

GUIDE

ÉDITION
2022

EMPLOI FORMATION

DES EXPLOITANTS
D'AÉROPORT



**UAF
& FA**

UNION
DES AÉROPORTS
FRANCAIS
& FRANCOPHONES
ASSOCIÉS

Édition Juin 2022

BUTTERFLY TRAINING

Formations 100% e-learning pour l'aérien

Les Formations :

Sûreté

- TCA 11-2-6-2 (Badge aéroportuaire)
- 11-2-3-6 à 11-2-3-10
- 11-2-2 / 11-2-4 / 11-2-7
- CORSUR
- Sécurité Piéton côté piste (TRA, MAN)
- Permis T – Aire de Traffic
- Cyber Sécurité

IATA

- DGR CBTA appendice H (ex catégories 5 à 17)
- IATA Transport Produits Pharma (Vaccins)
- IATA Transport Animaux Vivants

Autres Formations

- SGS
- Facteurs Humains
- PHMR
- PART 145 – AIR OPS
- EWIS – FTS CDCCL

- 24h/24 – 7j/7 – 100% Digital
- Outils d'Administration et de Gestion de la formation (Learning Management System)
- Délivrance immédiate des certificats
- Paiement sécurisé



EN 10 LANGUES



**+100
FORMATIONS**



**100 000
UTILISATEURS**



**N°1
EN FRANCE**

Agréments Sûreté :

DGAC France, AESA Espagne, LBA Allemagne, CAA UK, ASTO Irlande

Agréments et labels IATA :



www.butterfly-training.fr

Pour plus d'information : contact@butterfly-training.fr

ÉDITION
2022

GUIDE

EMPLOI FORMATION

DES EXPLOITANTS
D'AÉROPORT



ÉDITO

UN OUTIL AU SERVICE DES
RESSOURCES HUMAINES
DES AÉROPORTS

La 2^e version de ce guide emploi formation des aéroports voit le jour dans un contexte né d'une crise sanitaire, qui a durablement et massivement impacté nos aéroports et le secteur aérien.

Dans ce nouveau contexte, la question des emplois et des compétences revêt un aspect essentiel, dans une logique de reprise de l'activité.

En effet, à court et moyen termes, les plateformes aéroportuaires devront faire évoluer certains emplois et devront intégrer de nouvelles compétences en leur sein. De plus, au moment où les aéroports sont pleinement engagés pour répondre aux défis de la transition écologique, les enjeux en matière d'attractivité de notre secteur sont considérables.

Ce nouveau guide emploi-formation des exploitants d'aéroport édition 2022 s'inscrit dans, espérons-le, un contexte de sortie de crise et vise à informer l'ensemble de nos adhérents des évolutions en matière de formation professionnelle.

En plus du guide, nous mettons à disposition en annexe l'étude « gestion des emplois et des parcours professionnels des aéroports » (GEPP) réalisée par le cabinet RH Partners ainsi que le travail réalisé par le GT formation UAF.

Avec la mise à jour de certaines fiches métiers aéroportuaires disponibles également en annexe, l'étude GEPP des aéroports, demandée par les DRH des aéroports, vise à aider les exploitants aéroportuaires et leurs services RH dans l'après crise Covid et la réorganisation des plateformes.

Pour conclure, nous tenons à remercier les membres actifs du GT formation UAF et tous les professionnels du secteur qui, dans un contexte compliqué, ont pris de leur temps afin de faire bénéficier à l'ensemble du secteur les données que vous trouverez dans le guide et dans l'annexe.

Ce travail collaboratif demeure, sans nul doute, la force de nos aéroports.

Vous souhaitant une belle lecture,



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.

Pour des problématiques plus spécifiques à chaque plateforme, la fiche n°12 contacts vous donne la liste des personnes susceptibles de pouvoir vous répondre.

Direction éditoriale :

Nicolas ODIN

Collège éditorial :

Cathy HERVY, Nicolas ODIN

Textes :

Liete DA COSTA, Farida BELMESSAOUD, Cathy HERVY, Nicolas ODIN

Conception graphique et maquette :

Justine TORRES

Coordination :

Justine TORRES, Nicolas ODIN

Édition :

2022

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 27	RÉPERTOIRE MÉTIERS UAF
FICHE N°4 P. 28 à 37	L'ADAPTATION DE L'ÉCOSYSTÈME AÉROPORTUAIRE À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE
FICHE N°5 P. 38 à 43	AIR EDEC 2025
FICHE N°6 P. 44 à 49	LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS
FICHE N°7 P. 50 à 55	FORMATIONS OBLIGATOIRES & EXIGENCES EASA
FICHE N°8 P. 56 à 63	COLLECTE ET CONTRIBUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
FICHE N°9 P. 64 à 69	OPCO AKTO
FICHE N°10 P. 70 à 75	FONCTIONNEMENT DE L'ALTERNANCE
FICHE N°11 P. 76 à 81	CPF & TRANSITION PROFESSIONNELLE
FICHE N°12 P. 82 à 88	CONTACTS & GLOSSAIRE



FICHE N°1

EMPLOI ET FORMATION : LES ACTEURS

ÉDITION 2022





LES GROUPES DE TRAVAIL UAF & FA

formation professionnelle

La rédaction de ce guide a été rendue possible grâce au groupe de travail formation professionnelle UAF & FA :

- **le groupe de travail UAF formation professionnelle,** initialement créé en 2018, avait participé à la création de la première version du guide emploi formation des aéroports. En 2022, dans le contexte de la crise sanitaire, de la reprise du trafic et des évolutions en matière de formation professionnelle et d'emplois, le GT formation a décidé de mettre à jour le guide ainsi que son annexe. Il convient de souligner la présence active au groupe de travail des aéroports de Toulouse-Blagnac, aéroports de la Côte d'Azur, Bâle Mulhouse, Strasbourg-Entzheim, Lyon Saint Exupéry, Lille Lesquin, Marseille Provence, aéroports de la Guadeloupe et de la Martinique ;
- **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**, ces informations étant bien entendu actualisées.



LES INSTANCES PARITAIRES DU TRANSPORT AÉRIEN

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

Les instances paritaires de la branche du transport aérien sont :

- **la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)**
jouant un rôle important dans la définition des politiques emploi – formation et des moyens alloués dans la branche du transport aérien ;
- **l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien (OPMQA)**
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. Cet observatoire est depuis peu une entité juridique autonome créée sous la forme d'une association loi 1901 avec une gestion paritaire afin de soutenir et de conduire les études et les travaux. Cette association permettra de supporter financièrement notamment ceux de la restructuration de la fusion des branches (CCNTA-PS et CCRMNA) ;
- **la Section Professionnelle Paritaire du transport aérien (SPP)**
la SPP du transport et travail aérien créée en juin 2019 est composée paritairement de 12 représentants des organisations patronales et 12 représentants des organisations syndicales. Elle a notamment en charge le pilotage et la gestion des fonds de la formation professionnelle, la mise en œuvre des décisions de régulation de ces fonds et de prise en charge des formations nécessaires pour le secteur notamment en matière d'alternance.

VERS UN NOUVEL ACCORD DE BRANCHE EN MATIÈRE DE PRO- A

Des négociations ont été menées sur un projet d'accord professionnel relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (PRO-A).

Cet accord vise à accompagner et financer les reconversions internes aux entreprises. Cet accord liste les certifications prioritaires pour le secteur de l'aérien. Cette liste annexée à l'accord, pour plus d'agilité, pourra être révisée par avenant chaque année.

A l'unanimité, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche a confirmé leur intention de signature du projet d'accord PRO-A, et ce dès la publication de l'arrêté de représentativité (se référer à la date de parution du guide).

LA TRANSFORMATION DE L'OPCA VERS 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 de la formation professionnelle 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 transformation du marché du travail**
en rénovant « en profondeur » le système de formation professionnelle et d'apprentissage (droits, contributions, gouvernance...);
- **prendre en compte 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, l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main d'œuvre (AKTO) regroupe les EX réseau AFIH, FAFTT, INTERGROS, OPCALIA et la branche de la propreté et des services associés.

Akto est l'opérateur de compétences de 27 branches d'activité dont le Transport aérien et ses métiers qui ont en commun :

- **des métiers où l'humain est au cœur des prestations,**
qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- **des métiers dont la « maîtrise des compétences techniques» et la place du « relationnel »**
sont au cœur des prestations ;
- **des métiers qui font face à des mutations et des enjeux de transformation**
dont la transition numérique, l'évolution des usages, l'évolution des attentes et la relation client.

Ce sont 850 salariés qui accompagnent au quotidien 164 000 entreprises sur l'ensemble du territoire dont les 5 DROM : Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte.

