

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services du 3 juillet 2020

Ordre du jour :

1. Formation professionnelle :

- Accessibilité du e-learning : offre TLH, mode d'accès, nouveaux modules disponibles
- Etude des moyens qui seront mis à la disposition du service Talent & Culture afin de poursuivre les formations professionnelles dans les meilleures conditions lors de la reprise.
- Engagement du plan 2020 : suivi par rapport au plan initial.

2. Formations dans le cadre du dispositif FNE :

- Nombre de stages engagés (au plan 2020, ajoutés par rapport au plan), nombres d'heures de formation engagées
- Nombres de stages réalisés, nombre d'heures réalisées
- Nombre de formés sur FNE en activité partielle, nombre de formés sur FNE en activité.
- Nombre d'acceptation et de refus par les salariés
- Stages proposés par les salariés : types, nombre, acceptations et refus.

3. NOF :

- Avancement de la Note d'Orientation Formation 2020/2022

4. Campagnes d'apprentissage :

- Campagne 2019 : transformation en 2020 des contrats d'apprentis en CDI (nombre prévu par directions – dont fonctions support, nombre réalisé)
- Campagne 2020 : présentation de la nouvelle campagne (postes ouverts, objectifs par directions – dont fonctions support, moyens pour réaliser la campagne)
- Nouvelles mesures gouvernementales pour promouvoir et aider l'apprentissage

5. Recrutement des stagiaires :

- Nombre de stagiaires à l'heure actuelle chez Thales Services et par sites
- Nombre de transformation de contrats de stage en CDI réalisés et prévus sur 2020 (par directions)

6. Divers :

- Check-ins : nombre de check-ins réalisés au premier semestre (sur proposition des salariés, sur proposition des managers), exemple de contenu des entretiens réalisés.
- SAYS : évolution et mise en place du projet SAYS : nouveau systèmes Service Management
- Prochaines réunions

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Florence SEGUIN	Responsable Talent Acquisition
Emilie BUSTOS	Responsable Ressources Humaines
Frédéric BRUNET	Directeur des Opérations et de la Transformation DIO
Céline MAGALHAES	Responsable Ressources Humaines
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
Alizée BANTIGNIE	Chargée de recrutement
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Ismael SOULAMA	CGT
Claudine PERALDO	CFTC

Lieu, durée : Audioconférence, 3h.

0. Préambule

La réunion se déroule dans des conditions exceptionnelles dues à la situation générée par l'épidémie de Covid19.

D'un commun accord entre la Direction et les membres de la Commission elle a ainsi lieu en audioconférence.

Les phrases en italique correspondent à des remarques (divergentes de l'opinion de la Direction) émises par les OS au cours de la réunion.

1. Formation professionnelle :

- Accessibilité du e-learning : offre TLH, mode d'accès, nouveaux modules disponibles
- Etude des moyens qui seront mis à la disposition du service Talent & Culture afin de poursuivre les formations professionnelles dans les meilleures conditions lors de la reprise.
- Engagement du plan 2020 : suivi par rapport au plan initial.

Emilie Bustos présente l'avancement du plan de développement des compétences.

Claudie Sauvetre, nouvelle responsable et coordinatrice formation pour TS, n'a pu se joindre à la réunion. Toutefois le biseau avec Stéphanie Liotaud a débuté. Il avait été démarré avant le confinement.

L'accompagnement de Claudie à la réalisation des actions de formation est pour le moment de un jour par semaine. Il devrait passer à 3 jours courant juillet pour une date de retour à la normale non encore précisée.

Les gestionnaires formations qui sont sortis de l'activité partielle travaillent un jour par semaine et sont exclusivement dédiés à la mise en place des formations dans le cadre du dispositif FNE.

Le plan a un avancement de 14% pour ce qui concerne les heures engagées et de 8% pour les heures réalisées. Cet avancement n'a pas beaucoup évolué depuis mai et reste très faible. S'il a augmenté, c'est uniquement dû aux formations effectuées dans le cadre du dispositif FNE. Seules quelques formations prévues au plan (moins de 5) ont été engagées hors dispositif.

