

**ACCORD CADRE NATIONAL**  
**POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES**  
**DES SALARIES ET DES ENTREPRISES DU TRANSPORT AERIEN**  
**(2013-2015)**

Entre :

L'Etat, représenté par

Le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Et

La Fédération Nationale de l'Aviation Marchande représentée par son Président Alain BATTISTI

Le Syndicat des Compagnies Aériennes Autonomes représenté par son Président Laurent MAGNIN

La FGT-CGT représentée par P.O. NOSZKOWICZ Patrick

La CFTC représentée par DOMINIQUE RUDE

La FNEMA / CFE-CGC représentée par Dominique BEZAMAT P.O. Gilles BENETEAU

L'UFA-FGTE-CFDT représentée par Gérard Pétasse ~~GP~~ GP

La FEETS-FO représentée par Jean-Luc Secondi

L'UNSA représentée par MOISENKO Konstantin

**VU** le régime d'aide n°753/99 du 17 juillet 2000 approuvé par la Commission européenne

**VU** la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

**VU** la loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création des contrats de génération

**VU** les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 à D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

**VU** les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

**VU** la circulaire DGEFP n°2011-12 relative à la démarche d'appui aux Mutations Economiques du 1<sup>er</sup> avril 2011

**VU** la circulaire DGEFP du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

**VU** la circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération

**VU** la circulaire DGEFP n° 2011-16 du 30 mai 2011 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentré des programmes 102 et 103, spécialement sa partie relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

**VU** l'accord du 27 mars 2012 sur la formation professionnelle dans le transport aérien

Handwritten signatures and initials: GP, M/KO, CIT, JB, AN, GP, D.

VU l'avis de la Section Professionnelle Paritaire Transport aérien d'OPCALIA du 15 octobre 2013,  
VU l'avis de la commission paritaire nationale pour l'emploi du 24 septembre 2013

**Il est convenu ce qui suit :**

**Exposé des motifs :**

L'activité du transport aérien (449 entreprises - compagnies aériennes, assistance en escale, aéroports- qui emploient 95 000 salariés dont 65 000 personnels au sol) se caractérise par des mutations importantes à la fois organisationnelles, réglementaires et économiques et par une forte sensibilité à l'environnement géopolitique.

Les opérateurs français ont perdu un point de part de marché par an depuis 10 ans, sur le marché français. Le maintien d'un prix du pétrole à un niveau élevé, l'arrivée de nouveaux compétiteurs aux coûts nettement inférieurs à ceux des compagnies traditionnelles ont entraîné une érosion constante des résultats des entreprises du secteur. Ainsi en 2013, la grande majorité des compagnies aériennes françaises ont un résultat négatif. La concurrence du train remet également en cause la rentabilité des lignes dont la destination est à moins de deux heures de Paris par le TGV.

Le Ministre des transports a ainsi souligné en conseil des ministres le 6 février 2013 la nécessité d'accompagner les efforts de productivité et de restructuration des compagnies aériennes et de veiller à ce que les infrastructures aéroportuaires assurent une offre de qualité.

En volume d'emploi, la perte de parts de marché des transporteurs français n'est que partiellement compensée par les compagnies étrangères sur le sol français. En effet, les compagnies non basées génèrent un volume d'emploi deux fois moins important qu'une compagnie basée en France. L'écart concerne les emplois les plus qualifiés : pilotes, ingénieurs, marketing.

La recherche permanente de gains de productivité (de l'ordre de 4 % par an) a conduit à une baisse régulière des effectifs des compagnies aériennes par le recours à la sous-traitance et par la mise en place d'organisations plus productives. C'est en particulier le cas des besoins en effectifs de commerciaux (compagnies aériennes, sociétés d'assistance en escale) dont la tendance est à la baisse du fait du succès des outils facilitant l'autonomie des voyageurs. Les effectifs concernés représentent 16% (près de 11 700) des effectifs du secteur. Par ailleurs, l'accroissement de la taille moyenne des avions pour un volume de passagers transportés équivalant voire en progression conduit à une baisse du nombre de mouvements avion et en conséquence des besoins en effectifs travaillant autour de l'avion. Cette activité représente 14% (plus de 9 500) des effectifs du secteur.

