



EVALUATION DE L'ADEC TRANSPORT AERIEN

RESTITUTION
COPIL 06 JUIN 2016

Sommaire

Rappel de la Méthodologie	p3
Éléments de synthèse	p4
Évaluation de l'AXE 1	p7
Vision des membres du COPIL	p10
Évaluation de l'AXE 2	
Les bénéficiaires	p16
Les non-bénéficiaires	p31
Les salariés	p34
Les préconisations	p38
La formation	p43
La Boite à outils	p46
Appui conseil RH	p48
Action de GPEC T	p51
Annexes	p73

Rappel de la Méthodologie

1- CADRAGE ET PILOTAGE

- présenter la méthodologie et cadrer le périmètre de l'étude
- définir le cadre de communication pour contacter les acteurs ciblés par l'étude
- valider les acteurs associés, le périmètre de la démarche,
- valider l'organisation du pilotage et la coordination du projet
- formaliser le planning d'intervention
- affiner la méthodologie

1 Avril

2- COLLECTE DES DONNEES

- Analyse et exploitation documentaires
 - Accord cadre et avenant,
 - Fiches des actions mise en œuvre et des évaluations,
 - Comptes rendus des comités,
 - Bilans annuels de réalisation,
 - Tableau des indicateurs prévisionnels et réalisés
- Analyse quantitative et qualitative
 - Conduite d'entretien face à face avec les acteurs clés de l'ADEC
 - Passation de questionnaire et conduite d'entretien avec les entreprises et les salariés

4 Avril – Mi Mai

3- ANALYSE ET PRECONISATION

- Analyse de l'ensemble des données
 - Données documentaires
 - Données collectées auprès des acteurs clés, des entreprises et des salariés

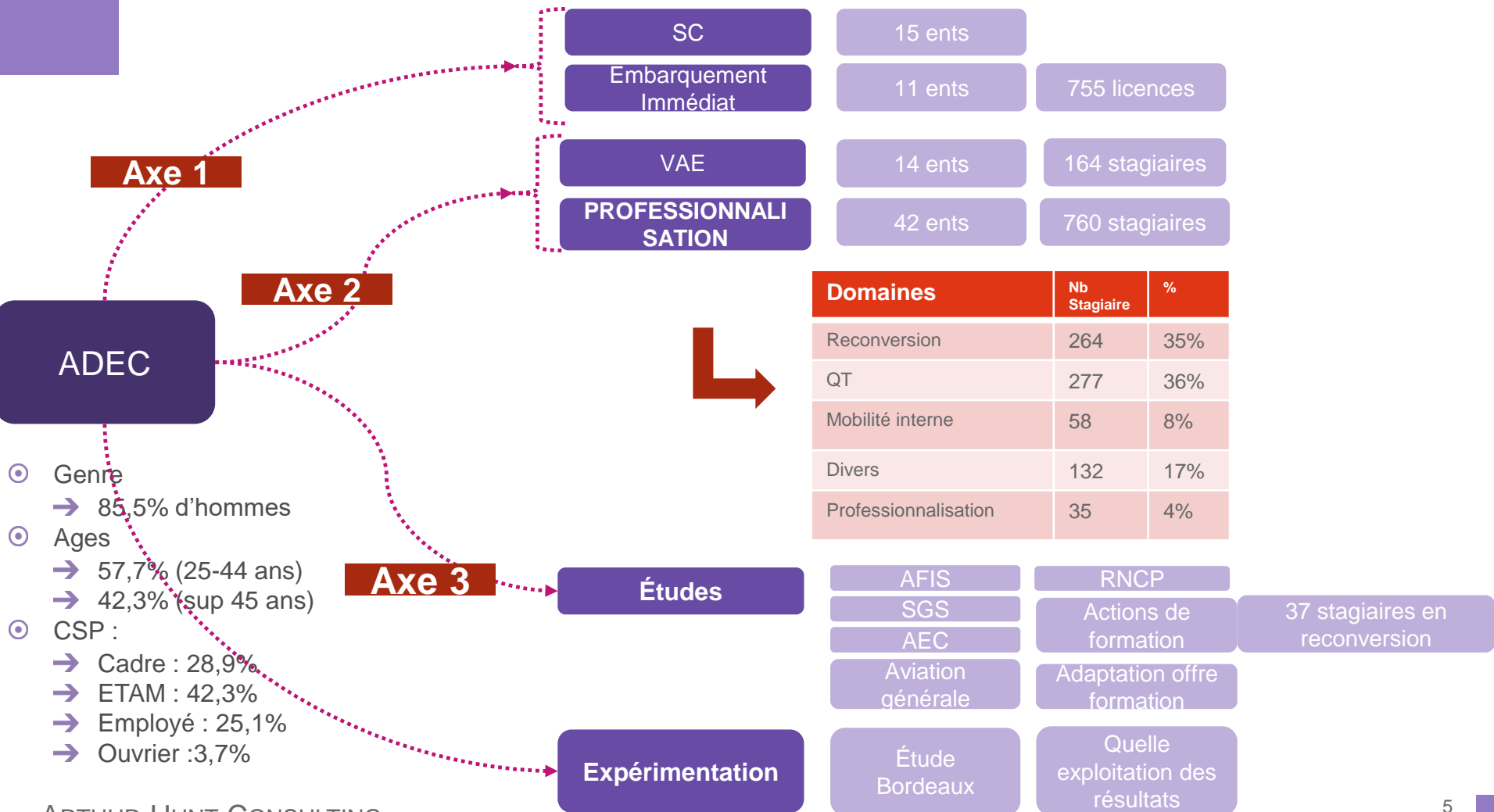
Mi Mai- 30 Mai

4- SYNTHESE ET RESTITUTION

- Les bonnes pratiques relatives au déploiement d'un ADEC
- Actions à conduire en adéquation avec les besoins exprimés par les entreprises
- Perspectives et solutions permettant d'impacter la compétitivité des entreprises en agissant sur les leviers de l'emploi et de la formation
- Fiches actions

ÉLÉMENTS DE
SYNTHÈSE DE L'ADEC
TRANSPORT AÉRIEN

Synthèse des résultats l'ADEC Transport Aérien



ADEC

Axe 1

SC	15 ents	
Embarquement Immédiat	11 ents	755 licences
VAE	14 ents	164 stagiaires
PROFESSIONNALISATION	42 ents	760 stagiaires

Axe 2

Domaines	Nb Stagiaire	%
Reconversion	264	35%
QT	277	36%
Mobilité interne	58	8%
Divers	132	17%
Professionalisation	35	4%