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

ÉDITION 2022





CRISE COVID ET IMPACTS SUR LE SECTEUR AÉROPORTUAIRE

La crise sanitaire de la Covid19 a profondément impacté le secteur aérien dans son ensemble et en particulier le secteur aéroportuaire.

Comme indiqué dans le dossier de presse « résultats d'activité des aéroports français 2021¹ », le trafic passager des aéroports français a été, en 2021, en diminution de 57.7 % par rapport à 2019, mais en augmentation de 29,5% par rapport à 2020. Le trafic des aéroports français était de plus de 90 millions de passagers commerciaux en 2021, contre plus de 214 millions en 2019 et 70 millions en 2020.

Cette situation a bien entendu impacté durablement la trésorerie des exploitants aéroportuaires qui ont massivement recouru aux dispositifs d'aides prévus par l'État.

A cet effet, les résultats de l'enquête sociale de l'UAF² pour la période 2020 – 2021 témoignent de l'ampleur de la crise Covid et des besoins exprimés par les exploitants aéroportuaires.

1. Résultats d'activité des aéroports français 2021, dossier de presse, conférence de presse annuelle de l'UAF et FA.
2. Résultats de l'enquête sociale aéroports, 2020 – 2021, UAF.

AÉROPORTS : RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SOCIALE 2020 – 2021

Au vu des résultats de l'enquête sociale UAF couvrant la période 2020 – 2021 :

- **86 % des aéroports répondants** avaient indiqué avoir déposé un dossier d'activité partielle de droit commun auprès des services de l'État ;
- concernant la proportion de salariés/agents en activité sur les plateformes aéroportuaires, **une majorité d'aéroports (62%) avaient indiqué qu'entre 50 % et 70 % de l'effectif total était en activité.** La notion d'activité s'oppose à la notion d'heures non travaillées ou chômées ;
- sur le souhait de négocier un accord APLD, **plus de la moitié des aéroports avaient répondu positivement.** Les aéroports ayant répondu positivement étaient en quasi-totalité les plateformes dont l'effectif total restait supérieur à 50 salariés ou agents. La durée souhaitée pour l'accord APLD correspondait à la durée maximale de 24 mois et ce sur une période de référence de 36 mois ;
- parmi les dispositifs de maintien de l'emploi, les accords de performance collective (**APC**) et l'activité partielle de longue durée (**APLD**) **étaient les dispositifs les plus plébiscités par les aéroports.**

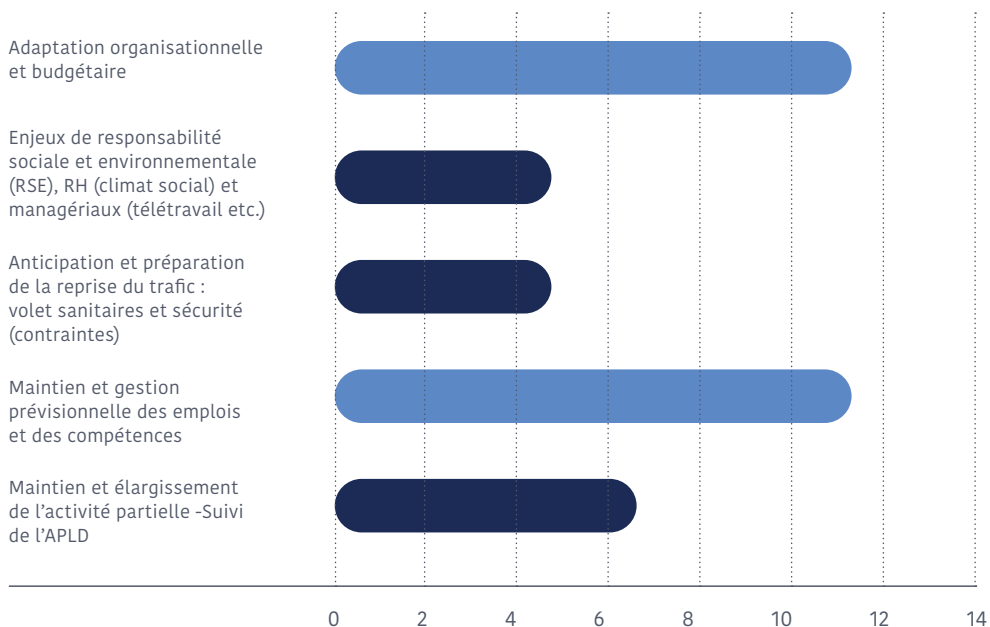
ENJEUX ET ANTICIPATION DES BESOINS

étude 2022 « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) des aéroports »

En outre, dans le cadre de l'enquête sociale UAF 2020 – 2021, les aéroports ont précisé, et ce dans le contexte de sortie de crise sanitaire, les principaux enjeux sociaux auxquels ces derniers sont confrontés.

ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES SOCIALES DU SECTEUR AÉROPORTUAIRE

(enquête sociale aéroports 2021)



Ainsi, les aéroports ont considéré comme essentiels les enjeux relatifs à **l'adaptation budgétaire et organisationnelle des plateformes** ainsi que **le maintien des emplois et des compétences** en leur sein.

A cet effet, dans la continuité de la mise à jour du guide emploi formation des aéroports, l'UAF a mandaté auprès du cabinet « RH Partners » une étude GEPP relative aux impacts à court et moyen terme de la crise sanitaire sur le secteur aéroportuaire. Cette étude GEPP des aéroports se veut avant tout pratique et opérationnelle : cette dernière a vocation à intégrer des axes d'orientations et préconisations auprès des services RH et directions d'aéroports.

Concernant la méthodologie de l'étude GEPP, le cabinet RH Partners a mené différents entretiens auprès du GT formation des aéroports et envoyé une enquête auprès des membres de l'UAF. En outre, le cabinet RH Partners a pu échanger avec la FNAM et l'OPCO AKTO.

L'étude GEPP complète est disponible à l'annexe n°1 du présent guide ainsi que sur le site de l'UAF & FA.



FICHE N°3

RÉPERTOIRE MÉTIER S UAF

ÉDITION 2022



LE RÉPERTOIRE DES MÉTIERS DES EXPLOITANTS D'AÉROPORT

Les acteurs aéroportuaires ont souhaité une révision d'un certain nombre de fiches métiers et la création de nouvelles sous-familles. Cette évolution permettra d'identifier de nouvelles compétences dans les métiers aéroportuaires.

Le travail de mise à jour en binôme, réalisé par le groupe de travail UAF Formation, a permis de réviser et de créer des fiches métiers.

RAPPEL la mise à jour des fiches métiers est justifiée par 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.

Ces fiches intégrées dans le répertoire des métiers aéroportuaire constituent une base et une matrice ayant vocation à être ajustées en fonction de la taille de chaque aéroport.

RAPPEL les fiches sont réparties dans 4 familles

EXPLOITATION

MAÎTRISE ET
PRÉVENTION

TECHNIQUE

MARKETING ET
DÉVELOPPEMENT
COMMERCIAL

AVEC LA MISE À JOUR sont apparus deux nouvelles sous-familles

DIGITAL & INNOVATION
Marketing et développement commercial

CONFORMITÉ EASA
Maîtrise et prévention

Les choix des métiers sélectionnés par le groupe de travail en collaboration avec le cabinet « RH Partners » résultent 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 voir 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.

FICHES MÉTIERS MISES À JOUR (édition 2022)

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. agent d'accueil et d'information | 9. chargé de mission SGS et Conformité EASA |
| 2. agent d'exploitation aérogare | 10. technicien de maintenance |
| 3. agent de passage | 11. responsable Marketing et Expérience Client |
| 4. agent parcs et accès | 12. responsable Innovation |
| 5. agent de maintenance | 13. responsable E-Commerce |
| 6. agent AFIS | |
| 7. coordinateur aéroportuaire | |
| 8. responsable SGS et Conformité EASA | |

Les 13 fiches métiers rédigées par le GT formation UAF et le cabinet RH Partner sont disponibles à l'annexe n°2 du guide.

ÉVOLUTION FICHES MÉTIERS AÉROPORTUAIRES

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 et les accompagnants 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

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 ;

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 AÉROPORTUAIRE

Les métiers « **Coordination et Régulation aéroportuaire** » sont des fonctions importantes sur les plateformes. Le groupe de travail UAF souhaite augmenter la visibilité et faciliter l'accès à ces fonctions en créant si possible un parcours certifiant. **La mise à jour de la fiche métier est la première étape de ce processus** (fiche n°5).

Coordinateur exploitation, 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.

Superviseurs d'exploitation, en charge d'assurer le bon fonctionnement des installations pour garantir la continuité des services aéroportuaires.

Agents d'exploitation aérogare, en charge de faciliter le parcours clients dans l'aéroport en permettant l'amélioration de la fluidité et de la disposition des équipements dans l'aérogare.

