

Evolution des processus de promotion

Stelia Aerospace et Airbus Opérations avaient jusqu'alors des processus de promotion Non Cadre à Cadre et passage 3B différents. Dans les deux sociétés, la **CFE-CGC** avait dénoncé certaines évaluations particulièrement stressantes avec un résultat "couperet", qui ne prenait aucunement en compte les états de service des salariés ou l'avis du management.



Passage Non Cadre à Cadre :

- 1 **Proposition des candidats** par manager et HRBP de la fonction en cohérence avec le site **en mars**.
- 2 **Entretien croisé** salarié/HR/manager d'un autre site, d'une autre fonction **sur avril et mai** (distanciel en 2022).
- 3 **Entretien et tests d'évaluation** de potentiel par un cabinet RH (AXONE) **entre juin et mi-septembre**.
- 4 **Décision commune de la promotion** sur la base de la restitution de l'entretien, de l'évaluation et de l'avancement du plan de développement par COSITE et Head of fonction COMEX **avant le 15/10/22**.
- 5 **Promotion Cadre** **au 1/11/2022**.

Passage 3B :

- 1 **Identification du potentiel**, accompagnement manager et HR (plan de développement, mentoring).
- 2 **Cross interview** par des observateurs RH et Business préalablement formés (durée 2 h : présentation & Q&A, mise en situation business et management en anglais possibilité de basculer en français).
- 3 **Rapport écrit et restitution** d'un des observateurs aux HRBP, manager et salarié.
- 4 **Décision de présenter ou non** le candidat par le HRBP et le manager.
- 5 **Revue des candidats** au niveau du COMEX et décision de la date de promotion.

La **CFE-CGC** avait demandé la transformation des **assessments-couperet** au profit de **parcours de développement** ainsi qu'une prise en compte plus importante de l'avis des managers et HRBP de proximité. La **CFE-CGC** a donc un **a priori positif** sur ces nouveaux process, elle suivra avec attention les premières sessions afin d'en percevoir l'état d'esprit.

S'opposer parfois

Proposer toujours

Construire souvent