



# Stratégie de développement des compétences

TSN 2023 – 24 - 25

[www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)

OPEN  
THALES GROUP INTERNAL  
THALES GROUP CONFIDENTIAL  
THALES GROUP SECRET



# Les principes

Les GPEC

Enjeux stratégiques  
du SBP

Stratégie de  
développement  
des  
compétences

la politique technique

Le plan  
Ambition  
Boost



Se développer tout au long de l'année à  
travers les Check In Individuels

# Comment se développer ?



## Le saviez-vous ?

70% de notre apprentissage se fait au travers de nos expériences et pratiques de tous les jours,  
20% de notre apprentissage se fait au travers de nos interactions sociales et  
10% de notre apprentissage provient d'un mécanisme d'apprentissage conscient, formel.

~70%

Dédié à



Expérience

*Apprendre par la pratique au quotidien*

Prendre une nouvelle mission

Animer une communauté de pratiques

Devenir formateur interne

~20%

Dédié à



Interactions

*Apprendre en observant les meilleures pratiques*

Coaching

Mentorat

Co-développement

Feedback

~10%

Dédié à



Formation

*Apprendre en participant à une session*

Suivre un cours en e-Learning

Participer à une session de formation

un process de certification

# Les acteurs

Je suis **COLLABORATEUR**,  
**J'élabore avec mon manager**, notamment  
à l'occasion des **check-in**, mon plan de  
développement des compétences en  
m'inscrivant dans la Stratégie de mon  
entité, service.

**Je suis acteur de mon  
développement**



Je suis **MANAGER**,  
**Je définis et partage la feuille de route  
compétences** de mon équipe en m'appuyant  
sur la Stratégie de mon entité.  
Je suis garant des moyens mis à la disposition  
de mes équipes pour leur développement.

**J'accompagne mon équipe dans le  
développement de ses compétences**

Je suis **HRP** et **CONSEILLER FORMATION**,  
**Je facilite l'élaboration de feuilles de route  
compétences** avec les managers, je guide  
les salariés dans la construction  
des parcours d'apprentissage et j'en  
garanti la qualité.

**Je facilite la construction et mise en  
œuvre des parcours de développement**



Stratégie de développement des compétences TSN

# Les enjeux de développement des compétences

[www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)

OPEN  
THALES GROUP INTERNAL  
THALES GROUP CONFIDENTIAL  
THALES GROUP SECRET





# Architecture de notre stratégie des compétences



## Les Priorités liées aux enjeux Groupe

**Transformation des Métiers**

**Développement Managérial**

**Obligations Légales & Engagements  
d'Entreprise**

## Les Priorités liées aux enjeux Société

**Maintien & Développement  
des Compétences  
techniques, Critiques et de  
l'expertise**

**Accompagner l'évolution  
de la culture**

**Réalisation des projets et  
des contrats**

**Accompagnement de  
la prise de poste**

## Les Priorités liées aux enjeux Transverses

**Outils informatiques et la  
Bureautique**

**sécurité réglementaire**

**certifications  
diplômant et qualifiant**

**Langues**

**AGILITE**

-

**NUMERIQUE RESPONSABLE**

-

**MOVE TO CLOUD**

## Les priorités liées aux enjeux Groupe

### Développement Managérial

Développer le leadership pour  
atteindre nos objectifs business  
avec ambition.

Développer une posture de leader  
favorisant l'engagement des  
équipes



### Obligations Légales & Engagements d'Entreprise

Prévenir et lutter contre  
le harcèlement moral et le  
sexisme ordinaire

Favoriser la diversité et  
l'inclusion

Accompagner les jeunes talents

### Transformation des Métiers

# Pourquoi changer la structure de nos Familles Professionnelles ?

S'ALIGNER AVEC LE  
MARCHÉ DU TRAVAIL ET  
CLARIFIER LES MISSIONS/  
RESPONSABILITÉS DE  
TOUS LES EMPLOYÉS

DISPOSER DE DONNÉES RH  
RÉPONDANT AUX BESOINS  
BUSINESS

ACTUALISER LE CADRE DU  
DÉVELOPPEMENT DES  
TALENTS ET DES  
COMPÉTENCES

## PROPOSITION DE VALEUR

- Donner de la visibilité aux **nouveaux emplois** et disciplines (ex : AI/data, UX-UI)
- **Actualiser** les emplois impactés par de nouveaux modèles opérationnels (Finance, Achats, Industrie, IS/IT ...)
- **Valoriser** les emplois tout en fournissant des critères clairs permettant de les **classifier**

