

GUIDE

EMPLOI FORMATION

DES EXPLOITANTS
D'AÉROPORT



**UAF
& FA**

UNION
DES AÉROPORTS
FRANÇAIS
& FRANCOPHONES
ASSOCIÉS

GUIDE

EMPLOI FORMATION

DES EXPLOITANTS
D'AÉROPORT



ÉDITO

UN OUTIL AU SERVICE DES
RESSOURCES HUMAINES
DES AÉROPORTS

Dans un contexte où de très nombreux emplois connaîtront de profondes mutations dans les dix années à venir, la formation professionnelle devient un véritable enjeu pour l'ensemble de nos aéroports. Les besoins en recrutement, à niveau d'activité égal, seront importants tant en formation initiale que continue.

Comme le souligne le rapport de branche du transport aérien de 2018, la reprise des besoins en effectifs, amorcée en 2017 et concrétisée l'année suivante par des recrutements, devrait se poursuivre, en particulier via l'alternance.

Lors de la réforme de la formation professionnelle de 2018, la branche du transport aérien a su se mobiliser, sous l'action déterminée de la FNAM, pour s'adapter au nouveau cadre réglementaire. Le transport aérien est aujourd'hui bien représenté au sein du nouvel Opérateur de compétences (OPCO) pour faire valoir ses intérêts. Dans ce nouveau contexte, l'UAF a souhaité mettre à disposition des aéroports un certain nombre d'informations utiles à travers un guide pratique.

Et je voudrais tout particulièrement remercier le groupe de travail UAF Formation et tous les professionnels des aéroports qui ont contribué à la rédaction de ce guide. C'est grâce au travail collectif mené par les aéroports et porté par le sens de l'intérêt commun que ce guide formation a pu voir le jour.

Dans la continuité du répertoire des métiers des exploitants d'aéroport rédigé par l'UAF en 2007, ce guide formation et emploi des aéroports est un nouveau témoignage du rôle actif de nos plateformes et de leur contribution sur un sujet pour lequel l'UAF s'est toujours engagée.

Ce guide a vocation à répondre aux besoins d'information des directions et des services RH des aéroports.

Nous vous en souhaitons un bon usage.



THOMAS JUIN
Président de l'Union
des Aéroports Français
& Francophones
Associés

AVERTISSEMENT

Le guide emploi et formation des exploitants d'aéroport est un document d'information uniquement. Il ne constitue pas un manuel de référence et n'a pas de valeur juridique. En outre, ce guide doit être resitué à la date de sa publication, certaines informations pouvant n'être plus à jour au vu des évolutions législatives ou réglementaires.

Son objectif est de faire remonter les besoins et travaux engagés par le groupe de travail UAF formation professionnelle sur des thématiques spécifiquement aéroportuaires et de délivrer, en lien avec la FNAM et l'OPCO, un certain nombre d'informations intéressant les services RH, responsables formation et exploitants d'aéroport.

Le tableau concernant la fiche n°5 relative au recensement des formations obligatoires pour les activités d'assistance en escale n'est en aucun cas exhaustif et n'a qu'une valeur indicative. Il s'agit d'une base de travail diffusée à titre informatif et pouvant évoluer au fil des années.

En aucun cas, l'UAF & FA ne pourra être tenue responsable d'une mauvaise utilisation de la fiche n°5 et du tableau présenté en annexe.

Pour des problématiques plus spécifiques à chaque plateforme, la fiche n°12 contacts vous donne la liste des personnes susceptibles de pouvoir vous répondre, en particulier l'équipe transport aérien de l'OPCO.

Direction éditoriale :

Nicolas ODIN

Collège éditorial :

Cathy HERVY, Nicolas ODIN

Textes :

Myriam ALCANDRE, Farida BELMESSAOUD, Cathy HERVY, Nicolas ODIN

Conception graphique et maquette :

Justine TORRES

Coordination :

Justine TORRES, Nicolas ODIN

Édition :

2019


SOMMAIRE

FICHE N°1 P. 10 à 15	EMPLOI ET FORMATION : LES ACTEURS
FICHE N°2 P. 16 à 21	PROSPECTIVE ET BESOINS
FICHE N°3 P. 22 à 29	RÉPERTOIRE MÉTIERS UAF
FICHE N°4 P. 30 à 33	CRÉATION D'UN PARCOURS COORDINATEUR AÉROPORTUAIRE
FICHE N°5 P. 34 à 37	MUTUALISER LES ACTIONS DE FORMATION
FICHE N°6 P. 38 à 43	LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS
FICHE N°7 P. 44 à 49	FORMATIONS DITES OBLIGATOIRES
FICHE N°8 P. 50 à 55	COLLECTE ET CONTRIBUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
FICHE N°9 P. 56 à 59	OPCO AKTO
FICHE N°10 P. 60 à 65	FONCTIONNEMENT DE L'ALTERNANCE
FICHE N°11 P. 66 à 71	CPF & TRANSITION PROFESSIONNELLE
FICHE N°12 P. 72 à 78	CONTACTS & GLOSSAIRE




FICHE N°1

EMPLOI ET FORMATION : LES ACTEURS



Dernière mise à jour : Septembre 2019





LES GROUPES DE TRAVAIL UAF & FA

formation professionnelle et assistance en escale

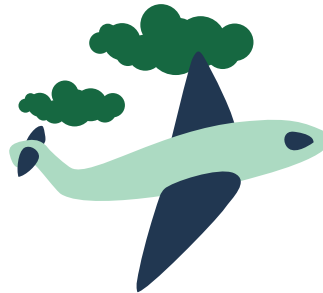
La rédaction de ce guide a été rendue possible grâce à deux groupes de travail UAF & FA :

- **Le groupe de travail UAF formation professionnelle**

a fait remonter un certain nombre de problématiques propres aux plateformes aéroportuaires tout en soulignant la nécessité du partage d'informations et d'échanges entre pairs. Il convient de souligner la présence active au groupe de travail des aéroports de Toulouse-Blagnac, Côte d'Azur, Bâle Mulhouse, Strasbourg-Entzheim et Bordeaux-Mérignac.

- **Le groupe de travail UAF Assistance en escale**

dont la contribution et le travail effectués concernant le recensement des formations obligatoires pour les personnels d'assistance en escale est à souligner. L'UAF & FA tient à remercier les aéroports de Rennes-Bretagne et de Limoges-Bellegarde pour leur contribution.



- **Les fiches n°2, n°3, n°4 et n°5**

renvoient aux réflexions et travaux menés par le groupe **UAF formation professionnelle**.

- **Les autres fiches du guide**

visent à communiquer des informations sur **les travaux menés par la FNAM et l'OPCO**, en lien notamment avec la réforme de la formation professionnelle.

LES INSTANCES PARITAIRES DU TRANSPORT AÉRIEN

De différentes natures d’emploi et de formation professionnelle, ces instances ont vocation à répondre aux principaux enjeux et priorités des années à venir, et ce dans un contexte nouveau.

Les instances paritaires du transport aérien portées par la FNAM sont :

- **La Commission paritaire nationale pour l’emploi (CPNE)**
joue un rôle important dans la définition des politiques emploi – formation et des moyens alloués dans la branche du transport aérien.
- **L’Observatoire des métiers et qualifications de l’aérien**
est placé sous la conduite du Comité Paritaire de Pilotage de l’Observatoire (CPPO) comme instance d’analyse, de réflexion et de proposition à destination de la CPNE. L’observatoire prospectif des métiers et qualifications de l’aérien est notamment en charge de la réalisation d’études demandées par la CPNE du transport aérien.
- **La Section Professionnelle Paritaire du transport aérien (SPP- FNAM)**
suite à la création de l’OPCO AKTO en 2019, l’accord constitutif et les statuts de l’OPCO AKTO prévoient la recréation des SPP par branche. Dans ce cadre, les organisations représentatives de la CCNTAPS et la CNN PNT EH (hélicoptères) ont choisi de n’avoir qu’une seule SPP pour le transport aérien. La SPP a donc été créée officiellement le 26 juin 2019. Elle est composée paritairement de 12 représentants des organisations patronales et 12 représentants des organisations syndicales. La SPP du Transport Aérien met en œuvre les décisions politiques prises par les CPNE de la branche, en cohérence avec le statut de l’OPCO. Elle a notamment en charge le pilotage et la gestion des fonds, la mise en œuvre des décisions de régulation et de prise en charge par l’alternance.