LES NOUVEAUX MÉTIERS DU MARKETING DIGITAL

Responsable Marketing Expérience Client, en charge de développer la stratégie Expérience Client, de concevoir, de veiller à la mise en œuvre des engagements de service, ainsi que de veiller à la cohérence du système de signalétique et des supports d'information client et proposer les adaptations permettant de valoriser les espaces par le choix des mobiliers de confort et d'exploitation afin de garantir la satisfaction client

Responsable Innovation, en charge de proposer la stratégie innovation au service du plan stratégique de l'entreprise, de mettre en œuvre une feuille de route pluriannuelle sur les différentes thématiques innovations retenues, d'effectuer une veille, benchmark, étude des tendances technologiques et d'usages pour alimenter la réflexion stratégique.

Responsable e-commerce, en charge de développer le e-commerce et de piloter les politiques liées à l'activité e-commerce et mettre en œuvre le plan d'actions marketing dans sa composante digitale, de réaliser du reporting, de gérer des projets techniques de leur définition à leur livraison, de définir le plan d'action Marketing B2C, d'animer le e-commerce.

LES NOUVEAUX MÉTIERS DE LA CONFORMITÉ

Le responsable SGS et conformité EASA, en charge de piloter le maintien du Système de Gestion de la Sécurité en conformité avec la réglementation européenne applicable et d'être l'interlocuteur auprès des autorités compétentes, sociétés et organisations intervenant côté Piste.

Le chargé de mission conformité EASA, en charge d'animer le système de Gestion de la conformité et de la sécurité aéroportuaire.



FICHE N°4

L'ADAPTATION DE L'ÉCOSYSTÈME AÉROPORTUAIRE À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

ÉDITION 2022





LA STRATÉGIE RSE DANS LES AÉROPORTS

La crise climatique exige une forte réponse de la part des acteurs du transport aérien. L'aviation devra s'appuyer sur plusieurs leviers pour se décarboner : les ruptures technologiques, les solutions opérationnelles et la transition vers des carburants à faible émission.

Pour les aéroports en particulier, les principaux défis sont la mise en œuvre d'une stratégie de transition énergétique, la préparation de l'arrivée des aéronefs décarbonés du futur et la gestion de ressources naturelles et de déchets. Ces défis ont un impact direct sur l'emploi exigeant une véritable transformation de certains métiers et la création d'autres.

LA STRATÉGIE RSE DANS LES AÉROPORTS

La RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) reflète les trois dimensions du développement durable :

- **environnementale ;**
- **sociale ;**
- **économique.**

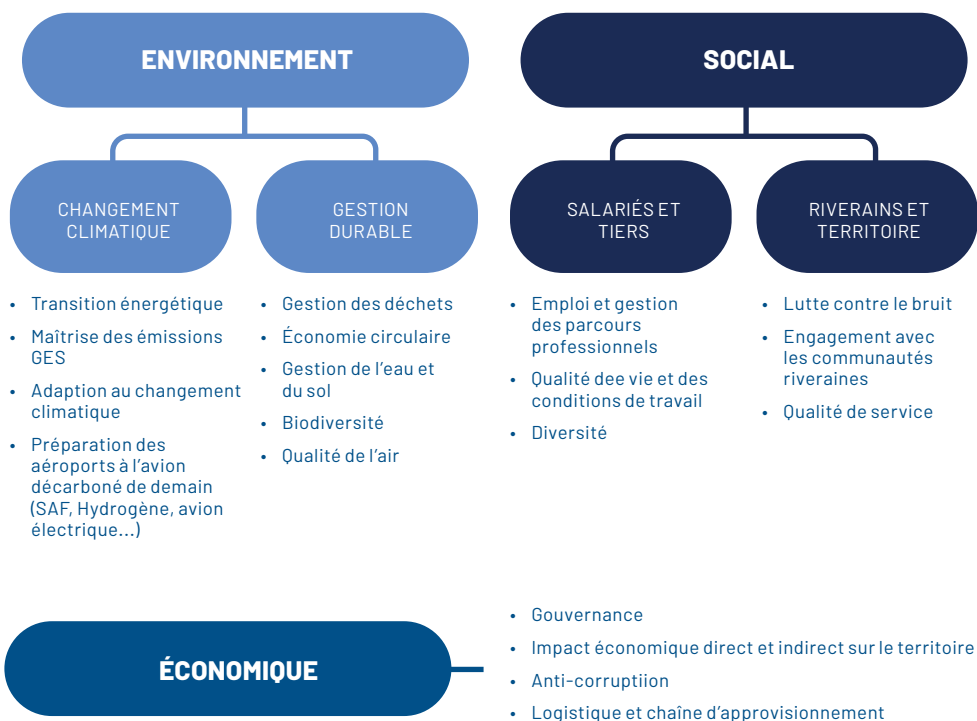
Pour les aéroports, le volet environnemental couvre plusieurs problématiques telles que les émissions de gaz à effet de serre, la biodiversité et la gestion des ressources naturelles (l'eau, le sol, l'air).

La gestion et la valorisation des déchets sont également des éléments importants de la stratégie environnementale des aéroports. Dans ce cadre, les aéroports sont confrontés au défi d'attirer de plus en plus de professionnels pour mener une gestion carbone efficace. Toujours sur le plan environnemental, l'économie circulaire, le respect de la biodiversité présente dans les aérodromes et la gestion de la qualité de l'air jouent un rôle majeur dans la stratégie RSE des aéroports.

Sur le plan social, les aéroports génèrent sur l'ensemble du territoire national plus de 150 000 emplois directs. Également, la gestion du bruit est au cœur de la stratégie de RSE des aéroports et les exploitants doivent collaborer avec les autorités et les riverains pour lutter contre les nuisances sonores produites par les aéronefs. Dans une perspective économique, l'aéroport doit veiller à ce que ses activités créent de la valeur pour son territoire.

Dans un travail mené par le groupe ACI intégrant les DRH des aéroports européens «Leadership & HR forum», un sondage «sustainability» a été réalisé auprès de plusieurs aéroports européens sur cette thématique et est disponible, en anglais, à l'annexe n°3.

STRATÉGIE RSE



L'IMPACT DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SUR LES MÉTIERS AÉROPORTUAIRES

La transition écologique impacte les métiers aéroportuaires et nécessite l'adaptation d'un certain nombre de compétences.

Dans ce cadre, l'aéroport de Nice Côte d'Azur et l'aéroport de Lyon Saint Exupéry ont listé, suivant une logique visant à établir une première cartographie, les principaux postes et compétences susceptibles d'être les plus impactés par les chantiers de la transition écologique et de décarbonation sur les aéroports.

L'UAF tient à remercier ces deux aéroports pour leur contribution et le travail réalisé.

CHANTIER DE TRANSITION/DÉCARBONATION

LA DÉCARBONATION DES VÉHICULES ET DES ENJUS DE PISTE / L'ÉLECTRIFICATION DES TARMACS

POSTES IMPACTÉS

- Chef du Département Etudes
- Ingénieur Etudes
- Responsable Relations Clientèle Compagnies et Assistants

COMPÉTENCES REQUISES

- Compréhension et déclinaison des enjeux de décarbonation pour les compagnies et assistants

ÉTUDES

LA DÉCARBONATION DES ACCÈS TERRESTRES

POSTES IMPACTÉS

- Chef du Département Etudes
- Chef du Département Mobilité et Stationnement

COMPÉTENCES REQUISES

- Compréhension et déclinaison des enjeux de décarbonation pour les accès parkings et gares routières

ÉTUDES

LA PRÉPARATION DES AÉROPORTS À L'AVION DÉCARBONÉ DE DEMAIN

POSTES IMPACTÉS

COMPÉTENCES REQUISES

STRATÉGIE/VISION

- Directrice Stratégie et Développement Durable / Chef du Département DD
- Directeurs/rices COMEX

- Compréhension de l'impact de l'activité aéroportuaire et du transport aérien sur le changement climatique et intégration dans la stratégie
- Nouveaux leviers RSE

