

## Edito



Jeunes et moins jeunes<sup>(1)</sup> airbusiens et airbusiennes,

C'est bien la rentrée et à cette occasion nous sortons ce N°3 du Take Off «nouvelle mouture », journal de jeunes pour les jeunes d'Airbus France.

C'est un Take Off orienté sur l'optimisme et le positivisme que nous vous proposons malgré cette période plutôt morose que nous traversons en ce moment (Power 8, la filialisation avec Aérolicia, ROC, l'augmentation du temps de travail...).

En effet, quoi de plus prometteur et encourageant que ces projets d'avant garde sur lesquels nos ingénieurs et techniciens travaillent aujourd'hui pour demain: le projet FTB GTF (banc d'essai volant d'un nouveau moteur P&W à consommation et pollution réduites), les vols au biocarburant sur A380 ou encore l'ouverture d'Airbus au monde asiatique avec le démarrage des opérations d'assemblage du premier A320 à la FAL en Chine.

C'est d'ailleurs dans ce contexte de mondialisation que nous vous proposons un article complet sur la mobilité dans lequel, je l'espère, vous trouverez toutes les informations nécessaires sur ce sujet.

Pour conclure, je vous rappelle l'importance de votre participation aux **élections prud'homales** du 3 décembre prochain, auxquelles il ne faudra pas oublier de voter et faire voter **CFE-CGC** (d'ailleurs n'oubliez pas la possibilité de voter par correspondance).

Bonne reprise à tous et n'hésitez pas à nous faire parvenir toutes vos remarques et/ou sujets sur lesquels vous aimeriez communiquer au sein de notre groupe Jeunes CFE-CGC d'Airbus France.



**Olivier LE GUEN**

Responsable Réseau Jeunes CFE-CGC Airbus France

## Sommaire

**Page 1**

Edito

**Page 2 à 5**

La Mobilité

Bruits de trottoirs

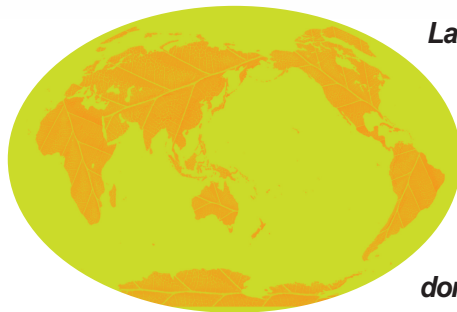
**Page 6**

Un peu d'histoire

(1) : Être vieux c'est être jeune depuis plus longtemps que les autres



# Mobilité au sein d'airbus



*La mobilité est une voie à utiliser par nous les jeunes dans le cadre de l'évolution de nos carrières. Cela a toujours été une priorité pour Airbus, les moyens ont été améliorés en terme d'outil, de processus mis en place et d'accompagnement : formation, échange de CV, conseillers mobilité... Allons-nous passer des principes à la réalité ? Souhaitons-le ! Et pour vous donner toutes les chances, nous allons vous donner quelques conseils...*

## 1 Qu'est que la mobilité ?

Tout changement de poste au sein du groupe EADS est appelé mobilité. Aujourd'hui il y a 4 grandes « familles » de mobilité :

- **Mobilité dans le même métier mais dans un secteur différent de l'entreprise** : cela permet à la personne en mobilité d'augmenter son expérience et son expertise dans le métier, de découvrir son métier dans un autre contexte. Par exemple passer de l'engineering à la R&T, d'une fonction mono-programme à une fonction multi-programme...
- **Mobilité dans le même secteur mais dans une nouvelle fonction** : cela permet à la personne en mobilité de découvrir un autre métier et d'acquérir d'autres compétences.
- **Mobilité au sein du groupe EADS** : cela permet à la personne en mobilité de découvrir un autre métier ou d'enrichir son métier dans une autre entreprise du groupe EADS.
- **Mobilité internationale** : cela permet à la personne en mobilité d'obtenir une compétence internationale, d'être en immersion linguistique et culturelle. La mobilité internationale va permettre d'avoir une ouverture d'esprit, une expérience de management international qui lui apportera des compétences

transnationales indispensables aujourd'hui dans la nouvelle organisation.

Notez qu'il est plus facile de changer de fonction tout en restant dans le même secteur de l'entreprise : on est déjà connu et on a son propre réseau de connaissances, on en connaît les rouages, etc.

