

Compte-rendu de la réunion de Commission Anticipation-Emploi-Formation de Thales Services du 12 octobre 2020

Ordre du jour :

1. Formation professionnelle :

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

2. Formations dans le cadre du dispositif FNE / bilan final des formations engagées

- Nombre de stages engagés (au plan 2020, ajoutés par rapport au plan), nombres d'heures de formation engagées
- Retour qualitatif sur les formations distancielles reçues

3. NOF :

- Dernière relecture avant présentation au CSE 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.
 - Focus sur la situation du site de Sophia
- DIO : focus sur la situation du site de Castres : transformation de compétences requises, perspectives de repositionnement des salariés à moyen terme.

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 : Prise en compte des check-ins dans la construction du futur PDC.
- Validation des CR des mois de juillet et septembre
- Prochaines réunions

Participants :

Laurence MOLVOT	Responsable Ressources Humaines
Claudie SAUVETRE	Conseillère Formation
Emilie BUSTOS	Responsable Talent Culture
Marie-Laure TABARY	Directrice de l'Ingénierie Logicielle
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
Florence SEGUIN	Responsable Talent Acquisition
Anthony PERROCHEAU	CFDT
Alizée BANTIGNIE	Chargée de recrutement
Samuel BRUNEL	CFE-CGC
Ismael SOULAMA	CGT
Claudine PERALDO	CFTC

Lieu, durée : Vélizy, salle Moreno, 4h30.

0. Préambule

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

Comme convenu lors de la réunion précédente, cette réunion se déroule en présentiel, sur Vélizy. Toutefois, la Direction ne sera physiquement représentée que par Laurence Molvot et Claudie Sauvetre Conseiller Formation.

Tous les autres membres de la commission étaient eux aussi présents.

La salle ne disposant pas d'un matériel adéquat, il fut difficile de s'entendre et les échanges relatifs à la formation et à la GPEC, dans cette configuration mixte, ont été souvent compliqués.

Nota : les planches de présentation relatives aux points traités n'ont été transmises aux membres de la Commission que le matin même. Elles n'ont donc pas pu être étudiées avant la réunion.

1. Formation professionnelle :

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

Engagement du plan :

L'avancement du plan est, à date, de 25% en heures engagées à comparer aux 17% constatés en septembre.

Les formations qui sont engagées et celles qui pourront l'être au dernier trimestre devront être réalisées avant la fin d'année pour pouvoir être facturées sur l'année en cours et imputées au budget 2020.

La consommation (8%) de la part flexible n'a pas évolué. Seules des formations au plan initial ont été engagées ce mois-ci.

La projection des formations qui pourraient être réalisées avant fin 2020, issues des réflexions menées par les managers et les conseillers formations fait état de 16524 h pour 674 stages.

Ces formations ne seront cependant engagées que si des sessions sont bien ouvertes par les organismes ou réalisées en interne, et si les salariés disposent bien de temps à consacrer à la formation.

PF Udemmy :

TS dispose désormais d'environ 600 licences actives (448 octroyées par le Groupe en septembre + reliquat des licences octroyées au printemps et toujours actives).

Il n'y a pas de statistique sur le taux d'usage des licences.

Toutefois Claudie cherche à en obtenir et fournira ces statistiques hors séance.

Y aura-t-il une nouvelle campagne générale telle celle proposée à tous les salariés au printemps dernier ?

Les personnes intéressées ont-elles été recensées (en dehors des 448 licences nouvellement distribuées) ?

Pas de renouvellement de grande ampleur prévu pour le moment. Il s'agit d'une phase pilote qui a eu lieu en septembre.

Mais le catalogue sera de nouveau promu en janvier auprès des salariés (y compris pour les formations certifiantes).

Une licence pourrait-elle être utilisée par plusieurs salariés ?

Non, car les licences sont nominatives d'une part et d'autre part les sessions ne peuvent être jouées qu'une fois jusqu'au bout.

Les membres de la commission demandent un retour d'expérience avant janvier (hauteur des attentes, utilisation, praticité des sessions, ressenti sur le niveau obtenu après formation, etc.).

2. Formations dans le cadre du dispositif FNE / bilan final des formations engagées

- Nombre de stages engagés (au plan 2020, ajoutés par rapport au plan), nombres d'heures de formation engagées
- Retour qualitatif sur les formations distancielles reçues

Formations dans le cadre du FNE :

La possibilité d'engager des heures de formation au titre du dispositif FNE a pris fin au 30 septembre, en même temps que la fin de l'usage du dispositif de l'AP chez TS.