Pour rappel : toute formation engagée sera réalisée, y compris si le salarié sort du dispositif d'activité partielle. Dans ce cas, la formation sera financée par le budget formation et non plus par le FNE.

Les formations qui n'ont pas été engagées seront, elles, traitées dans le cadre du plan 2020 ou 2021.

2. Formations dans le cadre du dispositif FNE :

- Nombre de stages engagés (au plan 2020, ajoutés par rapport au plan), nombres d'heures de formation engagées
- Nombres de stages réalisés, nombre d'heures réalisées
- Nombre de formés sur FNE en activité partielle, nombre de formés sur FNE en activité.
- Nombre d'acceptation et de refus par les salariés

- Stages proposés par les salariés : types, nombre, acceptations et refus.

Une présentation des formations dans le cadre du dispositif FNE, sous forme de bilan de la période mai/septembre, sera effectuée lors de la prochaine réunion.

Les formations effectuées sont enregistrées dans e-training. Elles y sont historisées.

La question de savoir si les formations effectuées dans le cadre du FNE seront ou pas décomptées des statistiques sur les non formés dans les trois années passées a été tranchée par la Direction.

Elles sont effectuées en fonction des axes prioritaires et des objectifs initiaux 2020 en termes de formation et vont dans le sens d'un développement des compétences du salarié donc elles permettront de sortir de ces statistiques les salariés formés au titre du FNE.

Les membres de la Commission ne peuvent alors que rappeler que le FNE n'est pas destiné à remplacer le budget de développement des compétences prévu pour cette année.

Il est demandé à la Direction d'avoir un retour du vécu des salariés et de la qualité des formations en distanciel.

La durée des formations est de 2 jours en moyenne.

Mais sont-elles efficaces, leurs apports correspondent-ils aux besoins ?

L'offre distancielle tend à se développer.

TLH développe en ce moment un parcours hybride (distanciel et présentiel).

Thales doit prendre le virage vers ces nouveaux modes de formation. C'est d'ailleurs le mot d'ordre du Groupe : le distanciel doit être le mode de formation privilégié jusqu'à nouvel ordre.

La présence de 50% des salariés sur site ne permet pas non plus de mettre en œuvre aisément et rapidement des formations internes en présentiel dans le cadre du dispositif FNE.

Un retour d'expérience sera nécessaire.

Quel est l'objectif en termes de formations au titre du FNE ?

Aucun objectif n'a été fixé. Beaucoup de salariés sont encore en activité partielle mais la Direction n'a aucune visibilité réelle sur la reprise.

L'objectif est toutefois de retravailler dès septembre à partir du plan de formation initial.

Ne sera-t-il pas trop tard pour le mettre, même partiellement, en œuvre ?

Certains salariés s'auto-forment (sur leurs propres deniers).

Un nom a été transmis à S. Liotaud afin de prendre contact avec ce salarié de Vélizy.

Deux autres cas nous ont été remontés, un salarié de Cholet et un de Valence.

Le point est pris par E. Bustos.

La plateforme UDEMY est toujours opérationnelle et les licences sont prolongeables pour ceux qui en possèdent déjà une.

Il reste quelques licences.

Le parcours de formation sur la plateforme est parfois opaque, il faudrait l'expliquer.

Attention à ce que ces formations soient bien réalisées, pour les salariés en activité, sur temps de travail.

Les formations via UDEMY et TLH tendront à se développer et le déploiement des licences va être accru.

Les nouvelles statistiques d'utilisation de la PF UDEMY seront fournies lors de la prochaine réunion de CAEF.

Un suivi du nombre de licences, des modules effectués (nombre, dénomination), du nombre de connexions, la fréquence d'utilisation de la plateforme serait utile.

La communication sur les actions de formations qui auraient pu être menées et qui sont menées est pauvre.