VERS UN NOUVEL ACCORD DE BRANCHE

La Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018 va entraîner dans les mois à venir la négociation d’un nouvel accord de branche afin de prendre en compte les évolutions législatives et répondre aux enjeux du secteur.

L'EDEC NUMÉRIQUE

23 branches professionnelles, dont l'aérien, se sont rassemblées autour d'un projet porté par OPCALIA, en lien avec la DGEFP, pour accompagner la transformation numérique.

Dans ce cadre, l'aérien a conduit une étude-diagnostic pour mesurer l'impact de la transformation digitale sur les métiers et les organisations du travail, et bâtir un plan d'actions pour accompagner les salariés et les entreprises à moyen terme.

1. Enrichir et actualiser

la cartographie des métiers de l'aérien

2. Repérer les viviers de recrutement

pour les métiers nouveaux et cœur du numérique

3. Accompagner les évolutions

des métiers clés du secteur

4. Vérifier / mettre à jour les références

des certifications et parcours de formation clés du secteur

5. Mettre à jour l'outil

« embarquement Immédiat »

3 ACTIONS SONT DÉJÀ MISES EN ŒUVRE

1. Appli 1001 métiers de l'aérien

« 1001 Métiers de l'Aérien » est une application qui s'inscrit dans la volonté de l'aérien et de ses partenaires-organismes de formation et associations afin de promouvoir les métiers et de susciter de nouvelles vocations.

Cette application se compose de 2000 écrans comprenant des témoignages vidéo, des leçons, la découverte de l'histoire du transport aérien et ses valeurs, et des quiz tout au long de l'appli pour tester ses connaissances.

2. Deux certifications CAP aérien

elles permettent d'évaluer les compétences de base pour les métiers de la piste/logistique et de la relation client. À venir, les métiers de la technique/maintenance.

3. La remise à jour du Répertoire des métiers de l'aérien

DE L'OPCA À L'OPCO AKTO

La loi n°2018 – 771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel consacre une réforme en profondeur du paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Les enjeux principaux de la réforme visent à :

- **Permettre aux entreprises et aux actifs de s'adapter**
à la profonde transformation des métiers (accélération du risque d'obsolescence des compétences et transformation numérique impactant les métiers) ;
- **Poursuivre la dynamique de mutation du marché du travail**
en rénovant le système de formation professionnelle et d'apprentissage (droits, contributions, gouvernance...) ;
- **Considérer les évolutions des modalités d'apprentissage**
tout en garantissant la qualité de l'offre de formation ;
- **Passer d'une logique de "formation" à une logique de "compétences"**

Dans ce contexte, le nouvel opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main d'œuvre (AKTO) regroupe la FAFIH, le FAF.TT, INTERGROS, OPCALIA et la branche de la propreté et des services associés.

L'OPCO AKTO couvre 32 branches professionnelles, Le transport aérien dispose toujours d'une équipe dédiée s'appuyant aussi sur les délégations territoriales de l'OPCO en région.

L'OPCO des services à haute intensité de main-d'œuvre (AKTO) est sous gouvernance paritaire. Son conseil d'administration est composé de **70 membres titulaires répartis en deux collèges à parts égales**. La composition du Bureau a été définie le 8 avril 2019.

La branche du transport aérien est particulièrement bien représentée au sein du nouvel OPCO avec deux représentants titulaires FNAM et deux représentants suppléants (FNAM et UAF) au sein du Conseil d'administration ainsi qu'un représentant de la branche au sein du bureau.



FICHE N°2

PROSPECTIVE ET BESOINS

Dernière mise à jour : Septembre 2019





ENQUÊTE UAF & FA SUR LES BESOINS DES EXPLOITANTS AÉROPORTUAIRES

En se basant sur l'enquête emploi envoyée à l'ensemble des adhérents, la branche du transport aérien effectue chaque année une consolidation des données sociales, emploi et formation en vue de rédiger le rapport de branche de l'aérien.

Une enquête intitulée « anticipation des besoins » a été transmise à l'ensemble des adhérents afin d'analyser les besoins en emploi et formation dans le secteur. L'enquête révèle un certain nombre de besoins dans le secteur aéroportuaire.

AÉROPORTS : ENQUÊTE

Au vu des résultats présentés, les principales difficultés de recrutement dans le secteur aéroportuaire en matière d'emploi concernent :

- Les agents d'accueil et relations clients, les difficultés étant liées au niveau d'anglais et aux formations APMR (accompagnateur de personnes à mobilité réduite).
- Les mécaniciens non aéroportuaires, les agents de maintenance ainsi que des techniciens de maintenance ayant un profil électrotechnique (BTS électronique).
- Les agents d'opération sur piste, les résultats faisant état de difficultés à trouver des profils aptes au poste.

Les principaux motifs de recrutements dans le secteur aéroportuaire :

- Les remplacements (tout type) constituent le premier motif de recrutement. Le surcroît temporaire d'activité lié à la saisonnalité constitue aussi un motif important de recrutement pour les aéroports.

Les niveaux de recrutement dans le secteur aéroportuaire :

- Les formations BAC+2 validées sont les plus recherchées par les aéroports. Certaines difficultés en matière de formation ont aussi été relevées pour les agents AFIS, les agents de sûreté aéroportuaire et le personnel SSLIA.

LES IMPACTS SUR LES EMPLOIS AÉROPORTUAIRES

Afin de travailler sur un futur parcours de formation aéroportuaire dont les modalités pratiques sont à définir, le groupe de travail UAF formation professionnelle s'est accordé sur la nécessité de faire évoluer un certain nombre d'emplois tels que listés dans le répertoire métier UAF de 2007.

Différents facteurs concourent à l'évolution des métiers aéroportuaires et du répertoire des métiers de l'UAF :

- L'évolution des métiers, ces derniers étant impactés, nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences ;
- Les recrutements à venir pour un secteur aéroportuaire cherchant à attirer des candidats sur des emplois parfois méconnus ou intégrant de la polyvalence ;

D'autres propositions et thématiques présentées dans ce guide visent à répondre aux enjeux en matière d'emploi et de formation professionnelle auxquels seront confrontés les exploitants aéroportuaires de demain.

EMPLOI ET FORMATION : L'EXEMPLE DU FUTUR TERMINAL 4 (GROUPE ADP)

Dans le cadre du projet de construction du terminal 4 de l'aéroport Paris CDG, le Groupe ADP a affiché son ambition de faire bénéficier les populations locales et les riverains des retombées économiques du projet, et plus particulièrement des emplois créés.

Ainsi, suite à la concertation préalable menée entre le 12 février et le 12 mai 2019, le Groupe ADP a pris 29 engagements dont l'un est d'adapter l'offre de formation : soutenir les Campus des métiers du territoire et contribuer aux projets pédagogiques du territoire, notamment via le Fond de dotation de la Communauté aéroportuaire de Paris, compléter l'offre existante en portant le projet de création d'un centre CFA à l'extérieur de la plateforme, conventionner avec l'Education Nationale et les collectivités territoriales, et notamment la Région Ile de France.

FOCUS SUR LE CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

DU HUB DE L'AÉROPORTUAIRE ET DES ÉCHANGES
INTERNATIONAUX GRAND ROISSY LE BOURGET

Ce campus se donne comme ambition d'apporter des réponses à trois enjeux majeurs pour le territoire, ce dernier intégrant 50 communes qui concentrent l'essentiel de l'activité économique :


- Ajuster et enrichir l'offre de formation et anticiper ses évolutions en lien avec les besoins en qualification du pôle d'activités ;
- Favoriser l'insertion des populations locales ;
- Viser l'excellence et l'innovation par la mise en réseau des acteurs de la formation et des entreprises ;

Le Campus travaille en synergie avec le GIP EMPLOI ROISSY. Il s'appuie notamment sur les études prospectives de besoin en emploi réalisée par l'observatoire économique du GIP EMPLOI ROISSY pour nourrir les échanges au sein de ses groupes de travail.




FICHE N°3

RÉPERTOIRE MÉTIER S UAF



Dernière mise à jour : Septembre 2019





LE RÉPERTOIRE DES MÉTIERS DES EXPLOITANTS D'AÉROPORT DE 2007

En 2007, résultant de la contribution de personnes ressources issues d'aéroports de taille distincte, un recueil des métiers des exploitants d'aéroport UAF (document unilatéral) était rédigé afin d'apporter à tous les acteurs et partenaires du secteur aéroportuaire une meilleure connaissance de l'exercice des métiers.

