



Septembre  
2016

air  
project



Demographic change and employment  
in European aerospace industry

Newsletter n° 2



2e Réunion du groupe de pilotage du projet à Brasov (Roumanie)



## Atelier européen du 21 au 23 septembre 2016 à Madrid (Espagne)

Où va le secteur aéronautique et spatial ? Où résident les principales faiblesses, mais aussi les chances dans le domaine de l'organisation du travail et du personnel ? Et quelles différences apparaissent-elles quand on compare les sites de production et les pays européens ? Les délégués d'entreprise et syndicaux de huit pays discuteront intensivement de ces questions et de beaucoup d'autres durant cet atelier européen. On y proposera et discutera des approches pratiques aptes à être mises en oeuvre dans les établissements. C'est pourquoi, les partenaires du projet ont réalisé auparavant une enquête de dimension européenne. Ses résultats fournissent des faits et des chiffres utiles, qui aideront à mener la discussion dans le secteur aéronautique et spatial.

### Ce premier atelier vise à

- analyser les standards en matière de personnel, de qualification et de travail,
- améliorer l'échange d'information entre les partenaires européens,
- identifier les champs d'action syndicaux et
- développer sur cette base des positions et des stratégies pour les salariés.

On délibérera sur des initiatives d'entreprise dans les champs d'action stratégiques importants en prenant en compte les exigences d'entreprise spécifiques et les politiques syndicales nationales. Les partenaires du projet développeront des plans d'action et des initiatives concrètes qui seront mis en oeuvre dans les différents pays et entreprises. Il s'agit concrètement pour les participants d'accélérer la dynamique et de parvenir à des solutions durables aptes à générer des emplois et à élaborer les politiques de l'emploi du futur.

Les informations et les résultats de cet atelier seront documentés et publiés sur le site Web du projet [www.air-change.eu](http://www.air-change.eu).

## Promouvoir l'emploi – Sauvegarder le savoir-faire – Attirer du personnel qualifié

Comme peu d'autres branches industrielles, l'industrie aéronautique et aérospatiale nécessite une structure d'emploi, de personnel et de qualification diversifiée.

L'industrie aérospatiale est tributaire d'une structure d'emploi de personnels et de qualification diversifiée. La concurrence pour les meilleures têtes entre les entreprises leaders du marché des secteurs de pointe bat déjà son plein. Elle s'exacerbera encore dans les prochaines années. Seules gagneront cette compétition pour la main-d'oeuvre qualifiée les entreprises qui ne miseront pas seulement sur un recrutement de personnel de l'extérieur à court terme et quantitatifs, mais celles qui réaménage dès aujourd'hui leur structure de personnel vers l'intérieur et pratique une gestion prévisionnelle du personnel sera stratégique et durable.



Les attentes des partenaires nationaux concernant le projet

**Le projet européen CHANGE est important ...**

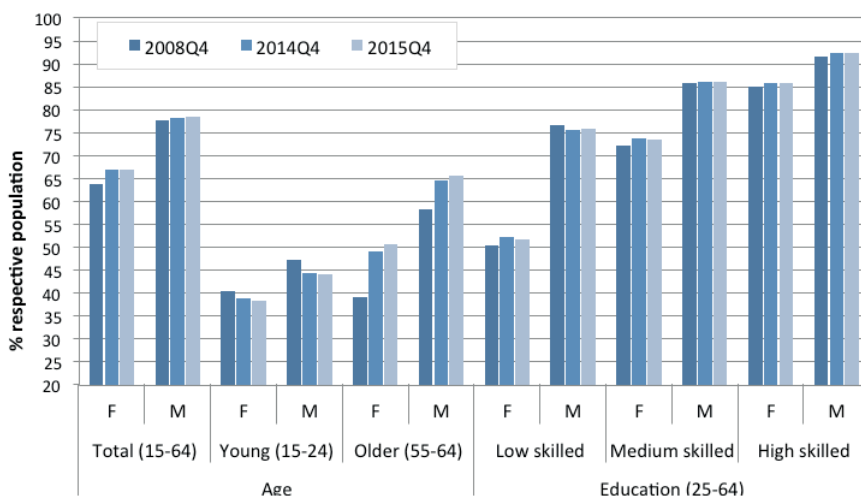
*„... parce que, comme dans beaucoup d'autres pays industrialisés, le Royaume-Uni a une population vieillissante et que cela est particulièrement évident dans l'industrie aéronautique. Nous espérons que ce projet aidera à identifier les bonnes pratiques et à les appliquer compte tenu de l'évolution des besoins des travailleurs vieillissants. Il est impératif que l'industrie aéronautique et spatiale soit en mesure de s'adapter à une grande partie de ses personnels parce que leurs compétences sont le facteur décisif pour que le secteur aéronautique et spatial soit une histoire à succès. De même que les intérêts et les aptitudes des salariés changent avec l'âge, leur travail devrait lui aussi s'adapter!“*

