



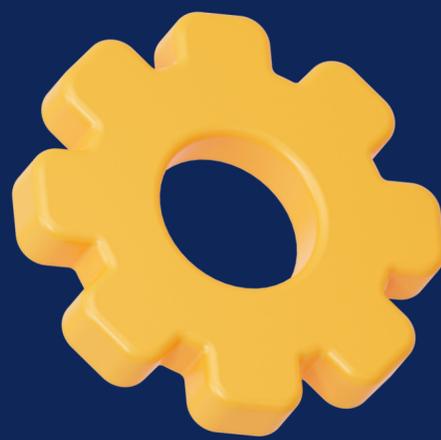
CFTC
#GROUPE AIRBUS

GEPP

MÉTIERS ET CARRIÈRE !

Manuel pratique de décryptage

GEPP,



l'accord qui définit la façon de gérer les emplois et les parcours professionnels des salariés du groupe Airbus.

GEPP

embauche

évolution

mobilité

Ce guide pédagogique,
élaboré par la CFTC,
vise à accompagner les salariés
dans la bonne compréhension
des dispositifs de formation et
d'évolution.

Avoir les clefs en main pour
être acteur et libre de ses choix.

**CFTC'est l'Humain
avant tout !**





GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

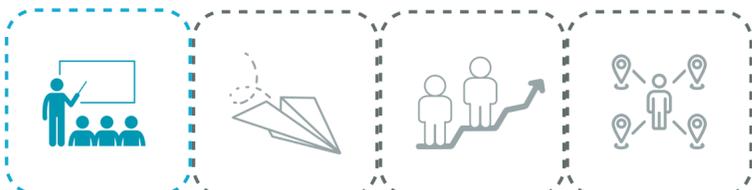
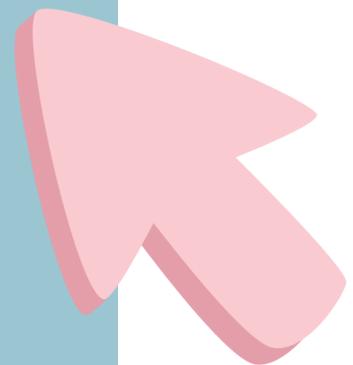
GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

#GEPP

La GEPP vise à mettre en adéquation les **ressources** et les **compétences** avec les **enjeux** d'Airbus

On parle donc des métiers et de leur évolution.

Du point de vue des salariés,
la GEPP permet l'**évolution
professionnelle** et doit garantir
leur **employabilité**.



#Métier

Chaque métier se définit par :

- 1 mission
- des activités
- des compétences requises

En 2023, il y a 540 métiers dans le groupe Airbus en France.

#Métiers critiques



Ce sont les métiers :

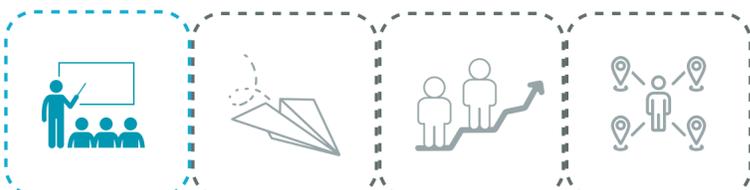
émergents = à acquérir

à risque = clés pour l'entreprise

rares = manquant de ressources

importants sur le long terme

En 2023, il y a 17 métiers critiques.



LA STRATÉGIE DE COMPÉTENCES

Elle consiste à faire évoluer
les deux catalogues :



Compétences

20 classes

140 catégories

4500 compétences



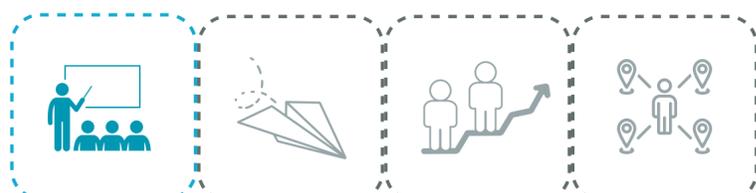
Familles de métier

12 domaines

70-80 familles

540 métiers (en France)

En plus des compétences identifiées pour un métier donné, le manager peut aussi ajouter des compétences requises pour un poste particulier de son équipe.