CE RECUEIL PRÉSENTE CINQ OBJECTIFS PRINCIPAUX :

- 1. La mise à disposition d'un outil de communication**
interne et externe sur les métiers des exploitants d'aéroport, relativement peu connus par le grand public ;
- 2. La mise à disposition d'un langage commun**
à l'ensemble des acteurs aéroportuaires ;
- 3. La mise à disposition d'une base commune d'observation**
- 4. L'aide aux entreprises dans leurs démarches de compétences**
- 5. L'apport aux salariés de l'aéroportuaire quant à l'univers dans lequel ils évoluent.**

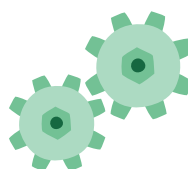
4 FAMILLES, DES SOUS FAMILLES...

Le répertoire des métiers aéroportuaires constitue une base et une matrice à ajuster en fonction de la taille de chaque aéroport.



EXPLOITATION

Parcs et accès | Aéroports | Piste



TECHNIQUE

Études | Travaux | Maintenance



MARKETING ET DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

Aéronautique | Extra aéronautique



MAÎTRISE ET PRÉVENTION

Sûreté | Environnement | Sécurité

...ET DES MÉTIERS

Postes ayant des activités comparables et des compétences identiques

La mise à jour du répertoire métiers de l'UAF 2007 est également la première étape indispensable visant à aboutir à la construction d'un parcours aéroportuaire.

Les choix des métiers sélectionnés par le groupe résulte de plusieurs facteurs :

- La **digitalisation et la transformation numérique** des métiers aéroportuaires, et ce en lien avec l'EDEC numérique de la branche du transport aérien,
- L'apparition de **nouvelles compétences** voire de **nouveaux métiers**,
- La mise en œuvre de **nouvelles réglementations** (comme la réglementation de l'AESA) obligeant à repenser ou à créer de nouveaux métiers.

CHOIX DES MÉTIERS AÉROPORTUAIRES À FAIRE ÉVOLUER

Sont présentés cinq métiers vus comme prioritaires au regard des évolutions numériques, digitales et technologiques.

LES MÉTIERS DE L'ACCUEIL

Agents d'accueil et d'information, en charge de l'accueil physique et téléphonique au sein de l'aéroport. L'adaptation à la diversité des clients, à leurs attentes, la pratique de l'anglais, l'utilisation des outils numériques et le respect des normes et procédures en vigueur sont des prérequis indispensables à l'exercice de la fonction.

Agents de passage, en charge d'assurer aux passagers un accompagnement lors des opérations d'enregistrement, d'embarquement, de correspondance ou d'arrivée. Les agents accompagnateurs de personnes à mobilité réduite (APMR) sont aussi concernés par la mise à jour des fiches métiers de l'UAF.

Agents parcs et accès, en charge de la mise à disposition des places de stationnement dans les meilleures conditions commerciales et techniques. La problématique de l'assermentation d'agents parcs et accès sur certains aéroports sera aussi prise en compte.

LES MÉTIERS DE LA MAINTENANCE

Les agents de maintenance, en charge de la réalisation des opérations courantes de maintenance préventive et curative dans différents domaines d'intervention permettant la continuité de fonctionnement nécessaire à l'exploitation de l'aéroport ;

Les techniciens de maintenance, en charge des interventions préventives, curatives et évolutives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations.

LES MÉTIERS DE LA COORDINATION ET RÉGULATION DES VOLS (PCR)

Les métiers “ Coordination et Régulation des vols ” sont des fonctions importantes sur les plateformes. Le groupe de travail UAF FP veut augmenter la visibilité et faciliter l'accès à ces fonctions en créant si possible un parcours formation.

La mise à jour de la fiche métier est la première étape de ce processus (fiche n°4).

Le coordinateur exploitation est en charge de mettre à disposition, des compagnies aériennes et des assistants aéroportuaires, les installations terminales et les équipements en piste permettant de réaliser les opérations d'escales dans des conditions optimales.

LES NOUVEAUX MÉTIERS DU MARKETING DIGITAL

Avec la domination du numérique, de nouveaux métiers ne cessent de voir le jour. Les métiers du marketing digital en sont un parfait exemple, métiers qui n'existaient pas ou peu en 2007, année de rédaction du répertoire métiers de l'UAF.

Le groupe de travail souhaite intégrer ces nouveaux métiers du marketing digital pour les aéroports, compte tenu d'un fort développement des canaux digitaux et de l'utilisation du machine learning et du big data.

LES NOUVEAUX MÉTIERS DE LA CONFORMITÉ

Avec le renforcement des règles européennes de l'AESA en matière de sécurité pour les aéroports certifiés, de nouveaux métiers liés à la conformité se développent et seront ajoutés dans le répertoire des métiers UAF.

MOOC

LA FRANCE ACCUEILLE LE MONDE

Pour l'accueil des visiteurs internationaux et dans la perspective des Jeux olympiques de 2024, un MOOC (Massive Open Online Course) à destination des aéroports a été créé.

Chaque aéroport peut s'engager dans ce MOOC, pris en charge par l'OCPO AKTO. Certaines plateformes aéroportuaires ont déjà testé ce MOOC.

Ce MOOC est une première en matière de formation professionnelle. Composé de 8 formations en ligne pour apprendre à mieux accueillir les touristes selon leur nationalité, il est complété par une formation des personnels sur l'excellence de service.

MOOC

L'EXPÉRIENCE DE L'AÉROPORT DE STRASBOURG

« Ce MOOC nous apparaissait un moyen ludique pour rafraîchir des connaissances sur l'accueil et la qualité de service. Il a aussi permis de mieux connaître notre clientèle dont les attentes ont beaucoup évolué sur ces 10 dernières années. La formule MOOC, par sa souplesse, a pu être réalisée durant le temps de travail, sur des moments de disponibilité (lecture de pdf ou consultation de vidéos) ».

MISE À JOUR DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS DE L'OBSERVATOIRE DE L'AÉRIEN

En parallèle de la mise à jour spécifique du répertoire des métiers UAF concernant les métiers aéroportuaires, la branche du transport aérien a débuté, dans le cadre de l'EDEC numérique, un travail visant à mettre à jour les fiches métiers génériques de l'Observatoire de l'aérien pour l'ensemble du secteur.



FICHE N°4

CRÉATION D'UN PARCOURS COORDINATEUR AÉROPORTUAIRE

Dernière mise à jour : Septembre 2019





ÉLABORATION D'UN PARCOURS COORDINATEUR AÉROPORTUAIRE

Le métier de coordinateur aéroportuaire est pourvu, sauf exception, en interne par mobilité professionnelle. Des formations internes en situation de travail et l'expérience terrain permettent d'acquérir les compétences nécessaires, sans qu'un parcours certifiant soit formalisé.

Par ailleurs, **ce métier est en forte évolution du fait de l'évolution des technologies.** De ce fait, l'EDEC numérique de la branche a mis en avant la nécessité de :

- Renforcer les compétences de compréhension, de tri et d'analyse des données, en lien avec la réalité physique de terrain ;
- Développer la capacité à prendre des décisions à partir de l'analyse de ces informations, de l'impact de la décision sur l'ensemble du processus et des différents scénarios prédictifs ;
- Développer les compétences cognitives (volume de données important, capacité à arbitrer entre différentes solutions en fonction des avantages / inconvénients dans un environnement complexe) ;

Le plan d'actions issu de l'EDEC numérique a prévu l'étude d'un parcours certifiant tenant compte de ces enjeux.

Considérés comme des postes importants au sein de l'environnement aéroportuaire, le groupe de travail UAF formation a donc jugé utile de **réfléchir à la mise en place d'un parcours certifiant,** non encore défini à ce jour, pouvant être utilisé par de nombreuses plateformes.

L'étude métier devra préciser les compétences à reconnaître et la volumétrie attendue sur les aéroports, sachant qu'un premier benchmark auprès des aéroports relatif aux besoins afférent au « coordinateur aéroportuaire » est présenté en annexe.

L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

Avec la loi Avenir professionnel, **un nouvel acronyme** a fait son apparition dans le monde des RH, Afest, pour « **Action de formation en situation de travail** ».