*Ian Waddell, Unite the union, Royaume-Uni*



*Ian Waddell, Unite, UK (à gauche) und Conny Holm, IFMETALL, SE (à droite)*

Le taux d'emploi dans l'UE selon le sexe, l'éducation et l'âge, quatrième trimestre 2015



Quelle: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016



*Jürgen Kerner, trésorier principal et membre exécutif du comité directeur d'IG Metall conversant avec Brigitte Heinicke et Meike Pürling (toutes deux d'Airbus Brême)*

*„Il est temps de partager des expériences et de développer des perspectives pour aborder l'avenir ensemble. CHANGE est l'occasion pour nous de créer un cadre commun pour le travail qualifié et le personnel hautement qualifié dans toute l'Europe.“*

*Jürgen Kerner*

## „Bonne pratique“ en Europe – Agir activement dans l’entreprise et dans la branche



### Allemagne: Initiative du comité central d’entreprise chez Airbus

Une gestion prévisionnelle du personnel stratégique est indispensable chez Airbus pour maintenir le savoir-faire, les emplois et la qualité du travail. Pour assurer l’avenir, il est également important de déterminer les qualifications clés.

Il s’agit donc de préparer l’avenir dès aujourd’hui. Que va-t-on fabriquer dans dix ans ? Quelles seront les nouvelles évolutions ? Quelles qualifications devront être mises en place et renforcées pour sauvegarder à long terme les emplois et les sites, tant en Allemagne qu’en Europe?

Les graves effets du tournant démographique sur le développement de la qualification et de l’emploi sont déjà discernables. C’est pourquoi les élus du personnel d’Airbus à Hambourg ont lancé une initiative de gestion prévisionnelle stratégique du personnel.

Ce modèle relie objectifs d’entreprise économiques et stratégiques et besoins de qualification et d’emploi correspondants. Il en est résulté des analyses concrètes et des plans d’actions que l’on va continuer à traiter en entreprise.

### Les éléments de l’initiative Airbus d’un coup d’œil:

#### Clarification de la stratégie d’entreprise (objectifs du management)

**Technologie :** Comment va-t-on produire/ développer à l’avenir?

**Programmes :** Quels produits seront fabriqués/ développés?

**Cadence :** Quelles quantités seront produites?

**Profession :** Quelles qualifications nécessitera-t-on à l’avenir?

#### Analyse de l’évolution dans le domaine de la démographie et du personnel

**Personnel :** Quel personnel avons-nous à bord, quelles sont les perspectives?

**Profession :** Quelles aptitudes/ qualifications sont disponibles dans les différentes usines?

#### Conception pro-active (plans d’actions)

**Formation :** Développer des plans de qualification pour les nouvelles technologies, plans d’initiation pour les nouveaux collaborateurs, vérifier si assez de collaborateurs sont formés, est-ce qu’on forme dans les bons métiers ?

**Recrutement :** Analyser les besoins en temps opportun, observer le marché du travail, fidéliser des candidats en temps utile.

**Mobilité :** Si nécessaire, transférer les collaborateurs d’un site à l’autre. Pourquoi ne pas transférer le travail non plus?

