

GUIDE DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE 1/2

Le message d'Airbus est clair :

que vous soyez cadre, technicien ou ouvrier, celui qui conduit votre carrière, c'est vous... Nous avons tous accès aux mêmes outils RH. Une carrière, c'est un parcours qui dure 40 ans... Et en 40 ans, on a le temps de changer d'intérêts, de priorités dans la vie, de disponibilité familiale.

Avoir un cap et un bon accompagnement est essentiel dans cette évolution.

À la CFTC, nous vous donnons des clés sur les deux points importants de votre évolution de carrière : les entretiens de développement et le plan de développement.

LES POINTS DE RAVITAILLEMENT : LES ENTRETIENS DE DÉVELOPPEMENT

Les « development talks » ou « entretiens annuels » doivent avoir lieu au moins une fois par an avec votre manager... mais vous avez aussi le droit de demander à tout moment un entretien avec votre N+1, N+2 ou RH. Vous devez y aborder votre évolution de carrière à court, moyen et long terme, et des solutions très concrètes pour évoluer.



CE QU'IL FAUT SAVOIR :

- Vos managers et votre RH se rencontrent régulièrement en Team Review pour examiner votre potentiel et vos besoins de développement... en se basant principalement sur l'évaluation de votre manager. Les entretiens annuels ne sont donc pas anodins!

Il faut les préparer. Notez bien que les syndicats ne participent pas aux Team Reviews!

- C'est aussi là que se détermine les futures promotions : passages de niveau tech, passage cadre, promotions 3A, proposition aux assessments 3B... on y détermine si vous pourriez y accéder à court, moyen ou long terme. Et tout peut changer, car c'est toujours une histoire d'arbitrage financier entre vous et vos collègues. C'est donc là que se déterminent vos augmentations individuelles et les compétences que votre manager va vous demander de développer.

- Le potentiel à Airbus : c'est 1/3 d'aptitudes... mais aussi 1/3 d'engagement et un 1/3 d'aspiration ! Vos compétences ne suffisent pas : il faut démontrer une envie de se développer et avoir des pistes devant soi! Savoir se vendre? Oui c'est un peu ça...

L'IMPORTANCE D'AVOIR UN DÉLÉGUÉ CFTC

Tout au long de votre carrière vous avez la possibilité d'être accompagné par un collègue délégué. Un seul pré-requis : adhérer aux valeurs de la CFTC !

Les hommes et les femmes qui vous aident dans vos démarches ne s'arrogent pas la réussite de votre carrière, c'est vous qui la construisez.

À la CFTC nous ne cherchons pas à vous avantager au détriment des collègues non-syndiqués, mais nous dénonçons les injustices et vous aidons à les combattre quand cela est nécessaire.

LES POINTS D'INTERVENTION D'UN DÉLÉGUÉ CFTC



Vous aider à préparer vos entretiens annuels



Lister les questions clés



Aborder les sujets qui fâchent avec diplomatie



Vous aider à mettre à jour votre CV

Les délégués ont accès à toutes les informations concernant les filières, vos droits, les outils RH à utiliser, la stratégie de l'entreprise, les métiers clés. Une aide précieuse pour avancer rapidement dans vos démarches.

Nous rencontrons vos RH de proximité (HRBP) régulièrement, nous pouvons vous donner un autre éclairage sur votre profil et votre potentiel.

Grâce à l'ensemble des délégués et des adhérents, nous avons accès à un carnet d'adresse géant permettant de découvrir les métiers et de discuter en « off » entre collègues sur les différentes questions que vous vous posez.

À la CFTC vous n'êtes pas un client, vous faites partie du collectif !

Rencontrez un délégué pour vous faire une idée : syndicat.cftc-toulouse@airbus.com

GUIDE DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE 2/2

LE PARCOURS : LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT

OÙ J'EN SUIS :

LE PARCOURS COMMENCE PAR LE DÉPART !

Airbus multiplie les outils de pour mieux vous connaître dans MyPulse : votre profil en 2 x 45min avec Praditus, le feedback en 3 questions à vos collègues... c'est un bon point de départ.

OÙ JE VAIS :

LA PRIORITÉ, SE DÉVELOPPER SUR SON POSTE

- La formation : pour ce poste ou pour le futur (techniques, langues, soft skills...). Certaines formations sont des pré-requis obligatoires pour les futurs postes.
- Les filières Partout, il existe des filières, officielles ou non. La filière management en est une. Mais il y en a beaucoup d'autres et souvent différentes selon les secteurs! Cela permet de valoriser son expérience actuelle et d'avoir un cap. C'est typiquement une question à poser à son RH.
- Le « multi-skills » : c'est un objectif stratégique d'Airbus. Si votre poste en porte l'intitulé, c'est un avantage, mais c'est à vous de veiller à ce qu'il soit réellement appliqué à court ou moyen terme.

CHANGER DE CAP :

- Quand changer? La mobilité est fortement encouragée par Airbus... mais le papillonnage est improductif. Il est donc important d'aborder ouvertement le sujet avec votre manager et votre RH.
- Changer de secteur... pour aller où? C'est LA difficulté. Les services se multiplient : proposition automatique de métiers selon votre profil, accès à tous les postes ouverts. Il reste difficile de trouver les métiers passerelle... Rien ne remplace le contact humain : les market places, les vis-ma-vie...et votre réseau
- La mobilité groupe et internationale : très bien vue et valorisable. A l'international, Airbus offre des services de facilitation, mais cela se prépare financièrement et familialement.
- La promotion sociale et les formations diplômantes. Avantage : vous ciblez une compétence stratégique d'Airbus et la possibilité de trouver un poste plus facilement (ex; formations digitales)
- Se former à l'extérieur avec le CPF et FONGECIF.



CE QU'IL FAUT SAVOIR :

- Pensez à alimenter le plan de développement de MyPulse. Il peut être révisé par la suite.
- Vous pouvez demander une formation à tout moment de l'année. La plupart du temps, il n'y a plus d'arbitrage financier de la part de votre manager. C'est une question de temps qu'il peut ou non vous allouer pour vous former.
- Afficher son profil ! Avec le nouvel outil PULSE apparu en septembre, votre profil est maintenant visible par tout le monde. Les managers peuvent même faire des recherches automatiques et constituer une pile de profils qu'ils gardent sous le coude pour le prochain poste ouvert. Mettez régulièrement à jour votre profil et vos aspirations pour ne pas rater les opportunités!
- Vous pouvez choisir un mentor par l'outil MyPulse, pour une étape de votre parcours Airbus. Pour changer de cap, vous pouvez demander tous les 5 ans un Conseil en Evolution Professionnelle, sous la forme d'une formation sur temps ou hors temps de travail, ou en le finançant avec votre CPF par exemple.