Axe 3

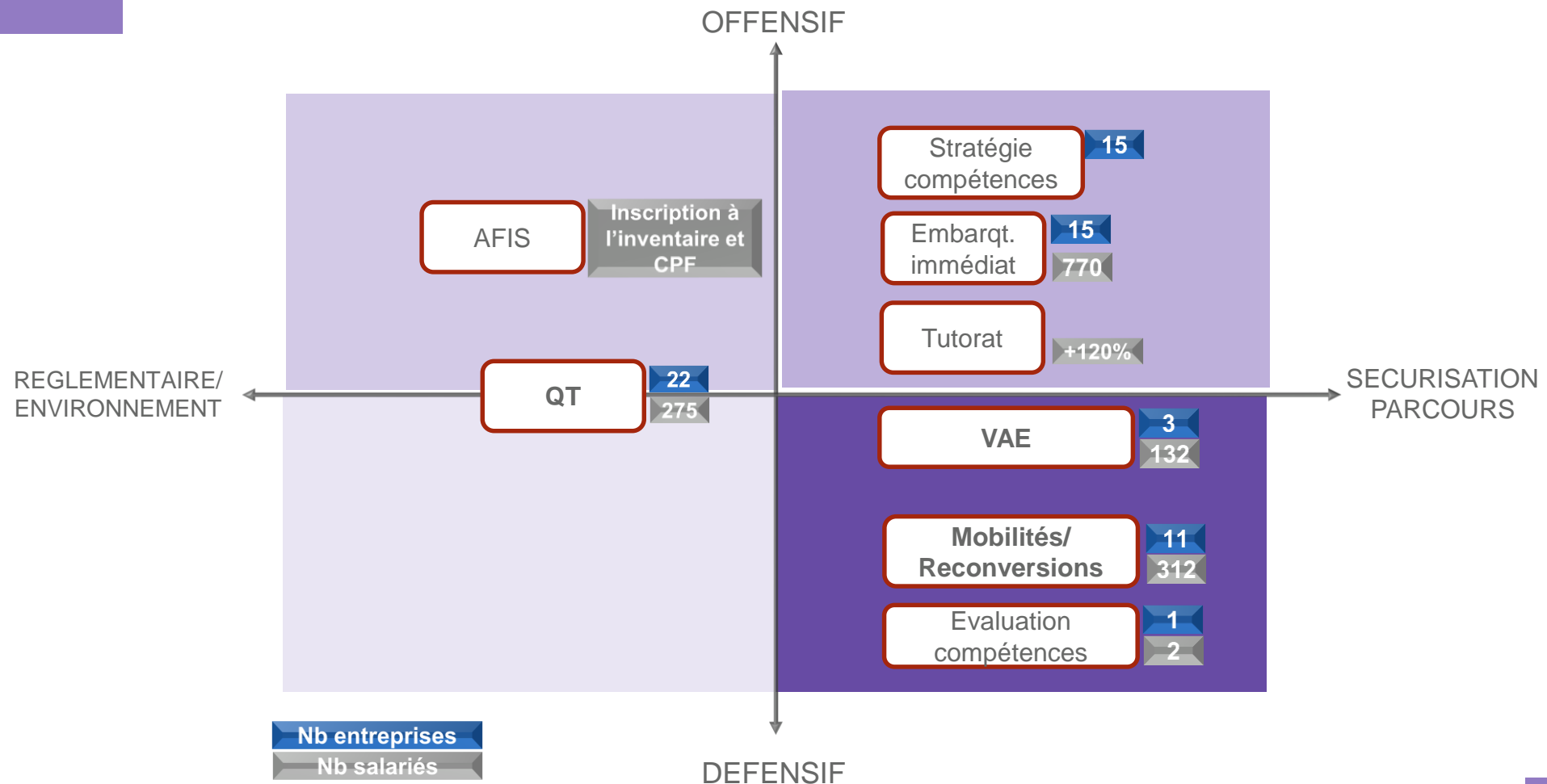
Études

AFIS	RNCP	37 stagiaires en reconversion
SGS	Actions de formation	
AEC	Adaptation offre formation	
Aviation générale	Quelle exploitation des résultats	
Étude Bordeaux		

Expérimentation

- Genre
→ 85,5% d'hommes
- Ages
→ 57,7% (25-44 ans)
→ 42,3% (sup 45 ans)
- CSP :
→ Cadre : 28,9%
→ ETAM : 42,3%
→ Employé : 25,1%
→ Ouvrier : 3,7%

Synthèse - Matrice de positionnement des actions de l'ADEC



Nb entreprises
Nb salariés

EVALUATION DE L'AXE 1

LES ÉTUDES RÉALISÉES

Évaluation des actions réalisées

- ⊙ Tutorat :
 - Création de fiche présentant le tutorat et ses bénéfices
 - Accroissement de 10% de l'alternance
 - Augmentation de 120% du nombre de formation tuteur
- ⊙ Étude du métiers AEC
 - Mise en place d'un CQPI métiers commercial
- ⊙ Étude SGS
 - Détection de 7 experts
 - Liste des centres de formation
 - Inscription d'un référentiel de compétences à l'inventaire et au CPF
- ⊙ Étude AFIS
 - Fiche métiers agent AFIS, Catalogue formation, guide pédagogique RH
 - Formation AFIS à l'inventaire et CPF
- ⊙ Étude sur l'aviation générale
 - Des organismes de formation se sont saisis de l'étude pour adapter leur offre de formation
 - Attente de la nouvelle réglementation pour l'Aviation Générale pour adapter l'offre de formation

Les études conduites dans le cadre de l'axe 1 ont permis de structurer les approches de formation et d'accompagner des entreprises








Evaluation des actions réalisées

Action n° 1	Etude sur le tutorat				Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Prévisionnel		Réalisé			
Les critères						
Budget	50 000 €		49 140 €			
Calendrier	Avril à octobre 2014		18 avril 2014 au juin 2015			
Mobilisation des acteurs	Type	Nombre	Type	Nombre		
	Entretiens exploratoires	10	Entretiens exploratoires	6		
	Questionnaires	100 RH 100 tuteurs - 100 tutorés	Questionnaires	36 RH - 40 tuteurs 310 tutorés		
	GT partenaires sociaux	10	GT partenaires sociaux	5		
	GT entreprises / OF :	8	GT entreprises / OF :	0		
Livrables	<p>PHASE 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Rapport d'étude sur le tutorat au sein du secteur du transport aérien ➔ Fiches-actions de chaque axe prioritaire pour le secteur du transport aérien <p><i>⊗ : le prestataire n'a pas donné entière satisfaction, la chargée de mission FNAM ayant dû réécrire une grande partie des fiches-actions</i></p>		<p>PHASE 3 :</p> <p>8 Fiches-actions à disposition des entreprises et salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ressources de l'alternance - Valorisation du tutorat - Rôle de la fonction RH et du management - Démarches d'accompagnement des tuteurs - Formation des tuteurs - Etapes de suivi de l'alternant - Outil de suivi de l'alternant 			
Bilan au 30 novembre 2015 :						
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Développer l'alternance au sein de la branche : 1061 contrats de professionnalisation en 2015 (contre 971 en 2014) ➔ Augmenter le nombre de formation de tuteur : 199 formations de tuteurs (contre 91 en 2014) 						

Evaluation des actions réalisées

Action n° 2	Etude sur le métier d'AEC				Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Prévisionnel		Réalisé			
Les critères						
Budget	50 000 €		27 675 €			
Calendrier	Juin 2014 à février 2015		17 juin 2014 au 24 février 2015			
Mobilisation des acteurs	Type	Nombre	Type	Nombre		
	Entretiens exploratoires	10	Entretiens exploratoires	10		
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> → Synthèse des problématiques RH → Cartographie et analyse critique des offres de formation conduisant au métier d'AEC → Préconisations 		Un rapport qui comporte 2 parties : <ul style="list-style-type: none"> → Un état des lieux → Des préconisations - Une offre de certification qui doit répondre aux différents publics concernés (nouveaux entrants, salariés en contrat court – saisonnier, AEC) - Construction d'une offre de formation « type » (entrée et perfectionnement des AEC) pouvant servir de base à la construction de parcours de formation et/ou de professionnalisation - Mise en place d'une certification professionnelle de branche – ou adaptation d'une certification professionnelle existante (reconnaissance interbranche) → Rénovation de la Mention Complémentaire « Accueil dans les transports » 			
Bilan à fin 2015 :						
→ Mise en place d'un CQPI Conseiller Commercial						






Evaluation des actions réalisées

Action n° 3	Etude sur la mission SGS				Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Prévisionnel		Réalisé			
Les critères						
Budget	50 000 €		41 175 €			
Calendrier	Juin 2014 à octobre 2014		17 juin 2014 au 19 mars 2015			
Mobilisation des acteurs	Type	Nombre	Type	Nombre		
	Entretiens exploratoires	8 experts SGS	Entretiens exploratoires	7 experts SGS		
	Enquête qualitative	45 responsables SGS <i>(répartis sur 20 aéroports, 10 compagnies, 15 entreprises d'assistance en escale).</i>	Enquête qualitative	19 acteurs mobilisés : <u>Aéroports</u> : 4 responsables SGS et 4 RH <u>Compagnies aériennes</u> : 8 responsables SGS <u>Assistance en escale</u> : 1 responsable SGS <u>Ateliers de maintenance</u> : 3 responsables SGS		
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> → Analyse de l'enquête → Module de formation (<i>objectifs, publics, modalités</i>) → Parcours et modules → Outil d'autodiagnostic 		<ul style="list-style-type: none"> → Liste des organismes de formation (<i>avec leurs expériences</i>) → Liste des formations dispensées par chaque organisme de formation → Support d'autoévaluation des responsables SGS 			
Bilan 2015 :						
<ul style="list-style-type: none"> → Formation SGS à l'inventaire et CPF 						




Evaluation des actions réalisées

Action n° 4		Etude sur le métier d'AFIS				
Les critères	Prévisionnel		Réalisé		Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Budget	50 000 €		42 390 €		
Calendrier	Juin 2014 à octobre 2014		17 juin 2014 au 15 janvier 2015			
Mobilisation des acteurs	Type	Nombre	Type	Nombre		
	Enquête qualitative	8 aéroports Entretien avec la DSNA Entretien téléphonique avec un OF	Enquête qualitative	5 aéroports 2 réunions de travail avec les correspondants de l'UAF 1 réunion avec les représentants de la DSAC		
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> → Rapport dressant un état des lieux → Des outils adaptés aux besoins des aéroports 		<ul style="list-style-type: none"> → Rapport / Préconisations satisfaisants hormis manque de données quanti sur les besoins <p>Différents outils</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fiche métier agent AFIS → Répertoire de l'offre de formation → Guide pédagogique RH → Outils d'enquête AFIS expérimentés → Répertoire de l'offre de formation en anglais aéronautique 			
Bilan 2015 :						
→ Formation AFIS à l'inventaire et CPF						