## 2 Pourquoi entamer une démarche de mobilité ?

La première raison de se mettre en mobilité est bien entendue, la volonté d'évoluer dans sa carrière professionnelle :

- Acquérir de nouvelles expériences ou compétences, approfondir ses connaissances,
- Prendre plus de responsabilités : manager une équipe, changer de niveau,
- Elargir son domaine de compétences.

Les raisons peuvent être variées, comme par exemple des problèmes santé (retour suite à une longue maladie), des compétences inadaptées, etc. La diversité des métiers chez Airbus permet d'envisager la mobilité pour trouver « chaussure à son pied ». C'est une action

gagnant/gagnant pour l'entreprise et l'individu (salarié) : trouver l'adéquation entre le besoin de l'entreprise et le besoin du salarié.

N'oublions pas toutefois que la mobilité n'est pas la seule solution possible pour évoluer professionnellement. La formation, la VAE (Validation d'Acquis d'Expérience) par exemple sont d'autres moyens complémentaires.

## 3 Comment se renseigner sur les métiers Airbus ?

Nous avons la chance d'être dans une entreprise dans laquelle nous pouvons trouver des métiers très variés, encore faut-il les connaître ! Nous disposons pour cela de nombreuses possibilités décrites ci-dessous, mais l'élément indispensable est bien sûr la curiosité :

- La première occasion de découvrir les métiers Airbus est la **visite d'usine** proposée dans le cadre du parcours d'intégration. Elle permet en effet de découvrir les différents secteurs de l'entreprise.

- **L'Intranet** : la bourse des emplois internes (erecruiting@eads) affiche désormais tous les postes à pourvoir au sein de EADS. C'est donc une source d'informations. Même si ce sont des postes et non des définitions

## Bruits De Trottoirs (Interview d'une salariée d'Airbus)

Bonjour Amandine, peux tu nous donner ton opinion sur les différents thèmes actuels que sont l'équilibre vie privée/vie professionnelle avec l'intégration d'un mandat syndical tel que celui de DP CFE/CGC, la mobilité EADS/Airbus et ton point de vue sur l'avenir d'Airbus ?

En ce qui concerne la logistique quotidienne de la famille, nous nous partageons avec mon mari ces tâches courantes, il n'est pas toujours évident de jongler avec les déplacements et les horaires du conjoint, surtout lorsqu'on est seuls dans la région... Toutefois, il y a une compréhension mutuelle entre hiérarchie et collaborateurs. Pour l'exercice de mon mandat syndical qui m'apporte énormément au niveau relationnel (autant pour le niveau d'information auquel on accède que pour le plaisir d'aider les gens), notre organisation familiale me permet donc de gérer ces différentes activités avec sérénité.



# Mobilité au sein d'airbus

de métiers, ils éclairent sur les métiers en croissance d'Airbus et d'EADS.

- **Les journaux d'entreprise** sont bien sûr l'occasion de découvrir des secteurs de l'entreprise et des métiers parfois insoupçonnés.

- Des initiatives telles que **les journées portes ouvertes de l'Engineering** sont des occasions à ne pas manquer. C'est l'occasion de découvrir des métiers à travers des expositions et des conférences présentées par des personnes du secteur.

Soyez également ouverts sur les métiers **des personnes que vous côtoyez au quotidien** ou que vous fréquentez lors de réunions. En plus ils seront les mieux placés pour vous parler de leur métier ! Enfin, lorsque vous avez ciblé une fonction qui vous intéresse, vous pouvez éventuellement **prendre contact** avec un représentant du secteur pour obtenir les caractéristiques de ce métier.

## 4 Comment faire pour réussir sa démarche de mobilité ?

- Il faut se projeter dans l'avenir à court et moyen terme : imaginer son déroulement de carrière et définir un par-



cours car « tout le monde ne sera pas directeur un jour ».

- Préparer son avenir par des formations (langues, techniques) en adéquation avec le futur poste.

- Analyser et expliquer la démarche avec sa hiérarchie lors de l'entretien annuel.

- Planifier cette démarche de mobilité avec sa hiérarchie.

- Mettre à jour votre CV et le trans-

mettre à votre RH en précisant vos souhaits. Celui ci en informera le « plateau mobilité », composé d'un conseiller mobilité par grande fonction .