ÉTUDES

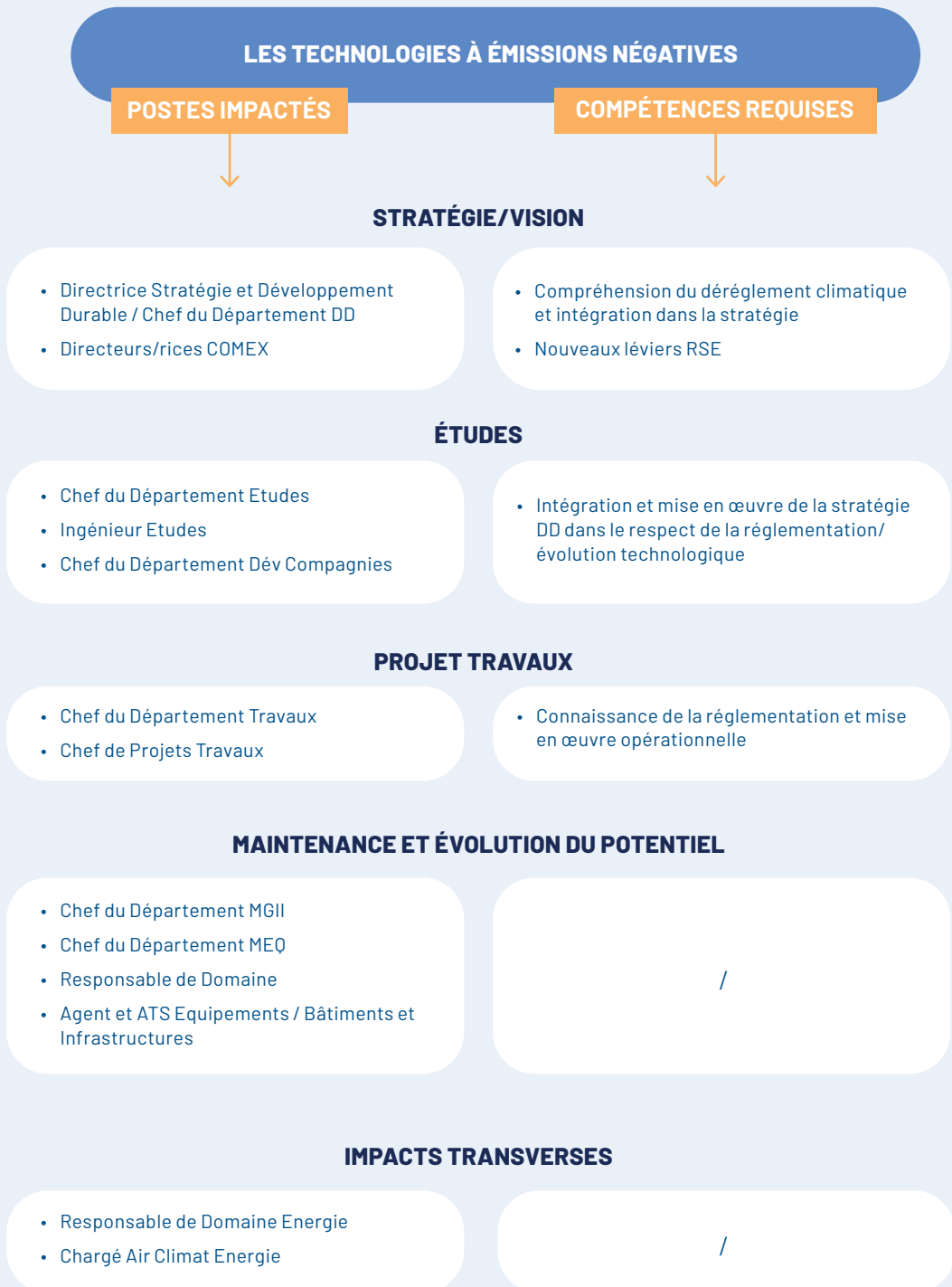
- Chef du Département Etudes
- Ingénieur Etudes
- Chef du Département Dév Compagnies
- Responsable Planification Stratégique

- Intégration et mise en œuvre de la stratégie RSE dans le respect de la réglementation/ évolution technologique

IMPACTS TRANSVERSES

- Responsable Coordination Plan Masse
- Responsable Planification et Suivi Financier des Investissements

/



LA PRODUCTION ET LE STOCKAGE D'ÉNERGIES RENOUVELABLES SUR SITE / LES MESURES D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

POSTES IMPACTÉS

COMPÉTENCES REQUISES

STRATÉGIE/VISION

- Directrice Stratégie et Développement Durable / Chef du Département DD
- Directeurs/rices COMEX

- Compréhension du dérèglement climatique et intégration dans la stratégie
- Nouveaux leviers RSE

PROJET TRAVAUX

- Chef du Département Travaux
- Chef de Projets Travaux

- Connaissance de la réglementation et mise en œuvre opérationnelle

MAINTENANCE ET ÉVOLUTION DU POTENTIEL

- Chef du Département MGII
- Chef du Département MEQ

/

IMPACTS TRANSVERSES

- Chef Département Comptabilité Trésorerie
- Chef Département Contrôle de Gestion
- Responsable Financier
- Chef du Département Achats
- Acheteur

- Connaissance des optimisations fiscales en matière d'environnement
- Intégration de la notion d'achat responsable dans les marchés stratégiques

LA RSE AU SERVICE DE L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR AÉROPORTUAIRE

Dans un contexte de transition écologique et de crise sanitaire, l'attractivité du secteur aérien dans son ensemble, et du secteur aéroportuaire en particulier, ne constitue plus une donnée acquise.

Face aux difficultés de recrutements pour certains postes déjà existants ou à venir, les aéroports devront à l'avenir mobiliser plusieurs leviers d'attractivité afin d'attirer les talents de demain.

Premier levier, la raison d'être des aéroports, en lien avec la loi PACTE et dont les missions sont précisées dans le manifeste des aéroports français : l'importance du maillage aéroportuaire sur le territoire (désenclavement), les impacts économiques et sociaux des plateformes sur leur territoire, ou encore le rôle des plateformes en matière de biodiversité.

En outre, les leviers relatifs à la stratégie RSE et aux politiques RSE apparaissent désormais comme des leviers indispensables pour les exploitants aéroportuaires.

Outre les obligations déjà existantes⁴, de nombreux aéroports se sont déjà engagés sur des politiques RSE comprenant trois axes principaux :

- un axe environnement et énergie ;
- un axe sociétal intégrant la relation avec les territoires ;
- un axe social auprès des collaborateurs des plateformes aéroportuaires.

4. Parmi les mesures principales, la loi Climat et résilience prévoit désormais l'obligation pour l'employeur de plus de 50 salariés de consulter son CSE sur les conséquences environnementales de ses décisions.

EXEMPLES DE STRATÉGIE RSE ET D' ACTIONS RSE MENÉES PAR LES AÉROPORTS

RSE : aéroport du golf de de Saint Tropez

En 2016, l'Aéroport du Golfe de Saint Tropez a intégré le programme indépendant Airport Carbon Accreditation qui permet aux aéroports du monde entier de mesurer leur empreinte carbone et surtout de mettre en place des programmes de réduction efficace de leurs émissions de gaz à effet de serre, selon 4 niveaux différents (mapping, réduction, optimisation et neutralité).

En trois ans, l'aéroport a réduit de 12.5% ses émissions de GES directes par nombre de mouvements. Pour obtenir ces réductions, de nombreuses actions d'économies d'énergies ont été mises en place tant au niveau humain avec la sensibilisation des salariés aux éco-gestes, qu'organisationnelles et techniques avec l'amélioration du suivi énergétique. Notamment, un partenariat fructueux a été signé avec le Groupe Electricité de France dans le cadre d'achat d'électricité d'origine 100% hydraulique française. Par ailleurs, l'Aéroport a signé une convention avec l'association Aéro biodiversité, référente en matière de biodiversité aéroportuaire. Dans ce cadre, le personnel des plateformes a accompagné les experts d'Aéro biodiversité sur tous les espaces naturels de l'aéroport pour réaliser les inventaires en recensant les habitats et les espèces de la faune et la flore dans les aéroports. Ensuite, un suivi de la préservation de ces espèces sera réalisé par les acteurs concernés.

RSE : aéroport de Toulouse Blagnac

L'aéroport de Toulouse Blagnac est engagé depuis de nombreuses années avec l'ensemble des entreprises de la zone aéroportuaire pour développer la mobilité d'autres modes de transport domicile travail autre que la voiture. Outre le fait que l'aéroport prend en charge l'abonnement aux transports en commun à hauteur de 80% du coût, ce dernier encourage depuis 2017 la pratique de du vélo en prenant en charge une indemnité kilométrique de déplacement par ce mode de transport.

Depuis 2021, l'aéroport applique le forfait mobilité durable avec prise en charge de 0.15€ le kilomètre (plafonné à 200 euros) si le trajet est fait en co-voiturage via une application spécifique.

Vers un dispositif éco-responsabilité du secteur (EDEC 2025)

Les questions du développement durable et de la volonté de diminuer l'empreinte écologique de l'aérien sont centrales pour l'évolution du secteur. Dans le cadre de l'Air EDEC 2025, est envisagé la création d'un certificat de compétences éco-responsable du secteur intégrant des modules de formation digitaux visant à :

- D'une part, aider les entreprises et les salariés à mettre en place des pratiques d'éco-responsabilité dans le cadre de leur activité
- D'autre part, défendre le secteur sur son engagement environnemental.



