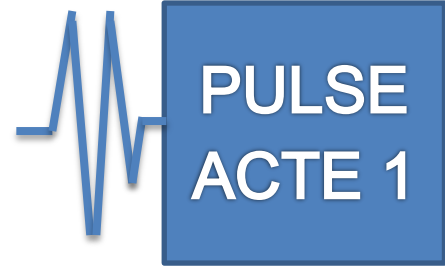


PULSE

GESTION DES COMPÉTENCES



Le nouvel outil, gestion des compétences, va remplacer l'outil actuel ECM. Le processus a été simplifié, ce qui devrait alléger l'évaluation des compétences du salarié. Il devrait permettre une meilleure visibilité des compétences disponibles, pour mieux définir les actions collectives et individuelles de formation.

CE QUI NE CHANGE PAS

- L'autoévaluation par le salarié.
- L'entretien avec le manager.
- La validation par le manager.

CE QUI CHANGE

- L'outil.
- La définition des postes et des compétences associées (réduction en nombre, définition commune à tout le groupe).
- La fréquence de l'évaluation qui se fera à l'arrivée dans un nouveau poste ou à la demande du salarié (fin de l'obligation annuelle).
- Le salarié pourra demander un avis (**feedback**) à des pairs pour autoévaluer ses compétences. Ceux-ci peuvent refuser de donner leur feedback.
- Le salarié peut faire apparaître ses compétences dans son profil personnel sur le « hub » qui alimentera « talent profile ».

Les risques

- ✓ Accès à l'outil digital difficile pour certains salariés.
- ✓ Interrogations sur le lien entre compétences et classification.
- ✓ Perte de temps à s'approprier le nouveau processus, en particulier l'utilisation du « feedback »
- ✓ Des postes atypiques, des compétences spécifiques mal reconnus.

LES



- ▶ **Simplification des tâches** du manager et HRBP.
- ▶ Manager : **Meilleure visibilité** des compétences de son équipe.
- ▶ **Données d'entrées fiables** pour une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.
- ▶ Salarié **plus autonome** et plus responsable.

Même si le processus ne change pas fondamentalement et semble se simplifier, la **CFE-CGC** demande un **accompagnement progressif au changement pour :**

- ▶ Aider les salariés à s'approprier le processus de feedback.
- ▶ Aider les managers à supporter les collaborateurs dans leur évaluation et les conseiller vers des formations.
- ▶ Soutenir les HRBP dans leur rôle de facilitateur.

La **CFE-CGC** espère que l'outil permettra enfin une bonne visibilité des compétences disponibles dans Airbus pour définir correctement les actions de formation et de GPEC. L'anticipation des compétences nécessaires à nos objectifs opérationnels est impérative dans ce monde digital.

Si l'outil ne remplit pas ces fonctions, le processus sera, comme actuellement, considéré comme un processus purement bureaucratique sans intérêt !

La CFE-CGC à votre écoute !

Tél : 05 61 93 97 57 – Email : syndicat.cfe-cgc-toulouse@airbus.com