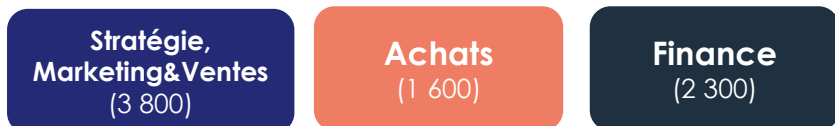
- Permettre une meilleure **planification des effectifs** par discipline et une **anticipation** de nos besoins en expertise (ex : Ingénierie & Technique, Industrie)
- Donner un cadre pour la définition des **organisations**
- Affiner les données de **rémunération** pour les emplois en tension

- Accéder à des **parcours d'apprentissage** adaptés et dynamiques, soutenir la création d'Écoles/Académies
- Se développer au sein de **communautés** d'apprentissage actives
- Apporter de la visibilité aux **compétences** attendues pour un emploi (actuel et futur)
- **Anticiper** les évolutions des compétences et pratiques



# Transformation des métiers - Evolution des Familles Professionnelles

## Évolutions terminées



## Nouveaux référentiels définis – affectations dans Workday prévue en Janvier 2023



Approche centralisée, support des équipes C&B, IS/IT, Global solutions

## Actualisations des référentiels en cours, affectations > Janvier 2023



# Les priorités liées aux enjeux TSN

## Maintien & Développement des compétences et expertise techniques

Maintenir et développer nos compétences cœur métier en lien avec la politique technique.

Accompagner la transformation numérique et favoriser l'innovation.

Définir et renforcer nos outils et méthodes : maîtrise des rôles et des outils, observabilité et automatisation.

Renforcer, le secured by design, la cybersécurité.

Promouvoir l'éco-design et les approches écoresponsables.

## Accompagnement de l'évolution de la culture

Dans l'appropriation des nouvelles approches du travail.

Dans le déploiement des nouveaux processus du Groupe.

Accompagner les managers et les équipes dans l'évolution d'une nouvelle posture en s'appuyant sur les pratiques lean, agiles.

Dans le déploiement d'une politique RSE et d'un programme de développement durable

## Réalisation des projets et des contrats

Améliorer le pilotage et la maîtrise technique de projets de plus en plus complexes.

Améliorer notre proposition de valeur.

Développer la culture DevOPS et les approches SRE.

Renforcer notre posture pour développer et fidéliser notre clientèle

Mise en place des actions 2023 sur le « mode projet ».

## Accompagnement de la prise de poste

Accompagner la prise de rôles en lien avec les chantiers TSN.

Intégrer les nouveaux embauchés.

