients comme Total, EDF et Pierre Fabre.

15 clients majeurs représentent l'essentiel des 100 M€ de PC (en légère baisse) et CA (en légère progression).

En plus des activités propres aux CC LOU et LOM, la région continue à travailler sur des SOC dédiés, sur de l'infogérance ou encore sur du conseil et de l'expertise.

La montée en compétence est axée sur 5 actions :

- Le développement du conseil : afin d'entrer très tôt chez le client et détecter des opportunités à développer
- La capitalisation sur des partenariats clients : accompagnement par nos clients pour en adresser de nouveaux et valoriser les succès.
- Le renfort du positionnement européen
- Le renfort de la diversification dans les domaines précités : réponses nationales (en lien avec le business development) car l'empreinte des clients est souvent nationale.
- La capacité à livrer des systèmes et projets complexes : mieux tenir nos engagements (des actions sont en cours pour progresser sur ce sujet)

Le développement des compétences s'appuie sur :

- La poursuite du recrutement en cybersécurité
- Une coordination locale du recrutement avec CTE et OIC (partage des informations susceptibles à être utiles pour la recherche de profils différents)

Les compétences recherchées et à développer sont pour les domaines suivants et par exemple :

- Aéro : pilotage de systèmes complets et de projets complexes, le Big Data, l'I.A, ...
- Spatial : les méthodes Agile, le Big Data, le cloud native, ...
- National : le soutien aux compétences historiques de la Région, les compétences jugées clé chez TS.

En prévision des actions qui seront mises en œuvre en 2020 :

pour rappel, 2019 a vu 136 entrées (développeurs, IVV, DevOps, IA, architectes, management SEM, SWEM, pilotage technique des réalisations) et 94 sorties sur le Sud-Ouest.

L'évaluation de la maturité (écart 2017/2019) :

« Il reste du chemin à parcourir » sur le content management (montée en compétence et sur le nombre de personnes capables) ainsi que sur le DevOps (maturité). Des actions de formations sont en cours.

Les besoins en certaines compétences sont présentés en planches 20 à 27 :

- L' « augmented data » : les axes forts sont l'I.A. et le B.I.
- La « mission critical » : poursuite de la montée en compétence sur les métiers en croissance
- L' « user efficiency » : agilité, SAFE et toutes autres méthodes préconisées
- La « cloud transformation », le cloud.

Le maintien des compétences en place s'effectue par la création de communautés techniques, de la veille technologique (via coding dojo, ateliers d'innovation, battle dev), des participations aux conférences et meet-up, le partage d'expériences locales et régionales, la newsletter, des challenges cooptation, des actions auprès des écoles, et l'implication du management de proximité (chefs de développement).

L'acquisition de nouvelles compétence est présentée en planche 29, les planches suivantes reviennent sur le plan d'action 2020 dont l'objectif est la stabilisation des effectifs.

Les principaux axes de formations pour LOU en 2020 : la géo-décision, les webservices, les méthodes Agile. Les principaux axes de formations pour LOM en 2020 : le DevOps, l'imagerie, l'air traffic.

D'autres formations importantes sont prévues en 2020 :

- pour les SEM et SWEM (contract management, risques) :
 - o sur l'intégration des systèmes,
 - o sur des thèmes comme la cybersécurité (avec la poursuite des actions de formations menées en 2019), l'I.A. ou le B.I.
- Pour le commerce et les PM (Pôles) : delivery, vente, des workshop avec regard porté sur la concurrence, sont prévus ; les nouveaux commerciaux seront épaulés par les commerciaux seniors (notamment pour favoriser la transformation d'un modèle AT vers le forfait et le conseil).

Les questions des membres de la Commission ont été regroupées à deux moments de la présentation :

- *Les personnes qui quittent TS « par ennui », ou par manque d'usage de leurs compétences ne sont pas suffisamment utilisées dans le cadre de nouveaux projets.*

Il faut progresser sur le sujet de la rétention des salariés. Mais il n'y a pas plus de départs qu'avant.

- *Les personnes, depuis déjà plusieurs années sur des technologies qui pourraient vite devenir obsolètes ont-elles le loisir d'évoluer ou doivent-elles toujours attendre la fin d'un projet pour cela ?*

EDF et Total ne sont pas que des clients « alimentaires ». EDF est un client clé pour TS, par exemple. Ce client est l'objet d'une collaboration forte entre régions. Par ailleurs nous sommes un des fournisseurs clé de Total. Nous ne pouvons pas avoir que des projets de hautes technologies.