La mobilité est certes un moyen efficace de faire avancer sa carrière, mais attention à une mobilité trop fréquente qui pourrait au contraire être mal perçue. Une mobilité tous les 2-3 ans peut être interprétée comme de l'instabilité, sauf si elle a été initiée par le management ou les RH. On peut distinguer le cas particulier du « jeune ingénieur » qui débutera par un poste assez général (dans les projets par exemple) pour une durée de 2 à 3 ans avant de poursuivre sa carrière. Le but est que cette personne in fine puisse :

- se constituer un réseau dans l'entreprise,
- avoir une bonne vision de la vie de l'entreprise dans sa globalité,
- se faire connaître et reconnaître,
- se poser la question : que puis-je apporter à la société dans cette mobilité ?

Hormis ce cas, une durée de 3 à 5 ans, voire 7 ans suivant les postes, paraît plus raisonnable. L'important est en effet de montrer ce dont on est capable et cela passe généralement par une

certaine stabilisation. La règle fixée par les RH est d'ailleurs de 3 ans minimum dans le même poste. Le parcours doit ensuite être proposé par la hiérarchie.

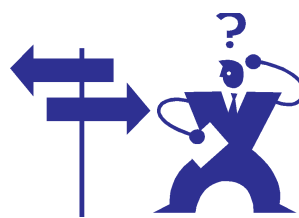
Lorsque vous serez dans cette démarche de mobilité, votre préavis sera en moyenne de 3 mois, cette durée pouvant être modulable suivant les besoins des 2 managers.

Votre manager ne peut pas s'opposer à votre mobilité à partir de 3 ans effectués dans le poste. Le seul cas particulier est la « situation critique du business », nécessitant de maintenir les compétences.

Malheureusement, il peut y avoir un choix lors de l'attribution des AI, dû au fait que l'investissement est fait sur ceux qui restent plutôt que sur ceux qui partent, au détriment de la récompense basée sur les efforts et les résultats passés... Il ne doit pas y avoir de sélectivité due à une mobilité, il faut que les mentalités changent.

Si vous souhaitez garder la confidentialité sur votre démarche, vous devrez toutefois informer votre hiérarchie au plus tard avant le premier entretien pour la nouvelle fonction. Cela peut éviter des surprises désagréables pour votre manager comme par exemple lorsque le manager recruteur veut prendre des références auprès de votre manager actuel.

Les RH sont aussi là pour soutenir la mobilité si elle se justifie. Ils possèdent leur propre fichier de suivi et de capitalisation des personnes en mobilité, et peuvent répondre au mieux à vos attentes et aux besoins de l'entreprise.



Pour parler de l'aspect mobilité, c'est un thème que je connais bien puisque vécu 2 fois: la première en externe (mobilité groupe: Eurocopter - Airbus) puis en interne (du Pôle peinture au Procurement Aérostructure). Le retour d'expérience que je peux donner sur ces différentes mobilités est qu'il a fallu un investissement personnel constant pour faire avancer les choses dans les délais prévus mais je ne doute pas que la gestion des mobilités sera à l'avenir un point clef et LA priorité chez Airbus. J'en profite donc pour conclure sur ma vision de l'avenir d'Airbus; plutôt incertain du fait de mon transfert dans la nouvelle filiale Aéroliia qui suscite dans notre secteur beaucoup d'inquiétudes et de questions au vu de l'actualité économique internationale.



# Mobilité au sein d'airbus

Les RH ont également le rôle de s'assurer que les mobilités s'effectuent de manière homogène pour tous les employés.

Vous pouvez consulter sur l'intranet les « Règles d'Or de la Mobilité » définies par les RH. Elles ont été définies pour garantir la transparence et fixer la ligne de conduite. Elles doivent être respectées par les employés et les managers (airbuspeople/RH/recrutement mobilité / politiques & procédures RH).

Sachez également vous appuyer sur votre hiérarchie. Profitez de l'entretien annuel pour demander à votre manager quels sont vos axes d'effort et de confort. N'hésitez pas à vous prendre en main et soyez également prêts à accepter ce qu'il va vous dire. Faites la liste de vos :

- Points forts
- Points faibles
- Limites atteintes

Ces informations vous seront précieuses pour mieux vous définir et pouvoir vous projeter dans l'avenir. Connaître vos qualités et vos limites vous aidera à faire le lien avec les qualités requises pour les postes que vous envisagez (communication, résistance au stress, créativité, rigueur...). Votre hiérarchie, avec ses expériences et sa connaissance de l'entreprise peut également vous guider dans cette démarche. De même, il existe un conseiller RH mobilité par grande fonction et secteur, qui est là pour vous aider et vous conseiller dans votre démarche.