Accompagner la montée en compétences de nos collaborateurs



**THALES**

# Maintien & Développement des Compétences techniques, Critiques et de l'expertise

## Nos enjeux

- **Maintenir et développer nos compétences cœur métier en lien avec la politique technique.**  
Java Fullstack, JEE, Angular, Python, React, Kubernetes, Big data, Ansible, VmwareVRA, NSX-T, Azure cloud, GCP, AWS, ....
- **Accompagner la transformation numérique et favoriser l'innovation.**
  - Intégrer des technologies et building blocks numériques innovants tels que : IoT, Big Data, IA, Blockchain, RA/RV, Data Valorization, Platform-based services, Smart Industry.
  - Jouer un rôle décisif dans la chaîne de confiance de la transformation digitale de nos clients, en assurant la cyber-sécurisation de leurs systèmes et données.
  - Accompagner nos clients dans leur transformation vers le Cloud hybride et gagner en compétitivité en développant l'agilité Build & Run. Inventer les services à valeur ajoutée de demain.
- **Définir et renforcer nos outils et méthodes : maîtrise des rôles et des outils, observabilité et automatisation.**
  - Devenir un leader des systèmes logiciels Secure-by-Design et du Move-to-Cloud sécurisé et proposer des Solutions as-a-service basées sur nos plateformes Big Data/IA.
  - Transformer, maintenir et opérer des systèmes critiques intelligents et sécurisés : en s'appuyant sur les méthodes, outils et logiciels suivants : Agile | DevSecOps | UX Design | Move-to-Cloud | Hybrid Outsourcing | Open Source.
- **Développer un différentiant fort pour les aspects secured by design, décliner la nouvelle gouvernance cybersécurité Thales**
  - Embarquer la dimension sécurité dans la mise en œuvre du DevOps : DevSecOps
  - Décliner les instructions SIX Solution Cybersecurity Governance et SIX Cybersecurity Engineering Policy
- **Promouvoir l'eco-design les approches éco-responsables.**
  - Efficience énergétique
  - Ecodesign



# Accompagner l'évolution de la culture

## Nos enjeux

- **Dans l'appropriation des nouvelles approches du travail pour garantir une efficience collective**

Développer nos compétences et méthodologies pour manager en mode hybride

S'appuyer sur la méthodologie du projet Connect (CONstruire un Nouvel Environnement Collaboratif de Travail)

Repenser individuellement et collectivement les nouveaux modes de travail :

- Définir et ajuster par équipe son mode de fonctionnement, son organisation du travail en incluant la gestion du télétravail et s'appuyant sur les méthodologies agiles
- Répondre aux besoins de sécurité de chacun, rassurer, instaurer un climat de confiance dans la perspective de l'avenir
- Optimiser la gestion de nos projets multi sites et multi culturels

- **Dans le déploiement des nouveaux processus Groupe**

Sensibilisation et formation auprès des salariés et des managers sur : check in, talent review, stratégie de développement des compétences, dispositifs d'apprentissage internes, feedback individuel et collectif, Leadership@Thales, ...

- **Accompagner les managers et les équipes dans l'évolution d'une nouvelle posture en s'appuyant sur les pratiques lean et agiles**

- Dans la responsabilisation des équipes, posture de coach, de facilitateur, culture de l'engagement, diffusion de l'esprit collaboratif entre les unités,
- Dans le développement de leurs qualités de « leadership » via le modèle Leadership@Thales
- Dans le renforcement de leurs capacités à la gestion du changement pour accompagner l'évolution de l'entreprise pour les années à venir.
- Dans le déploiement d'une qualité de vie au travail notamment via le droit à la déconnexion

- **Dans le déploiement d'une politique RSE et d'un programme de développement durable**

- Mise en place d'une Gouvernance pour TSN
- Déploiement d'une politique bas carbone et d'une démarche green IT
- Sensibiliser aux enjeux liés à la diversité



# Réalisation des projets et des contrats



## Nos enjeux

### Améliorer le pilotage et la maîtrise technique de projets de plus en plus complexes

Renforcer la maîtrise des exigences techniques et non techniques  
Améliorer la planification de la charge pour une meilleure anticipation – optimiser nos ressources  
Améliorer notre capacité de chiffrage et maîtriser le reste à faire (RAF)  
Renforcer le contract management et la gestion des risques.  
Capitaliser sur nos buildings blocks.  
Déploiement de la démarche PPE (Product & Project Efficiency)  
Améliorer la construction et le suivi d'un planning en anticipant les risques techniques et en travaillant collectivement  
Piloter de bout en bout le projet dès la phase d'offres

### Améliorer notre proposition de valeur

Développer la connaissance du client en amont du processus de vente (démarche Left Shift)  
Connaître nos offres et les cas d'usage associés et apporter du conseil, de l'innovation  
Consolider l'Account Management  
Capitaliser sur les Win & Lost Review