FICHE N°5

AIR EDEC 2025

ÉDITION 2022



AIR EDEC 2025

Un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs branches professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'action négocié, sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins qui a pour objectif d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et de réaliser des actions concertées dans les territoires. A cet effet, la branche du transport aérien s'est inscrite dans le cadre de l'EDEC Inter-Branches Diag'Active, contractualisé en 2020 par l'Etat, 11 branches professionnelles et AKTO (OPCO).

Un diagnostic action a permis d'identifier les implications de la crise sanitaire visant à un plan d'action opérationnel de sortie de crise et de relance. Dans la continuité et suite des travaux issus des assises de l'Aérien, un accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour les secteur aérien baptisé « Air'Edec 2025» vient d'être signé par les partenaires sociaux de la branche du transport aérien, AKTO, la DGAC et la DGEFP .

L'objectif de l'accord cadre Air'Edec 2025 vise, à court terme, à la protection des entreprises de la branche et des emplois ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels qui seront nécessaires dans la phase de reprise de l'activité. Les parties souhaitent en effet anticiper et accompagner les transformations métiers en adaptant l'offre de formation et de certification.

Les actions prévues dans le cadre de l'accord AIR'Edec 2025 porteront une attention particulière aux TPE – PME du secteur, étant rappelé que les PME (MIC, PE et ME) avec moins de 250 salariés représentent 93% des structures aéroportuaires.

Concernant les actions prévues dans l'accord Air'Edec 2025, trois axes principaux ont été retenus :

Axe 1

construire une cartographie, pour les métiers les plus représentatifs, des aires de mobilité au sein de la branche ainsi que des possibilités de passerelles inter-secteur et inter-branches.

Axe 2

rendre lisible les métiers de l'aérien afin de renforcer l'attractivité du secteur en mettant à disposition une plateforme métier dédiée. Il s'agira en outre d'expérimenter une action de formation, l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) qui a pour particularité d'utiliser et de valoriser les situations de travail comme terrain d'apprentissage pour les métiers du trafic en exploitation aéroportuaire et les métiers de la maintenance aéronautique.

Axe 3

intégrer la transformation numérique et l'éco-responsabilité dans les dispositifs certifiant (relation client, management 4.0, agents piste) afin, d'une part, de mettre en place des pratiques d'éco-responsabilité et d'autre part, de mettre en avant l'ambition du secteur sur le plan de la transition écologique.

AXE 1
**DÉPLOIEMENT D'UN PLAN D' ACTIONS
ISSU DU DIAGNOSTIC-ACTION**

AXE 2
**INNOVATION RH AU SERVICE DES
ENTREPRISES ET DE LA BRANCHE**

AXE 3
**INGENIERIE DE FORMATION
ET DIGITALISATION**

Concernant l'axe 3, les aéroports français avaient dès 2019 manifesté leur volonté de créer un certificat propre au coordinateur piste ou aéroportuaire (se référer à l'annexe n°4 du guide).

Au sein de l'axe 3 de l'accord Air Edec 2025 et du point 3 « mise à jour du certificat de compétences piste destiné aux agents de piste », la création d'une certification adaptée aux emplois en piste (dont le coordinateur aéroportuaire) pourrait être engagée dans le cadre des travaux à venir.

Axe 1 - Actions

- **intégrer les conclusions du Diag' Active, émises au mois de mai 2021, sur les besoins en emploi et en compétences à court-terme**, ainsi que sur les besoins de formation et d'accompagnement à la gestion des compétences lors de la reprise de l'activité ;
- **analyser, pour les métiers les plus représentatifs, les aires de mobilité** au sein de la branche ou de la filière ainsi que les possibilités de passerelles inter branches.

Axe 2 - Actions

- **déployer un contenu spécifique secteur aérien sur la plateforme RH mise à disposition par AKTO** qui permet de rendre lisibles les évolutions des métiers du secteur, faciliter la réflexion des mobilités professionnelles, accompagner la réflexion des salariés sur leur parcours professionnel ;
- **construire un outil d'auto-positionnement digital** à destination des salariés de la branche et des nouveaux entrant afin de rendre lisibles les évolutions et les perspectives des métiers ainsi que de renforcer l'attractivité du secteur ;
- **mettre en place un « pack AFEST aérien »** au travers d'une méthodologie et une expérimentation du dispositif.

Axe 3 - Actions

- **construire un dispositif certifiant adapté à la relation client** par la création de blocs de compétences. Cette action aura également pour objectif d'identifier des scénarii de passerelles entre les métiers du transport aérien et d'autres filières ;
- **construire un dispositif certifiant management 4.0** : créer une certification découpée par blocs de compétences pour faire évoluer le parcours manager ;
- **mettre à jour le certificat de compétences piste destinés** aux agents piste ;
- **construire un certificat de compétences éco-responsabilité et des modules de formation digitalisés** pour d'une part aider les entreprises et les salariés du secteur à mettre en place des pratiques d'éco-responsabilité dans le cadre de leur activité et d'autre part à défendre le secteur sur son engagement environnemental.



FICHE N°6

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

ÉDITION 2022





RAPPEL DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un **entretien professionnel** à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

- **la loi du 5 septembre 2018 permet qu'un accord collectif d'entreprise ou de branche puisse prévoir une périodicité différente.**

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

- **il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.**

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

- **le code du travail ne prévoit pas de modalité spécifique concernant l'organisation de l'entretien professionnel. A priori, rien ne s'oppose à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence.**

EXEMPLE

Un collaborateur intègre l'entreprise le 17/01/2022

- 1^{er} entretien à planifier entre le 17/01/22 et 17/01/2024
- 2^{ème} entretien entre le 17/01/2024 et 17/01/2026
- 3^{ème} entretien intégrant le bilan à 6 ans entre le 17/01/2026 et 17/01/2028

Un modèle de trame pour l'entretien professionnel est disponible à l'annexe n°5.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE DOTATIONS

IL EXISTE 4 TYPES DE DOTATIONS, correspondants à des besoins différents des employeurs :

- **dotations volontaires :**

Participer au financement d'un projet de formation défini. Alimenter les comptes de leurs salariés, sans lien avec une formation spécifique ;

- **droits supplémentaires :**

Mettre en œuvre un accord collectif prévoyant une alimentation plus favorable ;

- **droits correctifs :**

Verser les 3000€ de droits correctifs liés aux entretiens professionnels. (Dus en cas de non-respect des obligations de l'employeur : Sur 6 ans, 1 entretien tous les 2 ans et une action de formation non obligatoire) ;

- **dotations salariés licenciés :**

Verser le CPF d'un salarié d'au moins 3 000 euros si ce dernier a été licencié à la suite d'un refus d'une modification de son contrat de travail résultant d'un accord de performance collective.

DÉCLARER UN ABONDEMENT SANCTION

La CDC a ouvert un portail dit « PIEF », depuis le 6 juillet 2020, accessible au public via le lien suivant :

- www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/employeurs/bienvenue

La connexion au portail se fait avec les identifiants Net-entreprises. Cet espace est à ce jour utilisé par la personne en charge de la paie.

Demander au service paie, de vous identifier et habilitier sur les fonctionnalités :

- pour les premières utilisations, les employeurs devront donc dans un premier temps s'habilitier et se connecter sur la plateforme NetEntreprises au service « Mon Compte Formation » : www.net-entreprises.fr/

L'assistance dans le processus d'inscription, d'habilitation, de génération de mot de passe est assurée par Net-Entreprises



CONTRÔLE DU RESPECT DES OBLIGATIONS

- **l'abondement pour défaut de réalisation des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail**
relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le compte personnel du salarié ;
- **le versement**
est effectué dans le cadre des contributions au titre de la formation professionnelle ;
- **le contrôle de cette obligation**
est susceptible d'être réalisé par les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS (ex DIRECCTE) ;
- **en l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant,**
l'entreprise est mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire.





FICHE N°7

FORMATIONS OBLIGATOIRES & EXIGENCES EASA

ÉDITION 2022



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 qui ne conditionnent pas l'accès à l'activité** (ex : formation à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme pour les banques).

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 pour les entreprises 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 escale.

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)

FORMATION PROFESSIONNELLE

nouvelles exigences issues du règlement européen 2020/2148 pour les aéroports dits « certifiés » (EASA)

Le règlement européen 2020/2148 applicable aux aéroports dits « certifiés » a introduit de nouvelles exigences applicables aux aérodromes visant à améliorer la sécurité des pistes.

Ce règlement vient compléter le dispositif réglementaire (règlement UE 965/2012 et 2020/469) nécessaire à la mise en œuvre du Global reporting Format (Evaluation et communication harmonisées de l'état de surface des pistes) applicable à compter du 12 août 2021 par de nouvelles exigences applicables aux exploitants d'aérodromes.