Les projets EDF ne s'arrêtent pas et les personnes sur ces projets pourront toujours exploiter leurs compétences chez ce client.

- *Que fait-on pour augmenter leurs compétences, pour les remettre au goût du jour ?*

Les EAA, les EDP sont là pour détecter les nécessités.

- *N'est-on pas cependant dans un cercle vicieux ? Cette frustration, de plus n'est pas nouvelle.*

On écoute également les besoins exprimés par les salariés y compris les envies de bouger.

- *Lors des well'com, les salariés ont-ils appris et bien compris les différences entre BU, GBL, et autres acronymes de l'organisation Thales ?*

L'organisation d'une entreprise de 80000 personnes est forcément complexe. Une vérification des acquis est réalisée en fin de journée lors des well'com constituées par une présentation des projets, de l'organisation et un team building qui doit créer du lien.

- *EDP : comment vont s'organiser les entretiens, annoncés comme plus nombreux et moins formels, désormais ?*

Une réunion d'information est prévue en février à ce sujet. C'est le processus d'évaluation dans son ensemble qui change. Les rencontres seront plus régulières, a minima trois par an.

- *La chargée de recrutement est désormais Campus Manager pour AVS et DMS. Elle ne va désormais s'occuper que de ces entités.*

- *La répartition des efforts d'animation entre les sites de la région est-elle pertinente ?*

Il faut des locaux suffisants pour accueillir tout le monde.

Une action pertinente est aussi la visite du datacenter de Basso Combo.

Il existe une PAF par site (Bordeaux et Labège) ; des initiatives différentes sont proposées (coding dojo, ...) pour aussi les autres sites.

- *Lors d'événements, il faut faire attention à ce que les outils utilisés soient accessibles par tous.*

Il faut utiliser des outils qui cassent les barrières entre ceux qui ont ou pas accès à l'intranet.

- *Au sujet de la Roumanie, y aura-t-il un impact sur le recrutement.*

Aucune consigne à ce sujet.

- *La GAE chez TAS, malgré le gain récent de contrats se poursuit. Cette GAE a eu pour effet de démunir TAS de certaines compétences clé pour traiter les nouveaux contrats. Quel accompagnement peut apporter TS à TAS dans la réalisation de ces contrats ?*

On est dans un mode partenariat avec TAS. TS est demandeur d'accompagner TAS sur la partie spatial. Les projets sat et telecom sont cependant souvent des projets de construction qui n'est pas le domaine de TS (aucune donnée sol à traiter).

3. NOF :

- Présentation du projet de refonte de la NOF pour l'année 2020

A partir de planches présentées en séance et revues au préalable.

L'objectif est toujours de remettre en perspective dans la Note d'Orientation Formation la stratégie de l'entreprise en matière de formations (décrite dans le SBP).

La NOF doit contenir une dizaine de pages, diffusées, accessibles à tous, utiles et utilisées.

La NOF doit devenir un document de référence pour les salariés et les managers

La GPEC est un des livrables de référence pour l'écriture de la NOF.

En annexe, dans la NOF, seront apportées une liste d'outils, incluant notamment les parcours de formation et fiches des familles professionnelles.

Il faudra ne plus hésiter à populariser cette NOF en la promouvant.

Il faut faire évoluer les mentalités et faire en sorte que les messages circulent à tous les niveaux du management. Le mode collaboratif, le mode projet devront être des notions accompagnées par de la formation.

Le déficit de culture en méthodes Agile, DevOps, de certains managers devra être comblé, notent les membres de la Commission.

Effectivement, le middle management doit être convaincu du bien-fondé des méthodes avancées par le Groupe et TS.

Le mode projet doit permettre l'amélioration de la qualité des offres, faire progresser les SEM, SDM, renforcer le rôle du PMO, accroître la culture client.

Ce mode projet sera accompagné par des actions de formation à venir.

Le mode projet doit apparaître en trame dans la NOF.

Les parties de la NOF propres à la qualité, aux RH, au commerce, à la finance sont à écrire.

