

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services du 22 septembre 2020

Ordre du jour initial :

1. Formation professionnelle :

- Engagement du plan 2020 : suivi par rapport au plan initial.
- Statistiques sur l'utilisation de la plateforme UDEMY.

2. Formations dans le cadre du dispositif FNE / premier bilan de la période mai à septembre

- 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'acceptations et de refus par les salariés
- Stages proposés par les salariés : types, nombre, acceptations et refus.
- Liste des stages engagés
- Retour qualitatif sur les formations distancielles reçues

3. NOF :

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

4. GPEC :

- Détail de la GPEC pour l'entité DIL :
 - Stratégie détaillée pour l'ensemble des sites (constats, cible)
 - Mise en avant des métiers et technologies en décroissance et des conséquences pour les salariés,
 - Plan de transformation des compétences qui sera mis en œuvre pour ces salariés,
 - Salariés fragilisés : identification, nombre, approche et solutions.

5. Recrutement :

- Objectif 2020 et contraintes
- Difficultés rencontrées dans la campagne de recrutement 2020
- Qualité : quels sont les postes ouverts ? S'il y a, quels sont les obstacles au recrutement ? Nombre de stages transformés.
- Présentation des contrats type d'embauche chez TS.

6. 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 : état d'avancement
- Campagne 2020 : état de l'alternance chez DIO
- Fiche CE : commentaires justifiant le pourcentage de rémunération

7. Recrutement des stagiaires :

- Nombre de stagiaires à l'heure actuelle chez Thales Services et par sites
- Nombre de transformations de contrats de stage en CDI réalisés
- Nouveaux stagiaires : nombre et nouvel objectif

8. Divers :

- Check-ins : Fonctionnement pratique des check-ins et des échanges via Workday (démonstration). Deuxième vague d'information et formation des managers et des salariés. Prise en compte des check-ins dans la construction du futur PDC.
- Mise à jour des pages ayant trait à la formation sur l'intranet TS
- Prochaines réunions

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Claudie SAUVETRE	Conseillère Formation
Emilie BUSTOS	Responsable Ressources Humaines
Vincent MATTEI	Responsable Ressources Humaines / Coordination formation SIX
Arnaud BONNET	CFDT, rapporteur
Magalie CRUCHON	CFDT
Zahoua HAMADACHE	CFDT
Arnaud MARSOLLIER	CFE-CGC
Stéphane MERIODEAU	CGT
Gérald COMPOINT	CFTC

Excusés et/ou absents :

Jérôme GICQUEAU	Responsable Développement social
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Alizée BANTIGNIE	Chargée de recrutement
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Ismael SOULAMA	CGT
Claudine PERALDO	CFTC

Lieu, durée : Audioconférence, 2h30.

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.

L'ODJ a toutefois été scindé en deux parties : les points relatifs à la formation (points 1 à 3 et divers) seront traités ce jour. Les points 4 à 7 seront traités lors d'une réunion qui se tiendra en présentiel le 12 octobre.

Nota : les planches de présentation relatives aux points traités n'ont été transmises aux membres de la Commission qu'au début de la réunion. Elles n'ont donc pas pu être étudiées avant la réunion.

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 :

- Engagement du plan 2020 : suivi par rapport au plan initial.
- Statistiques sur l'utilisation de la plateforme UDEMY.

Claudie Sauvêtre remplace Stéphanie Liotaud depuis le 1er juillet.

Un biseau a d'ores et déjà été effectué et le transfert peut se poursuivre si nécessaire, jusqu'à la fin de l'année.

Au 15 septembre l'avancement du plan de développement des compétences 2020 est de 17% en heures engagées et de 12% en heures réalisées.

Hors utilisation du dispositif FNE, l'avancement en heures engagées est de 12%.

L'avancement reste très faible et n'a que peu progressé depuis juillet (13%).

La part flexible a été utilisée à hauteur de 8,2% de ce qui était initialement prévu pour cette part. Elle l'a été principalement pour des formations dans les domaines de la famille professionnelle 06.