Il contient également de nouvelles dispositions relatives aux compétences linguistiques applicables aux conducteurs accédant à l'aire de mouvement (ADR.OPS. B.029 Compétences linguistiques) à compter du 7 janvier 2026 en ce qui concerne la langue anglaise, et du 7 janvier 2023 en ce qui concerne la langue française.

Pour les exigences rentrant dans le champ de la formation professionnelle, l'UAF a rédigé une synthèse recensant les exigences issues du règlement 2020/2148 pour les aéroports dits certifiés à [l'annexe n°7](#) du guide.

Parmi les exigences essentielles en matière de formation professionnelle, sont à relever :

LES EXIGENCES RELATIVES

**À LA SÉCURITÉ
DES PISTES**

(ADR. OR. D. 017)

LES EXIGENCES RELATIVES

**AUX COMPÉTENCES
LINGUISTIQUES**

(ADD OPS B.029)

LES EXIGENCES RELATIVES

**AUX AUTORISATIONS
DE CONDUITE**

(ADR. OPS. B. 024 / 026)

LES EXIGENCES RELATIVES

AU SSLIA

(ADR. OPS. B. 010)

LES EXIGENCES RELATIVES

**AU CONTRÔLE DU MOUVEMENT DES
PIÉTONS ET DU BALISAGE LUMINEUX**

(ADR.OPS..B.033 / B 0.80)

RAPPEL

le corpus réglementaire de l'AESA est composé d'un règlement chapeau, dit règlement de base (new basic regulation) et de règlements d'exécution par domaine spécifique (ATM, AirOps, drones etc.). Les IR (implementing rules) constituent les règles à appliquer. Les règlements sont validés par la Commission européenne avant d'être publiés au Journal officiel.

Concernant les impacts devant faire l'objet d'une attention particulière des aéroports dits certifiés, les exigences relatives aux compétences linguistiques, en particulier l'exigence de langue anglaise au 7 janvier 2026 visant les conducteurs de véhicules sur l'aire de mouvement devra être anticipée en amont.

Une action de formation mutualisée en langue anglaise, au vu des exigences présentées ci-dessus, pourrait être plébiscitée à l'avenir.



FICHE N°8

COLLECTE ET CONTRIBUTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ÉDITION 2022





ÉVOLUTION DE LA COLLECTE À COMPTER DE 2022

Les contributions de formation professionnelle et d'apprentissage évoluent au 1^{er} janvier 2022

Les principales évolutions mises en œuvre dans le cadre de la réforme portée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sont :

- **l'instauration d'un interlocuteur unique pour la collecte** : à compter de 2022, **l'Urssaf** (et non plus les opérateurs de compétences) sera chargée de collecter les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés ;
- **l'aménagement de la fréquence de collecte** : La collecte des contributions de formation professionnelle et de la part principale de la taxe d'apprentissage **s'effectuera désormais mensuellement**, et non plus annuellement.

Le schéma de répartition des contributions de formation professionnelle et taxe d'apprentissage est disponible à l'annexe n°8 du présent guide.

CALENDRIER DE LA COLLECTE

- **mensuellement à partir du 7 ou 15 février 2022 : Vous devez déclarer et régler chaque mois, en DSN,** les contributions suivantes : contribution à la formation professionnelle (CFP) ; contribution au CPF-CDD ; part principale de la taxe d'apprentissage. Première déclaration en DSN : le 7 ou 15/02/2022, pour la période d'emploi de 01/2022.
- **annuellement le 5 avril 2023 :** Si votre entreprise est constituée de **250 salariés** et plus et si vous en êtes redevable au regard de vos effectifs d'alternants, vous devrez déclarer en DSN et **régler le 5 avril 2023** (DSN de mars) la contribution supplémentaire à l'apprentissage (**CSA**) due au titre de la masse salariale 2022. Il s'agit d'une déclaration et d'un règlement annuel en exercice décalé.
- **annuellement le 5 ou 15 mai 2023 :** Vous devez **déclarer en DSN et régler le solde de la taxe d'apprentissage** due au titre de la masse salariale 2022 le 5 ou 15 mai 2023 (DSN d'avril). Il s'agit d'une déclaration et d'un règlement annuel en exercice décalé.
- **à compter du 1^{er} janvier 2024 :** Le **recouvrement des contributions conventionnelles** de formation professionnelle et de dialogue social pourra être transféré aux Urssaf, sur option des branches professionnelles concernées.

Les versements volontaires de formation professionnelle ne sont pas concernés par le transfert aux Urssaf : ils continueront à être collectés par les Opcv.

Le calendrier des versements de formation professionnelle et taxe d'apprentissage est disponible à l'annexe n°8 du présent guide.

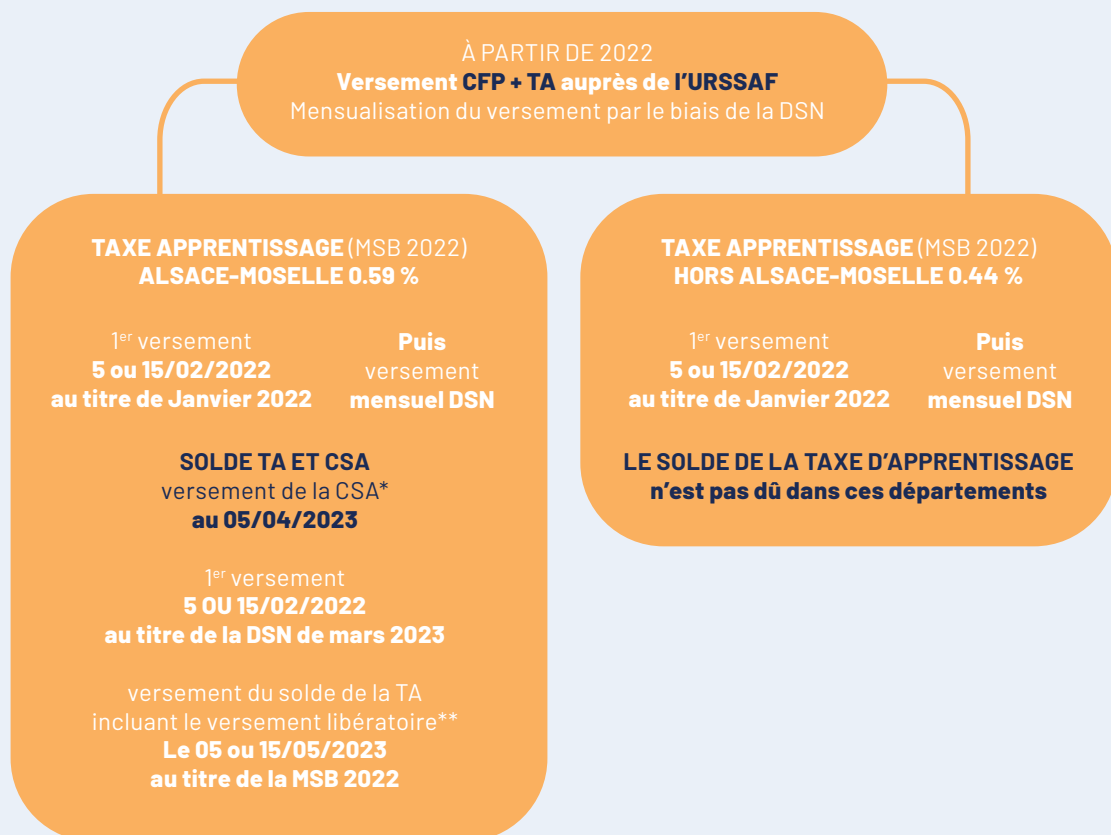
CALENDRIER COLLECTE 2022

Aucune TVA n'est due auprès de l'Urssaf sur les contributions légales de formation professionnelle (CFP, CPF-CDD), la taxe d'apprentissage (part principale et solde) et la CSA.

Les exercices portant jusqu'au 31 décembre 2021 sont gérés par les Opcó.



Les versements volontaires de formation professionnelle ne sont pas concernés par le transfert aux Urssaf : ils continuent à être collectés par les Opcó.



- (*) entreprises de 250 salariés et plus
- (**) avant versé directement par l'entreprise aux établissements scolaires

La taxe d'apprentissage est exigible annuellement au 1^{er} mars N+1 au titre de la masse salariale de l'exercice N. **Le dernier acte de collecte des Opco sera donc établi au 1^{er} mars 2022** au titre de la masse salariale de l'année 2021.

Au titre de la masse salariale 2021, **le solde de la TA** sera une dernière fois versée **avant le 31 mai 2022 directement aux établissements** bénéficiaires par les entreprises.

