

# PROJET AIR CHANGE

*L'exemple des accords-cadres européens de Safran*

## RESULTATS ET DIFFICULTES DE MISE EN PLACE

**Rzeszow (11-12 juillet 2017)**

*Présenté par Corinne Schievenne  
Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen SAFRAN*

## Rappel des enjeux initiaux

Accords-cadres européens SAFRAN

- **Renouveler la pyramide des âges** pour faire face à des départs en retraite très fort annoncés (40% sur 5 ans)
- **Conserver les emplois et anticiper le renouvellement des compétences et des métiers.**
- **Lutter contre le chômage des jeunes** en Europe qui reste élevé.
- **Favoriser et fédérer les initiatives** dans chaque pays d'implantation .
- **Soutenir le dialogue social** entre les directions et les représentants du personnel locaux .
- **Impliquer les salariés** dans l'aide apportée à un jeune en formation.





## ***Signature de 2 accords-cadres européens avec INDUSTRIALL EUROPE***

**2013-2016 → Accord cadre européen en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes**

**2016 – 2017 → Renégociation de l'accord**

**2015 - 2018 → Accord cadre européen sur le développement des compétences et des parcours professionnels.**

***Cet accord s'inscrit dans le prolongement du précédent accord***

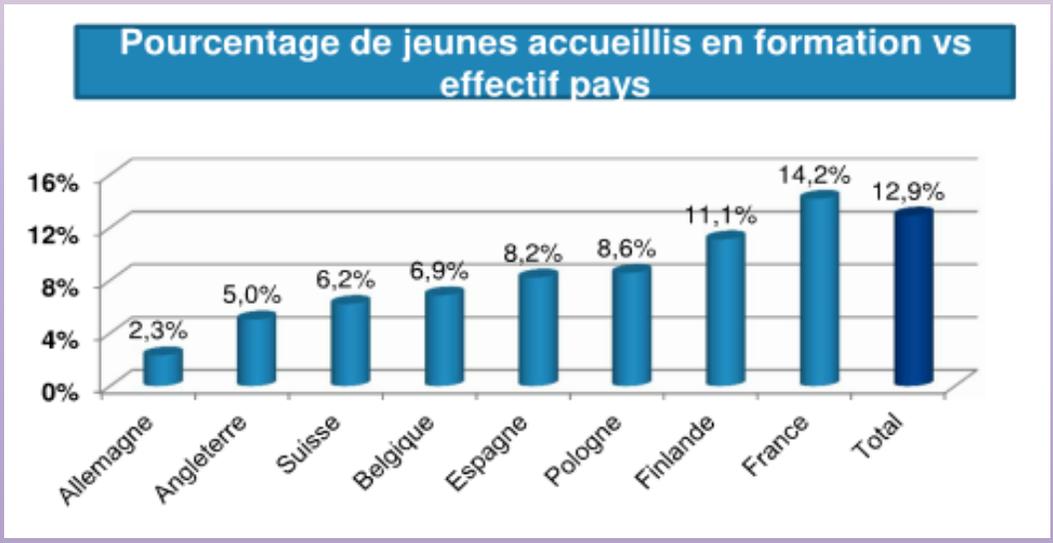
# 2013- 2016 : Accord européen sur l'intégration professionnelle des Jeunes