Y-a-t-il un objectif, réévalué, en termes de formations pour 2020 ?

Pas d'objectif particulier pour la fin d'année mais tout ce qui est prioritaire et réalisable sera effectué.

Les formations sont exclusivement pour l'instant réalisées en distanciel. Des directives ont été données en ce sens et aucune formation en présentiel ne sera dispensée d'ici fin 2020 a minima.

Une évolution est notable chez les organismes de formation, qui transforment de plus en plus leur catalogue de formation présentielle en formations distancielles.

La qualité de ces formations est jugée à la hausse et nous pouvons nous appuyer désormais sur un panel plus important de formations possibles.

La réalisation du plan 2020 est fondée sur un équilibre entre la reprise d'activité et les priorités imposées par le marché, les projets ainsi que la stratégie dans le contexte TS 2020 de modification d'évolution de l'organisation.

Un état des lieux des formations à engager a été fourni aux managers.

A été aussi affiché l'engagement actuel du plan (hors et avec FNE). Une action de priorisation est engagée avec ces managers afin de définir les formations à réaliser (et réalisables) cette année et celles à reporter, voire annuler.

Les formations qui seraient réalisées hors plan initial, seront prises sur la part flexible, y compris pour les personnes en intercontrat.

Au 15 septembre, un état des formations à effectuer a été rendu par les managers. Certains retours sont encore attendus.

Le travail des RH et conseillers formation débute afin de gérer les priorités en fonction également des faisabilités vis-à-vis des catalogues existants ou des formations internes déjà transformées. Nous savons déjà que les formations TLH et nombres de formations certifiantes n'ont pas encore été digitalisées.

La faisabilité résulte aussi dans la capacité des RH et des gestionnaires formation à traiter les demandes de formation.

Un retour sur les faisabilités et sur la réalisation du plan sera effectué lors de la réunion du 12 octobre.

Concernant la plateforme UDEMY :

Les licences, nominatives, attribuées en mars avaient été prolongées jusqu'à fin aout.

De plus, pour les salariés ayant utilisé la plateforme, leur licence a été de nouveau prolongée jusqu'à la fin de l'année.

Les autres licences sont perdues.

A date, 665 stages ont été réalisés par les salariés de TS.

Est-il possible d'avoir le nombre de salariés ayant utilisé le dispositif et le temps passé ?

Ces informations seront fournies par Claudie.

Une seconde attribution de licences par le Groupe a lieu depuis la rentrée. Ainsi, 448 licences ont été attribuées aux équipes de la DIL, principalement.

N'est-il pas possible d'avoir plus de formations en relation avec les métiers de DIO ? Et en français ?

Une réflexion est à avoir sur ces sujets.

Nous ne maîtrisons toutefois pas l'offre, qui cible moins la famille 07 et DIO. Ces préoccupations seront remontées au niveau Groupe par Emilie.

La plateforme UDEMY n'est pas une plateforme Thales et la plateforme TLH persistera donc. L'offre de cette dernière devra être orientée un peu plus vers nos métiers.

Combien a-t-on de licences en tout désormais ?

La réponse sera donnée lors de la prochaine réunion.

Le coût des licences est pour le moment porté par le Groupe. Par la suite, ce coût devrait toujours être, en partie, porté par le Groupe.

L'accès à la plateforme va être libéralisé afin d'en faciliter l'accès. 2020 a été une année test.

A-t-on une appréciation, un retour des salariés sur ces formations ?

Pas de retex pour l'instant mais il a été réclamé au Groupe. On peut toutefois commencer à avoir une première évaluation de la plateforme et des sessions à travers les check-ins actuellement réalisés.

Il existe aussi une note sur 5, attribuée en fin de session par l'apprenant.

Nouveaux modes de formation :

Vincent Mattei, responsable de l'organisation de la formation au sein de SIX France, nous présente la stratégie de création de plan et de formation telle qu'elle est envisagée désormais.

L'impact est majeur sur les modes de formations, sur le rapport à la formation pour les salariés.