En tout, 112 actions de formations ont été engagées à ce titre (dont 83 à la DIL, 12 chez DIO, 10 dans la BU ENT, 6 à la DT et une chez CTE-Conseil).

La comptabilisation des heures réalisées prend du temps, les gestionnaires étant toujours dans l'attente des retours de l'OPCO2I IdF (par simplification, toutes les formations ont été centralisées et enregistrées auprès de cet OPCO).

Une évaluation, par sondage, des apprenants a été initiée par Claudie.

30 répondants pour l'instant.

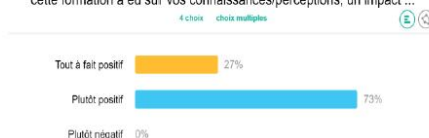
Le retour qualitatif est pour le moment équivalent à celui obtenu lorsqu'il s'agit de formations en présentiel.

Retour des collaborateurs

Votre formation est terminée depuis plusieurs semaines ou mois. Diriez-vous qu'elle a répondu à vos attentes ?



En posant un regard rétrospectif sur vos derniers mois, vous diriez que cette formation a eu sur vos connaissances/perceptions, un impact ...



comment évaluez-vous les outils mis à votre disposition pour cette formation



Sur une échelle de 0 à 5, quelle note globale attribuez-vous à cette formation ?



Une partie des apprenants (8%) a par contre reconnu avoir eu des difficultés sérieuses avec les outils (accès, problèmes réseau, durée du téléchargement ...).

Les points jugés les plus positifs sont : l'interaction, les questionnaires de fin de sessions, les échanges avec les participants ainsi qu'avec le formateur.

Sur les outils, une montée en compétence des organismes s'opère.

Il est bon aussi que l'apprenant anticipe la préparation de sa formation et teste les outils. *Mais pas sur le temps projet.*

Ces problématiques entraînent mécaniquement un surcroît de travail des conseillers qui accompagnent les formés. Ils ont eux-mêmes, durant les dernières semaines, reçu des formations aux nouvelles exigences des formations à distance.

De nouvelles licences Webex vont être prochainement achetées.

La crise a été un catalyseur et cette période ne fait que confirmer la volonté des organismes (y compris TLH) de partager les temps de formation entre virtuel et présentiel.

Il faudra cependant ne pas brûler les étapes pour faire en sorte que le distanciel soit optimal.

Et il faudra y mettre les moyens sur site comme au domicile des salariés.

Pour l'instant la plupart des formés l'ont été depuis leur domicile.

Au sujet de la planche présentant les objectifs à deux ans en termes de répartition des types de formations (cf. CR de la réunion de CAEF du 22/09), il faudra revenir sur sa finalité et expliciter son contenu et la réalité attendue et atteignable, compte-tenu de l'expérience des dernières semaines..

3. NOF :

- Dernière relecture avant présentation au CSE de la Note d'Orientation Formation 2020/2022.

Un résumé de la NOF sera présenté en CSE le 15/10.

La préparation de cette NOF a été effectuée tout au long de l'année 2020, en faisant participer les acteurs pilotant pour TS les différents sujets et fonctions dont traite la NOF mais aussi les membres de la commission.

La NOF a une dernière fois été revue durant cette réunion, amenant à corriger quelques détails, à la marge.

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.
 - Focus sur la situation du site de Sophia
- DIO : focus sur la situation du site de Castres : transformation de compétences requises, perspectives de repositionnement des salariés à moyen terme.

La présentation de la GPEC de la DIL est effectuée par Marie-Laure Tabary, à distance.

L'objectif majeur de la DIL est de parvenir à encore mieux délivrer des solutions de bout en bout, soit de la conception à l'utilisation.

Une des orientations principales est le service de données tout en assurant une compétitivité à coût réduits (i.e. inférieurs à 5% de ceux de nos concurrents).

Une double approche « sell-with » (des offres en commun avec les GBU expertes. La DIL est corresponsable de la maîtrise du delivery avec les BU) et « make » est la mise en œuvre. La concurrence est accrue, il faut, pour avoir une valeur ajoutée et une identité Thales, développer des solutions tout en étant partenaire de nos clients. TS ne veut pas n'être seulement qu'une « centrale d'achats ».

Il faut pour cela optimiser l'adéquation de l'emploi des ressources et les besoins business.