### Renforcer notre posture pour développer et fidéliser notre clientèle

Travailler l'écoute active - Comprendre et propager les enjeux de nos Clients  
Renforcer la capacité à rédiger des ExecSum  
Changer de posture pour être en capacité d'avoir des échanges à haut niveau avec nos clients/prospects  
Mesurer la satisfaction - Gérer l'insatisfaction

### Développer la culture DevOps et les approches SRE

Accompagner le management pour accroître la transparence, la communication et la collaboration accrues entre les équipes.  
Développer les compétences sur les technologies d'automatisation.  
Développer sur la dimension ops le rôle SRE en développant une méthodologie tournée vers l'objectif.

- Renforcer la connaissance de Chorus, « conduire le projet » et ajustements TSN
- Renforcer les compétences en gestion des Risques et Opportunités
- Étendre la démarche de certification IPMA
- Renforcer la maîtrise des approches Agiles



- Accompagner les juniors dans leur montée en compétences par des PM expérimentés
- Maîtriser la clôture des projets, des retex et de la capitalisation
- Renforcer les aspects Sécurité (HSE, RGPD, SSI,...)
- Incarner le Leadership Model et en devenir l'Ambassadeur

**Le mode Projet – actions 2023**

# Accompagnement de la prise de poste

## Nos enjeux

### Accompagner la prise de rôles en lien avec les chantiers TSN :

- sur un projet (SEM, PM, SDM)
- managérial
- de référents BU ou DI dans les co sites
- Rôles agiles (scrum master, PO, coach, ...)
- Commercial Contract Manager
- Consultant
- Key Account Manager
- Responsable de site
- L'équipe DSSE

### Intégrer les nouveaux embauchés

Implémenter le process d'onboarding digitalisé dans nos pratiques et le faire évoluer en fonction de nos besoins  
Poursuivre le déploiement du buddy program et des well.com

### Accompagner la montée en compétences de nos collaborateurs

Création et mise à disposition de parcours métiers  
Identification des référents métiers  
Renforcement de notre culture SSI  
Mise en place de tutorat





# Les priorités liées aux enjeux transverses

## CERTIFICATIONS

Accompagner l'acquisition ou le renouvellement des certifications liées au métier sur les axes méthodologies, processus et technologies. Les certifications requises sont notamment issues des exigences de niveaux figurant dans les contrats cadres de nos grands comptes.

## DIPLÔMANT ET QUALIFIANT

Assurer la continuité des actions diplômantes ou qualifiantes déjà engagées

## LANGUES

L'apprentissage des langues étrangères sera réalisé grâce à la plate- forme Digital Learning de Thales et à la pratique dans le poste.

## SECURITE

Toutes les formations sécurité réglementaires nécessaires à la bonne tenue du poste de travail devront être réalisées en lien avec la politique HSE de Thales