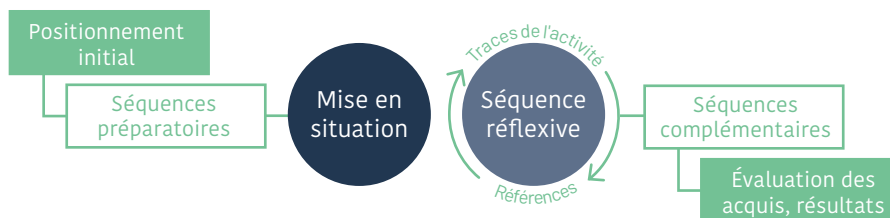
Désormais, un cursus peut se dérouler in situ pour **favoriser la transmission de savoir-faire**. La pratique n'est pas tout à fait nouvelle mais elle est désormais reconnue, au même titre que le e-learning ou le présentiel.

L'AFEST est érigée, depuis la réforme de 2018, au rang d'action de formation avec les mêmes caractéristiques notamment en matière de certification.

La mise en œuvre d'une telle action doit comprendre :

- **L'analyse de l'activité de travail** pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un **formateur pouvant exercer une fonction tutorale** ;
- La mise en place de **phases réflexives** ;
- Des **évaluations spécifiques** qui jalonnent ou concluent l'action.


AFEST : LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL ISSUE DU COMPAGNONNAGE






FICHE N°5

MUTUALISER DES ACTIONS DE FORMATION



Dernière mise à jour : Septembre 2019





LA MUTUALISATION DES ACTIONS DE FORMATION

Le groupe de travail a rappelé l'importance d'une mutualisation, suivant les possibilités offertes sur chaque plateforme, d'actions de formation récurrentes et propres au secteur aéroportuaire.

Une telle mutualisation offre les avantages suivants :

- **L'optimisation des budgets et des ressources** dans le cadre de la nouvelle réforme de la formation professionnelle.

L'ENAC ET LA MUTUALISATION DES ACTIONS DE FORMATION

- **1^{er} cas : mutualisation simple.** La formation demandée par l'aéroport de Toulouse a été ouverte à des participants de l'aéroport de Marseille. Le programme créé pour les besoins de l'aéroport de Toulouse n'a pas été modifié.
- **2^{ème} cas : mutualisation adaptée.** Une formation sur la pédagogie est demandée par une société d'assistance aéroportuaire pour ses besoins propres et pour un collaborateur. Un programme plus large est élaboré afin que des personnels d'aéroports et de services de l'Etat puissent y participer.

Dans les deux cas, la mutualisation a permis d'optimiser les frais pédagogiques car ils ont été répartis entre un plus grand nombre de participants, tout en répondant à des besoins spécifiques.

- **Le partage des connaissances et des bonnes pratiques entre les participants sur les différentes plateformes aéroportuaires concernées.** Un besoin a été exprimé par le groupe de travail formation UAF afin que les salariés, et en particulier, les opérationnels des différentes plateformes aéroportuaires, puissent échanger entre eux sur les problématiques rencontrées au quotidien ou encore afin de répondre aux exigences de conformité posées par l'AESA.

Ces actions de formation mutualisées au sein d'une même plateforme aéroportuaire devront répondre à certains prérequis définis en amont.

LE SITE INTERNET DE L'UAF & FA, OUTIL D'INFORMATION DES ACTIONS DE FORMATION MUTUALISÉES

Une page du site de l'UAF & FA est dédiée à la communication et à la transmission d'informations relatives aux formations mutualisées sur les plateformes aéroportuaires.

Les listes des actions de formation mutualisées pourraient concerner, dans un premier temps, les actions de formation liées au Système de Gestion de la Sécurité (SGS) ou encore les actions liées au déneigement des pistes.

FORMATIONS CONTINUES MUTUALISÉES : L'EXEMPLE DE L'AÉROPORT DE NANTES ATLANTIQUE

L'aéroport de Nantes Atlantique a mis en œuvre, sur sa plateforme aéroportuaire, deux formations continues mutualisées :

- **La formation mutualisée OSA (Officier de Sécurité aéroportuaire)** dure deux semaines et a lieu sur l'aéroport chaque année au premier trimestre, le prix de la formation variant suivant le nombre de participants. Destinée aux officiers de sécurité aéroportuaire, responsables sécurité et responsables SGS, cette formation a été créée sur l'aéroport de Nantes afin de justifier de la formation « aéronautique » des responsables sécurité après les premières certifications AESA de 2014 – 2015.
- **La formation mutualisée des responsables du péril animalier** s'inscrit dans le même contexte et s'adresse aux opérationnels responsables du péril animalier.
Après avoir organisé trois formations initiales mutualisées, l'aéroport de Nantes a créé depuis 2019 une formation continue d'une journée au second semestre.



FICHE N°6

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Dernière mise à jour : Septembre 2019





DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

OBLIGATION DE GESTION DE PARCOURS SUR 6 ANS

TOUS LES 2 ANS

Le salarié a droit à au moins un entretien, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

TOUS LES 6 ANS

Cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

APRÈS ABSENCE PROLONGÉE

l'entretien est proposé systématiquement suite à une longue période d'absence dans l'entreprise.

OBJECTIFS

Suivi d'une formation

Obtention d'une certification

Évolution professionnelle ou salariale

⊕ FORMALISATION ÉCRITE ET REMISE AU COLLABORATEUR

Concrètement, les entretiens professionnels des salariés en poste le 7 mars 2014 devaient être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

INFORMATION DU SALARIÉ

Le salarié est informé lors de son recrutement qu'il bénéficiera d'un entretien professionnel tous les deux ans. L'employeur doit faire figurer cette information dans les documents remis dès l'embauche.

Concrètement, les 1^{er} entretiens professionnels des salariés en poste le 7 mars 2014 devaient être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

De plus, l'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. L'employeur doit le proposer au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie prévue à l'article L. 324-1 du code de la Sécurité sociale et d'un mandat syndical.

PÉRIODICITÉ : DES AMÉNAGEMENTS POSSIBLES PAR ACCORD COLLECTIF

Un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut modifier la périodicité des entretiens professionnels et également prévoir des modalités d'appréciation de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié différentes de celles prévues par le Code du travail.

Cette nouvelle disposition est issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel et applicable depuis le 1^{er} janvier 2019.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel n'est pas destiné à évaluer le travail du salarié mais il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien comporte des informations relatives :

- À la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Au conseil en évolution professionnelle (CEP).
- À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF),
- Aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Ces nouvelles obligations d'information sont prévues par la loi « avenir professionnel » et sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2019.

Le code du travail ne précise pas qui doit réaliser l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail et peut être effectué par le manager direct ou un responsable RH.

De plus, les modalités de convocation à l'entretien professionnel sont déterminées librement par l'employeur, sauf stipulations particulières de l'accord de branche ou d'entreprise.

FORMALITÉ : OBLIGATION DE RÉDIGER ET FOURNIR UN DOCUMENT

Le code du travail prévoit expressément que l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, quel que soit le contexte de l'entretien.

Aucune indication n'est donnée sur la forme ou le contenu de cet écrit. À l'issue des entretiens, il est recommandé aux aéroports d'assurer la traçabilité des entretiens ainsi que le suivi de ces derniers. Une copie de l'entretien signé peut être classée dans le dossier individuel du collaborateur.

L'ÉTAT DES LIEUX TOUS LES 6 ANS

Tous les 6 ans, l'employeur réalise un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux sera formalisé et co-signé par le manager ou le RH et le collaborateur. Une copie du document est remise à l'intéressé.

Ce justificatif individuel permet de vérifier pour toutes les entreprises que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;

LOI Avenir PROFESSIONNEL

En 2020, les employeurs organiseront le premier état des lieux. L'ordonnance du 21 août 2019 prévoit une période transitoire de mise en œuvre des EP jusqu'au 31 décembre 2020 pour se mettre en conformité et éviter les pénalités. À partir de janvier 2021, les employeurs devront justifier que les salariés ont justifié des entretiens professionnels et d'une formation non obligatoire par période de 6 ans.

ABONDEMENTS : POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié pendant six ans des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une « formation obligatoire », un abondement est inscrit sur son CPF.