## Des résultats concrets 1/4

Accords-cadres européens SAFRAN

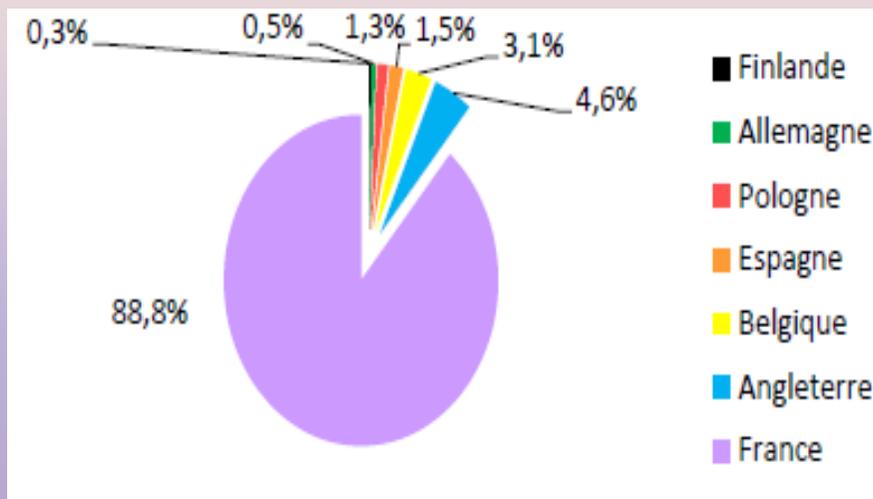
→ 6 000 jeunes accueillis en 2015

*dans un contexte de niveau global de recrutements élevé.*



## Des résultats concrets 2/4

33% d'embauches de jeunes à l'issue de leur formation – base jeunes diplômés



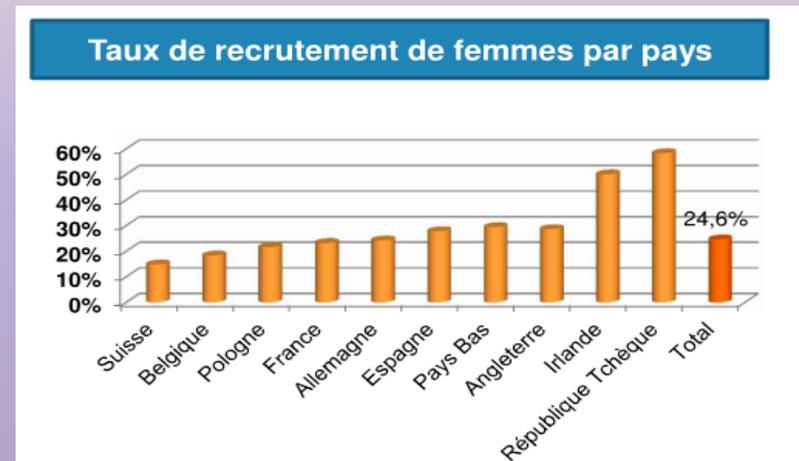
	managers / ingénieurs	collaborateurs
Allemagne	0	2
Belgique	1	11
Espagne	6	0
Finlande		1
France	236	112
Royaume-Uni	4	14
Pologne	3	2
<b>Total général</b>	<b>250</b>	<b>142</b>

## Des résultats concrets 3/4

- ❑ Une implication significative des salariés en interne

Chaque année,  
1 salarié sur 6  
accueille  
un jeune en formation

- ❑ Un **taux de féminisation** de nos recrutements de **24 %** pour des activités traditionnellement plus masculines



## Des résultats concrets 4/4

- ❑ L'insertion des jeunes par la formation professionnelle = Axe RH majeur pour Safran → *Guide des bonnes pratiques*



- ❑ Intégration de Safran au programme de l'Alliance Européenne pour l'Apprentissage en faveur du développement des programmes d'apprentissage en Europe.

## Un nouvel accord plus engageant 1/3

### ↳ **Renforcement des mesures concernant l'apprentissage :**

- **Maintien du niveau d'apprentissage à 5%**
- **Mieux accompagner et suivre les jeunes durant leur formation**
  - **Guide de l'apprentissage** : traduit et discuté avec Commission de Suivi
  - **Entretien systématique avec RH** (aide à simulation entretien d'embauche et introduction à E-Talent\*)

### ↳ **Valorisation et reconnaissance du statut d'accompagnant**

- devient partie intégrante de la fonction du salarié accompagnant
- pris en compte dans son évolution de carrière (doit figurer obligatoirement dans l'entretien annuel)
- Adaptation de sa charge et de son temps de travail

\* Plate-forme de recrutement Safran

## Un nouvel accord plus engageant 2/3

↪ **Recrutement des jeunes en formation prioritairement en emplois directs**

↪ **Un suivi plus concret des plans d'action locaux**

- mise en œuvre dans les 6 mois
- mise en œuvre par les directions locales des bonnes pratiques
- des indicateurs révisés et plus pertinents

↪ **Association des partenaires sociaux**

- Informer les jeunes recrutés sur la présence et le rôle des IRP et des représentants des Organisations Syndicales
- Inviter les représentants du personnel lors de la présentation de l'accord aux RH locales
- Nouvelle composition de la Commission de Suivi

## Un nouvel accord plus engageant 3/3

### ↪ **Amélioration de la communication de l'accord**

- lien vers les accords européens dans l'intranet Safran
- traduction dans toutes les langues du périmètre européen

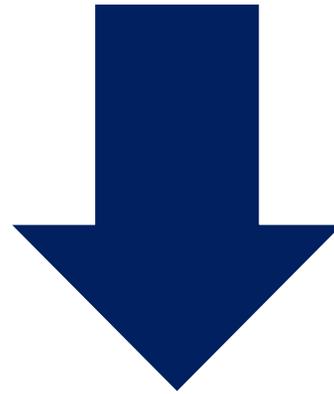
### ↪ **Suivi de l'accord**

- présentation de l'accord dans les 3 mois de sa signature, aux équipes RH de chaque pays d'implantation
- Nouvelle composition de la Commission de suivi : 10 représentants désignés par IndustriALL