Au niveau territorial, les mutations en cours ne vont pas concerner les aéroports de manière uniforme. Elles vont dépendre du type d'activité (court-, moyen- et long courrier, fret) et du mode d'organisation des entreprises spécialisant les personnels ou développant de la polyvalence.

La formation des personnels au contact direct de la clientèle devient plus que jamais un enjeu de compétitivité pour les compagnies aériennes, pour les aéroports et pour leurs sous-traitants en lien avec les nouvelles organisations de travail, dans le but de répondre aux nouvelles exigences des clients. L'accent est mis sur la relation de service, l'approche interculturelle, sur l'exigence d'une meilleure maîtrise de la langue anglaise (un passager sur deux transitant par un aéroport français n'est pas francophone). Il en est de même pour la sécurité des vols qui concerne à la fois la formation des personnels navigants mais aussi celles des personnels qui travaillent autour de l'avion (responsabilité collective de la sécurité des vols, co activité).

Enfin, les organisations doivent être modifiées pour s'adapter plus rapidement aux attentes des clients.

L'étude prospective menée par l'Observatoire des métiers de l'aérien dans le cadre de la préparation du présent accord va permettre de préciser les métiers en tension, les métiers en attrition et les métiers en transformation.

Plusieurs facteurs vont influencer sur le volume et sur le contenu des emplois : les technologies et en corolaire l'évolution des organisations, les comportements des clients et l'introduction de nouvelles normes réglementaires européennes et nationales applicables au transport aérien. Accompagner ces évolutions est d'autant plus nécessaire que le marché du transport aérien mondial est susceptible de doubler au cours des 15 prochaines années. Elles nécessitent de développer et/ou mettre à niveau les compétences des

*N. GB GP  
PN JS  
cu Y/Ko  
POT*

salariés, de les accompagner dans l'évolution de leur métier et de développer leur polyvalence professionnelle.

Dans ce contexte, le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le Ministère du transport ainsi que les organisations signataires ont souhaité lancer ce projet pour assurer aux salariés une meilleure employabilité en participant à la sécurisation de leurs parcours professionnel, tout en renforçant les partenariats pour agir sur la stratégie et la compétitivité des entreprises.

L'ensemble des chantiers de ce présent accord devra s'appuyer sur les travaux menés par l'Observatoire des Métiers et les démarches de GPEC des entreprises.

Les partenaires souhaitent, par le présent accord, pouvoir initier ou consolider des actions d'anticipation des évolutions des métiers et des effectifs et faire face aux difficultés conjoncturelles d'emploi.

Il s'agit ainsi pour les signataires de :

- Favoriser le déploiement de démarches anticipant les évolutions des emplois et des compétences dans les entreprises, en cohérence avec leur stratégie, et s'appuyer pour cela, notamment, sur les travaux menés par l'Observatoire des Métiers, par les pôles de compétitivité de Toulouse et du Bourget et par les CPNE
- Développer l'employabilité des salariés, en particulier les plus fragilisés au regard des évolutions de l'emploi ; la déclinaison de l'accord cadre devra s'inscrire en bonne cohérence avec les projets de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales déjà existants sur le territoire. Il peut s'agir de projets liés à des mutations économiques sur un bassin d'emploi donné, de projets s'articulant autour de pôle de compétitivité incluant la maintenance aéronautique et l'aéroportuaire.

Ce présent accord devra croiser les ambitions « métier » du secteur avec les projets liés aux mutations économiques inscrites sur le territoire. Dans des contextes territoriaux dynamiques ou en réorganisation suivant la proximité des activités aéroportuaires et des activités aéronautiques, les signataires souhaitent associer l'ensemble des partenaires à la co-construction et au suivi des plans d'actions régionaux. L'expérience menée sur Toulouse avec le projet Aéropage pourrait servir d'exemple en la matière.

### **Article 1 : Champ d'application de l'accord-cadre**

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant de l'accord sur la formation professionnelle dans le transport aérien du 27 mars 2012, quelle que soit leur taille, dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides.

Afin de mettre en place des actions interbranches, le présent accord pourra être élargi à des professions présentes sur les bassins d'emploi aéroportuaires et aéronautiques et ainsi viser des entreprises ne relevant pas de l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur de l'aérien mais adhérant à OPCALIA (manutention aéroportuaire, sûreté aéroportuaire,...).