Evaluation des actions réalisées

Action n° 5 Les critères	Etude sur l'aviation générale			Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Prévisionnel	Réalisé			
Budget	50 000 €	18 000 €			
Calendrier	septembre 2014 à janvier 2015	15 septembre 2014 au 06 mai 2015			
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> → Une synthèse du recueil des informations obtenues lors des entretiens → Un rapport de synthèse et de préconisations 	<ul style="list-style-type: none"> → Un rapport de synthèse et de préconisations - Promouvoir les métiers de la maintenance - Créer un catalogue européen des offres de formation - Créer une offre de formation pour la licence B&4 - Créer une licence B2L - Créer des modules spécifiques (pilote automatique, pressurisation...) 			
Bilan 2015 :					
<ul style="list-style-type: none"> → Des organismes de formation se sont saisis de l'étude pour adapter leur offre de formation → Attente de la nouvelle réglementation pour l'Aviation Générale pour adapter l'offre de formation 					



Evaluation des actions réalisées

Les critères	Action n° 6 Mise en place d'un accompagnement des TPE / PME dans la construction d'un plan d'actions : Outil stratégie compétences		Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Prévisionnel	Réalisé		
Budget	226 600 €	18 000 €		
Nombre de diagnostics	50	15 au global (2014+2015) 5 Compagnies aériennes / 9 Gestionnaires d'aéroports / 1 maintenance aéronautique		
<p>Bilan 2015 au 31 décembre :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Le nombre d'entreprises accompagnées montre la difficulté des acteurs à mobiliser et accompagner des TPE-PME, quel que soit le secteur d'activité ou les projets mis en œuvre → A noter que 60% des entreprises sur les 15 (8 sur 2 jours en 2014 et 7 sur 4 jours en 2015) sont des entreprises de moins de 50 salariés → Synthèse des principaux besoins d'accompagnement réalisée à l'issue des diagnostics 				




Evaluation des actions réalisées

Action n° 7	Mise en du œuvre du socle de compétences de base « métier » : Outil embarquement immédiat			Evaluation livrables
	Prévisionnel	Réalisé	Evaluation efficience	
Les critères				
Budget	130 000 €	50 000 € (achat licence collective)		
Nombre de licences	300	770 licences au 31 décembre 2015		
Bilan 2015 au 31 décembre : <ul style="list-style-type: none"> → 15 entreprises dont 7 de – de 10 salariés → 683 pour 9 entreprises de moins de 300 salariés du secteur de Assistance en escale. → Ce sont essentiellement des Grosses PME ou PME qui ont utilisé l’outil → Inscription de la branche dans la démarche « Socle de compétences » avec utilisation de l’outil « embarquement immédiat » comme module de contextualisation dans le secteur de l’aérien 				




Evaluation des actions réalisées

Action n° 8	Création d'une prestation d'évaluation des compétences		
	Prévisionnel	Réalisé	Evaluation efficience
Les critères			
Budget	110 000 €	1200 €	
Nombre d'accompagnements	80	1	
Bilan 2015 au 31 décembre:			
<p>→ Cette prestation (action d'ingénierie sur 14h) n'a pas rencontré son « public » et n'a donc pas été mise en œuvre sauf pour 1 entreprise en 2015 (aéroport Bordeaux)</p> <p>→ Vraisemblablement une confusion de la part des utilisateurs potentiels avec le bilan de compétences (plus lourd à mettre en œuvre et avec une finalité différente)</p>			






Evaluation des actions réalisées

Les critères	Action n° 9 : Sécurisation des parcours professionnels par des actions de formation				Evaluation livrables
	Prévisionnel	Engagé HT	Pt décaissé définitif	Evaluation efficience	
Budget	3 924 920 €	4 205 689 €	2 747 827 €		
Nombre de salariés formés	1000	760 parcours de formation (dont 338 en 2015)			
Bilan 2015 au 31 décembre : <ul style="list-style-type: none"> → 9 domaines principalement : logistique, exploitation, PNT, commercial, maintenance aéronautique, qualité, sécurité, administratif, système d'information → 42 entreprises (dont 18 de - 50, 18 de moins de 250 et 6 de + de 250) dont 30 en 2015 → Parcours moyens en heure : 168 h : des parcours très structurant → A noter le contexte de réforme structurante et impactante dans lequel se sont déroulées ses actions de formation → Qualité reconnue des actions de formation 					

Evaluation des actions réalisées

Action n° 10	Accompagnement des salariés vers la certification par des actions de VAE 2014/ 2015			Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Prévisionnel	Engagé HT	Décaissé HT		
Les critères					
Budget	669 781 €	465 313.40 €	153 318,76 €		
Nombre d'accompagnements	200	163 bénéficiaires			
Bilan 2015 :					
→ 6 078 heures d'accompagnement financée sur 2 ans (37 h en moy/par parcours) - Montée en puissance en 2015 de la VAE dans le secteur					
→ Le nombre de VAE effectué pendant cette période montre l'élan donné par ce dispositif d'accompagnement (avant, pas plus de 10 VAE par an) → l'objectif initial de 200 était très ambitieux, le chiffre de 163 est déjà considérable					
→ Effet de levier de l'ADEC prolongé : pérennisation de cette démarche d'accompagnement soutenue sur les fonds de la FPC (décision SPP de décembre 2015)					
→ Qualité de l'accompagnement à la VAE					

Evaluation des actions réalisées

Action n° 11	Expérimentation territoriale RH Etude sur la plateforme de Bordeaux				Evaluation efficience	Evaluation livrables
	Prévisionnel (maj avenant 2015)		Réalisé/décaissé HT			
Les critères						
Budget	(550 000 €)		26 950 €			
Calendrier	mai 2015 à décembre 2015		8 Juin 2015 à janvier 2016			
Mobilisation des acteurs	Type	Nombre	Type	Nombre		
	Entreprises identifiées	23	Entreprises rencontrées	11		
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> → Cartographie du territoire / diagnostic (non réalisée) → Construction du plan d'action RH/GPEC → Communication aux entreprises 					
Bilan 2015 :						
<ul style="list-style-type: none"> → Les difficultés à monter le projet dans le cadre de cet axe rejoignent la complexité rencontrée par le secteur pour articuler des actions branche-territoire. La branche n'avait pas de vision claire sur ce projet (pas « mure » sur la question. → Des recommandations concrètes en termes de gestion de l'emploi, du management et de la formation et une dynamique positive observée lors de la restitution à Bordeaux devant les entreprises et la Direccte, le 30/03 2016 → Mais la non-réalisation de la cartographie de entreprises (le prestataire n'a pas réussi à obtenir les informations nécessaires) 						

LA VISION DES
MEMBRES DU COPIL

La vision du COPIL sur l'ADEC Transport Aérien (1/3)

⊙ Vision générale

- Un sentiment partagé que l'ADEC Transports Aérien a bien fonctionné en créant une **réflexion plus large sur les besoins des différents acteurs de la filière en anticipant davantage** les changements en cours induit par l'accélération de la mondialisation.



⊙ Les impacts :

- **Visibilité de la branche** vis-à-vis de l'état et création d'un dialogue confiant
- **Prise de conscience des évolutions métiers** (crise économique, poids des évolutions réglementaires, concurrence, ...) grâce à la réalisation des études.
- **Apport de solutions aux entreprises** dans un contexte économique difficile et des évolutions réglementaires importantes
- **Une bonne réaction des entreprises** à ce type d'action qui représentait une 1^{ère} fois dans l'histoire de la branche

La vision du COPIL sur l'ADEC Transport Aérien (2/3)

- ⊙ **Un dialogue social constructif et dynamique** propice à la conduite de ce type de projet :
 - Facilitation d'un dialogue équilibré par la présence de l'Etat (DGEFP), partenaire du projet
 - Qualité du dialogue social au sein du comité de pilotage afin de trouver des solutions et d'avancer dans la construction de l'avenir
 - Perception de la part des parties prenantes que la structuration du dialogue social telle qu'amenée par l'ADEC devrait pouvoir perdurer dans les années à venir

La vision du COPIL sur l'ADEC Transport Aérien (3/3)

⊙ Les regrets :

→ Le délai de mise en œuvre entre la réalisation de l'étude préalable et la mise en œuvre des actions,

■ Remarque AHC : *Nous observons régulièrement dans ce type d'action une latence entre la phase de communication et l'engagement des entreprises. Cela crée un décalage de planning et des 1^{ers} résultats en deçà des objectifs.*

→ Le fonctionnement de l'action sur le tutorat, l'évaluation professionnelle et stratégie compétences

→ Le manque de données exploitables concernant l'étude de Bordeaux

⊙ Les attentes :

→ Continuer dans cette voie afin de continuer à accompagner les mutations de la filière

→ Anticiper davantage afin les évolutions métiers de limiter les impacts sociaux liés à la destruction d'emploi en sécurisant les parcours professionnels (passerelles métiers, renforcement des compétences...)