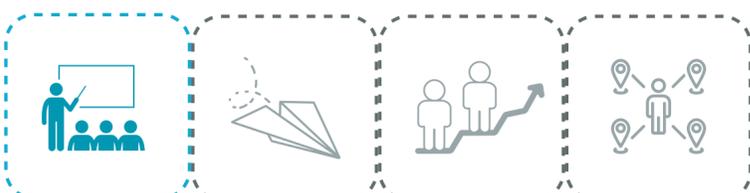
Qui définit les compétences requises ?

Dans chaque domaine,
les **Académies** sont constituées
d'experts-métier et de managers.

Avec l'aide de partenaires extérieurs,
ils analysent les **orientations stratégiques**
(ex ZeroE), les **contraintes réglementaires**
et les **tendances externes** (mega-trends).

Ils en déduisent **l'impact** sur les **compétences**
actuelles ainsi que la liste des **métiers critiques**,
et définissent les axes stratégiques de
compétences, transdivision/transfonction.

*partenaires extérieurs : UIMM, GIFAS, les écoles,
OPCO 2I : opérateur de compétences interindustriel,
les organismes de formation...*



Vers un plan d'action

La stratégie de compétences préparée par les académies est revue à l'éclairage :

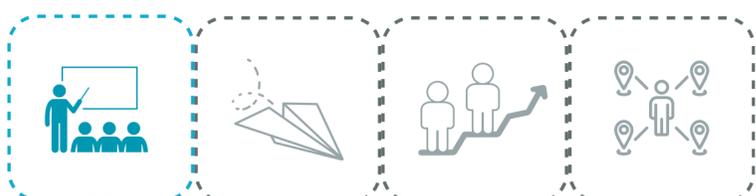
une fois par an

- ✓ du **plan stratégique** du groupe
- ✓ du **plan opérationnel**
en particulier les effectifs
- ✓ des **analyses démographiques**
pyramide des âges, diversité...



Ce travail conjoint des académies, managers, HRBP, de la direction financière et des centres d'excellence RH aboutit aux actions de :

- ✓ recrutement
- ✓ mobilité
- ✓ formation
- ✓ stages et alternances
- ✓ marketing de l'emploi
- ✓ gestion des connaissances



Où trouver les informations sur les métiers et les compétences ?

Catalogue des métiers

Catalogue des compétences

sur le Gsite **Competency Management**

Axes stratégiques

Métiers critiques

sur le Gsite **Airbus University**

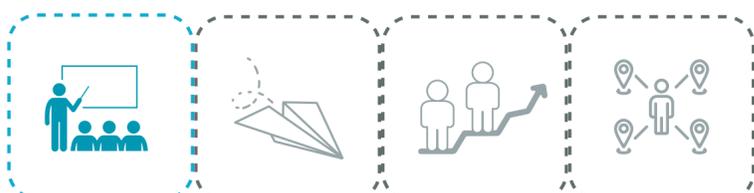
Analyse des tendances (mega-trends)

sur le Gsite **Talent Management Trends**

Prévisions d'effectifs mondiaux

sur le HUB **"Global Workforce Forecast"**

Tous les liens sont disponibles en dernière page.





L'oeil de la CFTC

La GEPP, c'est l'opportunité pour chaque salarié de s'inscrire dans le futur en gérant son propre parcours professionnel.

Cette liberté de choix pour le salarié est primordial pour la CFTC.

L'équité entre les salariés (par ex. l'accès aux outils) est également fondamentale.

La CFTC s'est engagée dans ces négociations avec ses valeurs de construction et d'équilibre pro/perso pour TOUS les salariés.