Conformément à l'article 190 de loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020, le champ du transfert de recouvrement de la taxe d'apprentissage par les Urssaf a été étendu au solde de la taxe d'apprentissage, dit « versement libératoire » directement versé, jusqu'à présent, par les employeurs aux établissements scolaires du second degré ou d'enseignement supérieur.

TAUX DE CONTRIBUTION

Le taux de contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise ou de son type.

Il est de :

- **0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés ;**
- **1 % pour les employeurs de 11 salariés et plus ;**
- **2% de la masse salariale des intermittents du spectacle.**

DÉCLARATION EN DSN

POUR LES ENTREPRISES

La cotisation individuelle doit être portée en rubrique « 128 - Contribution à la formation professionnelle (CFP) » au bloc S21.G00.81.001 « Cotisation individuelle ».

La masse salariale assujettie à la contribution à la formation professionnelle doit être déclarée au bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 », par :

- **le CTP 959 pour les entreprises de moins de 11 salariés, correspondant au taux de contribution de 0,55 %**
- **le CTP 971 pour les entreprises de 11 salariés et plus ayant franchi ce seuil d'effectif depuis plus de 5 ans, au taux de contribution de 1,00 %**



FICHE N°9

OPCO AKTO

ÉDITION 2022





L'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 fixé par les branches ;
- **d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPME (- 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

Les microentreprises sont les entreprises les plus présentes parmi les structures aéroportuaires : elles représentent 38% des entreprises. Les PME (MIC, PE et ME), avec moins de 250 salariés, représentent 93% des structures aéroportuaires.

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

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE 2022

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de prise en charge sont décidées chaque année par la SPP du Transport Aérien.

TAILLE ENTREPRISE	BUDGET/ PRISE EN CHARGE 2022 (dans la limite des fonds disponibles)
50 salariés	<p>Budget de 8 000€/an/entreprise pour la mise en œuvre de formation transversales dans l'année, pouvant être porté à 10 000 €/an/entreprise par dérogation pour la mise en œuvre de formations techniques- attention budgets non cumulables.</p> <p>Coûts pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 €/l'heure stag. max pour formations transverses • 50 €/l'heure/stag. max pour formations techniques <p>Prise en charge rémunérations dans la limite de 11 € de l'heure, pas de prise en charge des frais annexes.</p>
Critères 2022 sur site web AKTO	<p>www.akto.fr/breve/les-regles-de-prise-en-charge-2021-dans-la-branche-transport-et-travail-aerien-2/</p>

PLATEFORME D'ACHAT des formations Transversales AKTO aux coûts négociés.

La plateforme « espace formation » va changer de nom au 2nd semestre 2022 et sera enrichie de nouveaux domaines de formation couvrant les besoins des 27 branches adhérentes.

Sur le principe, cette offre de services permet aux TPE/PME de trouver des formations partout en France négociées au « juste prix » et référencées sur appels d'offres.

Retrouvez l'intégralité des formations sélectionnées sur :

www.espaceformation.com

TAILLE ENTREPRISE	BUDGET/ PRISE EN CHARGE 2022 (dans la limite des fonds disponibles)
Moins de 50 salariés	Le budget de 8 000€ par an et par entreprise sur les fonds mutualisés permet aux entreprises d'accéder aux actions de formation référencées sur ESPACE formation.
Plus de 50 salariés	Versement volontaire est nécessaire pour bénéficier des conditions et tarifs négociés par AKTO.

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est un dispositif financé à 100% par le PIC et France compétences permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par les branches et les entreprises. Cette action d'une durée de 400 heures environ est mise en œuvre entre AKTO, Pôle Emploi et les entreprises pourvoyeuses d'emplois et partenaires du parcours de formation.

LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

VOUS BÉNÉFICIEZ

D'UNE AIDE FINANCIÈRE

pour former un demandeur d'emploi préalablement à son embauche

VOUS POUVEZ ORGANISER

UNE PHASE D'IMMERSION EN ENTREPRISE

et vérifier les aptitudes du candidat avant l'embauche,
afin de sécuriser cette dernière

VOUS INTÉGREZ

DES PERSONNES RAPIDEMENT OPÉRATIONNELLES

formées à vos besoins

VOUS POUVEZ FAVORISER

L'ACCÈS À L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

n'ayant pas acquis de diplôme à l'issue de leur scolarité ou ayant un diplôme
de niveau CAP, et participer également à la lutte contre l'illettrisme.



FICHE N°10

FONCTIONNEMENT DE L'ALTERNANCE

ÉDITION 2022





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

CHIFFRES CLÉS DU SECTEUR

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

2020 : 441 – 2021 : 419

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

2020 : 2 299 – 2021 : 614

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

les aéroports contribuent à la formation des jeunes.

Au vu du bilan d'activité réalisé par l'OPCO AKTO sur l'année 2020, les aéroports ont recours de manière significative aux contrats d'apprentissage, ces derniers, constitués majoritairement de TPE et de PME, ayant conclu 264 contrats d'apprentissage au titre de l'année 2020.

BOÎTE À OUTILS ALTERNANCE

AKTO s'active pour l'alternance. Votre conseiller AKTO, expert en alternance est à vos côtés pour faciliter chaque recrutement et construire votre politique d'alternance.

Dans votre région, une équipe d'experts alternance AKTO se mobilise pour vous accompagner lors de vos recrutements en alternance et, si vous le souhaitez, bâtir un plan d'action pour développer le recours à l'alternance dans votre entreprise.

au sein du Conseil d'administration ainsi qu'un représentant de la branche au sein du bureau.

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.

A 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.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

QUELS PUBLICS ?

LES JEUNES
ÂGÉS DE
16 À 25 ANS
RÉVOLUS

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)
- de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- de l'allocation de parent isolé (API) dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon
- d'un contrat aidé

LA CERTIFICATION CLEA ET ACCORD PRO A

CléA est une certification **inscrite de droit au Répertoire spécifique (RS)** des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation et, si nécessaire, l'acquisition d'un socle de connaissances de base.

Le certificat CléA atteste que son détenteur possède une maîtrise suffisante des **connaissances et compétences indispensables** à son évolution professionnelle, **dans 7 domaines fondamentaux**.

LE RÉFÉRENTIEL CLÉA

Toute la démarche CléA s'articule autour d'un référentiel unique, applicable à tous les publics, à tous les secteurs. Le référentiel CléA compte 28 sous-domaines et **106 critères** qui font l'objet d'une grille d'évaluation.

C'est Certif'Pro, l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle, qui assure la délivrance de la certification CléA (dispositif créé par les partenaires sociaux en 2015)

En ce qui concerne la PRO A, cette dernière vise à **favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi** des salariés peu ou non qualifiés, grâce à un **parcours de formation individualisé réalisé en alternance**, au sein de l'entreprise et auprès d'un organisme de formation. Celui-ci permet **l'obtention d'une qualification sanctionnée par une certification** dont le niveau peut être supérieur, identique voire inférieur à celui déjà détenu par le bénéficiaire.

Créée par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui a supprimé la période de professionnalisation, la Pro-A a été modifiée par l'ordonnance du 21 août 2019.

- **pour accéder à ce dispositif**, chaque branche professionnelle doit préalablement avoir établi, dans un accord étendu par le Ministère du Travail, une liste de certifications éligibles (diplômes, titres professionnels ou CQP) à la Pro-A.

A ce stade pour la PRO-A, un travail mené par la branche du transport aérien a débuté, mais aucun accord de branche étendu n'a été signé pour la branche du transport aérien ([se référer à la date de parution du guide](#)).

- **la Pro-A est néanmoins accessible à toutes les entreprises** dès lors qu'elle prépare le certificat CléA.



FICHE N°11

CPF & TRANSITION PROFESSIONNELLE

ÉDITION 2022





COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Afin de rendre les collaborateurs autonomes dans l'utilisation de leur droit CPF, la CDC a déployé une nouvelle plateforme en septembre 2020 :

- **cette application mobile est accessible par smartphone.**

Chaque salarié peut réaliser un achat de formation en toute autonomie. En cas de reste à charge, il réglera directement le reste à charge par carte bleue ;

- **à ce jour l'employeur peut abonder le compte du salarié.**

Il doit faire une demande d'habilitation sur la plateforme «Net-entreprises» au service «Mon compte formation». L'habilitation est effective à compter du lendemain de sa validation sur Net-entreprises ;

- **un projet est actuellement en cours au niveau de la Caisse et Dépôt de Consignation pour développer un nouvel espace à partir du portail EDEF.**

Cette évolution permettra aux entreprises de co-construire des projets CPF/PDC, pour accompagner le salarié dans sa démarche.

ALIMENTATION DU DISPOSITIF CPF

Chaque année, votre compte est crédité de 500€ (salarié) ou 24h (fonctionnaire), si vous avez eu un emploi à taux plein. Ce montant est versé entre le 15 avril et le 20 juin.