La présentation effectuée ce jour est une adaptation de la GPEC de l'an passé. Elle fait apparaître des changements dans les modes d'application de la GPEC mais pas dans les objectifs en termes de compétences, qui sont cette année similaires à ceux de 2019.

Les évolutions des compétences souhaitées sont présentées en séance pour les 5 CC (de 400 à 600 salariés) de la DIL (2500 salariés).

Effectifs DIL



2482 collaborateurs actifs à fin 09/2020

233 Team Leaders

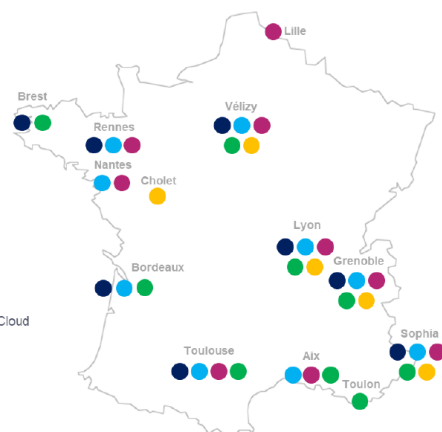
25 Départements

5 CC Nationaux

13 Sites

Légende:

- Augmented Data
- User Efficiency
- Software Factory & Cloud
- Mission Critical
- Edge & Embedded



Il n'y a pas eu de perte de compétences en début d'année, ni durant la crise.

Chaque CC définit les compétences à suivre et définit quelles sont celles à conforter et quelles sont les tendances à développer.

Il n'y a pas cette année de compétences identifiée comme étant en décroissance à part les langages C et Ada : les salariés concernés sont identifiés et pourraient recevoir une formation C++ embarqué, Java ou encore Python

Au sujet du recensement des compétences, un nouvel outil sera bientôt proposé aux salariés. L'ancien outil ne permettait pas complètement d'évaluer des compétences propres aux métiers de TS, un peu plus éloignées des préoccupations du Groupe parfois.

Et Workday ?

Dans cet outil, les compétences sont un simple champ libre à remplir.

D'autre part, les compétences sont déjà plus ou moins renseignées dans MyCV.

Cela dit, avec la crise Covid, les recrutements sont en berne cette année et l'effectif global est en baisse, même si le business semble redémarrer. Certaines compétences comme le développement sécurisé (DevSecOps), en forte croissance, devront être acquises par les effectifs actuels.

Il est fait état de spécialités que l'on peut identifier et utiliser sur un site éloigné du site principal de l'affaire ou du projet. Quid des spécialisations par site qui avaient été le fer de lance de la dernière organisation de 2015 ?

Avant, on repérait une compétence et on l'amenait vers le site (les compétences étaient centralisées). Mais ce principe n'a pas fonctionné.

Aujourd'hui on se permet de travailler et délivrer, à distance, sur plusieurs sites. Ce mode de fonctionnement est à animer et à organiser mais c'est un des buts de la nouvelle organisation.

Sans bien sûr masquer les spécificités de certains sites, vis-à-vis notamment de leur marché local.

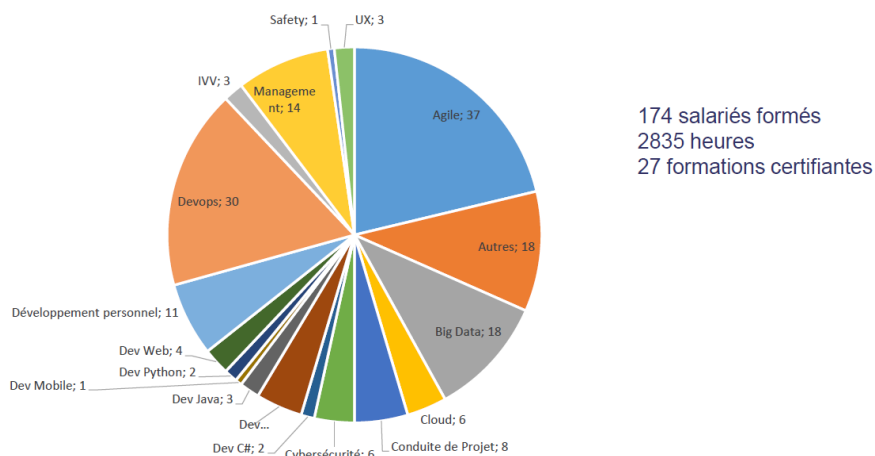
La nouvelle cellule ingénierie SW et offres (3 personnes *seulement* basées à Lyon et Bordeaux) devra faciliter ce fonctionnement multisites en déployant des méthodologies de travail adaptées.