*„Le maintien de travailleurs qualifiés est l’un des principaux défis auxquels doit faire face l’industrie aéronautique et spatiale. Notre politique syndicale et sectorielle doit donc :*

- *contrecarrer les contraintes toujours plus fortes qui pèsent sur les salariés,*
- *mettre en place ou étendre un développement du personnel sur le long terme,*
- *développer ou élargir des programmes de qualification pour tous les salariés,*
- *promouvoir des initiatives des personnels spécialisés,*
- *accroître le nombre de places d’apprentissage et de postes adaptés à l’âge,*
- *encourager les jeunes et les femmes à embrasser des professions techniques.“*

*Jürgen Kerner, trésorier principal et membre exécutif du comité directeur d’IG Metall*

## SUÈDE : La journée « IGE » chez GKN Aerospace

L’IGE day (Introduce a Girl to Engineering day) a eu lieu chez GKN Aerospace à Trollhättan en mars. Cette initiative a pour but de présenter l’ingénierie à des jeunes filles de 12 à 19 ans. C’est pour elle une opportunité de se familiariser avec le vaste champ de travail de l’ingénieur et de l’industrie.

En Suède, plus de 60 % des diplômés de l’enseignement supérieur sont des femmes. Dans le cas de formations techniques comme celle aux carrières d’ingénieurs, leur nombre est bien inférieur et quatre ingénieurs suédois diplômés sur cinq sont des hommes. Les hommes dominent surtout dans la tranche d’âge la plus âgée (50-64 ans). Comblar cet écart en attirant des femmes dans des industries comme les nôtres est crucial pour assurer l’avenir des salariés. L’IGE day est une remarquable initiative de femmes ingénieurs et d’étudiantes en ingénierie.

Si une société ou une université est intéressée, elle peut organiser cet événement en contactant le projet. On l’y aidera à entrer en contact avec des écoles et des jeunes filles dans le groupe cible qu’elle a choisi. La société ou l’université projettent alors des activités pour l’IGE day.

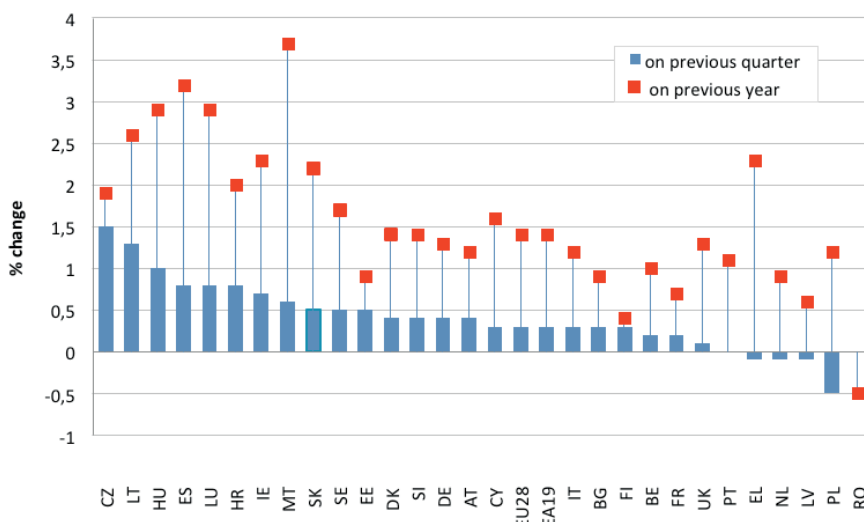
50 lycéennes se sont rendues chez GKN Aerospace cette année. L’année dernière, on a compté 35 jeunes filles élèves du secondaire de 13 à 15 ans. Le programme incluait une présentation de GKN, des activités pratiques axées sur la coopération et la résolution effective de problèmes. Elles ont fait un essai de CAD et ont visité l’usine.

L’IGE day fait l’unanimité chez les syndicats locaux et l’employeur et nous voulons la poursuivre. Par conséquent, nous en faisons une action pour nos buts de recrutement de femmes dans notre plan de mixité pour les années à venir. Le groupe responsable de l’IGE day chez GKN est déjà en train de projeter une nouvelle activité pour des jeunes filles en dernière année de lycée qui aura lieu cet automne.