Un flash RH reviendra prochainement sur les aspects formation.

Les membres de la Commission insistent sur plus de communication et sur un effort sur le plan 2021 pour compenser le manque qui sera inévitablement constaté fin 2020.

Au sujet du planning de déploiement des formations au titre du FNE, le service formation s'est adapté pour rapidement mettre en œuvre les premières formations. Le suivi est en place, au plus près de la réalité, via fichiers Excel. Un point d'avancement est réalisé une fois par semaine entre Emilie et Stéphanie.

Une consolidation des fichiers est effectuée avec les questionnaires formation pour ensuite réaliser une ressaisie dans e-training.

La démarche FNE a été bien acceptée par les salariés. Quasiment toutes les formations ont été acceptées par les salariés.

300 formations avaient été identifiées à fin mai. Certaines (non encore engagées) ont cependant été mises de côté au moment de la reprise d'activité des salariés.

Et sur finalement 160 stages réalisables aujourd'hui par des organismes agréés et prêts à les dispenser en distanciel, il y avait à fin juin 140 formations à engager.

Pour exemple de formation non encore engagée car toujours en préparation : 20 personnes sur une formation avec l'AFTI en cybersécurité.

Aucune statistique n'a été fournie sur le nombre de formations proposées par les salariés eux-mêmes. Mais il y a eu des échanges entre managers et salariés pour identifier la formation adéquate.

Des formations en langues, bilan de compétences, développement personnel vont aussi être engagées en plus des formations sur langages.

Y-a-t-il encore des difficultés majeures ?

Le plus impactant est la disponibilité de l'équipe du service formation.

Pourquoi le dispositif Talent & Culture reste-t-il si faible ?

Les RH TS ne sont pas en phase avec la faible disponibilité de T&C et elles regrettent de ne pouvoir travailler plus à l'avancement du plan. Le coup d'arrêt a été violent pour les entités du Groupe. T&C ne traite que les besoins les plus urgents depuis quelques semaines.

Ce sujet des formations (important pour TS qui livre des compétences intellectuelles et gagne des contrats grâce aux compétences de ses salariés) sera remonté au niveau Groupe par les OS CFDT et CGT.

Pour les salariés en intercontrat, exclus du dispositif FNE, le plan n'est pas déployé.

Comment leur faire bénéficier d'une formation ?

E. Bustos porte ce sujet auprès des RH.

3. NOF :

- Avancement de la Note d'Orientation Formation 2020/2022

Il reste un zoom sur les directions fonctionnelles (dont les métiers des assistantes) à intégrer dans la NOF. Ce sujet étant un sujet à part entière il ne sera vraisemblablement pas traité à temps pour intégrer la NOF 2020/2022.

Mais pourtant les assistantes attendent les nouvelles perspectives que la Direction leur promet y compris dans le cadre de la nouvelle organisation.

Un travail de fond est à réaliser pour cette population essentiellement féminine (identification des évolutions possibles, des tâches nouvelles, des missions différentes à leur confier ...) pour proposer des spécialisations selon les appétences et les intérêts des assistantes dans le cadre de TS2020.

Un état des lieux est donc à faire. TS2020 offre le cadre pour travailler sur le sujet.

Attention au surcroît de travail engendré par le mode « projet » et qui pourrait mettre en danger l'évolution des assistantes. Les outils et les méthodes changent aussi depuis quelques mois et l'effort d'accompagnement doit être à la hauteur. (A-t-on aussi un retour sur les incidents engendrés par ces nouveaux outils et leur gestion ?).

Un paragraphe sur la finance et le contrôle de gestion vont être ajoutés à la NOF actuelle.

Le chapitre RH est également à compléter (adaptation des métiers aux nouveaux outils dont workday, proximité à conserver).

L'objectif est de finaliser la NOF afin qu'elle soit présentée en septembre à la CAEF puis diffusée avant élaboration du nouveau plan.