→ Être plus innovant en allant plus loin : **travailler le prospectif, les filières connexes**

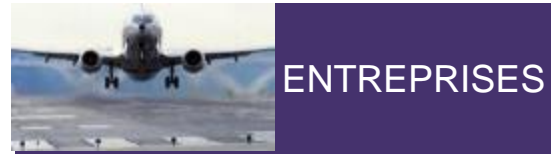
Nos Observations en relation avec d'autres ADEC

- ⊙ **Un climat général très constructif** entre les acteurs de l'ADEC Transport Aérien et une approche solutions
- ⊙ **Un dialogue social ouvert** pour définir les orientations et les leviers les plus appropriés pour accompagner les entreprises dans leurs évolutions
- ⊙ Une **mobilisation réelle et positive des entreprises dans l'évaluation** avec des retours exprimant des orientations et des besoins d'accompagnement
- ⊙ Une **animation de projet concrète et opérationnelle** pour faire réussir l'ADEC Transport Aérien sur le terrain et construire une relation dynamique avec les entreprises qui ont participé

Focus sur les répondants



100% des
membres du copil



32 Réponses
d'entreprises
bénéficiaires

10 retours
d'entreprises non
bénéficiaires



18 Retours

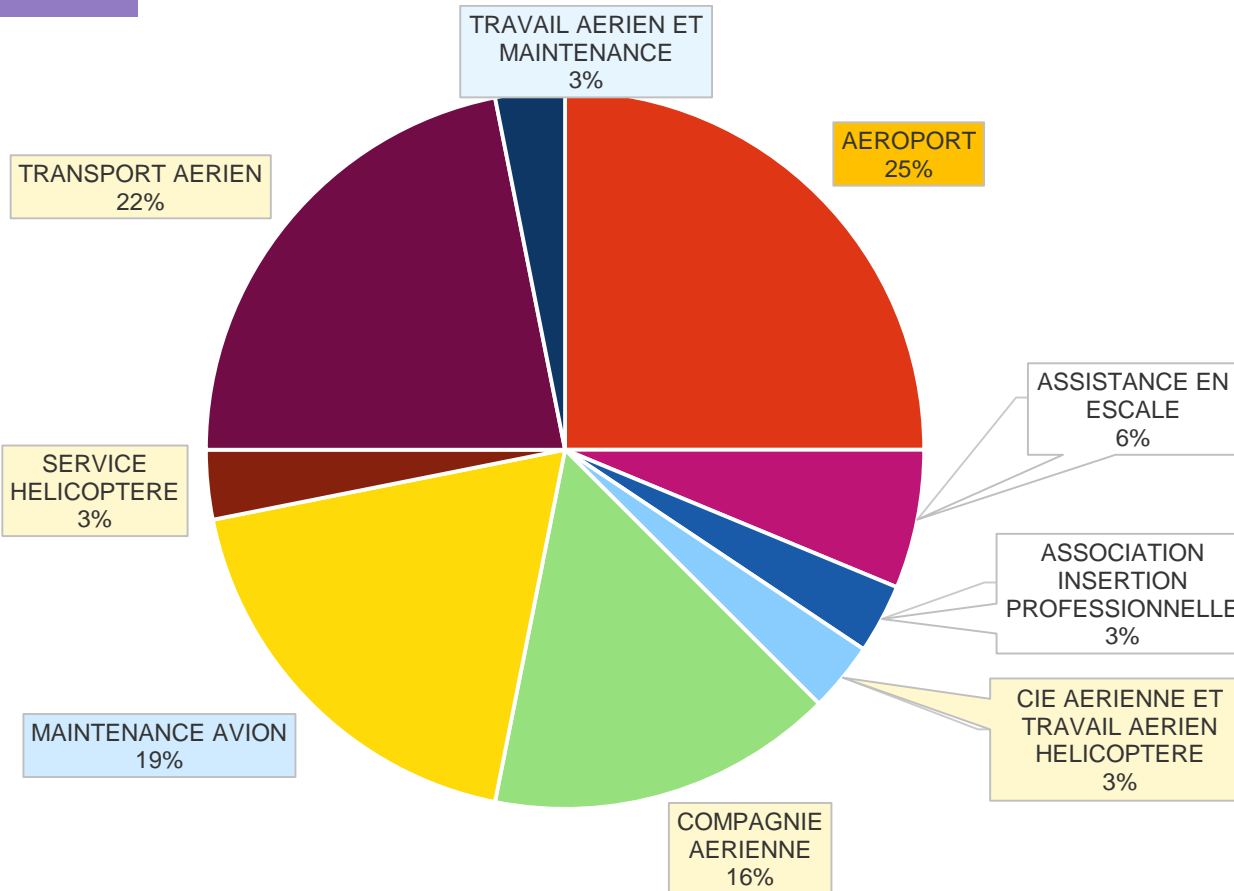
Une réticence
marquée des
entreprises

ÉVALUATION DE L'AXE 2
LES DONNÉES DU QUESTIONNAIRES

ENTREPRISES
BÉNÉFICIAIRES

Les données du questionnaire

Répartition des répondants par domaine

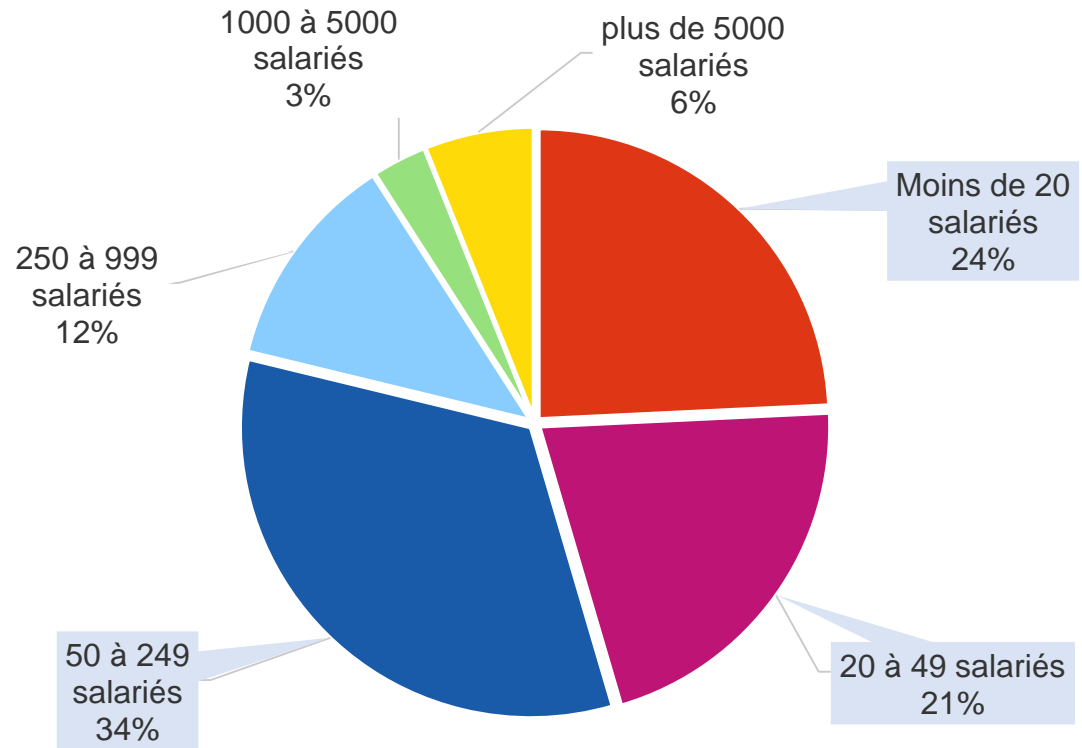


- L'échantillon des répondants des entreprises bénéficiaires valorise les différents domaines métiers du transport aérien.
- Nous avons obtenu 32 réponses aux questionnaires
 - 22% des entreprises du domaine de la maintenance
 - 41% sont des entreprises réalisant du transport aérien
 - 25% sont des aéroports
 - 6% du domaine de l'assistance en escale