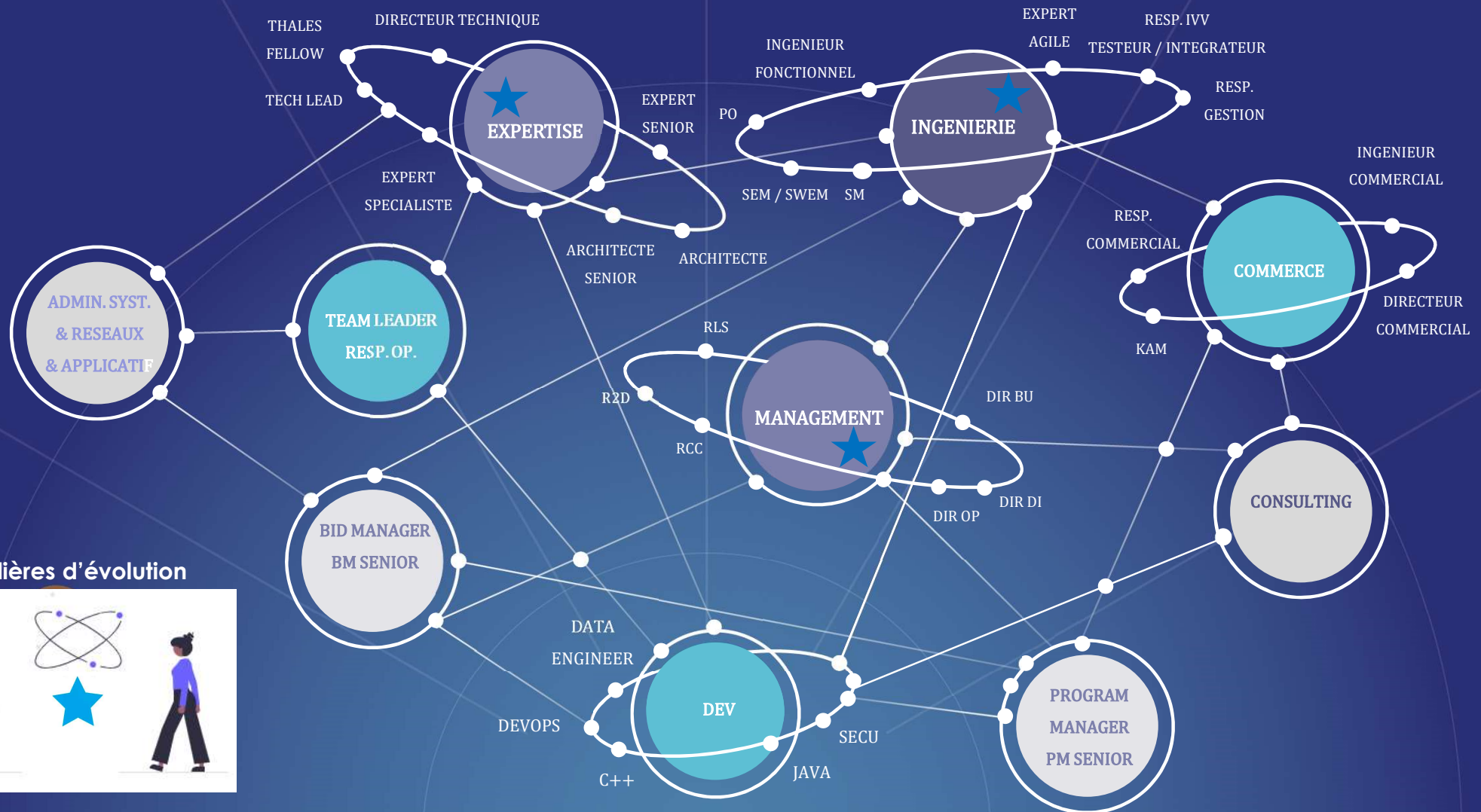
## OUTILS INFORMATIQUES & BUREAUTIQUES

L'apprentissage des outils bureautiques seront réalisés grâce à la plate- forme Digital Learning de Thales et à la pratique dans le poste.

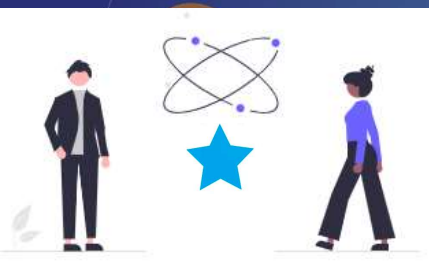
## DEVELOPPEMENT PERSONNEL

Les actions liées au développement personnel seront réalisées grâce à la plate-forme Digital Learning de Thales et à la pratique dans le poste.