Les entreprises bénéficiaires du présent accord seront prioritairement des PME de moins de 250 salariés ; un effort particulier sera engagé pour l'accès des entreprises de moins de 50 et de moins de 10 salariés au dispositif prévu par l'accord.

Une attention particulière sera portée aux salariés relevant des métiers dits sensibles (identifiés comme tels dans le secteur, notamment par l'étude prospective métiers menée par l'Observatoire des métiers en 2013) sans négliger d'autres catégories jugées fragiles, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés de 45 ans et plus et les jeunes en insertion professionnelle.

Les organisations professionnelles, et les pouvoirs publics s'engagent à favoriser les démarches d'anticipation des entreprises, en priorité des TPE/ PME.

Les catégories de bénéficiaires visées en priorité sont les catégories socio professionnelles ouvriers et employés, sans que soient exclues les autres catégories (techniciens, agents de maîtrise et cadres) en vue du développement de compétences clés ; des actions expérimentales de développement des compétences pourront concerner des chefs d'entreprise de TPE/PME.

Handwritten signatures and initials: PN, GB, G, JLS, MKO, GT, PB.

Pour l'ensemble des salariés bénéficiaires, une attention particulière sera portée sur la réduction des inégalités, en particulier hommes-femmes, d'accès à la qualification.

L'annexe technique n°1 précise les caractéristiques des publics visés.

## **Article 2 : Finalités et objectifs opérationnels de l'ADEC**

Le présent accord-cadre concerne la mise en place d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences et pour la sécurisation des parcours au sein du transport aérien.

Il s'agit de :

- Développer dans le secteur du transport aérien et les entreprises des démarches d'anticipation favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la mobilisation des nouvelles compétences nécessaires à la compétitivité des entreprises. Outiller ces démarches d'anticipation en référence aux pratiques de GPEC constitue une priorité.
- Elever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés et, en particulier, favoriser l'employabilité des plus fragilisés au regard des évolutions de l'emploi (salariés des premiers niveaux de qualification, salariés ne disposant d'aucune certification professionnelle, salariés à forte ancienneté, salariés de 45 ans et plus, salariés de PME...) :
  - En favorisant l'accès à des certifications professionnelles par des parcours individualisés (bilans de compétences, VAE, formations débouchant sur des certifications...).
  - En renforçant l'accompagnement des mobilités internes et externes aux entreprises et au secteur d'activité.

## **Article 3 : les quatre axes structurants de l'accord**

### **1. Appui au secteur et aux entreprises pour l'anticipation et le déploiement de la GPEC (axe 1)**

- 1.1. Développement des actions d'anticipation : actions nationales d'ingénierie (études et déploiement d'outils) par l'Observatoire des métiers et l'OPCA en appui méthodologique aux entreprises.
- 1.2. Management : actions expérimentales d'accompagnement et de formation de managers de TPE/PME pour développer la réflexion stratégique, notamment en amont de démarches de GPEC.
- 1.3. Développement de nouveaux outils concourant à la sécurisation des parcours professionnels comme ce qui a été fait dans le cadre de modules professionnels (Embarquement immédiat)
- 1.4. Actions nationales d'ingénierie de la professionnalisation et des mobilités : développement des certifications professionnelles (diplôme, titre professionnel, certificat de qualification ou certification d'un cursus de formation labellisé par la CPNE), développement des outils d'aide à la mobilité

### **2. Sécurisation des parcours professionnels : appui aux salariés, dont les plus fragilisés au regard de l'emploi, pour le développement de leur employabilité (axe 2)**

- 2.1. Actions d'évaluation destinées aux salariés dont le métier va fortement évoluer ou en reconversion avec priorité aux salariés sans certification professionnelle .
- 2.2. Actions de validation des acquis de l'expérience.
- 2.3. Actions de formation
  - 2.3.1. débouchant sur une certification professionnelle.
  - 2.3.2. qualifiantes qui visent à l'amélioration de compétences existantes et à l'acquisition de compétences nouvelles et qui favorisent la polyvalence, les mobilités internes et externes. Ces actions de formation, dans toute la mesure du possible, s'inscriront dans un processus certifiant

PN GP  
J. GB JG MKP UT M

lorsqu'il existe. Le secteur cherchera à en mettre en place lorsqu'il n'existe pas ou n'est pas adapté (cf. axe 1).