L'ALIMENTATION DES COMPTES AU TITRE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

SALARIÉS

**TRAVAILLEURS
NON SALARIÉS**

**SALARIÉS PEU
QUALIFIÉS**

**PERSONNES EN
SITUATION DE
HANDICAP (BOE)**

500€/an
DANS LA LIMITE DE 5 000€

- 500€/an, si plus d'un mi temps
- Au prorata du temps d'activité si moins d'un mi-temps
- Au prorata du temps d'activité

800€/an
DANS LA LIMITE DE 8 000€

- 800€/an, si plus d'un mi temps
- Au prorata du temps d'activité si moins d'un mi-temps
- 800€/an, quel que soit le temps d'activité

Pour les travailleurs non salariés :

Alimentation en 2020, au titre de :

- **L'année 2018 : $24h \times 15€ = 360€$**
- **L'année 2019 : 500€**

Agents publics :

Le compte reste alimenté en heures - 25h/an dans la limite d'un plafond global de 150h

ACTIONS ÉLIGIBLES AU CPF

Toutes les formations ne sont pas finançables dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation).

Le salarié peut utiliser ses droits pour les actions suivantes :

- **les diplômes, les titres à finalité professionnelle, les certificats de qualification professionnelle (CQP), un ou des blocs de compétences d'un titre**, à condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- **les certifications et habilitation** enregistrée dans le « répertoire spécifique des certifications et habilitations » (RS) ;
- **le bilan de compétences ;**
- **les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;**
- **la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire** autorisant la conduite des véhicules des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, mentionnées à l'article R. 221-4 du code de la route ;
- **les actions dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;**
- **les actions éligibles au CPF ;**
- **les droits CPF** couvrent les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la certification.

Les droits CPF couvrent les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la certification.

TRANSITION PROFESSIONNELLE

LE DISPOSITIF PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE OU « PTP »

Le projet de transition professionnelle est un dispositif mis en place au 1^{er} janvier 2019 pour accompagner les collaborateurs dans une reconversion professionnelle.

Le PTP 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.

Conditions d'accès :

- **justifier d'une ancienneté suffisante ;**
- **suivre une formation certifiante.**

5 priorités « nationales »

- **les publics les moins qualifiés** (ouvriers et/ou les employés de niveau 3 et infra) ;
- **reconnus inaptés sur leur poste actuel et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance ;**
- **des entreprises de moins de 50 salariés (cf. SIREN) ;**
- **les formations certifiantes d'une durée inférieure à 1 an ou 1200 heures ;**
- **une formation certifiante (RNCP).**

3 critères fixés par les textes réglementaires conditionnent la décision de financement

- **cohérence du projet de transition professionnelle**, (changement code ROME) ;
- **pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées** à l'issue de l'action de positionnement préalable ;
- **perspectives d'emploi** à l'issue de l'action de formation.



FICHE N°12

CONTACTS & GLOSSAIRE

ÉDITION 2022





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** (Aéroports de la Côte d'Azur), **Sylvie DIDELOT** (Aéroport de Strasbourg Entzheim), **Faiza RAHMANI** (Aéroport de Lille Lesquin), **Sébastien COMPARET** (Aéroport de Marseille Provence), **Véronique PLAVIS** (formation continue - ENAC), **Jesse GENE** (Groupe ADP), **Natacha MARTIN** (Aéroports de Lyon Saint Exupéry), **Justine BONNEFOND** (Aéroports de Lyon Saint Exupéry), **Cindy MOREL** (Aéroport de La Réunion), **Tiffany GASSY** (Aéroport de la Guadeloupe), **Nathalie CERETUS** (aéroport de la Martinique)

RH Partners (GEEP et fiches métiers)

Ségolène JEUDY, consultante RH, executive coach RH, **Carole Anne BASSIGNOT**, consultante recrutement, évaluation et gestion de carrière

FNAM

Liete DA COSTA, Responsable du pôle formation

OPCO AKTO - Transport aérien

Farida BELMESSAoud, Déléguée à la branche professionnelle du Transport Aérien
farida.belmessaoud@akto.fr

Paris CDG Alliance

François BREZOT, Directeur général

Lyon Aero emplois – Aéroports de Lyon / Pôle emploi

Lyon Aero 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.lyon-aero-emploi.com

L'environnement du transport aérien

AIR EMPLOI

L'espace Orientation AIREMPLI est une association dont l'objectif est de mieux faire connaître la diversité des métiers et des formations de l'aéronautique et l'aérien.

Elle s'adresse :

- aux scolaires, étudiants, prescripteurs d'orientation (enseignant, conseiller d'orientation, parent d'élèves...);
- aux demandeurs d'emploi, salariés(e)s en reconversion.

Retrouvez sur le site Internet :

- les fiches et vidéos métiers, la carte des formations, les ressources d'orientation ;
- l'agenda des forums et événements auxquels l'association participe.

Espace Orientation Aireemploi, Roissy Charles de Gaulle (95)

www.aireemploi.org

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
- **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

Professionalisation :

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 30 juin 2021

DIETCCTE :

Direction 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 formation en alternance au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou qualification est insuffisante promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi

PTP :

Projet de transition professionnelle : ex-Cif, permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Le PTP est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

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.



AIR BUSINESS COLLEGE

Formation de l'Exploitation Sol Pratique sur engins

www.airbusiness-college.fr

5 rue de Copenhague
95731 Roissy CDG, France
(Roissyville)
Email: training@airbusiness.fr
Tel. +33 17 379 17 00

Flight Dispatch – 4 semaines
Masse & Centrage – 2 semaines
SMS (Expert) – 5 jours
Gestion de Crise – 4 jours
Responsable Escal – 5 jours



Des formations SSLIA et SPRA réglementaires ou sur mesure

Possibilité de formations en distanciel



Un plateau technique unique



Formations sur site



Une capacité à construire des sessions (théoriques et/ou pratiques) correspondant aux attentes de nos clients

Des scénarios évolutifs en fonction de la complexité voulue pour l'entraînement de vos équipes



Outils didactiques de dernière génération (e-learning ; Main courante SPRA électronique)

C2FPA

Centre Français de Formation des Pompiers d'Aéroport

Siège social : 21 de la Malterie – 96130 COINGS
Tel : + 33 (0)2 54 35 53 50 Fax : + 33 (0)2 54 22 30 75
Courriel : contact@c2fpa.fr
Site internet : www.c2fpa.fr



Formez vos collaborateurs sur de la **FORMATION RÉGLEMENTÉE** ainsi que vos futurs salariés **EN ALTERNANCE**

camastraining.com

L'espace d'orientation des métiers et des formations autour de l'avion

INFORMATION - ORIENTATION

Industrie aéronautique & spatiale
Transport aérien

- ✓ Conseil individuel et collectif
- ✓ Interventions dans les établissements scolaires
- ✓ Concours Féminisons les métiers de l'aéronautique
- ✓ Ressources d'orientation

Soutenez nos actions en nous versant votre solde de taxe d'apprentissage

www.airemploi.org



UNE FORMATION AVEC AIRTRACE, C'EST...

... UNE COMMUNICATION PRIVILÉGIÉE AVEC LES AÉROPORTS

ET LES APPRENANTS

... UN DÉVELOPPEMENT PERSONNALISÉ DES FORMATIONS



MAIS AUSSI...

... UN CONTRÔLE MÉTHODIQUE DES ACQUIS

... UNE TRANSPARENCE TOTALE DANS LE RETOUR D'INFORMATION

ET UNE QUALITÉ SUISSE !

info@airtrace.ch | +41 27 783 33 70 | www.airtrace.ch

Les solutions pour la **vie**



**Ensemble,
allons plus haut**
**La MCCI accompagne
la communauté
aéroportuaire
de l'UAF & FA
dans ses solutions
d'assurance**



FORMATION CONTINUE ENAC

+ de 160 STAGES dans le domaine du transport aérien

La formation continue de l'ENAC au service de l'excellence de vos équipes

FORMATIONS AÉROPORTS

SURETÉ • SÉCURITÉ • CONCEPTION • EXPLOITATION

Évolutions réglementaires...

L'ENAC vous accompagne !

- Formation méthode ACR-PCR



Formations sur-mesure

L'ENAC s'adapte aux besoins de tous les acteurs de l'aéronautique et accompagne au développement des compétences.

- ANALYSE DU BESOIN
- DIFFÉRENTES LANGUES
- MODALITÉS FLEXIBLES
- FORMATION À DISTANCE

Cette offre de formation est éligible à

**MON
COMPTE
FORMATION**

moncompteformation.gouv.fr



FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

- Agent AFIS et maintien des compétences
- Flight dispatcher
- Instructeur sureté
- Autres formations sureté

pour plus d'info, contacter
training@enac.fr