Une communauté des SEM/SWEM est en train de se mettre en place.

Plus généralement, l'objectif est une harmonisation des compétences au sein d'un même rôle.

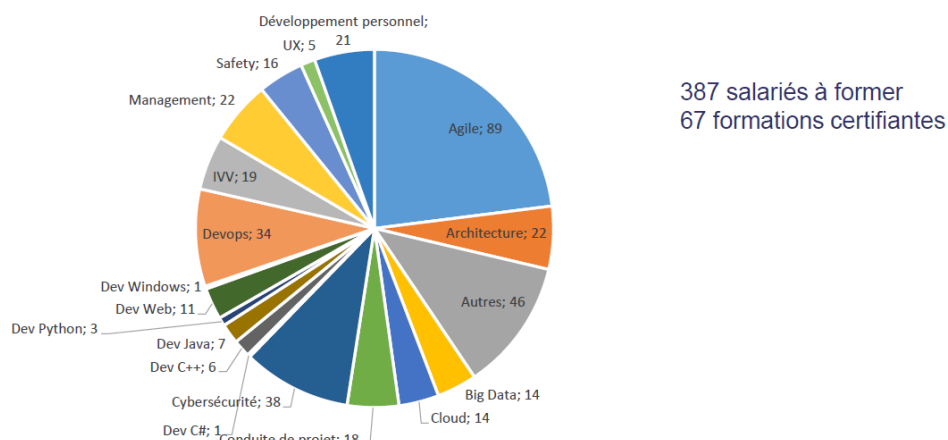
Concernant les formations faites sur 2020 et celles envisagées :

Au S1 2020 (résumé à un trimestre), les formations ont porté majoritairement sur les méthodes Agile, le DevOps, les langages, le développement logiciel.



Au S2 2020, 387 stages sont déjà identifiés. Avec notamment toujours des formations sur l'agilité (avec certifications réalisées tout comme les formations, à distance) et la cybersécurité ainsi que des certifications (DevOps, Cloud, ...).

Il y aura en plus des formations imputées à la part flexible pour des besoins de priorité opérationnelle.



Il y a eu en plus des formations proposées sur le budget formation 2020, des formations au titre du FNE. Un quart des salariés ayant effectué une période d'activité partielle a reçu une formation. Les salariés ont aussi pu bénéficier de la plateforme UDEMY, dont un retour d'expérience, nécessaire, permettra de poursuivre efficacement l'expérience en 2021.

L'adaptation au contexte sera aussi un des objectifs 2021 tant dans les modes de formations que dans la pratique managériale ainsi que dans l'accompagnement au changement. Des licences Klaxoon vont d'ailleurs être utilisées pour rendre concret le partage des idées, une sensibilisation à cet outil est en cours auprès des salariés.

Le projet passerelle a correctement porté ses fruits. L'équipe ressources management continue à travailler dans le cadre de ce projet.

Concernant les projections 2021 et la stratégie : elles sont en cours de définition. Il faut identifier les besoins et utiliser pour cela la cartographie des compétences.

Concernant les moyens de développer les compétences, le digital a fait ses preuves, nous assure Marie-Laure, apportant de la flexibilité et des temps seront octroyés aux salariés pour effectuer les parcours de type UDEMY.

L'objectif sera de développer les compétences tout en conciliant le présentiel et le distanciel. Il sera aussi de casser les freins qui commencent à tomber vis-à-vis de ces nouvelles formes d'apprentissage.

Sur site, des PC seront, post période Covid, mis à disposition des salariés, et un accompagnement est envisagé.

Le distanciel permet l'échange plus aisé avec des salariés d'autres GBU du Groupe. Cette mixité participe à la qualité des formations à distance.

Le recrutement externe (candidats externes, stagiaires, alternants) se fait toujours sous couvert de dérogations du Groupe.

Attention à l'inverse de ne pas oublier une notion qu'on a eu tendance à ne pas rappeler depuis quelques mois : la rétention des salariés. On voit par ci par là, sur des projets, même (ou surtout) en cette période troublée, des départs se multiplier.

Situation de Sophia (problème de charge sur le projet Amadeus) : le bon engagement des acteurs business sur d'autres comptes mais aussi le projet passerelle, ont permis de relativiser l'ampleur du problème.