EMBAUCHE

Résumé des démarches possibles pour
l'accueil des nouveaux entrants.
Cela inclut les mesures permettant d'ouvrir
le recrutement à des profils différents.
"Diversité" rime avec "créativité" !

ENTRER À AIRBUS

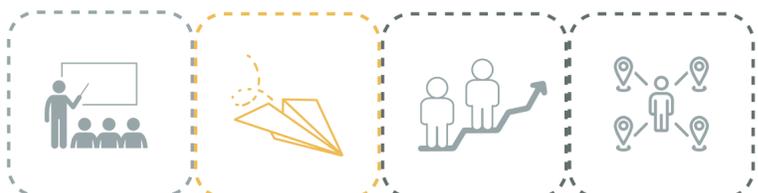
#Première expérience

- ➔ en postulant sur Airbus career
- ➔ par des agences de travail temporaires
ETT, Pôle Emploi...
- ➔ par des centres de formation partenaires
AFPA par exemple

Types de contrats

- ✔ stage
- ✔ alternance
- ✔ apprentissage
- ✔ CDI
- ✔ thèse CIFRE
recherche
- ✔ VIE
*volontaires
internationaux
en entreprise*
- ✔ CDI-C
*contrat de chantier
ou d'opérations*

en test
jusqu'au 13 avril 2025



#Contrats de chantier

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Il a pour spécificité de **pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé** ou l'opération réalisée.

Airbus teste les contrats de chantier jusqu'au 13 avril 2025.

Un accord encadre les conditions d'utilisation.

"faire face à des charges de travail importantes et/ou avoir à recourir ponctuellement à des compétences spécifiques non disponibles dans le groupe, sans disposer de garanties ni de visibilité complète sur l'aboutissement d'une phase d'offre commerciale, de développement de projets ou de produits, ou enfin d'évolution industrielle."

Extrait de l'accord



Vous connaissez un jeune qui s'intéresse à Airbus ?



Dans un premier temps, pourquoi ne pas participer à un événement innovant organisé par Airbus ? Hackaton, e-sport...

Ensuite, plusieurs pistes d'orientation :



profil collègue

candidater à un stage de 3ème

Le dispositif 1+1 permet d'accueillir de jeunes candidats supplémentaires par l'intermédiaire d'une association de promotion sociale



profil bac pro et BTS

intégrer un lycée privé d'Airbus



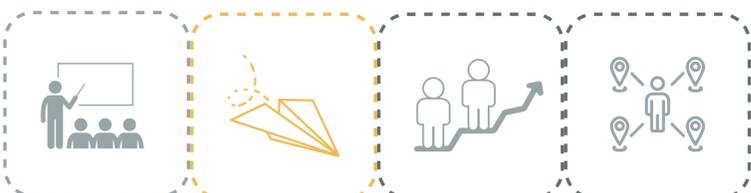
profil ingé

15 écoles d'ingénieurs et plusieurs universités ont des partenariats avec Airbus



profil cyber

intégrer l'école de cybersécurité



Dans ce carnet, ce signe indique un dispositif de **l'accord égalité professionnelle homme-femme, diversité & inclusion**, complémentaire de l'accord GEPP.

J'ai envie de m'engager pour les jeunes



- ✔ partagez votre expérience : **Airbassador Programme**
- ✔ si vous êtes ingénieur ou cadre, vous pouvez être **détaché auprès du rectorat** dans les universités (*AAP : Airbus Academic Partnership*) ou les écoles d'ingénieurs (*IPE : Ingénieur Pour l'Ecole*)
- ✔ Devenez **parrain ou marraine d'orientation** via les associations sélectionnées par Airbus



33%

de jeunes diplômés
par rapport à la totalité
des embauches prévues
sur l'année en cours
dans le groupe.

