

career



VACANTES PARA LOS EMPLEADOS DE EUROPEAN AERONAUTIC DEFENCE AND SPACE COMPANY

Interne Stellenangebote für die Mitarbeiter der EADS ■ Postes proposés aux salariés d'EADS ■ Vacancies for the employees of the EADS

Earmarking

¡Nunca es demasiado pronto para conocer a sus futuros empleados!

Los expertos en mercadotecnia de artículos de consumo han notado que las marcas a las que uno está expuesto en la infancia o adolescencia tienden a tener un impacto más fuerte a largo plazo que aquellas que uno se encuentra siendo adulto. ¡Piense en Coca-Cola o LEGO!

Nosotros estamos firmemente convencidos que lo mismo sucede con la „marca“ de quien ofrece un empleo, el *“employer branding”*. De hecho las empresas han descubierto durante la pasada década que no basta con consolidar una „marca“ (branding) a nivel de licenciados, y han transferido sus esfuerzos de mercadotecnia de personal a los estudiantes que están en sus

primeros años.

EADS no es una excepción ¡y hemos tenido un gran éxito! En términos de atractivo para los estudiantes de ingeniería, EADS ocupa las primeras posiciones tanto en los rankings nacionales (Francia y Alemania) como europeos. Una de las claves de este éxito es la filosofía de usar prácticas de formación como espina dorsal para el reclutamiento de licenciados. Una gran proporción de nuestros jóvenes ingenieros y directivos han ingresado de esta manera. Este principio está firmemente integrado en la cultura de la compañía, dado que ya era práctica habitual en las compañías que fundaron EADS. Hoy en día, EADS ofrece anualmente 5.000

plazas para prácticas de formación

Establecer una *“employer brand”* es una acción a largo plazo y no debe permitirse que dependa de fluctuaciones en la demanda de reclutamiento. El 11 de septiembre, por ejemplo, tuvo un profundo y negativo impacto en muchos sectores del mercado de trabajo. Sin embargo, la batalla por cazar los mejores talentos continúa, y una fuerte *“employer brand”* es la mejor arma de que una compañía dispone para librarla. „Debemos estar preparados para el siguiente ciclo de repunte, lo que implica la necesidad de mantener nuestros esfuerzos de identificación de marca durante la recesión, con independencia del nivel actual de reclu-

tamiento“, dice Jussi Itävuori, responsable de EADS Human Resources y recientemente nombrado miembro del *Executive Committee*. “Por supuesto, esta situación no se limita exclusivamente a la industria aerospacial”.

Estas consideraciones han dado lugar a la expresión *“earmarking”*, que básicamente significa aplicar un enfoque muy temprano del *“employer brand”*. Se le podría llamar una especie de *“pre-branding”*. Muchos rivales han optado por centrar sus esfuerzos en escuelas y colegios. La idea que respalda esta iniciativa es inteligente, pero es muy difícil enfocar los grupos demográficos correctos y conlleva un alto esfuerzo fi-



Foto de grupo con avión: cerca de 300 jóvenes entusiastas de la aviación acudieron a la llamada del aeroclub EADS. Los aeroclubes Europeos cobijan a más de 50.000 miembros menores de 26 años.

nanciero. Observando este fenómeno, en EADS hemos decidido un enfoque mucho más certero. Su característica clave es que está íntimamente ligado a los USP (*unique selling points*, rasgo exclusivo para la venta) de la compañía como contratante. La idea base es dirigirse a gente joven que ya posee un fuerte interés en volar y en la aviación. Una excelente forma de llegar a ellos es a través de las secciones juveniles de los aeroclubs y las asociaciones juveniles de las organizaciones de aviación general.