Auparavant, les EDP et les besoins individuels exprimés, ajoutés aux entrées business et entreprise, permettaient d'élaborer le plan de formation de l'année suivante.

Désormais, les enjeux stratégiques de la GBU (et donc des BL) et les besoins récurrents (sécurité, formations diplômantes) sont analysés avec les managers et donnent une orientation forte du développement des salariés.

En parallèle, les check-ins recueillent les besoins projets et individuels et la gestion de ces besoins est effectuée en continu sur l'année.

Aussi, les modalités d'apprentissage évoluent, notamment en raison de la crise que nous connaissons depuis mars 2020 et sont alors mises en œuvre des solutions adaptées aux salariés telles le e-learning, les plateformes digitales (distanciel, parcours adaptés Thales).

Le présentiel sera de moins en moins la norme. Les sessions en ligne (distanciel) sont l'avenir. A ces sessions s'ajoutent un accompagnement en situation de travail, des transferts de compétences suivis.

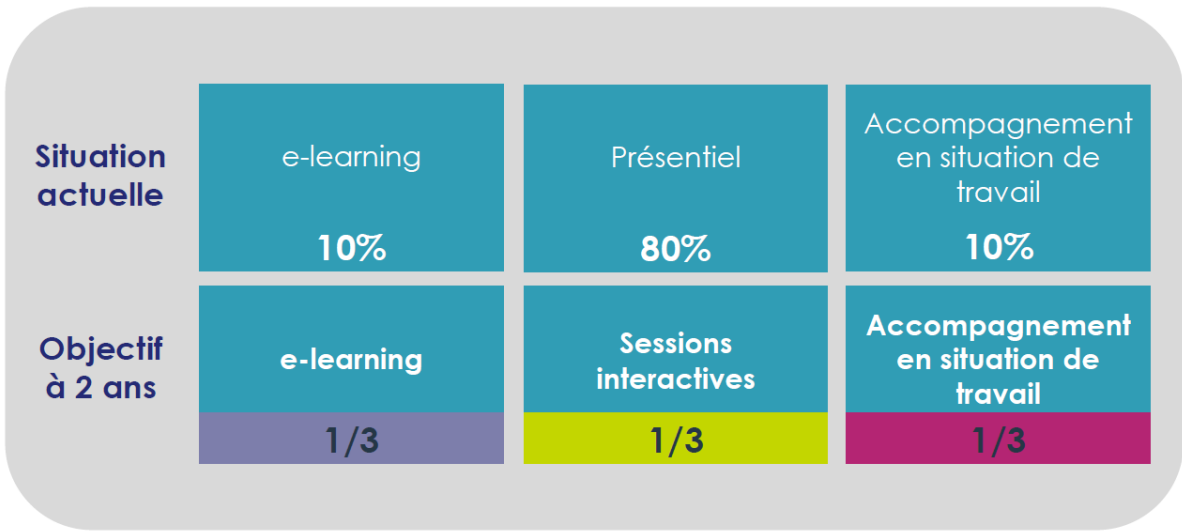
Des classes virtuelles sont déployées et TLH digitalise en ce moment les parcours proposés.

Les organismes externes élaborent aussi des contenus dont il faudra juger de la pertinence.