# Nos filières d'évolution transverses TSN



## Nos filières d'évolution



# Move to Cloud



## Définir

**Sa Stratégie Cloud  
Sa roadmap**

Inventaire applicatif, Etudier,  
Planifier, Aligner, Sécuriser



## Préparer

**Son infrastructure  
Ses équipes**

« Design to Cost »,  
« Security by Design »,  
Accompagnement  
au changement



## Transformer

**Ses Applications**

Méthode "Rehost",  
"Refactor", "Revise",  
"Rebuild", "Replace"



## Piloter

**MCO & MCS  
Développement  
continu**

Engagement (SLA),  
Tableau de bord,  
Observabilité



**DCNS**

## Contrôle des coûts

**Maîtrise des coûts de vos services Cloud**

Simuler les coûts, suivre en temps réel et en projection, industrialiser



## Cloud Sécurité

**Nos services de sécurité managés pour protéger vos données  
sur leur cycle de vie**

**DiL**  
**DiO**

**aws**



# Move to Cloud – les parcours

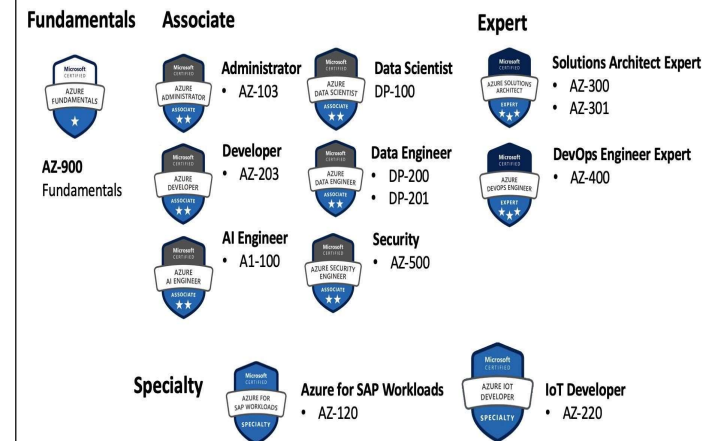


| GCP                                    |                                                |
|----------------------------------------|------------------------------------------------|
| certification                          | public                                         |
| Associate cloud engineer               | administrateur cloud / ingénieur cloud         |
| professional cloud network engineer    | administrateur réseau / ingénieur réseau       |
| Professional cloud architect           | administrateur cloud / architecte cloud        |
| professional cloud security engineer   | administrateur sécurité / ingénieur sécurité   |
| professional cloud DevOps engineer     | SRE / administrateur DevOps / ingénieur DevOps |
| professional cloud developer           | Développeurs                                   |
| professional data engineer             | ingénieur de la donnée                         |
| professional machine learning engineer | data scientist / ingénieur ML                  |
| Professional collaboration engineer    | ingénieur outillages et collaboratif           |
| cloud digital leader                   | force commerciale avant vente généraliste      |



THALES GROUP INTERNAL

## The Azure Roadmap



THALES

# Numérique Responsable

## Réglementation

- Mise à jour des Processus
- Formation

### Module 1

*Module commun*  
Sensibilisation aux impacts environnementaux de l'industrie du numérique

### Module 2

*Module commun*  
Objectifs, chiffres et actions en cours chez THALES et TSN

### Module 3

*Module tronc commun(1h)*  
Principes généraux d'écoconception  
Comprendre les termes et enjeux

### Module 4

*Modules architectes*  
Formations "lourdes" (1 jour) pour les architectes logiciels / infra / cloud

### Module 5

*Modules développeurs / build infrastructure*  
Séries de e-learning (1h max)

## Offre

- Offre technique
- Offre de service
- Ramp-up projets écoconçus

## Gouvernance

- Steering committee
- Communauté « TSN Responsable »
- Plan de communication
- Certificat INR
- Espace « TSN Green Lab »
- Partenariat (FVD , INR, CriP)

## Taxonomie

- Data Center
- Projets

# Stratégie de formation agile

## METIERS

- PM
- SEM / WPM
- Architecte
- PDA
- UX / UI
- IVV
- Bid Manager
- Commerce
- PMO
- Qualité
- Contrôle de gestion
- Manager de ScM et PO
- Ressource Manager/ RH

## COMPETENCES ASSOCIEES

- Maitrise du Framework du projet (Scrum, SAFe, Kanban)
- Outils de pilotage des activités
- Guidelines contractuels et indicateurs de suivi
- Gestion du Produit / roadmap (PO)
- Lien Agile / Devops / UX
- Facilitation / Manager coach
- Compétences d'un ScM et PO