**Au final, n'oubliez pas que chaque personne est un cas particulier et aura donc une évolution de carrière propre.**

## 5 La mobilité internationale :

Bien que de nombreuses améliorations soient à venir sur différents aspects, la mobilité internationale n'est pas encore complètement au point. Mais il y a une volonté de créer un plateau RH de mobilité internationale, géré par le pôle de mobilité du service emploi.

Mais rassurez-vous, il y a quand

même des choses très positives en place : dès que vous avez trouvé un poste international, une structure vous prend en charge pour accompagner votre expatriation. Elle intervient par exemple pour :

- Etablir un contrat dormant dans le pays d'origine,
- Effectuer les calculs financiers (différentiel de coût de la vie...),
- Aider la famille pour les démarches administratives (logement, école, transports, apprentissage de la langue,...)
- Etc

Quelques conseils car réussir une mobilité à l'international suppose de bien se préparer :

- Si vous ne parlez pas la langue du pays que vous visez, vous devez au minimum avoir un bon niveau en Anglais, à l'écrit comme à l'oral
- Votre CV doit être rédigé en Anglais (idéalement dans la langue du pays)
- Consultez sur eRecruiting les postes en privilégiant ceux rédigés en Anglais (en Allemagne et en Espagne, les recruteurs les rédigent en Anglais dès que le secteur peut accueillir un candidat qui ne parle pas la langue du pays) et postulez en ligne. Si votre mobilité est connue de votre secteur, informez votre HRBP afin qu'il transmette votre dossier au service mobilité de Airbus France. Si la faisabilité de votre projet est confirmée, celui-ci appuiera votre démarche officiellement auprès des Responsables RH du site Airbus ou EADS.

## 6 Quelles opportunités de mobilité au sein d'EADS ?

Bien que certains postes soient actuellement supprimés avec le ROC, les commandes et la croissance d'AIRBUS et de EADS génèrent de nombreux besoins.

Petite photo des principaux besoins actuels (liste non exhaustive) :

### AIRBUS France :

- Bureau d'études et CoC (Centre of Competences) : Besoin d'experts - recrutement en interne difficile mais possibilités de mobilité internationale.
- Programmes : opportunités en gestion de configuration (gestion des modifications) pour des personnes très rigoureuses et ayant une bonne vision globale du produit.
- Achats, Supply Chain : nombreuses opportunités pour ceux qui parlent 2 langues ou plus si possible.
- Pôle Electrique : besoin de préparateurs électriques (industrialisation)
- Inspecteurs qualité dans les domaines électriques et mécaniques.

### Central Entity :



- Customer Support : belles opportunités si vous parlez anglais et avez des connaissances en Engineering
- Training : postes d'instructeurs recherchés pour des personnes ayant une forte expérience essais (flight tests...)
- Managers

### Astrium et Eurocopter :

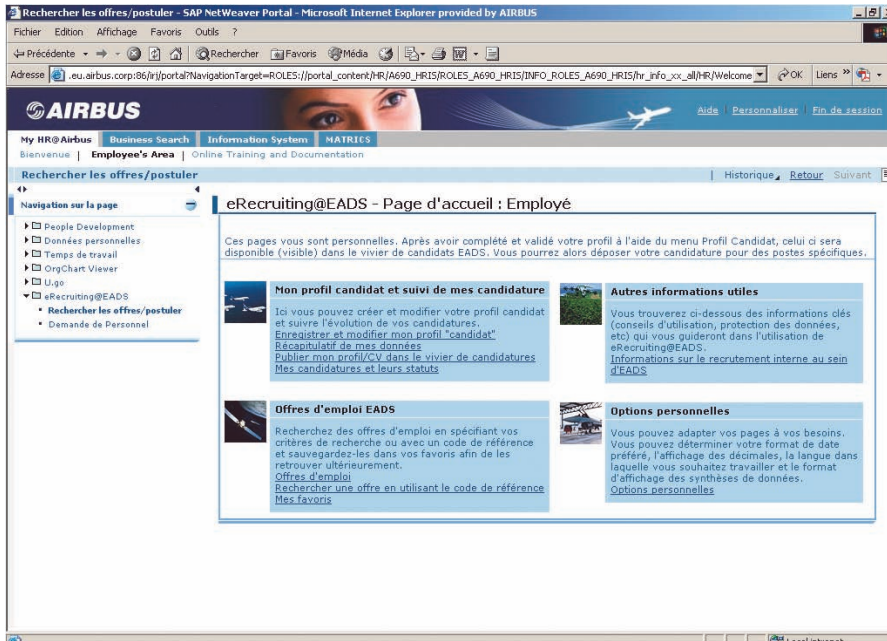
Postes opérationnels pour les profils techniques principalement dans les domaines suivants :