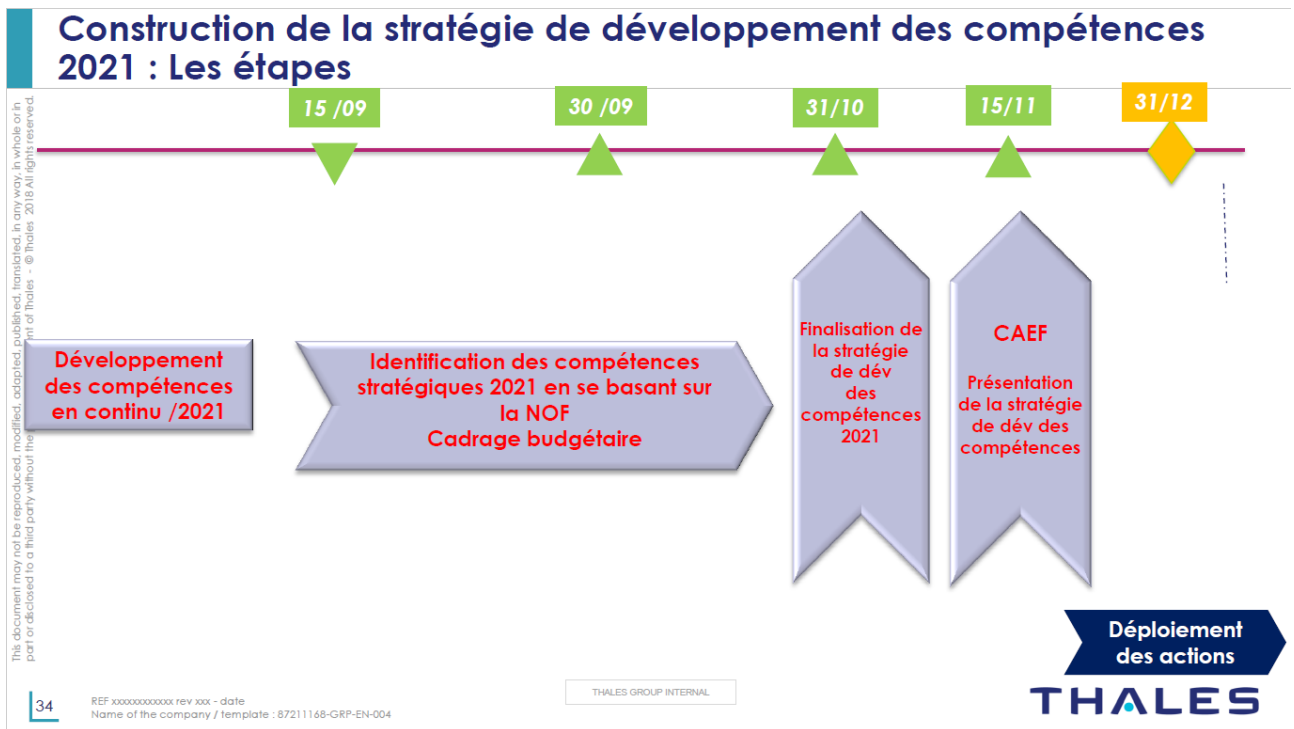
L'objectif de réalisation de cette transformation est à 2 ans, notamment un passage de 80% de formation en présentiel, à seulement 33% :

2021 : L'évolution des modalités pédagogiques

This document may not be reproduced, modified, adapted, published, transmitted, in any way, in whole or in part or disclosed to a third party without the prior written consent of Thales - © Thales 2018 All rights reserved.



Plusieurs étapes pour réaliser ce passage, déjà en 2020 :



Mi-novembre, une présentation de la stratégie (modes et stages) sera réalisée en CAEF puis en CSE. D'ici là, les managers, les RRH, les gestionnaires formation travaillent à l'élaboration de la stratégie mise en place dès 2021 pour la formation des salariés.

Les besoins nouveaux seront, en 2021, exprimés par les salariés, tout au long de l'année, via e-training.

L'évolution de ces méthodes pédagogiques est prévue sur 2 ans, n'est-ce pas un peu optimiste ?

La réflexion avait déjà débuté avant la crise.

L'évolution a pour but, entre autres :

- de remplacer un mode de formation en présentiel jugé peu pertinent et qui présente plus d'inconvénients que d'avantages,
- de suivre la bonne formation et à l'instant t,
- de former de manière plus pertinente et moins longue, avec plus d'interactivité avec les autres apprenants et les formateurs
- d'améliorer les transferts de compétences, et notamment de les documenter.

La Direction affirme que nous ne reviendrons pas, même sortis de la crise à un mode présentiel.

L'investissement important vers le digital et les plateformes citées a vocation à être pérenne.

Les conseillers formation sont aussi formés en ce sens et montent actuellement en compétences sur ces nouveaux modes de formation.