2.3.3. Actions visant l'acquisition de savoirs de base, notamment quand ils constituent des pré-requis pour l'accès aux formations certifiantes, qualifiantes ou générales.

### 3. Expérimentations territoriales (axe 3)

3.1. Actions propres à accompagner les mobilités entre le secteur du transport aérien et les secteurs en tension sur les bassins d'emploi (développement des partenariats ad hoc ; travail sur les compétences transférables...),

### 4. Mise en œuvre et pilotage du projet (axe 4)

4.1. Elaboration d'outils de communication et actions d'information et de sensibilisation des entreprises.

4.2. Organisation logistique

4.3. Moyens humains liés à la mise en œuvre, au suivi et au pilotage de l'accord

4.4. Evaluation

### Article 4 : Organisme relais

OPCALIA est mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux du secteur constitués en comité de pilotage pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi.

Il assure le portage administratif et financier de l'accord.

Il a également pour mission :

- d'informer l'ensemble des entreprises de la mise en œuvre de l'accord-cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur
- d'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outil de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux et territoriaux, réalisation des bilans)
- de coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustement

### Article 5 : Modalités de suivi et pilotage

L'accord est mis en œuvre du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 mai 2016, comprenant le temps nécessaire à l'évaluation de l'accord cadre.

Les actions sont menées jusqu'au 31 décembre 2015.

I – Au plan national

Il est mis en place un comité national tripartite assurant le suivi et le pilotage de l'ensemble des mesures de l'accord cadre national. Le comité de pilotage est composé des signataires de l'accord. Sont également invités les Présidents et Vice-Président de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) et de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE). Des représentants des régions pourront être invités en tant que de besoin.

Le Ministère des transports est représenté par la DGAC.

Le comité de pilotage est présidé par la DGEFP.

Ce comité est réuni au minimum deux fois par an sur la base de documents établis par OPCALIA (informations nécessaires au pilotage en cours de réalisation, bilan consolidé) et par la DGEFP.

PN GP  
D. GB. J.S. MKO GT R

Dans ce cadre, l'OPCA met à la disposition du comité les informations permettant à celui-ci d'apprécier la plus-value de l'intervention de l'Etat, y compris au plan financier.

Le département aérien d'OPCALIA est chargé de la mise en œuvre opérationnelle et du suivi de l'accord.

Opcalia assure le secrétariat des comités de pilotage.

## II – Au plan territorial

Le présent accord pourra faire l'objet de déclinaisons régionales financées et gérées au niveau national.

Des comités de suivis régionaux – composés des représentants de l'Etat, d'Opcalia et des partenaires sociaux du transport aérien - s'inscrivant dans les objectifs, les mesures et les modalités de mise en œuvre de l'accord cadre national, peuvent être mis en place dans les régions où les effectifs et les actions le justifient. Au regard de l'activité économique, les régions principalement visées sont : (Ile de France, Midi Pyrénées, PACA, Bretagne, Pays de Loire, Rhône Alpes). Ces comités de suivi régionaux peuvent, selon les actions visées, associer d'autres partenaires (Pôle emploi, collectivités territoriales, structures de gouvernance des pôles de compétitivité...).

Les signataires rechercheront un partenariat avec les conseils régionaux afin d'accroître l'impact qualitatif et quantitatif des ambitions et des objectifs du présent accord.

Les services de l'Etat au national (DGEFP) seront en lien étroit avec l'échelon régional. Les services en région organisent une coordination systématique et étroite entre échelon départemental et régional (DIRECCTE et UT) pour la mise en œuvre de l'accord.

Le présent accord cadre prévoit la mobilisation des équipes d'Opcalia pour assurer la gestion du dispositif et son pilotage opérationnel.

### Article 6 : Financement

Une convention financière pour 2013, 2014, 2015 et 2016 est conclue entre l'Etat et OPCALIA dûment mandaté par le comité de pilotage pour la mise en œuvre du présent accord.

Les moyens de financement relevant des professions et de l'Etat mobilisés dans le cadre de l'accord sont, en particulier, les fonds mutualisés par l'OPCA, les fonds du ministère chargé de l'emploi et les fonds des entreprises.

La part de l'Etat s'élève à 30% du montant total de l'accord, soit au maximum 1 860 000 €. La part cumulée des entreprises et d'OPCALIA s'élève à 70% du montant total de l'accord soit au maximum 6 200 000 €.