c'est l'objectif annuel d'Airbus



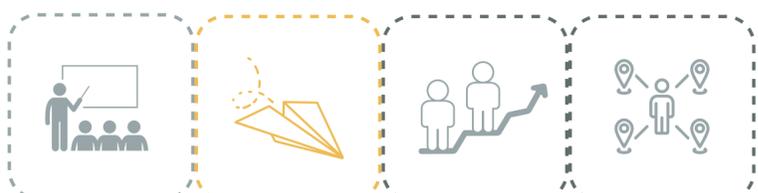
DISPOSITIFS DE PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

#Diversité sociale



Airbus travaille en partenariat avec des associations locales comme **Nos Quartiers ont du Talent** ou **Capital Filles** pour :

- ✓ devenir **parrain/marraine d'orientation**, promouvoir nos métiers
- ✓ **recruter des stagiaires et des alternants** sur des offres "on top" : postes créés par Airbus, en plus des demandes opérationnelles, pour accueillir des candidats d'associations partenaires
- ✓ **recruter des stagiaires de 3ème** pour le dispositif "1+1" : un salarié qui accueille un enfant accueille également un autre stagiaire



#Neurodiversité



De quoi parle t'on ?

Il s'agit de la **variabilité neurologique**, à savoir l'existence de plusieurs types de fonctionnements neurologiques différents, notamment l'autisme, la TDAH et la dyslexie. Airbus s'appuie sur des spécialistes extérieurs compétents.

Pour le salarié :

- ✓ **Plan d'accompagnement établi par des spécialistes** à destination du manager, du salarié et des collègues
- ✓ **Suivi médical** spécifique et **adaptation de poste** si nécessaire



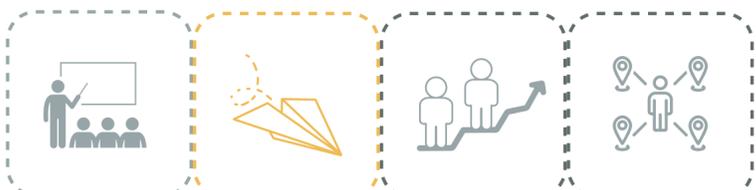
#Handicap



Il s'agit de **favoriser l'emploi direct** de personnes en situation de handicap

Au moment du recrutement

- ✓ **Visite préalable** du poste pour définir d'éventuels aménagements
- ✓ **Remise du listing** de tous les dispositifs handicap



Et après...



✓ **support à la demande**
du médecin du travail, de l'ergonome, des assistants sociaux, ou du référent handicap de l'établissement

✓ **aménagement du temps de travail**
avec justificatif RQTH et sur avis du médecin du travail et du manager (compatibilité des horaires avec le poste)

✓ **aide administrative**
pour la déclaration RQTH

✓ **adaptation du télétravail si le poste est compatible**
avec justificatif RQTH et préconisation du médecin du travail
fourniture de matériel si validation HRBP et financement AGEFIPH

6%

d'emploi de personnes en situation de handicap

c'est l'objectif légal en France



Il peut exister des dispositifs supplémentaires localement, spécifiques de votre établissement. Renseignez-vous !

Il existe également des mesures supplémentaires, sur les congés et absences. Retrouvez-les dans le carnet RELOAD !



#Objectifs d'Airbus en matière de recrutement de femmes ♀



33%

de femmes
parmi les embauches
en CDI

>35% des embauches
ingénieures et cadres

>15% des embauches
ouvrières, techniciennes
et maîtrises

J'ai envie d'accueillir un nouvel arrivant



- ✓ Devenez maître d'apprentissage
ou maître de stage
*vous pouvez demander à être aidé en termes de
disponibilité et de formation dans ce rôle*
- ✓ Accueillez un nouvel embauché
Programme "buddy" à retrouver sur le HUB





L'oeil de la CFTC !

La CFTC s'inscrit et s'engage à travers ses mandatés dans cette démarche d'accueil des nouveaux entrants : nous négocions des accords inclusifs et certains de nos mandatés sont aussi des buddies.