Les fournisseurs ont été motivés par la crise et transforment leurs sessions physique en sessions digitales, ou mixant digital et présentiel (cas des formations sécurité).

Toutefois quelques prestataires ne jouent pas le jeu et n'offrent pas la bonne animation, celle notamment souhaitée par Thales.

Les salariés auront, sur site, accès à la plateforme e-learning du Groupe.

Ils s'en serviront, sur le lieu de travail, dans le cadre du déroulement du plan de développement des compétences, avec un accès quand ils le souhaiteront.

Attention, les formations en distanciel ont principalement été effectuées en période d'activité partielle, facilitant la logistique. Comment faire une fois sur site ? Il faut aussi veiller à ce que les formations soient faites durant les horaires de travail.

Les formations internes vont désormais s'effectuer en distanciel, la réflexion porte sur les parcours et l'articulation entre e-learning, distanciel et une dose de présentiel.

Mais comment s'isoler ? Quelle organisation sur site ? Quelles salles dédiées ?

Les locaux sont la préoccupation de la Direction. Il faut aussi compter sur l'accord télétravail et s'adapter aux nouvelles organisations du travail.

Une PAF est-elle envisageable pour l'ensemble de nos sites ?

Il faut voir si c'est possible.

Au sujet des check-ins, normalement à l'initiative du salarié, il semble que pour 2020 et en cette rentrée, ce sont encore les managers (quand ils y sont sensibilisés) qui sont à l'initiative.

Le démarrage est « poussif ».

Depuis juillet il y a une remise en dynamique et pour le premier rendez-vous, il est réalisé sous l'angle de la nouvelle organisation TS2020, de la performance et du développement professionnel.

Comment être certain que le sujet du développement professionnel est bien traité cette année lors d'un check-in ?

Un cadrage des entretiens est à donner. Y compris ensuite, dans les arbitrages.

Il existe un outil de reporting et il y a un engagement à minima des managers sur le fait de réaliser cet entretien.

Au sujet des parcours adaptés à Thales et même à TS, a-t-on la latitude pour intégrer nos besoins aux parcours qui sont et seront proposés ?

Udemy est très utilisé en France (DIS, Gemalto ...).

La plateforme est ouverte. Elle s'appuie, pour définir son contenu, sur des experts.

Dont des experts TS ?

Oui, en cyber, en big data notamment.

Les contenus sont pertinents, ils sont élaborés en lien avec les équipes formation et les conseillers.

Une communauté d'experts et d'apprenants va être créée. Les remontées sont gérées avec la DT et les corrections effectuées en fonction.

Une présentation à la CAEF va être faite en novembre. Comment suivra-t-on désormais tout au long de l'année l'avancement du plan, l'évolution des formations ?

Le suivi sera fait tout au long de l'année, y compris sur la pertinence de l'apprentissage effectué mais aussi du point de vue budgétaire.

Des indicateurs sont à définir.

Y aura-t-il une enveloppe maximale, un budget formation pour 2021 ?

La construction du budget est en cours et l'essentiel est de réaliser au fil de l'eau les formations utiles et d'un contenu satisfaisant.

Entrevoit-on un surcoût des formations ?

Pas de baisse de coût constatée avec les nouveaux modes de formation.

Les fournisseurs ont généralement adapté leur formation sans en baisser les coûts.

Pourra-t-on avoir une présentation plus large aux élus, considérant que cette évolution des modes de formation est une évolution majeure et qu'aujourd'hui on entrevoit beaucoup plus de concrétisation qu'avant la crise ?

Une présentation sera faite en CSE.

Aussi, une communication associée à cette transformation et pour l'accompagner, est en cours de définition; à la fois à destination des managers et des salariés.
Des ajustements pourront intervenir suite à expérience.