Les collègues suédois en grande conversation : Arturo Vasquez, IF METALL (à gauche), Andreas Parkas, GKN (au milieu) et Susanne Bergström, SAAB (à droite)

## Croissance de l’emploi - UE, zone euro et les États membres, 1er trimestre 2016



Source: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016

### Emploi en expansion dans la plupart des États membres

Dans presque tous les États membres de l’UE, l’emploi au premier trimestre 2016 a été supérieur à celui du premier trimestre 2015, à l’exception de la Roumanie où l’on enregistre une baisse des embauches. Dans les plus grands États membres, on note une croissance de l’emploi plus forte en Espagne (3,2 %), en Allemagne (1,3 %) et en Italie (1,2 %), un ralentissement au Royaume-Uni (1,3 %), en Pologne (1,2 %) et une évolution de l’emploi à peu près inchangée en France (0,7 %). Parmi les autres États membres, on enregistre la poursuite de la plus forte croissance de l’emploi en Hongrie et au Luxembourg (2,9 %) et c’est Malte qui a connu la plus forte augmentation de l’emploi (3,7 %).

Note : pp = points de pourcentage

# „Bonne pratique“ en Europe – Agir activement dans l’entreprise et dans la branche

## ITALIE : Modules de formation pour les jeunes

“One Company” reconnaît l’importance cruciale d’initiatives visant à renforcer la coopération entre les écoles et le monde du travail dans la conviction que l’entreprise est une place d’apprentissage continu, qui permet de donner aux jeunes davantage et de meilleures opportunités pour se forger des expériences pratiques et comprendre la vie professionnelle et la culture d’entreprise en vue de les préparer au monde du travail réel.

Dans ce but, “One Company” encourage des interventions (stages, conférences, tutorats) dans le secteur éducatif tout entier pour activer les filières d’alternance travail-études, la formation spécialisée technique (ITS) et la participation à des cours universitaires et à des Masters qui sont dans l’intérêt des activités de la société, dans le but de combiner d’une part le besoin de roulement générationnel et d’autre part la nécessité de soutenir le vieillissement actif des salariés seniors par des stratégies concluantes de maintien en emploi pendant la vieillesse en les impliquant comme enseignants/tuteurs afin de soutenir le transfert d’aptitudes nécessaire aux jeunes qui travaillent dans l’entreprise.

### Pour les jeunes travailleurs, la One Company fournit un programme d’insertion dans le but:

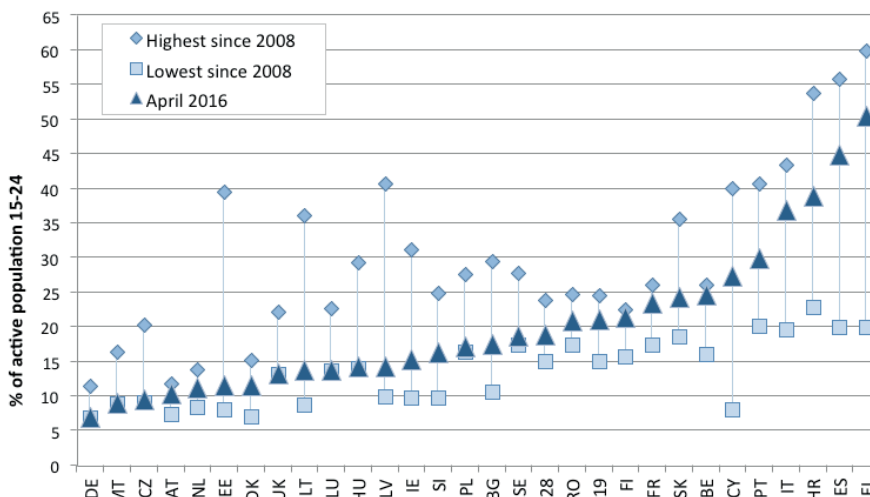
- de promouvoir le sens de l’identité et d’appartenance a “One Company”;
- d’améliorer les aptitudes techniques et professionnelles par une formation spécifique et un partage des connaissances;
- de créer et d’appuyer le réseautage interprofessionnel, transsectoriel, transfrontalières et interclients;
- de contribuer à définir un plan de développement personnel.