Le montant total de l'accord est ainsi un montant maximum de 6 200 000 €.

L'annexe technique n°2 du présent accord-cadre précise la ventilation prévisionnelle de ces montants par axes.

La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

### Article 7 : Evaluation

Il sera procédé à une évaluation finale du présent accord par un organisme extérieur sous l'égide du comité national tripartite de pilotage.

Cette évaluation sera pilotée au plan national par Opcalia. Elle devra permettre d'analyser la mise en œuvre de l'accord et l'impact de l'ensemble des mesures visées par celui-ci ainsi que de mettre en évidence la plus-value de l'intervention de l'Etat, y compris au plan financier.

J. GB. GP  
PN JS MKO UT

La gestion de cette évaluation est confiée à Opcalia.

Un bilan intermédiaire d'avancée des actions et des dépenses sera également réalisé dans le courant du premier semestre 2015.

**Article 8 : Dénonciation de l'accord**

L'Etat peut dénoncer le présent accord s'il apparaît que les objectifs et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux fixés dans le présent accord-cadre.

Fait à Paris, le 12 novembre 2013

**26 NOV. 2013**

Entre l'Etat

Pour la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle

Emmanuelle WARGON



Et le secteur du transport aérien

*Les organisations professionnelles*

Pour la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande



Pour le SCARA



*Les organisations syndicales de salariés*

Pour la FGT-CGT



Pour la CFTC



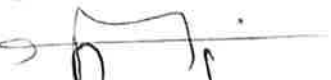
Pour la FNEMA / CFE-CGC



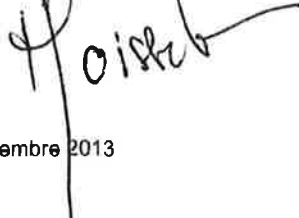
Pour l'UFA-FGTE-CFDT



Pour la FEETS-FO



Pour l'UNSA



## Annexe technique n°1

### Publics et actions visés

La présente annexe technique a pour objectif d'apporter différentes précisions concernant les publics et les actions visés par l'accord ainsi que les modalités de mise en œuvre de celui-ci.

### Publics visés

Les publics et actions s'inscrivent dans le cadre de la finalité de l'accord qui est d'élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés et, en particulier, de développer l'employabilité des plus fragilisés au regard des évolutions de l'emploi.

Les bénéficiaires prioritaires sont ainsi :

- les salariés des premiers niveaux de qualification (c'est-à-dire appartenant aux catégories socioprofessionnelles ouvrier et employé) ; un accent particulier sera mis sur cette catégorie les salariés ne disposant d'aucune certification professionnelle ;
- les salariés de 45 ans et plus, en particulier ceux de plus de 50 ans, les salariés à forte ancienneté, les salariés appartenant à des entreprises de moins de 250 salariés.

Les salariés relevant des autres catégories socioprofessionnelles sont également concernés en vue, notamment, du développement de compétences clés, sachant que leur emploi est en forte évolution du fait de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies ou de changement des modes d'organisation.

Par ailleurs, les dirigeants de TPE/PME, sont éligibles au titre des actions expérimentales « Management ».

### Salariés et entreprises concernés

Pour assurer la priorité aux salariés issus des petites et moyennes entreprises (moins de 250 salariés), deux cas sont à considérer :

1. Actions et parcours débouchant sur une certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, certificat de qualification professionnelle ou certification d'un cursus de formation labellisé par la CPNE) ainsi qu'actions visant l'acquisition de savoirs de base en particulier par l'utilisation des modules développés en complément de la démarche 1001 lettres) : l'accès des salariés à l'ensemble de ces actions s'effectuera sans restriction liée à la taille de l'entreprise.
2. Actions et parcours de formation qualifiants : priorité aux salariés des PME pour l'accès à ce type de formations

### Actions visées

#### ➤ Actions d'anticipation :

Dans ce cadre, l'accord peut viser différents types d'actions, notamment de GPEC : proposer aux entreprises des outils de diagnostic sur l'emploi et les compétences présentes et futures, et à partir de ces diagnostics, construire des plans d'action qui à l'échelle d'un bassin aéroportuaire peut déboucher sur la mutualisation d'actions de formation, sur des mobilités professionnelles, et tout autre action permettant aux entreprises de disposer des compétences dont elles ont besoin

Les entreprises éligibles sont celles de moins de 300 salariés non soumises à l'obligation légale triennale de négocier sur la GPEC.