Le montant de cet abondement est fixé à 3 000 euros pour les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

L'employeur devra identifier les collaborateurs concernés. En cas de manquement de déclaration, une majoration de 100% sera applicable au montant de l'abondement.




FICHE N°7

FORMATIONS DITES OBLIGATOIRES



Dernière mise à jour : Septembre 2019





LES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Quelles sont les formations obligatoires ?

L'article L. 6321-2 du code du travail donne une définition de la formation dite « obligatoire ». A ce titre, deux critères doivent être remplis cumulativement :

- La formation doit être prescrite par un texte légal, réglementaire ou une convention internationale ;
- Le suivi de la formation doit conditionner l'accès à l'activité.

Ne sont pas des formations dites obligatoires ...

Les formations qui répondent à une obligation générale de formation (formation à la sécurité, formation d'adaptation au poste...) ;

- Les formations pour lesquelles il existe une alternative (ex : préparation à un CACES, puisque l'employeur peut délivrer une autorisation de conduite après avoir vérifié les compétences) ;
- Les formations obligatoires (formation à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme pour les banques par exemple) qui ne conditionnent pas l'accès à l'activité.

Enjeux relatifs aux formations dites non obligatoires

La loi du 5 septembre 2018 a modifié les conditions d'application de l'abondement punitif :

- Applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés
- Obligation de former les salariés au moins 1 fois tous les 6 ans
- Seule la formation non obligatoire répond aux exigences
- En cas de manquement : versement d'un abondement de 3000€

Les conséquences financières ne sont donc pas négligeables.

FORMATION ET OBLIGATION

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a intégré la notion de formation « obligatoire » et de formation « non obligatoire ».

IDENTIFIER LES ACTIONS NON ÉLIGIBLES

Pour aider à identifier les actions non éligibles, un groupe de travail a listé les principales formations obligatoires, applicables aux activités d'assistance en escabeau.

Il conviendra donc pour chaque collaborateur de se poser la question suivante :

LA FORMATION VISÉE PAR LE SALARIÉ
CONDITIONNE-T-ELLE L'ACCÈS À L'ACTIVITÉ EXERCÉE ?

SI OUI

**FORMATION
OBLIGATOIRE**

(ne pas l'identifier dans le bilan à six ans)

SI NON

**FORMATION
NON OBLIGATOIRE**

(à comptabiliser dans le bilan à six ans)

RECENSEMENT POUR LES ACTIVITÉS D'ASSISTANCE (FORMATIONS)

Le tableau des formations élaboré par le groupe UAF assistance en escale (annexe n°5 F7), non exhaustif, n'a qu'une valeur informative et doit être appréciée à la date de sa publication et au cas par cas.

Pour toutes les formations identifiées, une référence réglementaire a été notifiée. Le caractère obligatoire est évalué pour chaque collaborateur en fonction du métier ou de l'activité professionnelle réellement exercée. De ce fait, la colonne « formation qui conditionne l'accès à l'activité » n'est pas complétée pour que chaque exploitant aéroportuaire analyse les situations individuelles.

INTITULÉ DE LA FORMATION	RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE	FORMATION RÉGLEMENTAIRE O/N ? (réforme de la formation)	FORMATION QUI CONDITIONNE L'ACCÈS À L'ACTIVITÉ ? O/N ?
11.2.6.2 : obtention des Titres de Circulation Aéroportuaire pour accès à la ZSAR	Règlement d'exécution (UE) 2015/1998 de la Commission du 5 novembre 2015	Oui	—

EXEMPLE PASSAGE

Un agent de passage qui intervient en zone côté piste doit avoir les formations SGS, Facteurs humains et MD, sureté 11.2.6.2. En revanche, la formation « aire de trafic » ne conditionne l'accès à son activité si et seulement si ce dernier conduit sur l'aire de trafic. Dans le cas contraire, cette formation ne sera pas obligatoire.

Par ailleurs, un agent de passage qui ne ferait que du litige bagages n'aurait pas besoin de la formation sureté 11.2.3.8 et de la formation FH. Pour l'exemple concerné, une formation sûreté 11.2.3.8 ne conditionnera pas son activité et sera considérée comme « non obligatoire ».

Enfin, un agent qui ne ferait que de l'enregistrement (en zone côté ville) n'aurait pas besoin de la formation 11.2.6.2 et d'un badge rouge.

EXEMPLE TRAFIC

Un agent de trafic qui réalise des devis de masse et centrage doit avoir reçu la formation « agent de trafic théorique initiale » selon la référence UE965/2012 (AIR-OPS) Section 3 « Masse et centrage Chapitre 1 « Aéronefs motorisés ».

EXEMPLE PISTE

Un agent qui n'est pas formé « conduite tapis bagages » ne doit pas conduire ce type de matériel, cette formation conditionnant l'accès à l'activité.



FICHE N°8

COLLECTE ET CONTRIBUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dernière mise à jour : Septembre 2019





CALENDRIER DE LA COLLECTE POUR LES ANNÉES 2019, 2020 ET 2021

MSB 2019

AVANT 15/09/2019

11 salariés et plus

Versez à votre nouvel OPCO un acompte de 75% sur la MSB 2019 :

- Du 1% FFC
- Pas de TA

AVANT 01/03/2020

Moins de 11 salariés

Versez à votre nouvel OPCO :

- FPC : 0,55% de la MSB 2019
- CPF-CDD : 1% de la MSB 2019

11 salariés et plus

Versez à votre nouvel OPCO le solde sur la MSB 2019 :

- 25% du 1% FPC
- +1% CPF-CDD
- La CSA

+ 1^{er} acompte de 40% sur la MSB 2020 :

- Du 1% FPC
- Du 0,68% TA

FFC : Formation Professionnelle Continue

MSB : Masse Salariale Brute

CSA : Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage

LOI N°2018 – 771 DU 5 SEPTEMBRE 2018

Elle prévoit que la contribution unique sera recouvrée par les Urssaf à partir de 2021. Avant cette échéance, une période transitoire est mise en place et présentée ci-dessous.

MSB 2020**AVANT 15/09/2020****11 salariés et plus**

2^{ème} acompte de 35%
sur la MSB 2020 :

- Du 1% FPC
- Du 0,68% TA

AVANT 01/03/2021**Moins de 11 salariés**

Versez à votre nouvel OPCO :

- FPC : 0,55% de la MSB 2020
- TA : 0,68% de la MSB 2020
- CPF-CDD : 1% de la MSB 2020

11 salariés et plus

Versez à votre nouvel OPCO
le solde sur la MSB 2019 :

- Du 1% FPC
- Du 0,68% TA
- + CSA

Changement de régime :