2. Formations dans le cadre du dispositif FNE / premier bilan de la période mai à septembre

- 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'acceptations et de refus par les salariés
- Stages proposés par les salariés : types, nombre, acceptations et refus.
- Liste des stages engagés
- Retour qualitatif sur les formations distancielles reçues

Concernant l'utilisation du dispositif FNE :

Bilan depuis le 1^{er} juin jusqu'à fin août : 109 actions ont été lancées et sont partiellement réalisées.
TS a jusqu'à fin septembre (jusqu'à la fin de l'utilisation du dispositif d'activité partielle) pour engager des formations au titre du FNE.

Pour rappel, vu lors des dernières réunions : si les formations ne sont pas réalisées avant la reprise d'activité du salarié, la formation engagée est réalisée mais sur le budget formation de TS.

Les formations engagées sont plutôt orientées vers des salariés de la DIL. 2144h ont été engagées. Sur ces heures, 518 sont réalisées au sens comptable. En effet, il y a encore plus de retard qu'habituellement pour notifier la réalisation des heures, l'OPCO devant valider le dossier à la suite de la formation.

Le déficit de formation chez DIO s'explique notamment par une activité partielle moins forte, les formations jusqu'au 1^{er} septembre ayant été principalement effectuées dans le cadre du FNE.

Un rattrapage via une réalisation, au mieux évidemment, du PDC 2020 est en cours.
Toutefois, nombre de formations sont dispensées en interne et leur transposition en distanciel n'est souvent pas encore acquise. Il faudra voir ce qu'il est possible d'envisager.

Le ressenti des salariés sur la mise en œuvre du FNE est globalement bon. Seuls 5 refus ont été comptabilisés.
Ces heures de formation ont été effectuées sur les heures durant lesquelles les salariés étaient en activité partielle.

La réalisation n'a pas été à la hauteur des demandes car l'offre distanciel n'était pas au rendez-vous.
Toutefois, pour les stages effectués, seul un a été jugé négativement par l'apprenant, prouvant ainsi la qualité des stages proposés et retenus.

3. NOF :

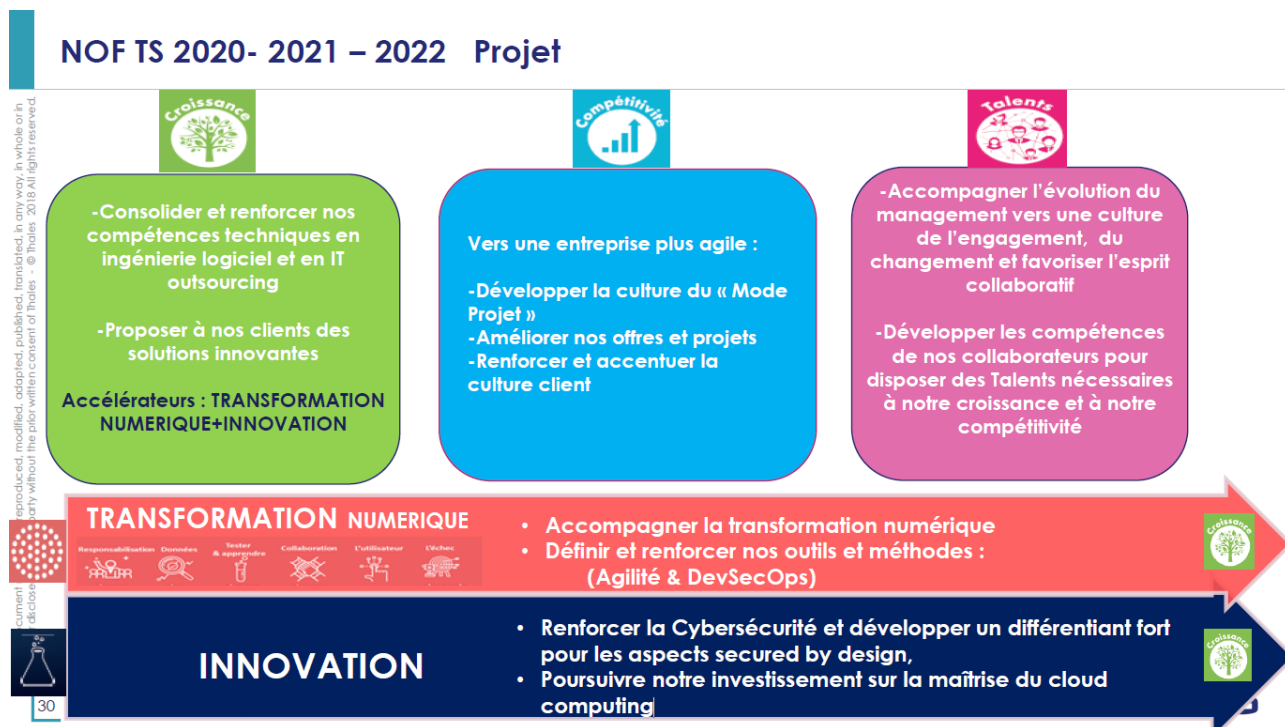
- Avancement et finalisation de la Note d'Orientation Formation 2020/2022.