4. Campagnes d'apprentissage :

- Campagne 2019 : transformation en 2020 des contrats d'apprentis en CDI (nombre prévu par directions – dont fonctions support, nombre réalisé)
- Campagne 2020 : présentation de la nouvelle campagne (postes ouverts, objectifs par directions – dont fonctions support, moyens pour réaliser la campagne)
- Nouvelles mesures gouvernementales pour promouvoir et aider l'apprentissage

L'équipe recrutement est restée en activité partielle jusqu'au 1^{er} juillet.

Depuis, 7 recruteurs ont repris mais en temps partiel. Certains sont aussi détachés pour le Groupe (par exemple, Nantes travaille 4 jours pour DMS et un seul pour TS, d'autres recruteurs travaillent pour TAS afin de pourvoir un besoin de 200 personnes pour le projet TelSat impactant 800 salariés).

Tous les recruteurs travaillent en définitive un jour par semaine pour TS afin de traiter l'en-cours : transformation de certains stages en CDI, réalisation de la campagne d'alternance (30 postes), pourvoi de postes critiques (avec accord de Joël Derrien pour des recrutements externes car le reclassement de salariés d'AVS est prioritaire).

Cas de « l'ex » région EST : un recruteur a été nommé ressource manager, une recruteuse en CDD travaille désormais pour TAS, etc. Qui est en charge du recrutement pour la région ?

Les recrutements ne reprennent pas de suite. Il faut attendre la fin de la crise. Les recrutements occasionnels seront pour le moment traités par Vélizy.

Aussi, sur Sud-Ouest, une recruteuse aidera désormais les RH.

L'équipe recrutement qui avait été renforcée pour tout TS en 2019 sera en définitive réduite si le volume de recrutements à effectuer ne remonte pas.

L'effort de recrutement sera porté aussi par les campus managers (identification des besoins, plus d'actions écoles ...). Des nouveaux relais sont désignés.

Il y a une réflexion à porter relativement aux fonctions support en général.
Pourtant rien ne changera à court terme à cause de la situation actuelle.

Concernant la campagne d'alternance 2020, aucun objectif n'est réellement fixé.
31 postes d'alternants sont actuellement ouverts (potentiellement 40 en fin de campagne).
Mais dans les conditions actuelles de fonctionnement du service recrutement, il est difficile de trouver des candidats malgré des candidatures pourtant plus importantes.
La campagne sera présentée lors du CSE de fin juillet.

Un premier lot de fiches de postes a été transmis à la Commission. Toutefois il est convenu qu'A.Bonnet appelle F.Seguin pour échanger sur la grille de salaires modifiée suite à revalorisation des salaires minimums conventionnels.

Hors réunion : échange réalisé. Etat de l'échange transmis par mail aux membres de la Commission le 3 juillet.

Des mesures gouvernementales d'aide à la réalisation des campagnes de recrutement d'alternants ont été récemment décrétées. Or, TS, n'atteignant pas 5% d'alternants dans ses effectifs, ne pourra prétendre à l'octroi de ces aides.

Néanmoins le Groupe s'est engagé à embaucher sur 2020 a minima 500 jeunes de moins de 26 ans. La part de TS pourrait atteindre 100 embauchés de moins de 26 ans... mais il faut les ressources nécessaires du côté recrutement. Le redémarrage du service semble à tous long et il semble que l'on soit dans un cercle vicieux depuis le début de la crise.

5. Recrutement des stagiaires :

- Nombre de stagiaires à l'heure actuelle chez Thales Services et par site
- Nombre de transformation de contrats de stage en CDI réalisés et prévus sur 2020 (par directions)

Concernant la transformation des stages en CDI : 21 transformations sont proposées (dont alternants).

Il y en aura d'autres, sans aucun doute avant la fin de l'année (une vingtaine de plus selon la Direction générale du Groupe qui pour le moment ne s'est pas opposée aux transformations proposées). Le lien est conservé, dans tous les cas, avec les stagiaires.