*INTEGRATIVE AGREEMENT between Leonardo/Finmeccanica and Fim Cisl Fiom Cgil e Uilm Uil (signed on 2 february 2016)*



*Discussions animées pendant la manifestation de lancement : Fabrizio Potetti, FIOM, IT (au milieu), Manuela Ferri, TELESPAZIO SPA (à gauche) et Juan Manuel Trujillo Garcia, COO, ES (à droite)*

## Chômage des jeunes dans les États membres de l’UE en avril 2016 ainsi que les taux les plus hauts et les plus bas depuis 2008



Source: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016

### Chômage des jeunes en Europe

En février 2016, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans a diminué dans la plupart des États membres. Néanmoins, sept États membres ont connu une augmentation par rapport à l’an dernier, en particulier l’Autriche (3,8 pp), la Belgique (3,2 pp), la Lettonie (3,1 pp) ainsi que l’Estonie (2,7 pp). Le chômage des jeunes a diminué significativement en Croatie (6 pp), en Espagne (5,5 pp), en Hongrie (4,3 pp), en République tchèque (4 pp), à Chypre et au Luxembourg (3,9 pp).

Malgré certaines améliorations, le chômage des jeunes de 15 à 24 ans, notamment en Europe du Sud, dépasse encore les 40 %, p. ex. en Grèce (48,9 %), en Espagne (45,3 %) et en Croatie (40,3 %). Le chômage des jeunes excède encore les 30 % en Italie (39,1 %), à Chypre (30,5 %) et au Portugal (30 %). Les États membres où le taux de chômage des jeunes est inférieur à 11 % sont l’Allemagne (6,9 %), la République tchèque (10,2 %), le Danemark (10,5 %) et Malte (10,8 %).

Note : pp = points de pourcentage

Newsletter 2 | Septembre 2016



## Changements démographiques et emploi

Initiatives syndicales pour l'innovation dans l'emploi et le maintien du personnel qualifié avec une stratégie cohérente pour la conception du personnel et la gestion des âges dans l'industrie aéronautique et aérospatiale européenne (CHANGE) (VS/2015/0236)

Le projet CHANGE est une initiative syndicale pour une gestion anticipative du changement démographique dans le domaine structurel, de l'emploi et de la qualification dans l'industrie aéronautique et aérospatiale européenne.

Les syndicats et les membres des comités d'entreprise prennent l'initiative en apportant leurs savoir-faire dans le domaine de la politique sectorielle et leur expérience professionnelle, et travaillent à des solutions durables.

### Informations légales

Directeur de la publication: Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB|VHS), Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld  
 Responsable: Dorothee Hildebrandt  
 Rédaction: Gisbert Brenneke

Photos: IG Metall, Airbus Group 2015, Airbus Helicopters

Date: 09/2016



With financial support from the European Union

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

## Project partners



**GERMANY**  
 Project Coordinator  
[www.aulbi.de](http://www.aulbi.de)



**GERMANY**  
 IG Metall  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)



**European Trade Union**  
[www.industrial-all-europe.eu](http://www.industrial-all-europe.eu)



**UNITED KINGDOM**  
 Unite the union  
[www.unitetheunion.org](http://www.unitetheunion.org)



**SWEDEN**  
 IF Metall  
[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)



**ROMANIA**  
 Federatia Sindicala a Lucratorilor Din Industri „Metal”



**ITALY**  
 Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale  
[www.fiom-cgil.it](http://www.fiom-cgil.it)



**FRANCE**  
 Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM-CFDT)  
[www.fgmm.cfdt.fr](http://www.fgmm.cfdt.fr)



**SPAIN**  
 Confederación Sindical de Comisiones Obreras  
[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)



**POLAND**  
 NSZZ Solidarność  
[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)



**FRANCE**  
 Fédération FO de la métallurgie  
[www.fo-metall.org](http://www.fo-metall.org)

[www.air-change.eu](http://www.air-change.eu)