- Qualité
- Logistique
- Engineering



## 7 Quels moyens officiels sont mis en œuvre pour m'aider dans ma démarche de mobilité ?

a) D'un commun accord avec ma hiérarchie, se mettre en mobilité officielle auprès de son RH de proximité (HRBP), qui fera le lien avec le conseiller mobilité de votre Fonction



b) Faire un bilan à chaque évolution dans le métier et penser à mettre à jour ses compétences dans l'outil Optimise skills : c'est un outil utile pour l'évolution de carrière et la mobilité. Il permet en effet de valoriser ses compétences, y compris celles issues d'expériences antérieures. A court terme, il est prévu lors de leur recherche de profil, que les RH Airbus aient accès à ces données. Optimise skills permet également de bénéficier d'une description précise des différents postes et ainsi d'identifier si on a les compétences appropriées.

c) Utiliser le site mobilité sur airbus people (site avec les offres internes au niveau du groupe EADS) eRecruiting@EADS

Bien que peu convivial à l'utilisation, eRecruiting@EADS est un outil clé dans la recherche de postes. Il permet en effet d'avoir accès à l'ensemble des postes ouverts du groupe. Vous avez la possibilité de « bloquer » vous-même votre profil. Dans ce cas,

seuls les recruteurs de postes auxquels vous postulez, ont accès à votre candidature. Si vous ne bloquez pas votre profil, tout EADS peut visualiser votre candidature !

Aussi au sein des Ressources Humaines, de nouveaux moyens sont mis en place. Le nouveau responsable de l'emploi chez Airbus a pour priorité le recrutement interne. Pour cela quelques changements arrivent :

- Regroupement des services « emploi » et formation.
- Réseau RH des différents services de Airbus France Toulouse (pla-

ROC utilise le service mobilité (à travers l'EIC) pour conserver les compétences et la motivation de chacun, via la mobilité interne (reclassement du personnel au sein du groupe EADS).



## 8 Que peut m'apporter la CFE-CGC dans ma démarche de mobilité ?

La CFE-CGC en tant que syndicat peut vous apporter ses conseils sur les opportunités de mobilité : est-ce le bon moment ? Le poste que l'on me propose correspond-t-il vraiment à mon profil ? Et les différentes étapes de la démarche à suivre.

La CFE-CGC peut vous assurer un accompagnement et un suivi dans votre démarche de mobilité, nous vous rappelons qu'il y a un point focal mobilité au sein de notre section CFE-CGC .

Pour toute information complémentaire avant de démarrer une démarche de mobilité (quel que soit le type de mobilité) vos correspondants CFE-CGC sont à votre disposition pour vous aider et vous conseiller.

teau mobilité constitué des conseillers mobilité).

- Réseau RH des différentes entités Airbus France et Central Entity (ME, NT, NZ, TO, CE)
  - Projet de construction d'une plate-forme mobilité nationale EADS voire internationale
- Aujourd'hui le plan power 8 – module



# Contacts

## St Martin

**Alexia CAILLOUX**

(+33 561187743)

**Louis Bréguet**

**Cédric ESCANDE**

(+33 561189212)

**Guynemer**

**Guillaume DIMECH**

(+33 561185666)

**Jean Luc Lagardère**

**Jérôme POSSEME**

(+33 567199346)

**St Éloi**

**Pascal MAYSOUNAVE**

(+33 561939073)

**Clément Ader**

**Ludovic ADOUE**

(+33 561188750)

**ATR**

**Laurent ROBERT**

(+33 562216782)



**Novembre - Décembre**

**AG Section Central Entity**

**Le 04/11/08**

**Élections Prud'homales**

**Le 03/12/08**

**Tous les mois**

**Réunion d'orientation**

**Réseau Jeunes**

**(si tu souhaites participer,**

**Contactes Olivier LE GUEN)**

# Un peu d'histoire



## Clément Ader, Précurseur de l'aviation

### Les années d'apprentissage

Clément Agnès Ader est né à Muret le 2 avril 1841. La famille Ader est tournée vers la menuiserie depuis plusieurs générations. L'arrière grand-père de Clément était menuisier et architecte.

