

1. Vie d'entreprise

1.1 Bilan Formation LAS 1^{er} Semestre :

Pour vous donner une idée de l'avancement des formations dans LAS, voici ci-dessous quelques chiffres.

Pour le maintien et le développement des compétences et plus précisément un focus sur les formations pour prise de poste.

Ces informations nous ont été transmises lors de la commission emploi formation qui a eu lieu Lundi 5 Juillet.



Pour rappel et pour ceux qui ne savent pas encore, le principe d'accès à la formation a évolué avec le remplacement des EDP/EAA par les Check-In et revue de performance.

- ⇒ Auparavant les salariés étaient invités à un moment privilégié à partager leurs souhaits et besoins de formations lors des EDP et à construire un plan. Ces formations étaient ensuite validées ou non et permettaient de « construire le budget » de l'année à venir.
- ⇒ Désormais le budget est fixé selon un volume moyen d'heure de formation par salarié et est 100% flexible pour s'adapter au besoin à l'instant T sans attendre l'année suivante pour entreprendre des actions de formations.

Pour nous la CGT, nous considérons qu'en effet cette formule donne de la souplesse et de la réactivité à la direction, mais, malheureusement, et nous le constatons, les plans de formations individuels ne sont plus construits dans la durée et en fonction des souhaits d'évolutions professionnel et personnel.



Protégeons la planète et n'imprimons que si nécessaire !

Concernant l'avancement vous trouverez ci-dessous l'état :



La commission s'inquiète que le taux de formation atteigne péniblement 70% d'ici la fin de l'année 2021, si la tendance linéaire actuelle se poursuit.

A cela la direction répond que :

- ⇒ L'année est expérimentale et donc inconnue sur l'évolution à venir, mais des actions sont en cours pour infléchir la tendance.
- ⇒ L'objectif est que toutes les demandes inscrites au plan soient transformées.
- ⇒ Tous les besoins ne sont pas nécessairement des besoins de formations, des solutions et accompagnements sont mis en place ce qui peut contribuer à réduire le volume d'inscription.

1.2 Les projets LAS :

Ouverture du Campus Elancourt en juillet 2020 sur la partie **industrie et services**

Lancement du Campus **Projet** et **Ingénierie** Elancourt fin 2020

Préparation en cours du Campus **St Héand** pour ouverture S2 2021

Locaux Elancourt :
3 salles
106 m²



Une salle pratique



Un espace e-learning

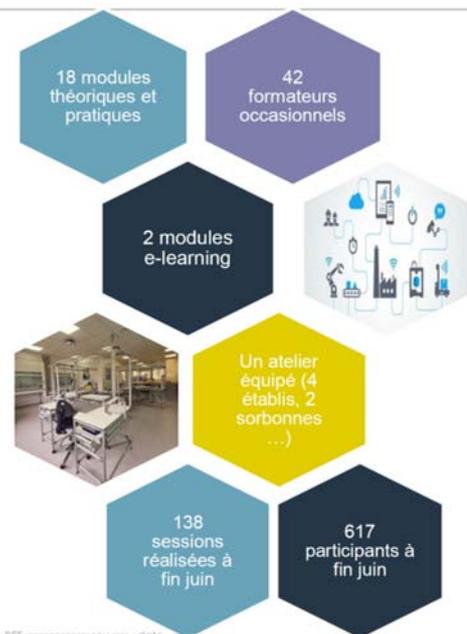


Une salle théorique



Protégeons la planète et n'imprimez que si nécessaire !

Métier Industrie et services



Vous le savez, il y a plus d'un an, le site d'Elancourt a inauguré son « école » interne de formation aux métiers spécifiques.

Le retour y est très positif et c'est pour cela que l'Entreprise Thales étend le dispositif sur le site de ST Héand avec une ouverture prévue en fin d'année.

Ce premier projet était orienté sur les métiers de l'industrie et face aux bénéfices apportés, un projet des métiers de l'ingénierie a été mis en place !

1.3 Check-In

Comme dit plus haut, les check-In périodiques englobent les anciens EDP tout au long de l'année.

Il est donc à rappeler que les sujets de développement des compétences et plan de carrière DOIVENT être abordé lors de ces échanges.

⇒ Lors de la commission, les membres ont rapporté :

Les moments « check-in » manquent de régularité et l'aspect « développement des compétences » n'est pas systématiquement abordé. Des difficultés d'utilisation des outils marquent aussi le manque de demande de formation, comme de renseignement des check-in. La direction nous répond que :

- ⇒ **Les demandes de formation inscrites dans Workday (check-in) lors du plan de développement des compétences DOIVENT être dupliquées dans EHR-Training pour être visibles des Services RH Formation.**
- ⇒ Vous pouvez retrouver tout un tas d'informations sur le développement professionnel [ici](#) et [là](#).
- ⇒ Pour ce qui est des demandes dans EHR Training, rendez-vous sur cette page : [Neeva V5 \(corp.thales\)](#).
- ⇒ Vous pouvez aussi retrouver le référentiel des fiches de postes et LR correspondants par FP [ici](#).

La direction met en place des actions dans ce sens... :

- Renforcer la communication sur les évolutions et les modalités de saisie d'une demande de formation
- Communication pour sensibiliser les managers et collaborateurs la dimension « développement professionnel » lors des check-in

⇒ **Ainsi la CGT vous conseille vivement d'aborder le sujet du développement de VOS compétences et VOTRE souhait d'évolution de carrière avec votre manager lors des Check-In et aussi avec votre RH si vous avez un projet à construire !**



Protégeons la planète et n'imprimons que si nécessaire !