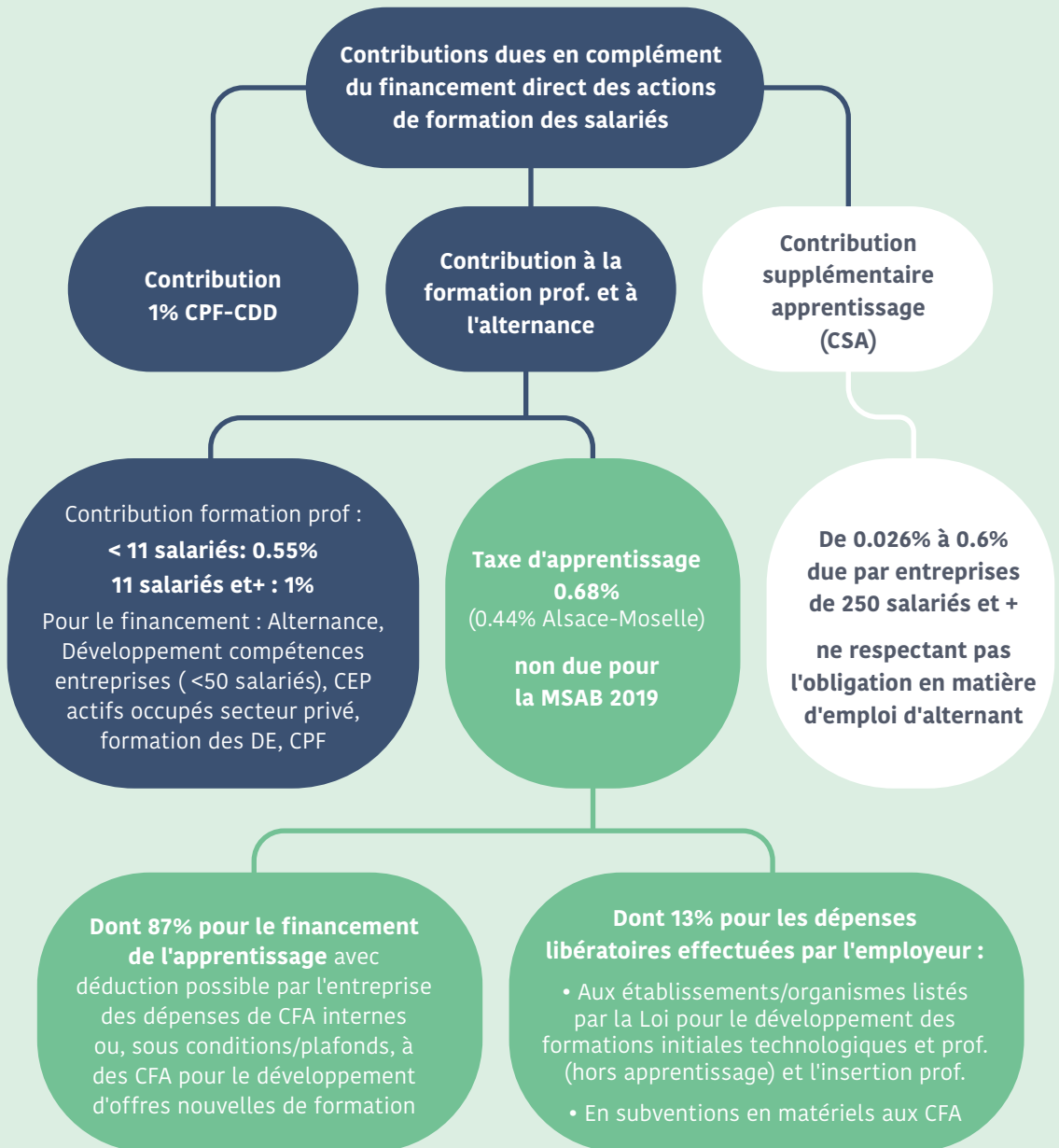
Versez à votre URSSAF votre cotisation
unique (FPC + TA) chaque trimestre

TA : Taxe d'Apprentissage

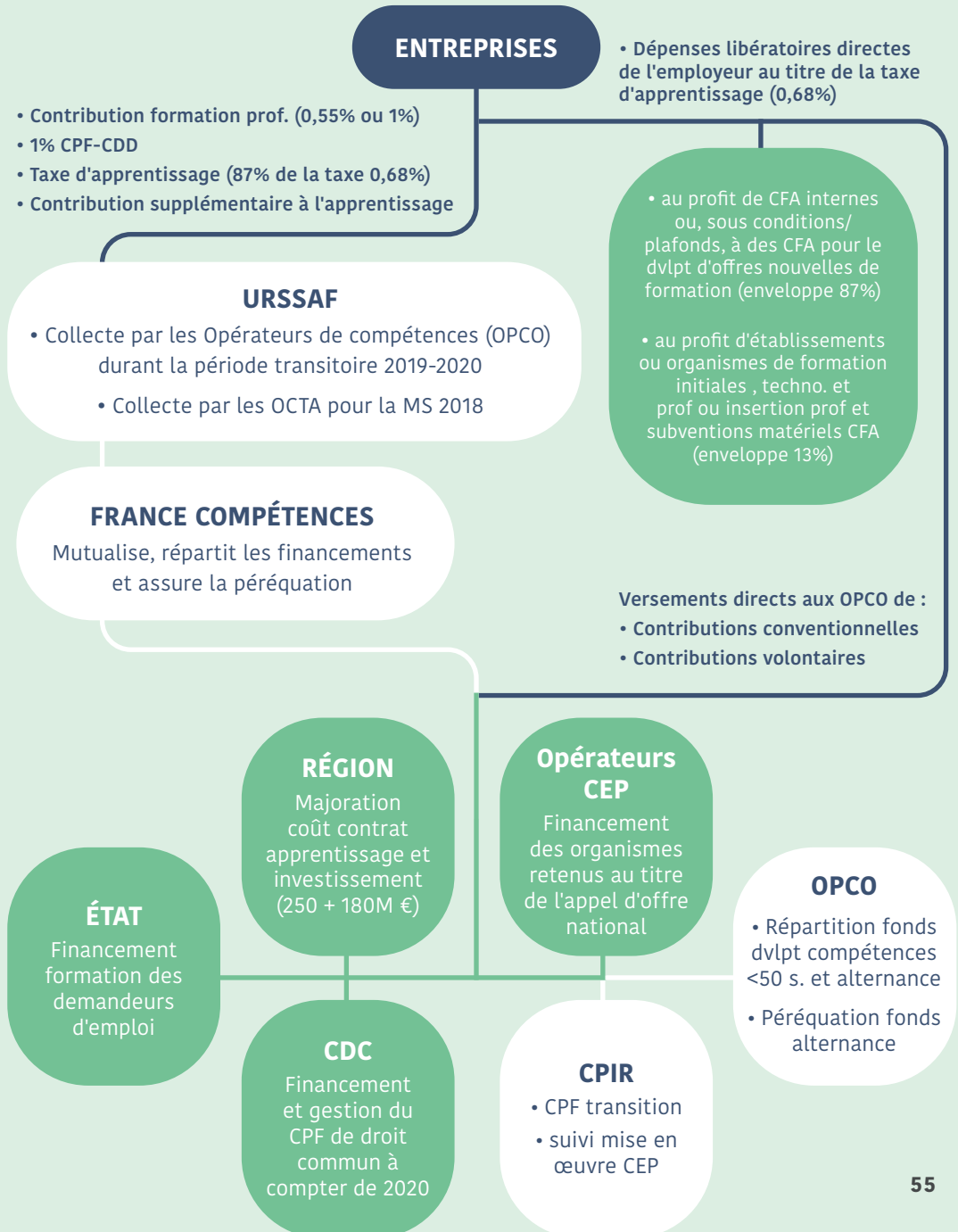
OPCO : Opérateur de compétences

CPF-CDD : Compte Personnel de Formation
dit de transaction qui succède au CIF

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS



CIRCUITS DE LA COLLECTE ET RÉPARTITION





FICHE N°9

OPCO AKTO

Dernière mise à jour : Septembre 2019



LE NOUVEL OPCO DU TRANSPORT AÉRIEN : AKTO

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les organismes collecteurs paritaires agréés sont devenus des opérateurs de compétences (OPCO). Cette transformation est prévue par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

Les OPCO ont pour mission :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice des TPME (moins de 50 salariés), permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
- De promouvoir, auprès des entreprises, la formation à distance et la formation en situation de travail.

UN NOUVEL OPCO AKTO AU SERVICE DES AÉROPORTS

Parmi les plateformes aéroportuaires, les microentreprises (MIC), c'est-à-dire les entreprises de moins de 10 salariés, représentent 36 % des aéroports sur l'ensemble des aéroports. Les petites entreprises (PE), soit les entreprises avec plus de 11 salariés et moins de 50 salariés, représentent 24 % des entreprises du secteur aéroportuaire.

Au total, les aéroports de moins de 50 salariés représentent 60 % du total des aéroports français.

Par conséquent, les aéroports sont particulièrement concernés par les nouvelles missions et services du nouvel OPCO de la branche du transport aérien.

OFFRES DE SERVICE

Espace Formation

L'espace formation permet aux entreprises de trouver des formations partout en France, vous y trouverez notamment des actions collectives spécifiques au secteur de l'Aérien. Après décisions du Conseil d'Administration d'OPCO du 20 juin 2019 :

TAILLE ENTREPRISE	PRISE EN CHARGE
moins de 11 salariés	4 500 €/an/entreprise
de 11 à 49 salariés	maxi de 8 000 €/an/entreprise
plus de 50 salariés	tarifs négociés

Plan Légal (réservé aux entreprises de moins de 50 salarié)

Un budget plan de formation légal est mis à disposition des entreprises de 1 à 49 salariés.

TAILLE ENTREPRISE	PRISE EN CHARGE
moins de 11 salariés	3 000 €/an/entreprise ou 5 000 €/an/entreprise : par dérogation formation techniques métiers 40€ plafond horaire/stagiaire
de 11 à 49 salariés	maxi de 8 000 €/an/entreprise

Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La POE est un dispositif qui permet d'accompagner et de former les demandeurs d'emploi dans le cadre d'une co-construction.