Les données du questionnaire

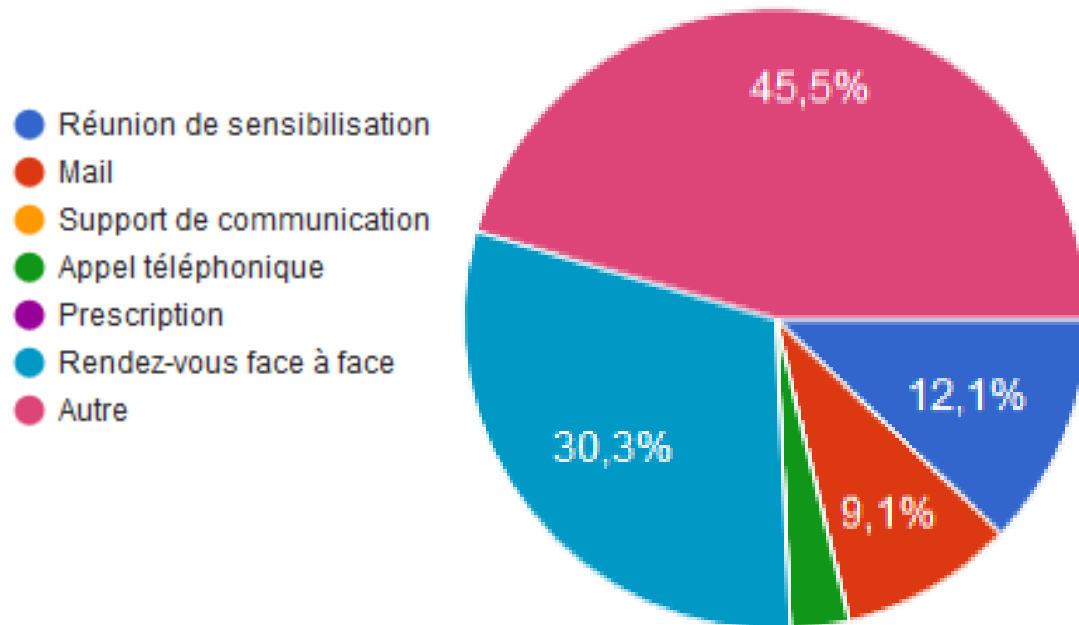
Répartition des répondants par tranche d'effectifs

- Environ 80 % des répondants sont des PME de moins de 250 personnes.



Les données du questionnaire

Les canaux de communication privilégiés par les entreprises



- ⊙ Les 2 principaux vecteurs de communication qui ont touché les entreprises sont :
 - **45% le mails**
 - **30% le face à face**
 - 12% les réunions de sensibilisation
- ⊙ La connaissance des entreprises et du conseiller OPCA a été un facteur différenciant.

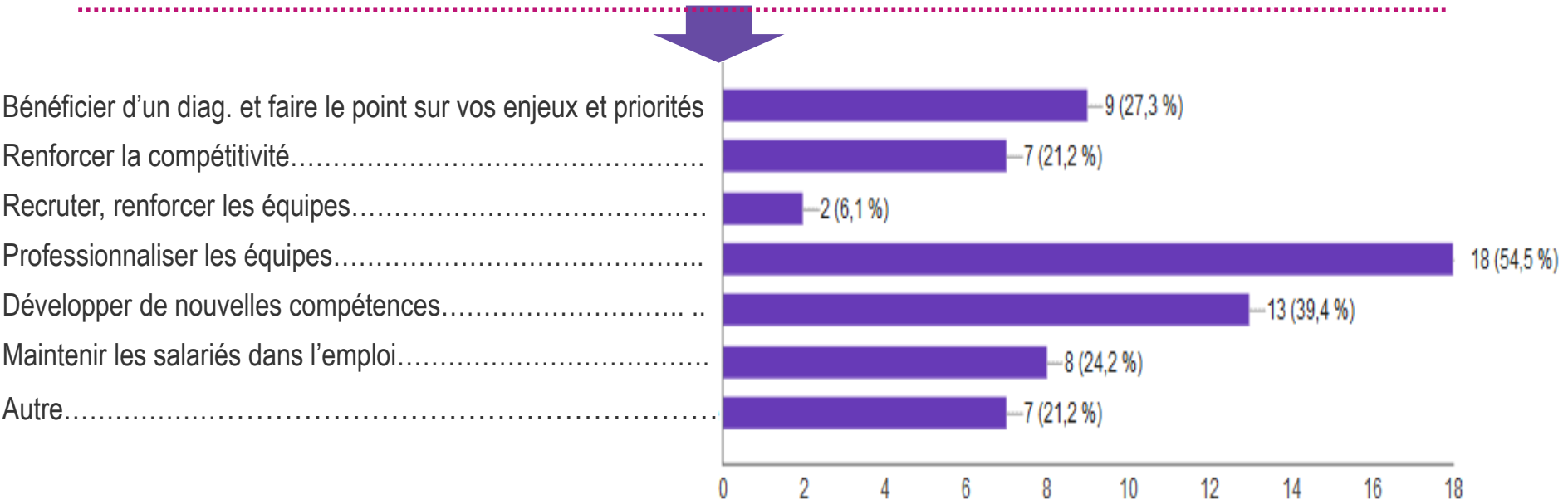
Les données du questionnaire

Les principaux enjeux pour les entreprises

43% des entreprises disent avoir été dans une phase de développement, **33% stable** et **21% en baisse**.

Les 2 principaux enjeux des actions de formation étaient **la professionnalisation des équipes** (54,5%) et **le développement des compétences** (40%)

Les enjeux secondaires ont été le **maintien dans l'emploi** (24%) et la **compétitivité** (21%)



Les données du questionnaire

Les principaux objectifs pour les entreprises

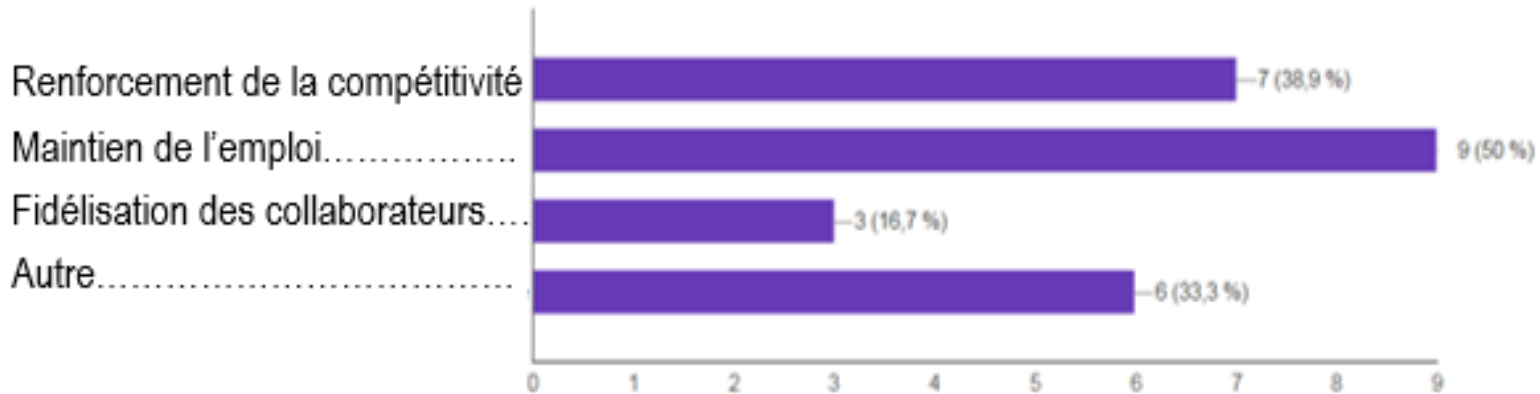
- ⊙ Les enjeux de professionnalisation et de développement des compétences avaient pour objectifs clés :

- Le maintien dans l'emploi
- La compétitivité



- ⊙ Il était impératif pour les entreprises de conduire les actions retenues sur cette période.
- ⊙ L'ADEC a permis de préserver des emplois en sécurisant les parcours.

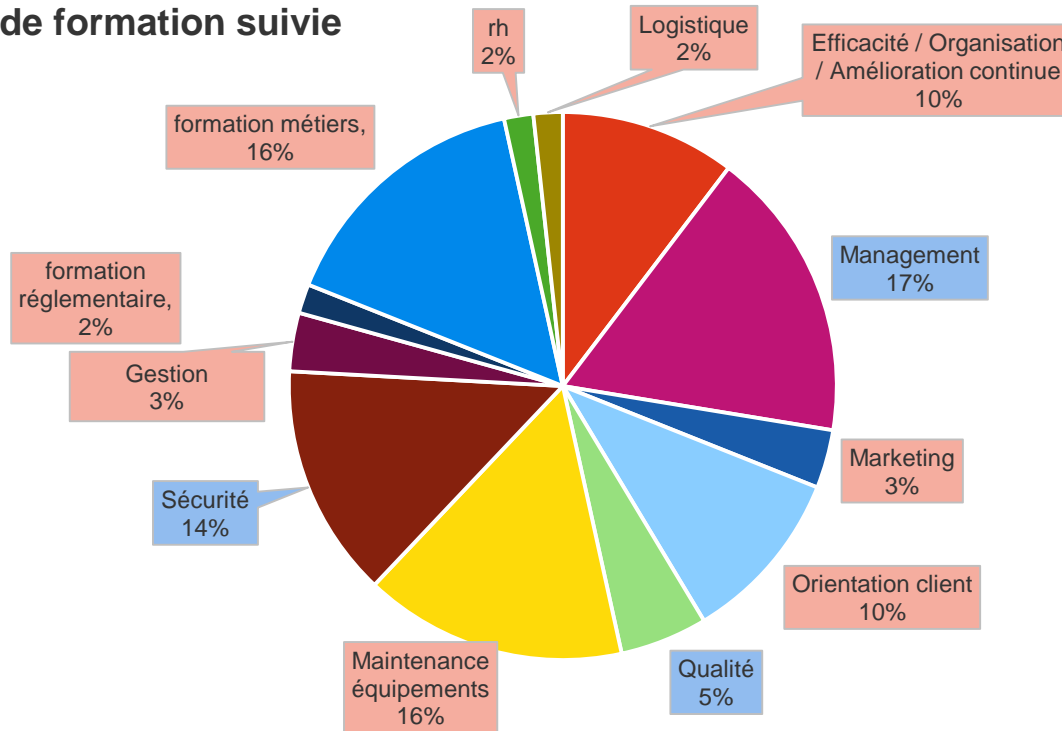
- ⊙ Le autre représente l'aspect réglementaire de l'objectif