Il manquait dans la NOF une partie sur la finance : les orientations liées au déploiement de SAP seront ajoutées avant la présentation de la NOF au CSE.

Rappels : relativement au métier des assistantes, son évolution et les moyens mis en œuvre, une rédaction est attendue mais pour la prochaine NOF. Le sujet étant un sujet à part entière. Pour les RH, l'ajustement de la fonction, au regard de la nouvelle organisation, doit encore être éprouvé.

La planche présentée [en synthèse de la NOF](#) et également transmise aux élus du CSE en vue d'être [présentée commentée](#) le 29 octobre prochain. ~~présente la synthèse de la NOF.~~
Peut-être faut-il aussi présenter à minima le sommaire de la NOF ainsi que son utilité et son utilisation ?
 Ce sera énoncé en CSE.

La planche présente les 3 axes principaux sur lesquels se base la NOF : croissance, compétitivité, talents.



4. GPEC :

- Détail de la GPEC pour l'entité DIL :
 - Stratégie détaillée pour l'ensemble des sites (constats, cible)
 - Mise en avant des métiers et technologies en décroissance et des conséquences pour les salariés,
 - Plan de transformation des compétences qui sera mis en œuvre pour ces salariés,
 - Salariés fragilisés : identification, nombre, approche et solutions.

Ce point sera traité le 12 octobre en présence de M-L.Tabary.

5. Recrutement :

- Objectif 2020 et contraintes
- Difficultés rencontrées dans la campagne de recrutement 2020

- Qualité : quels sont les postes ouverts ? S'il y a, quels sont les obstacles au recrutement ? Nombre de stages transformés.
- Présentation des contrats type d'embauche chez TS.

Ce point sera traité le 12 octobre en présence de F.Seguin.

6. 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 : état d'avancement
- Campagne 2020 : état de l'alternance chez DIO
- Fiche CE : commentaires justifiant le pourcentage de rémunération

Ce point sera traité le 12 octobre en présence de F.Seguin.

7. Recrutement des stagiaires :

- Nombre de stagiaires à l'heure actuelle chez Thales Services et par sites
- Nombre de transformations de contrats de stage en CDI réalisés
- Nouveaux stagiaires : nombre et nouvel objectif

Ce point sera traité le 12 octobre en présence de F.Seguin.

8. Divers :

- Check-ins : Fonctionnement pratique des check-ins et des échanges via Workday (démonstration). Deuxième vague d'information et formation des managers et des salariés. Prise en compte des check-ins dans la construction du futur PDC.

Sujet abordé lors de la discussion autour de la formation professionnelle (cf.point1).

- Mise à jour des pages ayant trait à la formation sur l'intranet TS

Les CR de 2020 sont déposés sur la page adéquate.
La carte des conseillers formation est désormais à jour.

Le CR de la réunion de CAEF de juillet doit encore être validé par la Direction avant d'être publié.

- Prochaines réunions

La prochaine réunion aura lieu le 12 octobre sur Vélizy (GPEC DIL, recrutement et avancement PDC 2020).
La suivante aura lieu le 17 novembre.