Le numéro central pour le recrutement de stagiaires sera conservé malgré le mince objectif de transformations de stages en CDI pour cette année.

124 stagiaires sont présents chez TS.

La nouvelle campagne de recrutement démarre en septembre.

6. Divers :

- Check-ins : nombre de check-ins réalisés au premier semestre (sur proposition des salariés, sur proposition des managers), exemple de contenu des entretiens réalisés.

Point reporté.

- SAYS : évolution et mise en place du projet SAYS : nouveau systèmes Service Management

Présentation du projet SAYS (*Simply As Your Services*) réalisée par Frédéric Brunet et Céline Magalhaes.

Il s'agit de la refonte des outils de service management : évolution des processus, réduction des écueils de deux anciens outils qui fusionnent.

Les bénéfices avancés sont les suivants :

Quels bénéfices ?

- Un portail à la hauteur des standards du marché
- Un outil de discovery et de service mapping
- L'utilisation d'IA d'analyse continue du contexte pour mettre en avant les risques opérationnelles et les actions de résolutions
- Des possibilités d'utilisation de fonctions d'orchestration intégrées
- Un framework industriel pour reprendre l'ensemble des interfaces avec les outils de Service Management de nos Clients
- Une solution codeless pour faciliter les montées de version

Le projet, démarré il y a plus d'un an, est porté par Elodie Seguin, les sponsors sont Eric Ollivier (DSMI) et Nathalie Sonrel (DIO).

La phase de déploiement demande un travail conséquent. L'objectif est de déployer un premier lot pour fin décembre 2020. Les premières migrations auront lieu courant septembre.

Les mises à jour ensuite seront déployées à raison de 3 par an. Elles devront être, à terme, transparentes pour les utilisateurs.

La gestion des incidents, changements, problèmes, configurations, est impactée par ce changement d'outil. De fait, ce sont 70% des salariés de DIO qui devront s'adapter.

La conduite du changement est donc primordiale pour la bonne mise en œuvre du projet.

Les formations ont évolué depuis le confinement. Il faut revoir le mécanisme de formation qui est exclusivement basé sur le distanciel désormais.

La durée de formation est donc allongée. Des temps de travaux dirigés sont ajoutés.

Est-ce que les créneaux de formations ont déjà été envoyés ?

A vérifier.

Les key user qui relayeront les principes et formeront les équipes sont d'ores et déjà formés. Ils l'ont été en externe, par les éditeurs avec des formateurs agréés. Ils auront pour tâche de sensibiliser les 566 utilisateurs déjà identifiés.

Ces key users (formés principalement par Devoteam) imputent non pas sur le budget du plan de développement des compétences mais sur affaire.

Les utilisateurs ensuite sensibilisés (déjà 37 sessions, d'une demie journée chacune, prévues pour 369 personnes dans par exemple le cursus 02) imputeront sur leurs affaires courantes respectives.

Des supports seront mis à disposition des utilisateurs (tutoriels à venir courant de l'été), également un module e-learning.

La DIL à ce stade du projet n'est pas utilisatrice du nouveau système.

Le premier lot est dédié aux infogérants dans la BU entreprise **ainsi naturellement que la DIO**.

L'outil étant tourné vers le client, les PM seront donc formés.

Le second lot sera destiné à plus de personnes (notamment grâce au workflow DSMI).

Il n'y aura pas de migration sur le mode bigbang afin de sécuriser les transferts clients. Les risques, même s'ils existent, sont maîtrisés et tout sera étalé sur plusieurs semaines.

Une communication sera établie auprès des clients. La conduite du changement chez nos clients est une partie importante à ne pas négliger.

- Prochaines réunions

Le 22 septembre, en présentiel (sauf nouvelles directives sur les déplacements) : *GPEC DIL, finalisation de la NOF, bilan formation à mi année (dont FNE)*.

- Réunion sur le bilan FNE

Un premier bilan sera présenté lors de la prochaine réunion de CAEF.