Alors, comme nous, engagez-vous !

pour valoriser votre expérience

pour aider quelqu'un qui en a besoin

pour soutenir la démarche d'inclusion

pour promouvoir la diversité



EVOLUTION

L'entretien professionnel légal s'appelle "entretien de mi-année" au sein d'Airbus. Des outils apparaissent pour mieux le préparer. Ne sous-estimez pas le temps que cela prend !

ÉVOLUER DANS LE GROUPE

#1 Je prends du recul

2H

par moi-même
sans mon
manager

- connaître ma façon de travailler et mes axes d'amélioration **Praditus**
- en demandant un retour à mes collègues **Feedback**
- en évaluant mes compétences sur mon poste **New!**

Tous ces outils sont disponibles sur MyPulse

L'évaluation de compétences est obligatoire 1 fois / 2 ans et fortement recommandée un mois après la prise de poste. Elle peut être à l'initiative du salarié, de son manager ou de son HRBP



#2 Je me rends visible



1H

par moi-même



en mettant à jour
mon profil **MyPulse**

#3 Je m'informe sur les métiers

4H

par moi-même



Je consulte la liste des métiers
critiques **Gsite Airbus University**



Je m'informe sur les mobilités
des personnes qui avaient un
poste similaire au mien

Opportunity Graph MyPulse



Je trouve les métiers requérant mes
compétences, et je regarde quelles
compétences acquérir **Compare to Job et
Job competence matching tool sur MyPulse**



Je consulte le catalogue des compétences,
des métiers, et les fiches emploi

Gsite Competency Management



#4 Je rencontre mon coach



1H

par moi-même

Il me met **en relation avec des collègues** du secteur pour connaître leur ressenti, sans langue de bois.

#5 Je cherche des formations



4H

par moi-même



les parcours formants

Gsite Learning Path Advisor



ou à défaut les formations CPF

moncompteformation.gouv.fr



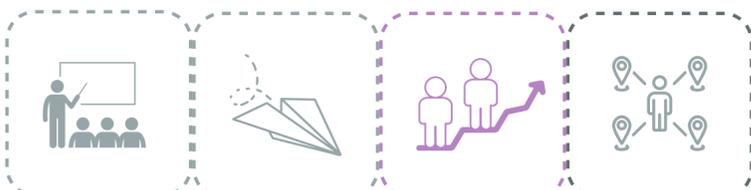
je peux aussi demander un conseil en évolution professionnelle sur le temps de travail

mon-cep.org



je mets à jour mon plan de développement

dans MyPulse



Quels sujets aborder à l'entretien de mi-année ?



- souhaits de mobilité
- formations passées et souhaitées
- prochaines actions de développement
- information sur le CPF
- besoin de transfert de connaissances
- validation acquis de l'expérience (VAE)
- ré-examen de la fiche emploi :



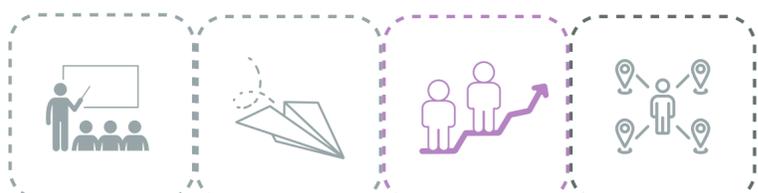
métier de rattachement correct ?



compétences additionnelles à identifier ?

Au bout de 6 ans sur un même poste :

- bilan d'évolution de carrière
- développement professionnel des 6 dernières années



Dans quels cas utiliser mon CPF ?

- ✓ certification reconnue hors Airbus
- ✓ VAE : validation des acquis de l'expérience
- ✓ code ou permis y compris poids lourds
- ✓ certaines formations d'élu local
- ✓ CEP : conseil en évolution professionnelle sur le temps de travail

Dans quels cas est-il abondé ?