Les données du questionnaire

Les thèmes de formation

Type de formation suivie



Les thèmes de formation retenus sont variés pour les 2/3 l'axe métiers a été privilégié dans différents champs de compétences.

Pour le second tiers les formations ont porté sur des thèmes de développement de l'efficacité personnelle et de l'organisation;

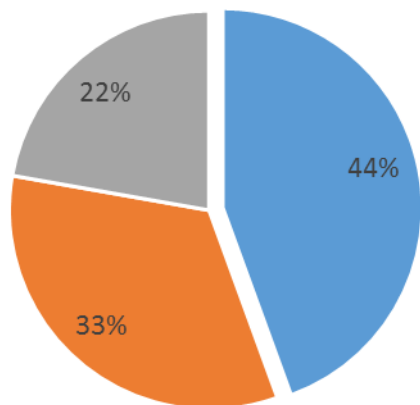
→ Management

→ Sécurité

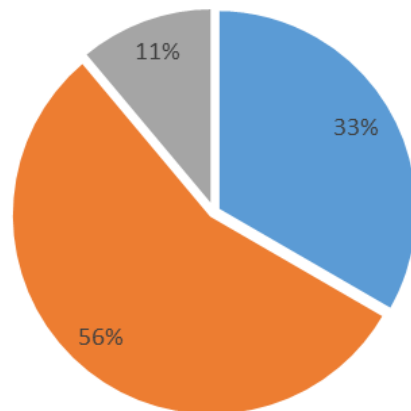
→ Qualité

Les données du questionnaire Embarquement immédiat

Adapté en contenu



Adapté en durée



■ Tout à fait d'accord

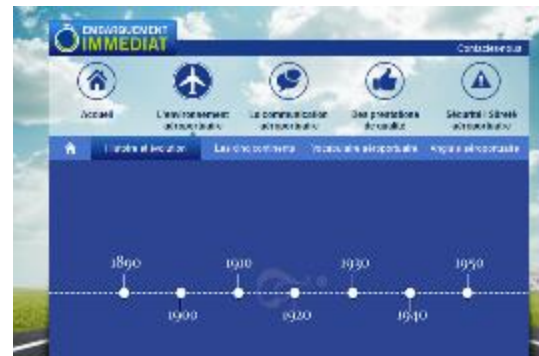
■ D'accord

■ Moyennement d'accord

■ Tout à fait d'accord

■ D'accord

■ Moyennement d'accord



Embarquement Immédiat

→ Plus des 3/4 des entreprises bénéficiaires ont exprimé le fait que cela soit adapté en contenu et 89 % en durée

Cette formation a bénéficié à toutes catégories de salariés avec néanmoins une majorité de collaborateurs qualifiés (58%). Cet outil a également permis d'accompagner des jeunes embauchés et de remettre au goût du jour des connaissances de seniors

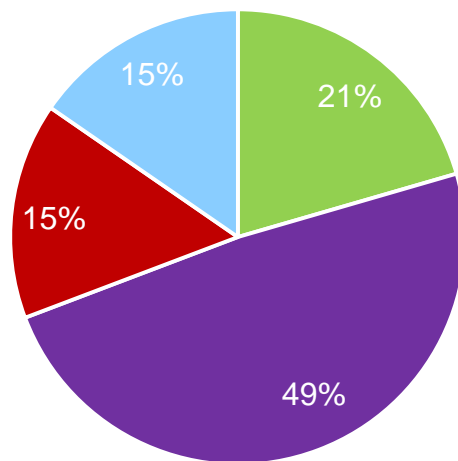
<http://www.unilearn.fr/aerien/demo/>

Les données du questionnaire

La VAE

Public VAE

- Des salariés peu qualifiés
- Des salariés qualifiés
- Des jeunes embauchés
- Des salariés séniors



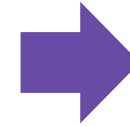
- La VAE a permis de **valoriser des parcours professionnels** de nombreux collaborateurs dans différentes entreprises notamment les CIE Aérienne, puis l'aéroportuaire.
- Cette action a également favorisé l'utilisation de la VAE pour **sécuriser son employabilité** par l'obtention d'un diplôme.
- La durée de l'accompagnement (37h en moyenne) explique le taux de réussite particulièrement élevé au regard des statistiques nationales.
- Enfin, la VAE longtemps perçue comme un chemin permettant d'obtenir un « *sous diplôme* » **a renforcé ce dispositif dans les entreprises** avec un changement de regard effectif. De sorte que pour l'année en cours ce programme soit soutenu à l'identique par OPCALIA Transport Aérien.
- En ce sens **les modalités de mise en œuvre de la VAE ont été différenciantes** et un facteur clés de succès pour les entreprises.

Les données du questionnaire

Le poids de l'ADEC et les actions engagées

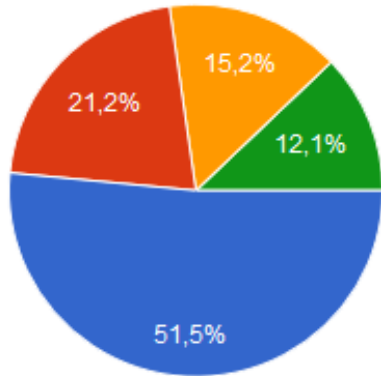
- ⊙ Importance du niveau de financement dans le choix des actions

→ 73% des répondants se sont **spécifiquement engagés** dans ces actions de formation grâce au levier financier. 15% ont réalisé ces actions **parce que l'ADEC a apporté un complément** avec toutefois la volonté de les réaliser ; Soit 88% d'engagement grâce à l'ADEC.



- ⊙ **88%** des répondants ont trouvé CLAIR et SIMPLE le mode de fonctionnement de l'ADEC
- ⊙ **72%** savent explicitement avoir bénéficié d'un financement ADEC, les autres d'un financement