#### ➤ Actions de formation qualifiantes :

Ces actions sont examinées au regard notamment des critères suivants, en vue de leur prise en charge au titre du présent accord :

- Formations « générales » permettant l'acquisition d'un corps de compétences repérables et transférables dans les différentes entreprises du secteur ou exerçant leur activité sur une plateforme aéroportuaire

*Handwritten signatures and initials:*  
D. GB GP  
PN JS M/ke UT 0207



- Formations permettant d'opérer une évolution qualitative dans l'emploi occupé, voire de changer d'emploi ou de fonction, et se distinguant en conséquence de simples adaptations au poste de travail ;
- Durée significative, sans qu'une durée minimale soit cependant requise, dont une partie peut être dispensée par des modalités techniques innovants ( e learning notamment)

Le processus certifiant dans lequel s'inscriront, dans toute la mesure du possible, les actions de formation qualifiantes, pourra comporter, notamment :

- la délivrance systématique d'attestations de formation pertinentes au regard de l'usage que le bénéficiaire doit pouvoir en faire dans son parcours professionnel ;
- la recherche de certifications ou de reconnaissances partielles de nature à s'inscrire ultérieurement dans un diplôme, un titre professionnel ou une certification professionnelle (CQP).

➤ Actions visant l'acquisition de savoirs de base généraux et spécifiques au secteur:

Sont visées les actions d'acquisition des savoirs de base, notamment le déploiement des parcours pédagogiques innovants développés par le secteur en partenariat avec OPCALIA (modules pro « embarquement immédiat » s'intégrant au projet 1001 lettres)

Handwritten initials and signatures: AN, GB, GP, JS, MKO, CR, AB

Annexe technique n°2

Répartition prévisionnelle de l'enveloppe financière (voir ci-joint)

EDEC Transport Aérien 2014-2015	
PROJET	Budget global prévisionnel
1.1 - Développement des actions d'anticipation: actions nationales d'ingénierie de l'OPMQ et d'OPCALIA en appui méthodologique aux entreprises	50 000 €
1.2. Favoriser et développer la mise en place d'action de GPEC au sein des entreprises (Stratégie Compétences développé par OPCALIA)	160 000 €
1.3 - Développement de nouveaux modules pro dans l'outil "embarquement immédiat"	200 000 €
1.4 - Actions nationales d'ingénierie de la professionnalisation et des mobilités: dvpmt des certifications profs	140 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>550 000 €</b>
	<b>Budget global prévisionnel</b>
2.1 - Actions d'évaluation vers les salariés en reconversion ou dont le métier évolue	800 000 €
2.2 - Actions de formation dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels dont la reconversion incluant ou non les modules pros/savoirs de base	3 600 000 €
2.3 - Accompagnement VAE	700 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>5 100 000 €</b>
	<b>Budget global prévisionnel</b>
3 - Actions territoriales : expérimentations de dispositifs visant à sécuriser les parcours professionnels sur les bassins d'emploi aéroportuaires	200 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>200 000 €</b>
	<b>Budget global prévisionnel</b>
4.1 - Communication: élaboration d'outils et actions information/sensibilisation des entreprises	50 000 €
4.2 - Organisation logistique	10 000 €
4.2 - Dépenses de personnel liées à la mise en œuvre, au suivi et au pilotage de l'accord	270 000 €
4.3 - Evaluation	20 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>350 000 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>6 200 000 €</b>

Dont 1 860 000 € DGEFP

**Glossaire :**

**Polyvalence professionnelle** : notion de gestion des ressources humaines qui représente la recherche d'une optimisation des compétences « transversales » du travailleur au sein de l'entreprise

**Employabilité** : capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel que l'on a en soi. L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur

**Compétences clés** : le dispositif « compétences clé » s'inscrit dans un cadre européen définissant les compétences de base pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il résulte de la recommandation du Parlement européen et du Conseil n°2006/962/CE du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui modifie le code du travail en ses articles L.6111-1 et L.6111-2

Handwritten notes: A, PN, GP, GB, JLS, Y/ko, G, B