- ✓ j'ai un CDI et un numéro de sécu
- ✓ ma formation est en lien avec un métier critique ou émergent d'Airbus



en argent : Airbus abonde à hauteur de mon investissement (plafond 3.000€) 

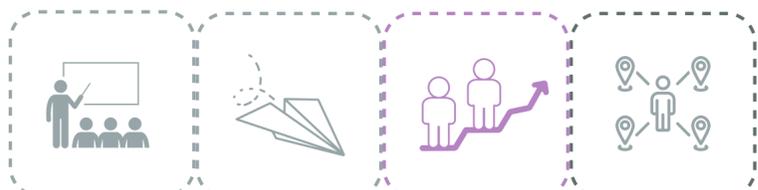
en temps : Airbus abonde jusqu'à +12 jours payés à 100% +3 jours si RQTH ou retour de congé parental 

- ✓ j'ai 2 ans d'ancienneté et 500€ sur mon CPF
- ✓ c'est une formation d'anglais, une VAE ou un CEP



en argent : Airbus abonde à hauteur de mon investissement (plafond 1.500€) 

en temps : Airbus abonde jusqu'à +5 jours pour les formations d'anglais +3 jours si RQTH ou retour de congé parental (inc VAE) 



DISPOSITIFS DE PROTECTION DES PARENTS



#Grossesse

entretien systématique avec le HRBP
*c'est l'occasion d'évaluer le besoin
d'aménagement du poste*
A minima, le temps de travail est réduit



#Congé parental d'éducation #Congé de présence parentale



✓ politique salariale
au retour
*>= budget négocié
de l'année*

✓ augmentation individuelle
au retour
*= A minimum négociée de
l'année*



#Maternité #Adoption



augmentation individuelle
= Al minimum négociée de l'année

politique salariale
>= Budget négocié cette année-là

part variable pour les cadres
= Moyenne des 3 dernières années

passage facilité en horaires de jour
jusqu'aux 12 mois de l'enfant
pour les personnes en équipe
avec accord de la hiérarchie



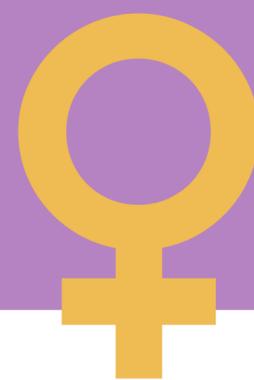
temps partiel
facilité



entretien systématique
avec le manager à votre retour



L'INDEX ÉGALITÉ-MIXITÉ



Les sociétés françaises doivent le publier chaque année en mars. Les indicateurs pris en compte évoluent progressivement.

#Indicateurs 2023

sur 40

+

sur 20

+

sur 15

+

sur 15

+

sur 10

=

1. écart de rémunérations

par âge et par catégorie socioprofessionnelle

2. écart d'augmentations

par catégorie socioprofessionnelle

3. écart de promotions

par catégorie socioprofessionnelle

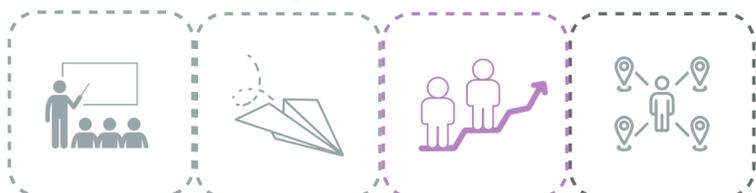
4. augmentations individuelles

proportion de femmes ayant reçu une
dans l'année suivant leur retour de maternité

5. hautes rémunérations

proportion de femmes parmi les plus

Index égalité-mixité



#Index égalité-mixité



C'est la somme des indicateurs.

L'index est **obligatoire au niveau des sociétés** et indicatif au niveau du groupe.

Il est à publier chaque année.