El departamento de marketing de Recursos Humanos ha iniciado un proyecto piloto en cooperación con el Aero Club de EADS en Augsburg. En septiembre, EADS patrocinó un concurso de vuelo a vela para jóvenes pilotos que coincidía con la reunión anual de las asociaciones juveniles de los aeroclubs bávaros, que atrajo a más de 300 participantes. EADS contribuyó en estos actos con una muestra estática de aviones históricos y varias atracciones. Una presentación sobre la compañía y las oportunidades de una carrera profesional animaron a los jóvenes a visitar un stand de Recursos Humanos y conocer a varios representantes de la compañía, desde aprendices hasta encargados de reclutamiento. Karl-Heinz Mai, un piloto de pruebas de cazas de EADS *Military Aircraft* que representó a la compañía en estos actos, comenta: „Empecé a volar veleros cuando tenía quince años. ¡Hoy mis hijas hacen lo mismo! Estoy convencido de que existe una gran equivalencia entre las cualidades de personalidad (equilibrio, responsabilidad, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, etc...) que se necesitan para volar a vela y los perfiles de reclutamiento de EADS. Los jóvenes que están

aprendiendo para ser pilotos de velero están acostumbrados al trabajo en equipo, a la cooperación y a la perseverancia, y aprenden a asumir un alto nivel de responsabilidad para su edad. Un quinceañero que ni siquiera cuenta con el carnet de conducir es perfectamente capaz de dominar los controles de un velero de altas prestaciones que tiene un precio de unos 100.000 euros“.

Mattias Schmidt, presidente de la sección juvenil del Aero Club de Augsburg afirma: „Esta reunión es un ejemplo de situación en la que todos ganan. EADS nos ayudó con la logística y proporcionó muchas de las atracciones del acto. A cambio pudimos mostrar los empleos y las oportunidades que ofrece la Compañía de manera amistosa e informal. Es tan fácil: aquí hay tantos jóvenes entusiastas. Es sólo cuestión de comunicar sus posibles perspectivas de empleo“.

Sólo en los aeroclubs de Alemania hay más de 18.000 miembros junior menores de 26 años, y cerca de la mitad de éstos tienen menos de 17. En Francia hay al menos la misma cantidad. Todos ellos son multiplicadores potenciales de los mensajes de EADS como contratante, y representan también una excelente plataforma para el futuro reclutamiento.

Pablo Salame Fischer

Si usted es miembro de un aeroclub que trabaja con jóvenes y le gustaría apoyarnos ayudándonos a promocionar la imagen de EADS como contratante de preferencia para las jóvenes generaciones, por favor no dude en ponerse en contacto con nosotros en jobs@eads.net.



Temprano ha de empezar quien quiera ser piloto: quienes no pudieron participar en concurso de vuelo a vela pudieron volar en el simulador.

DEVELOPMENT & TESTING

Etudes et Essais
Entwicklung & Tests
Estudios y Tests

KID GmbH Buxtehude

Hardware-Entwickler

Erstellung von Funktionsanalysen und Blockdiagrammen (Entwicklung der Schaltbilder, Test und Qualifikation der Geräte, Erstellung der zugehörigen Dokumentation, Entwicklung von Software). Sie präsentieren das Unternehmen KID. Im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Unterauftragnehmern besitzen Sie die nötige Souveränität. Analytisches Denken und Durchsetzungsfähigkeit gehören ebenso zu Ihrem Profil wie Einsatzbereitschaft. Wir erwarten weiterhin teamorientiertes Arbeiten, Belastbarkeit und Eigeninitiative
Ref: 543769

EADS Launch Vehicles Les Mureaux

Responsable Cohérence / Qualification SYMILO

Ingénieur Généraliste, vous serez chargé de piloter pour le compte du Chef de projet de l'équipe « Cohérence Qualification » ainsi que de définir et de maîtriser l'architecture, les interfaces, la gestion technique et la logique de développement du SYMILO.
Ref : SIU-03-001-AQ

Airbus France Toulouse

Procurement Project Manager

Support A380 CDBT IMA activities in the field of Procurement process, scope of which being Equipment suppliers (internal as well as external); Procurement process shall be understood as covering all activities performed by different Airbus functions in relation with external suppliers (all functions being represented in procurement MFT's - Multi Functional Teams); Ensure the appropriate links with the Procurement directorate and the various procurement MFT's which are in charge of conducting the suppliers selection, the contract follow-up and the supply of the purchased equipment; Procurement Support to supplier review & maint event. Provide consistency in dealing with suppliers
Ref: TO/BNDY/3001

EADS Launch Vehicles Aquitaine

Préparation de nouveaux programmes

Rattaché directement au Chef de Filière SI/U ingénierie de sites. Le titulaire sera responsable de la préparation de programmes et de leur management. Il coordonnera les fonctions techniques, commerciales et achat dans le cadre des responsabilités qui lui sont confiées.
Ref : SIU-02-016-AQ