

CONFÉRENCE-DÉBAT AIR & COSMOS

« Airbus est avant tout une magnifique aventure humaine »



Philippe RICARD – Directeur général IPECA. Thierry BARIL – Directeur des ressources humaines AIRBUS. Jérôme LEPAROUX – Directeur des ressources humaines DAHER. Hubert de CASLOU – Président AIR ET COSMOS. Philippe FRAYSSE – Secrétaire fédéral - FO METAUX. Elie EL HAWA – Directeur général délégué IPECA. Philippe DUJARIC – Directeur des affaires sociales et de la formation – GIFAS. Philippe BARRILOT – Directeur des ressources humaines - MBDA France. Ludovic ANDREYON – Président CFE-CGC Aéronautique Espace Défense AED Philippe PASTOR – Directeur général délégué - ARIANEGROUP SAS

IPECA ET AIR & COSMOS ONT RÉUNI UNE CENTAINE D'ACTEURS DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE AUTOUR DE THIERRY BARIL, DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES D'AIRBUS.

Tous les acteurs de l'industrie aéronautique et de la défense s'accordent à dire que les Ressources humaines seront un des facteurs clé de succès pour construire un avenir pérenne. C'est pourquoi IPECA PREVOYANCE, l'institution de prévoyance du monde aé-

rosatial civil et militaire depuis plus de 70 ans, et Air & Cosmos ont réuni une centaine d'acteurs des RH de l'industrie aéronautique dans le cadre prestigieux de l'Aéroclub de France. Chacun d'entre eux a pu échanger avec Thierry Baril, Directeur des Ressources Humaines d'Airbus,

des enjeux nombreux et variés des Ressources Humaines dans un contexte de transformation.

CONNEXION AVEC LE BUSINESS.

Et ce n'est pas un hasard si le DRH d'Airbus a débuté sa présentation par une large évocation des défis qui attendent Airbus ces prochaines années. « Nos défis RH sont intimement liés aux défis du business, explique Thierry Baril. Nous devons comprendre les besoins du business afin de pouvoir être un

acteur, voire un instigateur du changement. Prenons l'exemple de la conception d'un avion. L'enjeu est de réduire par deux les cycles de développement ; pour y arriver, il faudra travailler autrement, en développant un mode plus collaboratif qui permettra de connecter un ensemble de personnes qui travaillent sur un même projet, du début à la fin, partout dans le monde. Il y a donc un enjeu humain au cœur des problématiques business. »

Et les défis d'Airbus sont nombreux : augmentation des ca-



Thierry Baril : " Soyons ouverts au changement afin d'en tirer le meilleur parti".



Philippe Ricard.

dences, concurrence accrue, digitalisation, nécessité de recruter de nouvelles compétences, intégration de nouvelle génération de collaborateurs ... « Airbus est avant tout une magnifique aventure humaine, explique Thierry Baril. L'humain est au centre de tout. Nous avons la chance d'avoir des employés extraordinaires et passionnés. Je ne fais que livrer un témoignage sur la manière dont nous essayons aujourd'hui de tirer le meilleur de chacun pour jouer une partition commune ».

DONNER DU SENS.

Parmi les clés de la réussite d'Airbus, Thierry Baril a longuement souligné la question du sens. «

d'expression. Si nous attirons de nouveaux talents, c'est pour qu'ils nous enrichissent et nous apportent un savoir, pas le contraire. Tout cela conduit à une refonte profonde du modèle de leadership et un accompagnement soutenu de nos leaders ».

Mobilisé sur ces nombreux défis, Thierry Baril est aussi enthousiaste qu'optimiste quant à la capacité d'Airbus, et plus généralement du secteur, à s'adapter à ce monde qui bouge de plus en plus vite. « S'agissant des évolutions technologiques, il y a toujours des solutions, conclut-il. Le vrai défi, ce sont les enjeux liés à l'humain qui se dissimulent derrière ces évolutions. C'est d'autant plus difficile qu'on dit



Une centaine d'acteurs des Ressources humaines de l'industrie aéronautique ont assisté au déjeuner/conférence de Thierry Baril.

Le salarié attend une vision. La nouvelle génération, en complément de cette vision, est sensible au sens. Airbus, ce n'est plus seulement fabriquer des appareils volants. Airbus connecte les personnes, sauve des gens... ». Le DRH d'Airbus a également rappelé la nécessité d'investir dans le leadership, « un mot qui n'existe pas en français, tout comme la notion d'empowerment. L'ancien modèle prône que le leader décide pour tout le monde. Aujourd'hui, l'objectif est de responsabiliser les équipes et de donner à tous un large espace

un peu trop facilement, par exemple, que la digitalisation supprimera des postes. Je pense que la digitalisation va plutôt faire évoluer certaines tâches. Et je ne vois pas de raison de s'en inquiéter. Lors de chaque révolution industrielle, des métiers disparaissent et d'autres apparaissent. Faisons-en une opportunité au lieu d'y voir un risque, notamment en automatisant les tâches qui n'ont pas de valeur ajoutée pour nos collaborateurs. Soyons ouverts au changement afin d'en tirer le meilleur parti ».

■ Benoît Gilson