Le taux de salariés en inter-contrats est encore élevé mais est désormais raisonnable avec, à date, une quinzaine de salariés concernés.

Hors réunion : le point sur la situation de Castres (DIO) n'a pas été traité lors de cette réunion. Il sera reporté à la prochaine réunion avec un focus également sur la situation de Valence.

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.

Même s'il y avait bien un objectif pour certains secteurs clés de TS, le plan de recrutement 2020 a logiquement été revu à la baisse.

Des difficultés nombreuses en 2020 : le gel des embauches et une équipe de recrutement en activité partielle dès le début de la crise Covid, une obligation de déroger pour embaucher des candidats externes, et également des règles OPCO modifiées avec une gestion administrative des dossiers plus lourde.

Combien y-a-t-il eu de mutations vers TS cette année dans le cadre de l'accueil de salariés d'entité fragilisées du Groupe ?

Combien de candidats a-t-on repéré dans les autres entités, et pour combien de postes ouverts ?
Les réponses seront apportées lors de la prochaine réunion.

Concernant les demandes d'embauches externes (notamment sur des technologies avancées) présentées au Groupe, aucune n'a essuyé de refus et toutes les dérogations nécessaires ont été accordées.

Qualité :

4 postes sont ouverts pour des postes au service qualité.

Mais pour ces postes, la mobilité interne devra être, cette fois, privilégiée et il n'y aura pas de dérogation avant un délai de recherche certain.

La Direction affirme que les autres filiales ayant fait l'exercice de recensement des salariés des fonctions support susceptibles d'être en forte baisse de charge, il devrait être possible de proposer une mutation à ces salariés.

Contrat de travail :

Le contrat type a été présenté en séance, notamment les points relatifs aux périodes d'essai, aux nombres d'heures travaillées, aux modes de contrat (forfait heures/jours) proposées en fonction de la position du futur salarié TS (1, 2 : contrat heures, 3 : contrat heures ou jours), etc.

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

Nota : de nouvelles règles de prise en charge de l'alternance par l'OPCO21 ont été édictées courant 2020. *Hors réunion : il faudra certainement en faire une présentation en réunion de CAEF.*

Nombre de transformations de contrats en CDI en 2020 :

- o contrats d'alternance terminés fin 2019 : sur 37 contrats, 3 ont été prolongés en alternance, 1 se prolonge en stage, 15 n'ont pas été transformés et 18 ont été transformés en CDI.
- o Pour les contrats se terminant en 2020, 14 transformations sont en cours.

Campagne d'apprentissage 2020 : 55 postes ouverts, 46 d'ores et déjà pourvus, 3 en cours de démarches administratives.

On le voit encore plus cette année, les alternants et les stagiaires sont un vivier on ne peut plus important pour recruter rapidement, de manière assurée, surtout durant une période de crise telle qu'on la connaît actuellement.

De manière générale, le recrutement s'effectue en ce moment uniquement auprès de personnes qui répondent aux offres publiées.

Les entretiens ont lieu en distanciel.

Aucune initiative ne peut être menée cette année, auprès des écoles, désorganisées par la crise.

Au sujet des alternants présents à la DIO :

32 terminent leur contrat fin 2022, 11 fin 2021, 16 fin 2020 (dont 5 pour qui le contrat sera prolongé pour 2 ans et 3 pour qui le contrat devrait être transformé en CDI).

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

En 2020, 113 stagiaires ont été ou sont encore présents chez TS.

21 transformations de contrats de stage en CDI sont en cours dont 18 à la DIL, 2 à la DIO, 1 à la DT.

La nouvelle campagne de recrutement de stagiaires a débuté le 5 octobre (dans le contexte actuel désorganisé des établissements). Pas d'objectif fixé, mais accueillir plus d'une centaine de stagiaires serait un bon résultat dans le contexte actuel.

8. Divers :

- Check-ins : Prise en compte des check-ins dans la construction du futur PDC.
- Validation des CR des mois de juillet et septembre
- Prochaines réunions

Le PDC sera étudié lors de la prochaine réunion et présenté en CSE fin novembre, avant consultation fin décembre.

Cette réunion aura lieu le 16 novembre (sur Vélizy, l'après-midi, si les conditions sanitaires le permettent) et pourra être suivie, si nécessaire, d'une seconde réunion la semaine suivante, à distance.

Hors réunion : les CR de juillet et septembre ont été revus par la Direction. Quelques corrections mineures y ont été apportées. Ils seront validés en novembre.