### ↪ **Des indicateurs plus concrets et plus engageants**

## Accord sur le développement des compétences et des parcours professionnels

Accords-cadres européens SAFRAN



# Signature du nouvel accord en septembre 2017

## Accord sur le développement des compétences et des parcours professionnels

Commission de suivi du 26 mai 2016

### OBJECTIFS DE L'ACCORD

**Anticiper l'évolution des métiers  
et assurer le développement  
professionnel** des collaborateurs  
par une approche partagée.

**Développer et sécuriser les  
parcours professionnel** des  
collaborateurs du Groupe.

**Encourager la mobilité professionnelle**  
comme une opportunité de  
développement des compétences.

# Accord sur le développement des compétences et des parcours professionnels

## Commission de suivi du 26 mai 2016 **BILAN ET CONSTAT 2015**

Accords-cadres européens SAFRAN

↪ L'outil **e.Talent** \* est déployé dans l'ensemble des sociétés en Europe et TWIST\*\* est en cours de déploiement.

\* Plate-forme de recrutement Safran

\*\* Formulaire d'entretien de développement en ligne

↪ Les dynamiques de gestion de carrière locales se mettent en place → des chartes mobilité Safran existent en Allemagne, Belgique, France et Royaume-Uni.



## Accord sur le développement des compétences et des parcours professionnels

Accords-cadres européens SAFRAN

### Commission de suivi du 26 mai 2016 **BILAN ET CONSTAT 2015**



↪ **Déploiement de la filière Experts** dans plusieurs pays comme l'Allemagne, la Belgique, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

## Bilan des bonnes pratiques

- ↪ Toutes les entités se servent d'  et d'  pour donner une visibilité sur les métiers et les postes vacants dans le Groupe.
- ↪ Toutes les entités européennes utilisent l'entretien de développement pour parler de la mobilité et des besoins de formation.
- ↪ De nombreuses sociétés utilisent la pratique du parrainage pour accompagner l'intégration d'un nouvel embauché.

***On constate néanmoins une certaine hétérogénéité dans les pratiques d'entretiens de développement, de mobilité et de réunions managériales type « bilans/perspectives ».***

## Accord sur le développement des compétences et des parcours professionnels

Commission de suivi du 26 mai 2016

### OBJECTIFS 2016

- ↪ Poursuivre l'**accompagnement des sociétés** dans l'appropriation de ce nouvel accord ;
- ↪ Poursuivre le **déploiement du passeport formation** en France et dans les filiales européennes ;
- ↪ Etendre la **mutualisation des actions de formation**.
- ↪ **Maintenir un haut niveau de formation** ;
- ↪ Encourager le **développement des entretiens de développement** pour l'ensemble des salariés avec le déploiement de **TWIST\*\* sur la zone européenne**.

*\*\* Formulaire d'entretien de développement en ligne*

# CONCLUSION 1/2

## **CHEZ SAFRAN, LA NEGOCIATION DE CES DEUX ACCORDS EUROPEENS DEMONTRE :**

- ✓ **LA PRISE DE CONSCIENCE DES ENJEUX DEMOGRAPHIQUES ET DE L'EVOLUTION DES EMPLOIS POUR L'ENTREPRISE**
- ✓ **LA VOLONTE DE LA DIRECTION D'ASSOCIER AU NIVEAU EUROPEEN LES ORGANISATIONS SYNDICALES AUX DEMARCHES ET ACTIONS ENGAGEES**

# CONCLUSION 2/2

## **L'ACCORD D'ENTREPRISE → UN MOYEN POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

### **D'ÊTRE ASSOCIEES AUX ENJEUX DE L'ENTREPRISE :**

- ✓ EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE
- ✓ EVOLUTION DES EMPLOIS
- ✓ NOUVELLES COMPETENCES (digitalisation)
- ✓ DEVELOPPEMENT PERSONNEL
- ✓ BESOINS EN FORMATION

## **L'ACCORD D'ENTREPRISE → UN MOYEN POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :**

- ✓ D'AVOIR UN ETAT DES LIEUX
- ✓ DE NEGOCIER DES MESURES CONCRETES ET ENGAGEANTES
- ✓ DE SUIVRE LA MISE EN ŒUVRE
- ✓ D'AMELIORER LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL DES SALARIES DANS UN ENVIRONNEMENT AUX MULTIPLES ET TRES RAPIDES SOLLICITATIONS