- ⊙ Le type d'actions engagées

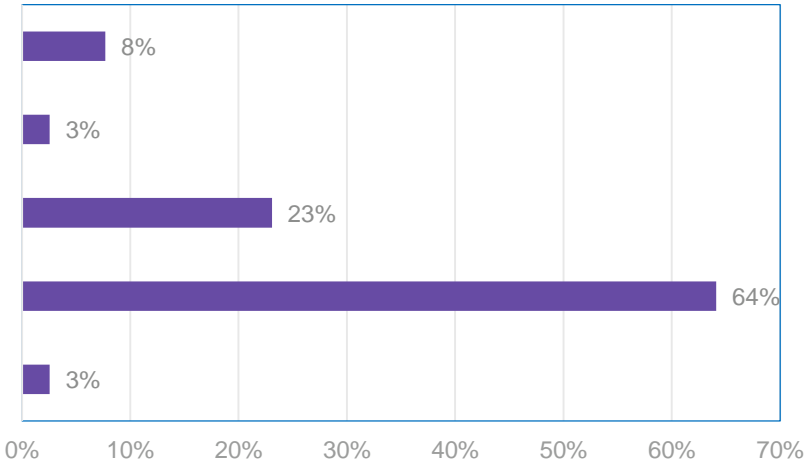


Evaluation des compétences

Stratégie compétences

Formation

Autres actions de GPEC territoriable



Tout à fait d'accord

D'accord

Moyennement d'accord

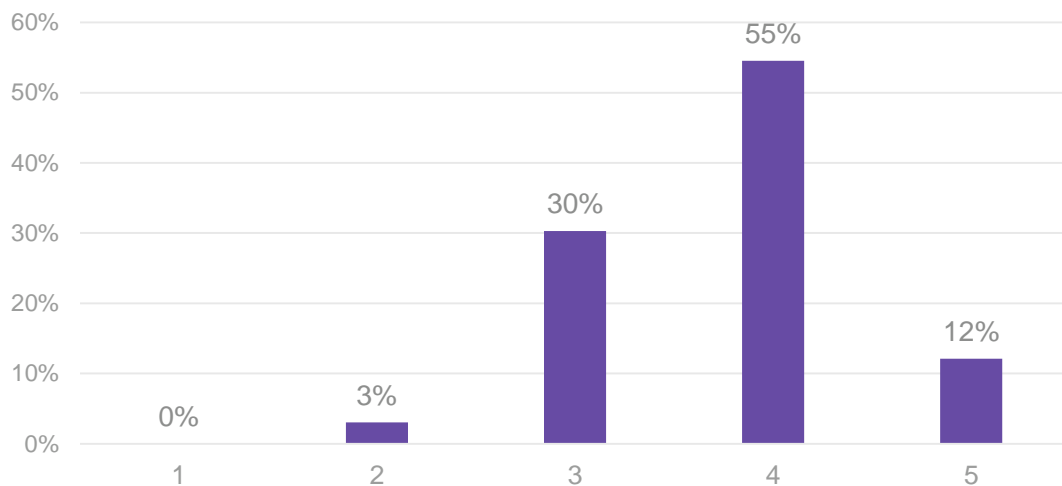
Pas d'accord

Pas du tout d'accord

Les données du questionnaire

Impact de l'ADEC

Impact sur le fonctionnement de l'entreprise

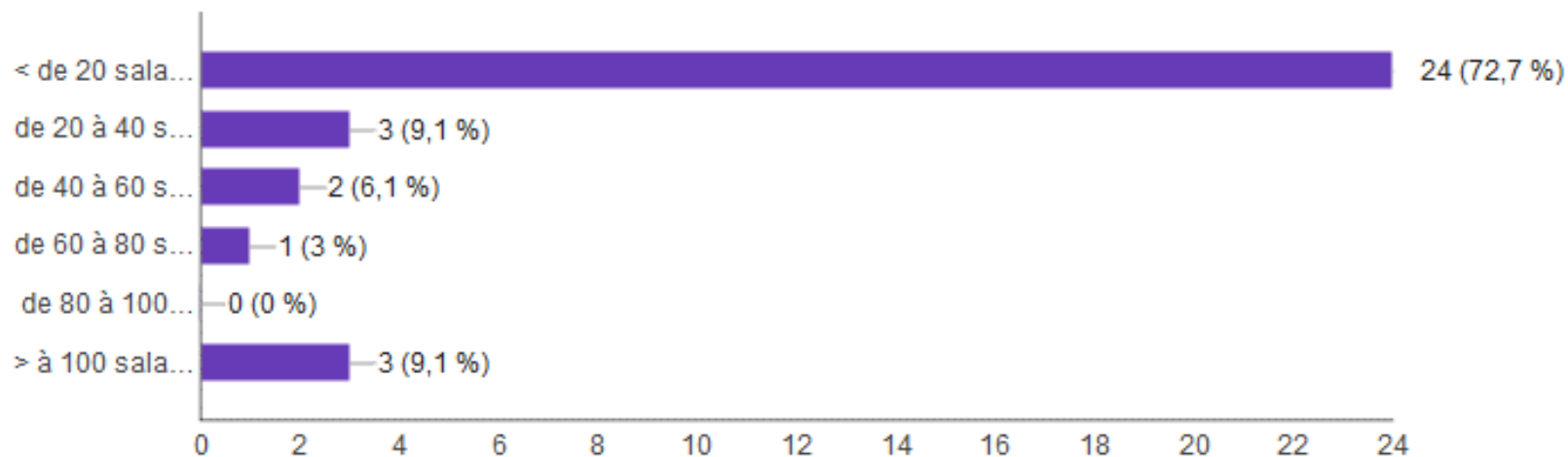


- ⊙ **67% des entreprises** estiment que l'ADEC a eu un impact fort à très fort sur leur fonctionnement.
- ⊙ D'une manière générale, le besoin de formation était important dans un contexte économique tendu et réglementaire très dense.
- ⊙ L'ensemble des besoins n'aurait pas pu être traité.
- ⊙ L'ADEC a permis :
 - **D'accompagner le développement** de l'entreprise / à l'ouverture de marché ou le maintien de clients clés
 - **De sécuriser des parcours professionnels** et des emplois
 - De faire émerger la VAE et **la faire reconnaître**
 - **De s'adapter** à l'évolution du marché
 - **D'identifier de nouveaux axes à renforcer** pour accompagner la mutation sectorielle :
 - Digitalisation, les langues, la relation clients,

Les données du questionnaire

Besoins en formation dans le cadre de période de professionnalisation ou VAE dans les prochains 24 mois

- Nous retrouvons des besoins de formations exprimés dans toutes tailles et domaines d'activités des bénéficiaires. Néanmoins, ce besoin est particulièrement présent dans les entreprises de moins de 20 salariés (**73%**). Elles sont toujours dans la recherche de professionnalisation des collaborateurs et du développement de leur compétitivité.



Quelques éléments issus des questionnaires

Les besoins de continuité et de formation

- 56% des répondants considèrent qu'il serait nécessaire de **renforcer ou de développer** d'autres compétences dans l'entreprise principalement dans une logique de **professionnalisation ou d'orientation stratégique**.

- Sur les métiers suivants :

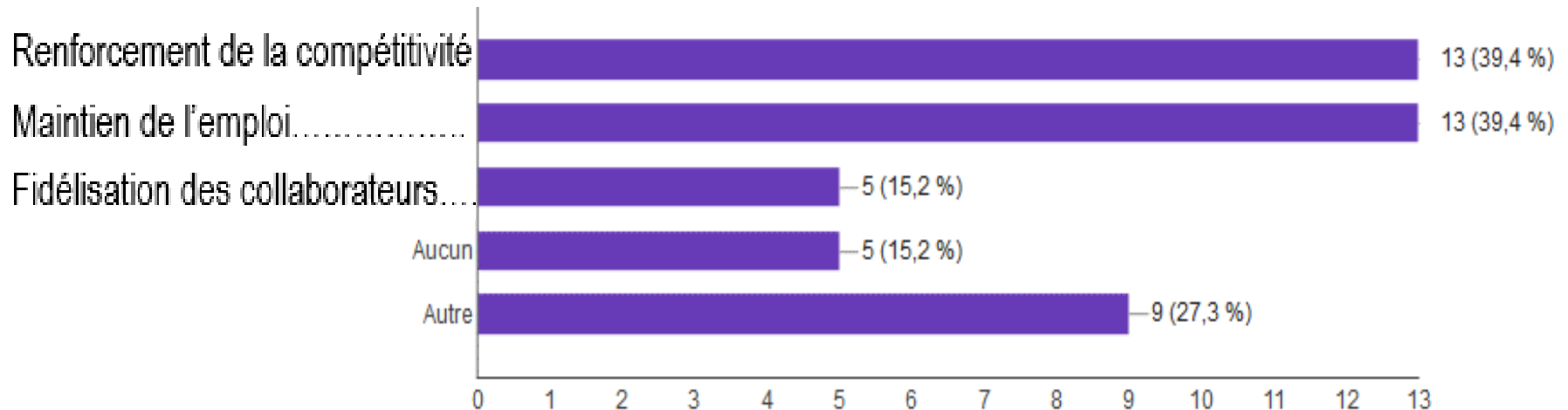
Commercial (relation BtB et Ticketing, relation clients)	29%
Maintenance	19%
Anglais	17%
Management posture et organisation	10%
Logiciel - digitalisation des métiers	7%
Pilote	5%
Assistance	2%
Chaudronnier aéronautique	2%
Exploitation	2%
Logistique	2%
Tractage	2%
Chef avion	2%
Engineering	2%

- Majoritairement les besoins de formation portent sur **les compétences commerciales et de la relation clients** (environ 1/3 des besoins)
- Le second thème prioritaire est celui de la **maintenance** (20% des besoins) toujours pour suivre les évolutions.
- Les compétences métiers dans différents domaines sont diffuses mais importantes pour chacun des acteurs (20%)
- Enfin des **besoins de compétences liés à la mutation** :
 - Renforcement de **l'anglais** pour l'ensemble des métiers en relation avec les clients (17%)
 - **Management de 1^{er} niveau** (posture et organisation) (10% des besoins),
 - Le CQP animateur d'équipe paraît indiqué, en prenant soin de le réserver en priorité aux salariés en poste, dans une logique de parcours professionnel (règle à définir au niveau de la Branche)
 - **La numérisation et le digitalisation** des métiers génèrent un fort besoin de formation (logiciel, acquisition de nouvelle pratique, interface, outils connectiques..) (7%)