De nouvelles modalités de co-financements sont à l'étude pour 2020. Une information sera précisée par l'OPCO en temps utile.


VERSEMENT VOLONTAIRE

Comme décidé par le CA d'OPCALIA du 24 Janvier 2019, et en fonction des fonds rendus disponibles au cours de l'année, un versement volontaire pourra être appelé pour les entreprises de 11/49 salariés qui mettent en œuvre tout au long de l'année des actions de formation supérieures ou égales à 2 000 € par salarié. Cette décision sera prise collégalement par la SPP du Transport Aérien en fonction de l'utilisation des fonds rendus disponibles à la fin du 1^{er} semestre 2019.




FICHE N°10

FONCTIONNEMENT DE L'ALTERNANCE



Dernière mise à jour : Septembre 2019





LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Quels employeurs ?

- Tout employeur assujetti au financement de la formation professionnelle continue.
- L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.

À noter : les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^{ème}) peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

Quels employeurs ?

- Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales ;
- Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).

FONCTIONNEMENT DE L'ALTERNANCE

L'alternance permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise.

C'EST UN SYSTÈME DE FORMATION QUI EST FONDÉ SUR :

UNE PHASE
PRATIQUE

UNE PHASE
THÉORIQUE

C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'ALTERNANCE COMPREND DEUX TYPES DE CONTRATS :

LE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT DE
PROFESSIONNALISATION

Tous deux répondent au même objectif de montée en compétences du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.

Pour redynamiser des modalités de formation ouvertes aux salariés afin de favoriser leur évolution professionnelle et leur maintien dans l'emploi, la loi du 5 septembre 2018 créé un dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) qui se déroule dans les mêmes conditions que le contrat de professionnalisation (volume de formation minimal et maximal, durée maximale du dispositif, conditions du tutorat, etc.).

LA PRO – A

L'ordonnance “ Coquilles ” du 21 Août 2019 vient modifier la PRO-A pour être plus ouverte, ciblée et mieux prise en charge.

La période de professionnalisation a cédé la place en 2019 à un nouveau dispositif : Pro-A. Dans les deux cas, il s'agit de **former en alternance des salariés en poste**. Mais les conditions pour obtenir les financements Pro-A sont nettement différentes : **formation de 150 heures minimum, salariés de niveau bac+3 au maximum**.

L'ordonnance apporte des précisions dont certaines vont dans le sens d'un assouplissement :

- La rémunération des stagiaires pourra être prise en charge par l'Opco (dans des conditions à préciser par décret) ;
- Pro-A pourra être utilisé pour financer une action de formation post JURY VAE (et donc potentiellement inférieure à 150 heures) ;
- CléA (le certificat « socle de connaissances ») pourra être financé dans ce cadre sans condition de durée minimum de 150 heures ;
- Les salariés en activité partielle (chômage partiel) pourront en bénéficier ;

Par ailleurs, l'ordonnance précise qu'une liste de certifications professionnelles éligibles à Pro-A sera établie par accord de branche étendu. Auparavant, le code du Travail ne comportait pas cette notion d'éligibilité et se contentait de renvoyer globalement aux formations en alternance (apprentissage et professionnalisation). Il faudra donc attendre que la branche ait négocié son accord formation pour savoir quelles formations sont finançables via Pro-A par l'OPCO à compter de 2020.

Les modalités d'application du dispositif Pro-A feront l'objet d'un décret qui n'avait pas été prévu par la loi initiale.



FICHE N°11

CPF & TRANSITION PROFESSIONNELLE

Dernière mise à jour : Septembre 2019





COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le cadre juridique du compte personnel de formation a évolué suite à l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Modalité d'accès des formations à visée qualifiante ou certifiante, le CPF – Compte personnel formation – a succédé au DIF et au DIF portable le 1^{er} janvier 2015. Il est ouvert à tout salarié qui peut l'utiliser tout au long de sa vie professionnelle, y compris pendant les périodes de chômage.

Crédité en euros à la fin de chaque année de travail, géré par la Caisse des dépôts et consignations, le CPF peut être mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur (ou de Pôle Emploi).

Monétisation du CPF

Au 1^{er} janvier 2019, les heures acquises au titre du CPF sont monétisées à hauteur de 15 €/H. A partir de 2020, l'alimentation des compteurs CPF se fera en euros à raison :

- de 500 € par an dans la limite de 5 000 €
- de 800 € par an dans la limite de 8 000 € pour les salariés n'ayant pas un diplôme classé au niveau V (CAP)

Pour quelles formations ?

- les formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences
- les actions d'accompagnement à la VAE
- les formations qualifiantes / certifiantes figurant dans la Liste universelle de formations éligibles au CPF depuis le 1^{er} janvier 2019 (fin des listes inventaires de branches).

Validité prolongée des droits issus du DIF

- **Les heures accumulées sur le DIF** (droit individuel à la formation), le prédécesseur du CPF en vigueur avant le 1^{er} janvier 2015, pouvaient déjà être converties en heures de CPF, elles-mêmes **convertibles en euros à raison de 15€ par heure**. Jusqu'à présent, cependant, les droits issus de ces heures de DIF avaient une date de péremption : il fallait impérativement les utiliser avant le 1^{er} janvier 2021.
- **L'ordonnance « coquilles » fait sauter cette échéance** : les heures de DIF converties en euros pourront être dépensées au-delà de cette date, sans limite temporelle. **Il faudra toujours, cependant, avoir procédé au reversement de ses heures de DIF sur le CPF avant le 1^{er} janvier 2021, sous peine d'en perdre totalement l'usage.**
- En principe, les DRH ont informé les salariés du nombre d'heures de DIF disponibles au 1^{er} janvier 2015, soit sur la fiche de paie de décembre 2014 ou janvier 2015, soit sur un document distinct. Il suffit de saisir le chiffre correspondant sur le portail CPF et de garder le justificatif.

ATTENTION

- Au 1^{er} décembre 2019, un OPCO ne pourra plus engager de CPF pour les demandes arrivées après le 30 novembre 2019.
- Tout dossier de financement CPF engagé avant le 30 novembre 2019 par un OPCO est pris en charge dans sa totalité par ce même OPCO jusqu'à la clôture du dossier.
- Un OPCO peut prendre en charge un CPF dont l'entrée en formation a lieu en 2020 mais uniquement pour une entrée en formation démarrant au mois de janvier 2020 (entre le 1^{er} janvier et le 30 janvier 2020).
- Au 1^{er} janvier 2020, l'intermédiation entre les OPCO et les entreprises au titre du CPF est terminée. La CDC à travers une application numérique sera le seul et l'unique interlocuteur.

LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le CPF de transition professionnelle est une modalité spécifique de mobilisation du CPF qui est entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019. Le CPF de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF).

Le CPF de transition professionnelle permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Il vise à financer une action de formation certifiante.

CPF TRANSITION PROFESSIONNELLE

ACCOMPAGNEMENT CEP (FACULTATIF)

- Informe, oriente, aide à la formalisation du projet
- Propose un plan de financement

ANALYSE DOSSIER PAR LA CPIR

- Apprécie la pertinence du projet et instruit la demande de prise en charge financière


COMMISSION AUTORISE ET FINANCE LE PROJET






FICHE N°12

CONTACTS & GLOSSAIRE



Dernière mise à jour : Septembre 2019





CONTACTS

La rédaction de ce guide a été possible grâce à la participation des personnes suivantes :

Animateurs groupes et co-rédacteurs du guide

Cathy Hervy (Aéroport de Toulouse Blagnac), **Nicolas Odin** (UAF & FA)

Groupe UAF Formation

Cathy HERVY (Aéroport Toulouse Blagnac), **Nicolas ODIN** (UAF & FA), **Carole NEBEL** (Aéroport de Bâle Mulhouse), **Amélia PERSICHELLA**, **Pamela GIRAUD** (Aéroport de la Côte d'Azur), **Sylvie DIDELOT** (Aéroport de Strasbourg Entzheim), **Yannick VILLE** (Aéroport de Bordeaux Mérignac), **Faiza RAHMANI** (Aéroport de Lille Lesquin), **Piera DUSIGNE** (Aéroport de Montpellier Méditerranée), **Guillaume LOMBARDI** (Aéroport de Marseille Provence), **Christophe BOQUEN** (Responsable formation continue - ENAC), **Christine TURZYNSKI** (Groupe ADP), **Natacha MARTIN** (Aéroports de Lyon)