Il s'agit aussi de reprendre des documents existants (comme des planches de présentation de la stratégie) plutôt que paraphraser inutilement.

Un zoom sur le plan de développement des compétences 2020 (et les formations privilégiées) sera aussi incorporé à la NOF.

Les axes de formation, les priorités, notés dans la NOF devront être aussi valables pour la part flexible du plan de développement des compétences. *La NOF doit justement être utilisée pour cette part flexible, croissante.*

Une communication plus offensive sur la NOF sera réalisée : un kit sera fourni avec les outils liés à la NOF.

En aparté : la formation sur la culture client, dans sa nouvelle mouture sera à présenter lors d'une prochaine réunion de CAEF.

Une formation (interne TS) sur le contract management est également en cours de définition (par le responsable juridique).

La traduction des idées relatives à la NOF rappelées et avancées lors de cette réunion sera effectuée dans un document word dont la première relecture s'effectuera lors de la réunion de CEF de mars. Des allers-retours seront ensuite possibles entre la Direction et le rapporteur de la Commission, avant l'ultime présentation en CAEF et CSE.

4. Bilan Recrutement et Alternance 2019 et prévisions pour 2020

Bilan 2019 du recrutement (à partir de planches qui seront à fournir aux membres de la Commission post réunion):

Plus de 1600 propositions ont été envoyées aux candidats.

On constate une saisonnalité septembre/octobre toujours marquée et comparable à celle rencontrée par les autres entités du Groupe.

Tous contrats confondus (y compris donc stagiaires et alternants), il y a eu 1056 entrées en 2019 chez TS, année record.

Les jeunes de moins de 31 ans représentent 2/3 des recrutements.

Les femmes représentent elles 17,5% (soit légèrement moins que la proportion féminine de l'effectif actuel de TS).

Il y a eu 136 mutations vers le Groupe, a contrario 13 salariés d'autres entités nous ont rejoints en 2019. Pour comparaison, au sein du Groupe il y a eu, au global, 1794 mutations internes en 2019.

784 embauches en CDI ont eu lieu en 2019 chez TS. Il y en a eu 1382 chez SIX.

Nous sommes toujours et de plus en plus en concurrence avec le groupe sur des profils recherchés et communs (y compris et surtout sur la famille professionnelle 06).

Les salaires proposés par TS sont moindres, ce qui ne facilite pas cet état.
De plus, la population des 3 à 5 ans d'expérience est sur-sollicitée sur le marché de l'emploi.

L'objectif était de 833 embauches, il y a eu 973 acceptations pour 800 entrées.

Au sujet des contrats pro, apprentis et stagiaires, 90% des propositions ont été acceptées, 85% se sont concrétisées sur 2019.
Le taux de transformation de stages de dernière année d'étude en CDI s'établit au final à 59% pour 2019.

N'y-a-t-il pas parfois trop d'entretiens (RH, techniques multiples) avant d'accéder à l'embauche ? Un cas (sur Vélizy) est remonté par un des membres de la commission.
Il faudra être vigilant, en temps normal deux entretiens devraient être suffisants.

L'objectif 2020 en termes de recrutement (hors stagiaires et alternants) est de 616 (Objectif d'un effectif constant).

En 2020, déjà 122 postes pour stages sont à pourvoir et 81 le sont déjà (dont une vingtaine sur le seul site de Lyon, attestant d'une bonne dynamique dans l'accompagnement des stagiaires sur ce site, a contrario des autres sites qui ont possiblement des manques d'encadrants).

Au sujet de l'alternance, 104 nouveaux alternants ont été recrutés en 2019 pour un objectif initial de 80.
Il n'y a aucune restriction demandée pour 2020 et on devrait donc prétendre à un même résultat.
Le bilan 2019 devra être, comme convenu, présenté lors d'un prochain CSE.

Toutefois, et malgré la transformation de contrats en CDI, l'équipe de recrutement fait face à 5 départs (notamment sur Aix et Bordeaux, point sensible et où le recrutement est compliqué).

5. Agenda des prochaines réunions :

- Fixation du planning pour l'année 2020

Les dates retenues pour le moment sont : les 24 mars, ~~29 avril~~ 6 mai (mais juste après le CSE, date certainement à revoir), 23 juin, 10 juillet, 22 septembre et 17 novembre.