<85/100

la société doit rendre publics ses objectifs de progression

<75/100

la société doit rendre publiques ses mesures correctives

Et bientôt un nouvel indicateur...



proportion de femmes parmi les **cadres dirigeants**

>30%

c'est l'attendu
au 1er mars 2026

>40%

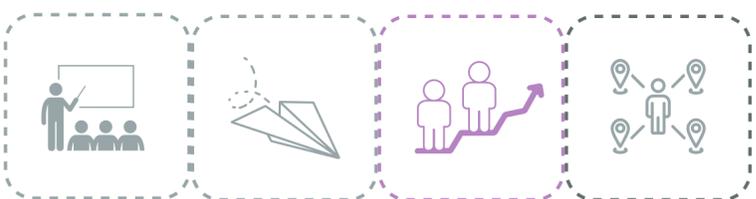
c'est l'attendu
au 1er mars 2029



	1. rémunérations	2. augmentations	3. promotions	4. AI post maternité	5. hautes rémunérations		
	40	20	15	15	10	100	
	39	20	15	15	0	89	Commercial OPS+SAS
	39	20	15	15	0	89	Helicopters
	39	20	15	15	5	94	Defence & space
	38	20	10	15	0	83	GIE ATR
	38	20	15	15	0	88	Atlantic
	38	20	15	15	0	88	Protect

Ce sont les index de quelques sociétés du groupe en 2023.

Depuis 2018, Airbus a mis en place une feuille de route prévoyant du mentorat pour les cadres supérieures, mais aussi toute sorte d'actions, dès les filières, pour constituer un "solide vivier de femmes".



#Objectifs Airbus en matière d'évolution des femmes



25%

de femmes
sur les emplois classes 16 et +
d'ici 2025

0%

d'écart
nb total d'heures de formation
des femmes et des hommes

100

femmes
dans le programme MY WAY
femmes identifiées Accelerate Developer





L'oeil de la CFTC !

Syndicat de proximité qui considère que chaque carrière est différente et doit être le résultat de choix personnels, la CFTC vous accompagne dans les moments charnières de votre carrière.

Nous continuons à défendre les mesures favorables à la parentalité et à l'évolution, le développement de tous dans l'entreprise.



MOBILITE

Mobilité interne, externe, géographique...
Voici l'un des avantages fondamentaux
d'Airbus : découvrir de nouveaux horizons
tout au long de votre carrière !

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

#Mobilité interne

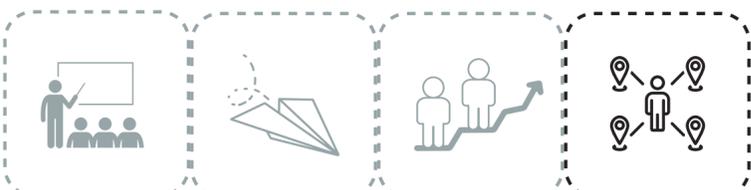
Même société ou autre société Airbus

Marché de l'emploi (mobilité permanente)
sur MyPulse / Internal Mobility

Marché de l'emploi (mobilité temporaire)
sur la communauté CrowdStaffing

Savoir préparer mon CV et mon entretien
formation Boost Your Mobility

Essayer un poste
possibilité de faire un "vis-ma-vie"



24 mois_{min}



d'ancienneté dans un poste
pour demander une mobilité

3 mois_{max}

pour commencer le nouveau poste
une fois la mobilité acceptée
*sauf cas exceptionnel
en accord avec le salarié*