Il obtint son baccalauréat à 15 ans. Il était considéré par ses professeurs comme « un élève très sérieux, particulièrement doué en mathématiques et en dessin ».

En 1857 s'ouvre une nouvelle section dans l'établissement : une école industrielle amenant un diplôme d'ingénieur équivalent aux Arts et Métiers. Ader fait partie de la première promotion, d'où il sortira diplômé en 1861.

Il commence par travailler à la Compagnie des chemins de fer du Midi, où il imagine une machine à poser les rails, qui fut utilisée pendant des dizaines d'années. Puis il se lance dans la fabrication de vélocipèdes. Son idée de coller une bande de caoutchouc sur les roues et d'utiliser un cadre creux lui donne un grand succès autant sportif que commercial. Malheureusement, la guerre de 1870 le ruine. Il monte à Paris pour essayer d'y faire fortune et réaliser ses projets.

### Le téléphone

À Paris, Ader a besoin d'argent autant pour faire vivre la famille qu'il a fondée que pour concrétiser son projet de faire voler un objet plus lourd que l'air. Intéressé par le téléphone naissant, il perfectionne le système de Graham Bell en inventant le combiné et commence à le commercialiser à Paris.

### Les « plus lourds que l'air »

Clément Ader, inventeur fécond (les chenilles de chars, la transmission stéréophonique ou « théatrophone », le câble sous-marin, l'aéroglossier, le moteur V20) et précurseur de l'aviation moderne, a consacré une grande partie de sa vie à la réalisation d'un rêve d'enfant : le vol d'un plus lourd que l'air.

Ayant convaincu le ministre de la Guerre de financer ses travaux, grâce à des fonds secrets, Ader mit au point des prototypes dont les formes étaient inspirées de considérations pratiques plus que d'un choix définitif : Il comprit qu'il fallait concevoir une machine ne tentant pas de reproduire le battement des ailes d'oiseau mais à adopter le concept de voilure fixe.

À la tête d'une équipe d'étude financée par les fonds secrets de la république, il réalisa trois appareils : l'Éole (l'Avion), le Zéphyr (**Ader Avion II**, jamais terminé) et l'Aquilon (**Ader Avion III**) entre 1890 et 1897.



Son premier vol sur 50 mètres à 20 cm du sol a eu lieu le 9 octobre 1890 dans le parc du château de Gretz-Arminvilliers, à l'est de Paris, aux commandes de l'Éole. C'est la première fois qu'un homme parvient à s'élever dans l'air à l'aide d'une machine autopropulsée.

Après plusieurs vols plus ou moins fructueux et la destruction de l'Avion III, le gouvernement tourne ses budgets vers le dirigeable du Colonel Renard, mais Ader n'abandonne pas tout de suite son projet. Il propose par exemple son fantastique moteur à vapeur (le plus léger au monde) au colonel Renard. Très vite, il se tourne vers la motorisation à essence, qui lui semble plus prometteuse, et développe un moteur très équilibré qu'il propose là encore pour équiper des dirigeables. Ne recevant pas l'accueil escompté, il abandonne définitivement l'aéronautique. Il détruit son atelier et se lance dans le développement de ses propres automobiles, qui remportent rapidement quelques prix sportifs.

### Fin de carrière

Ader prend sa retraite. Il finit sa vie près de Toulouse, à Beaumont sur Lèze (Château de Ribonnet) dans ses vignes. Il meurt à 84 ans le 3 mai 1925 à Toulouse après une reconnaissance nationale tardive. Seul a survécu l'avion III. L'appareil est exposé à Paris au **Musée des Arts et Métiers**, ainsi que le moteur à vapeur. On doit au grand photographe Nadar de belles **photos** des ateliers d'Ader où le connaisseur pourra voir, outre l'Éole, des éléments du planeur et du Zéphyr.



	<p>Permanence Syndicale CFE-CGC, Site Louis Breguet, Bât. A01 Tél. : 05 61 93 82 40 - Fax : 05 61 93 80 05 E.mail : Syndicat.CFE-CGC-Toulouse@airbus.com S.N.C.T.A.A. - BP 70165 - 31774 Colomiers Cedex</p>	
---	--	---