Groupe UAF Assistance en Escale

Delphine ROY (Aéroport de Rennes Bretagne), **Didier DOLOMIE** (Aéroport de Limoges Bellegarde)

FNAM

Myriam ALCANDRE, Responsable du pôle formation

OPCO AKTO - Transport aérien

Cyndi DUPRE, Responsable Pôle Gestion, 01 43 43 17 01, cyndi.dupre@opcalia.com

Katia LEGARES, Conseiller formation, 01 76 53 56 00, katia.legares@opcalia.com

Lucie BOULAY, Conseiller formation, 01 43 43 13 02, lucie.boulay@opcalia.com

Thierry L'AOT, Développement, 01 43 43 18 20, thierry.laot@opcalia.com

Farida BELMESSAOUD, Direction, 01 43 43 15 17, farida.belmessaoud@opcalia.com

GIP Emploi Roissypole

François BREZOT, Directeur général, **Marc DEMAN**, Directeur adjoint

Campus des métiers et des qualifications du hub de l'aéroportuaire et des échanges internationaux Grand Roissy Le Bourget

Jessica GUCEK, Directrice opérationnelle

Sato Emplois – Aéroports de Lyon / Pôle emploi

Sato Emplois est une initiative portée par Aéroports de Lyon et Pôle Emploi visant à faciliter l'emploi des riverains sur la plateforme et permettre aux entreprises du site de s'appuyer sur cette structure pour faciliter leurs recrutements. www.satoemplois.com

L'environnement du transport aérien

Air emploi : www.airemploi.org

Espace d'orientation des métiers autour de l'avion, cette association propose une information pointue et une connaissance actualisée du domaine, développée en lien permanent avec les entreprises du secteur et les établissements de formation.

Les listes de formations destinées aux métiers et au secteur aéroportuaire (liste non exhaustive) :

- **Licence pro Logistique et transports internationaux, Parcours Management des services aériens** – Université d'Angers Université en partenariat avec CAMAS Formation.

Responsable LP Université d'Angers : Mme Véronique Mondou, veronique.mondou@univ-angers.fr

- **Licence pro parcours Logistique Aéroportuaire et Transport Aérien (LP LATA)** - IUT d'Evry

Responsable LP IUT d'Evry : Mme Christine Louveau de la Guigneraye, C.LOUVEAU@iut.univ-evry.fr

- **Licence pro Logistique et Pilotage des Flux Parcours Logistique des Filières Aéroportuaires** – IUT Paris 8
- **Formations ENAC** – Formations initiales et continues proposant des cursus en alternance
- **Master 2** – Droit et Management du Transport aérien de l'IFURTA, propose également de la formation continue pour les professionnels du secteur
- **Formations de l'AFMAE** – CFA dispensant des formations en alternance diplômantes, des formations certifiantes et qualifiantes (CQPM) ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés des entreprises.

GLOSSAIRE

AAH :

Allocation aux Adultes Handicapés : aide financière qui permet d'assurer un minimum de ressources aux Adultes Handicapés

AFEST :

Action de Formation En Situation de Travail : action de formation, définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel », pouvant être réalisée en situation de travail

ASS :

Allocation de Solidarité Spécifique : s'adresse aux personnes ayant épuisé l'intégralité de leurs allocations chômage

Bilan de Compétences :

Permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation

CACES :

Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité : examen validant les connaissances et le savoir-faire d'un salarié pour la conduite en sécurité pour une famille spécifique d'engins. Il est indispensable à la conduite de certains engins et donc

à l'exercice de beaucoup de postes dans la manutention, le transport et la logistique

CDC :

Caisse des Dépôts et Consignations : en cas de mobilisation du CPF, les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations

CDI :

Contrat à durée déterminée d'insertion : contrat de travail à destination de personnes en recherche d'emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières

CEP :

Conseil en Evolution Professionnelle : opportunité pour chaque actif de faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle

CIF CDD :

Congé Individuel de Formation pour les salariés en Contrat à Durée Déterminée

Contrat de Professionnalisation :

Contrat de formation en alternance, associant formation pratique en

relation avec la qualification recherchée, et formation théorique dans un organisme de formation externe ou interne à votre entreprise. Public : jeunes de 16 à 25 ans ou demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus

CPF :

Compte Personnel de Formation : permet d'acquérir des heures de formation destinées à prendre en charge en tout ou partie des dépenses occasionnées par l'inscription à certaines formations permettant d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme)

CPF CDD :

Compte Personnel de Formation à destination des salariés en Contrat à Durée Déterminée : les employeurs qui ont recours aux CDD doivent normalement s'acquitter d'une contribution spécifique pour financer le CPF

CPF de transition :

Compte Personnel de Formation de transition professionnelle : finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, remplace le CIF (Congé Individuel de Formation)

CPIR :

Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales : remplacent les Fongecif, ont pour objet d'accompagner le projet de transition professionnelle des salariés (CPF de transition)

CPNE :

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi : a pour mission de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'emploi au sein de leur branche professionnelle

CPPO :

Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire : a pour mission de proposer des études devant être réalisées par l'observatoire, alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation prévue à l'article 18 du présent accord, proposer à l'OPCA le montant de l'enveloppe financière nécessaire à la prise en charge des études et du fonctionnement de l'observatoire, veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vue de leur communication

CQP :

Certificat de Qualification Professionnelle : reconnaissance des compétences professionnelles. Il est

créé et délivré par une branche professionnelle pour répondre aux attentes du secteur dans le métier concerné

CQPI :

Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches: certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles

CSA :

Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage : s'ajoute à la taxe d'apprentissage. Elle vise à inciter les entreprises de 250 salariés et plus à recourir davantage aux contrats favorisant l'insertion professionnelle

CSE :

Comité Social et Economique (ancien Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel)

CUI :

Contrat Unique d'Insertion : contrat de travail conclu entre un employeur qui va percevoir une aide financière et un salarié qui va bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle

CUI-CAE :

Contrat Unique d'Insertion : contrat d'Accompagnement dans l'Emploi s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif

DIF :

Droit Individuel à la Formation : mis en place en 2004. Il s'ajoutait aux autres modalités de formation continue pour les salariés tout au long de leur vie active, notamment le congé individuel de formation (CIF) et le plan de formation. Le DIF a été étendu à la fonction publique par deux lois de février 2007. Les modalités en sont toutefois légèrement différentes. Les heures acquises au titre du DIF sont reportées dans le Compte Personnel de Formation et mobilisables jusqu'au 01 janvier 2021

DIRECCTE :

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

EP :

Entretien Professionnel : tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et

les formations qui peuvent y contribuer

FOAD :

Formation Ouverte à Distance : mode d'enseignement où formateur et apprenant sont éloignés, en s'appuyant sur les technologies numériques. Ces formations sont dites ouvertes au sens où elles sont souples et proposent des parcours qui peuvent être individualisés

FPC :

Formation Professionnelle Continue

OPCO :

Opérateurs de Compétences : le 1^{er} avril 2019, onze opérateurs de compétences (OCPO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation

PIC :

Plan d'Investissements Compétences : plan de financement pour la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes sans qualification. Ce plan

s'inscrit dans la réforme de la formation professionnelle 2018

POEC :

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective : action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un opérateur de compétences (OPCO)

POEI :

Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel : permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aidé. L'objectif est de faire acquérir à l'intéressé les compétences nécessaires à la tenue du poste

ProA :

Reconversion ou la promotion par alternance : formation en alternance permettant aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi

RNCP :

Répertoire National des Certifications Professionnelles : sert à tenir à la disposition de tous une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification

RSA :

Revenu de Solidarité Active : assure aux personnes sans ressources un niveau minimum de revenu

SPP :

Section Paritaire Professionnelle : devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche

TA :

Taxe d'Apprentissage : impôt versé par les entreprises permettant de financer les dépenses nécessaires au développement de l'enseignement technologique et professionnel et de l'apprentissage

VAE :

Validation des Acquis de l'Expérience : Elle s'adresse ainsi à toute personne qui souhaite faire reconnaître ses acquis professionnels par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