#Mobilité externe

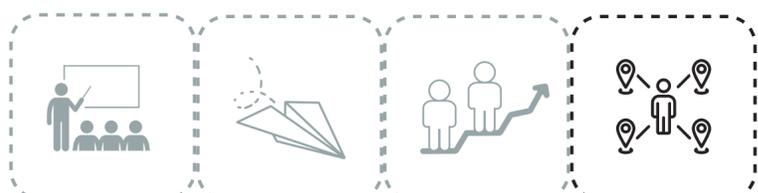
Pour travailler à l'extérieur d'Airbus

à titre bénévole, temporairement

- pour une entreprise
Prêt de main d'oeuvre à but non-lucratif
- pour un organisme d'intérêt général
Mécénat de compétences

en étant rémunéré, avec un retour possible
à Airbus sous 2 ans

- **employé dans une autre entreprise**
Mobilité volontaire sécurisée
- **en tant qu'entrepreneur**
Création ou reprise d'entreprise



MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE EN FRANCE

à partir de :

15KM

du site d'origine



en + à partir de :

70KM

du site d'origine

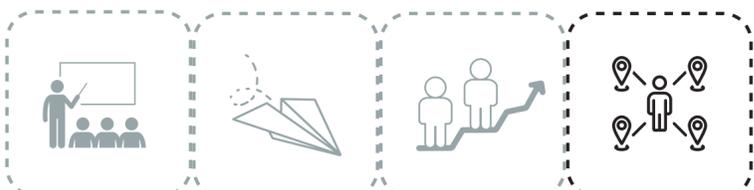
- ✓ transport en commun
100% remboursé pendant 24 mois
- ✓ covoiturage
100% remboursé pendant 24 mois
- ✓ en cas de déménagement
célibataire : 2880€ HT
couple : 3350€ HT
famille : 4320€ HT
+ aide à la recherche d'emploi du conjoint pendant 12 mois
- ✓ forfait financier
3 mois de salaire brut (célibat)
4 mois de salaire brut (couple)
+ 10.000€ si parent isolé
+ 15.000€ si parent isolé et plus de 3 enfants
- ✓ voyage de reconnaissance
transport 2j congés
- ✓ aide à la recherche de logement



Forfaits soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu.



En cas de démission, le salarié doit en rembourser une partie.





L'oeil de la CFTC !

Ces mesures d'accompagnement des mobilités permettent à un



salarié d'envisager un emploi ailleurs en France sans assumer seul les conséquences familiales d'un tel choix.

Il existe également des mesures



d'accompagnement à la mobilité à l'international.

N'hésitez pas à venir rencontrer

votre coach  pour en parler !

#GROUPE AIRBUS

Retrouvez ici tous les liens utiles !

- ✓ **Je consulte le catalogue des métiers (*lien Airbus*) :**
<https://sites.google.com/airbus.com/competency-management/home/cm-for-all/job-profiles-catalogue-visual-tool>
- ✓ **Je consulte le catalogue des compétences (*lien Airbus*) :**
<https://sites.google.com/airbus.com/competency-management/home/cm-for-all/competences-catalogue-visual-tool>
- ✓ **Je consulte les axes stratégiques et métiers critiques (*lien Airbus*) :**
<https://sites.google.com/airbus.com/airbusuniversity/home>
- ✓ **Je consulte les parcours formants (*lien Airbus*) :**
<https://lpad.apps.ocp01.airbus.corp/>
- ✓ **Je demande Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) (*lien externe*) :**
<https://mon-cep.org/>
- ✓ **J'utilise mon CPF (*lien externe*) :**
moncompteformation.gouv.fr
- ✓ **Je transfère mes connaissances (*lien Airbus*) :**
<https://sites.google.com/airbus.com/kmsite/home>
- ✓ **Je consulte l'analyse des tendances (mega-trends) (*Lien Airbus*) :**
<https://sites.google.com/airbus.com/talentexperientrends/talent-management-trends>
- ✓ **Je consulte la prévision d'effectifs mondiaux (*lien Airbus*) :**
https://drive.google.com/file/d/1m9OQzUjrz5_EFAbzGHKcjnPTdnolxkr/view
- ✓ **Je m'informe sur les possibilités de "crowdstaffing" (*lien Airbus*) :**
<https://hub.airbus.com/transformation/ls/community/crowdstaffing>