Les données du questionnaire

Pour quels objectifs

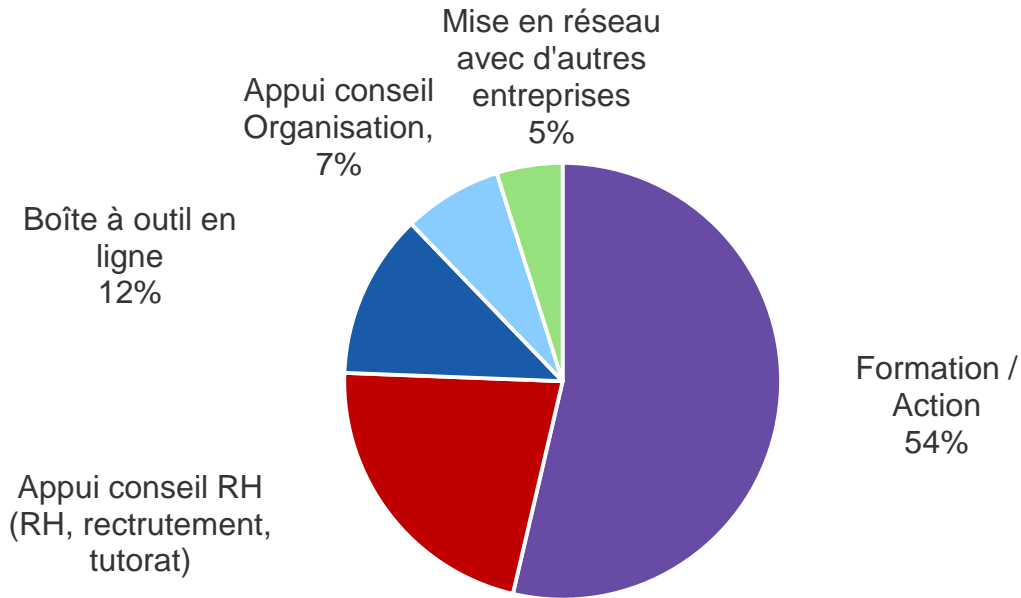
- ⦿ Les 2 principaux enjeux restent le renforcement de la compétitivité et le maintien de l'emploi (40%).
- ⦿ La formation est également un levier de fidélisation notamment pour les petites entreprises (15%)



Les données du questionnaire

Quelles modalités

Modalité / Type d'accompagnement



- Les entreprises attendent en majorité des Formation/actions adaptées à leur besoin pour plus de 50%
- Néanmoins, elles expriment également un besoin d'appui conseil dans le champ RH et de l'organisation
- Enfin l'expression de boîte à outils est également une attente forte des moins de 300 salariés
- La mise en réseau et le partage avec d'autres entreprises est également un besoin beaucoup moins mis en avant mais jugé comme utile.

- Les 2 freins principaux à la formations sont :
 - ➔ Le coût
 - ➔ Le temps

ÉVALUATION DE L'AXE 2
LES DONNÉES DU QUESTIONNAIRES

LES NON BÉNÉFICIAIRES

Les données du questionnaire Entreprises Non Bénéficiaires

(sur la base de 10 répondants)

Pas de connaissance
du dispositif ADEC
(60%)

Pas de besoin au
moment de l'ADEC
(20%)

Société de droit étranger
avec centralisation des
décisions au siège (20%)

Pourquoi ces
entreprises n'ont pas
bénéficié de l'ADEC

- Néanmoins ces entreprises ont des besoins de 4 ordres :
 - Commercial et relation clients (1/3)
 - Langue (1/3)
 - Sécurité (1/3)
 - Technique métiers (2/3)

- Processus de validation complexe avec le siège
- Les équipes RH de ces compagnies (qui ont des petits effectifs en France) sont elles-mêmes très réduites (souvent mutualisées entre pays européens) et ont peu de temps pour piloter la formation.

Verbatim d'entreprises non bénéficiaires

Nous sommes une société de droit étranger avec une centralisation des décisions au siège. Nos besoins portent sur le commercial et les langues.

Connaissance de l'ADEC mais peu d'effectif et pas de besoins particuliers. Besoin prioritaire : formations commerciales.

Les formations se passent en interne à Londres. Pas de besoins de formation en externe jusqu'à présent. Aucune connaissance sur l'ADEC.

Aucune connaissance sur l'ADEC. Dans notre cœur de métier : le budget formation est à 80% de la formation obligatoire. Les 2 nécessités de formation sont les langues étrangères et la gestion du conflit.

Pour que nous puissions bénéficier des formations il nous faut l'accord du siège au Japon et donc si tout n'est pas bien défini dès le départ : pas possible.

Seul RH pour gérer 6 pays : manque de temps pour gérer un dossier ADEC. Il faudrait du clé en mains

Pas de connaissance concernant l'ADEC. Le plan de formation : demande à OPCALIA pour le financement, si refusé, c'est l'entreprise qui le prend en charge. Besoin en formation métier spécifique aéroportuaire.

Connaissance de l'ADEC par OPCALIA mais pas de besoins spécifiques de formation actuellement. Liste du personnel : petite/ La plupart des salariés sont en Hollande et sont formés là-bas.

Nous avons un personnel d'escale uniquement et très qualifié. Pas d'enjeux de reconversion, sur lesquels l'ADEC était ciblé

ÉVALUATION DE L'AXE 2
LES DONNÉES DU QUESTIONNAIRES

LES SALARIÉS

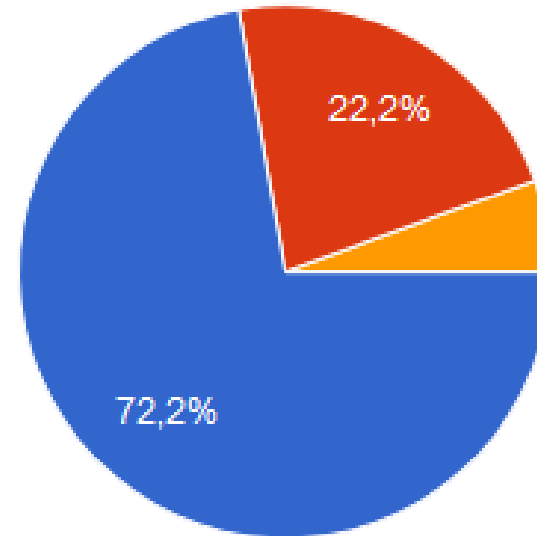
Les données du questionnaire salariés

Objectif et mode de mobilisation

L'approche Salariés se complète de nouvelles données

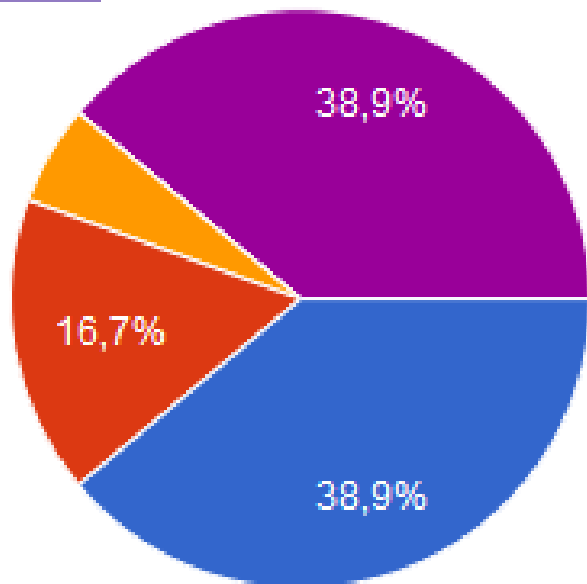
⦿ Quel était l'objectif

- Le renforcement de vos compétences au poste de travail
- L'acquisition de nouvelles compétences
- Autre



Les données du questionnaire salariés

Les bénéfices retirés



- L'efficacité au poste
- La mise en œuvre de nouvelles méthodes ou de nouveaux savoir
- Plus de confort au quotidien
- La sécurisation de votre parcours professionnel
- L'ouverture de nouvelles perspectives professionnelles dans la durée

- Les bénéfices sont valorisés sur 2 axes majeurs pour environ 40% chacun :
 - L'efficacité au poste
 - L'ouverture de nouvelles perspectives
- 2 axes secondaires
 - La mise en œuvre de nouvelles méthodes (17%)
 - Le confort au quotidien
- Les salariés sont très satisfaits des formations et de leur rythme

Les Verbatims

Très bonne formation ,
instructeur et centre de
formation excellent

très constructif : permet de voir des
situations dans auxquelles on est
rarement confronté donc
intéressant de voir comment réagir
si jamais cela arrivait.

Plutôt satisfait puisque cette
formation est basée sur une
démarche co-construite avec
l'entreprise. Le fait d'avoir un jour
de formation par semaine pendant
plusieurs mois était bien pour
pouvoir mêler théorie et pratique.

L'utilisation du logiciel est facile et
agréable.

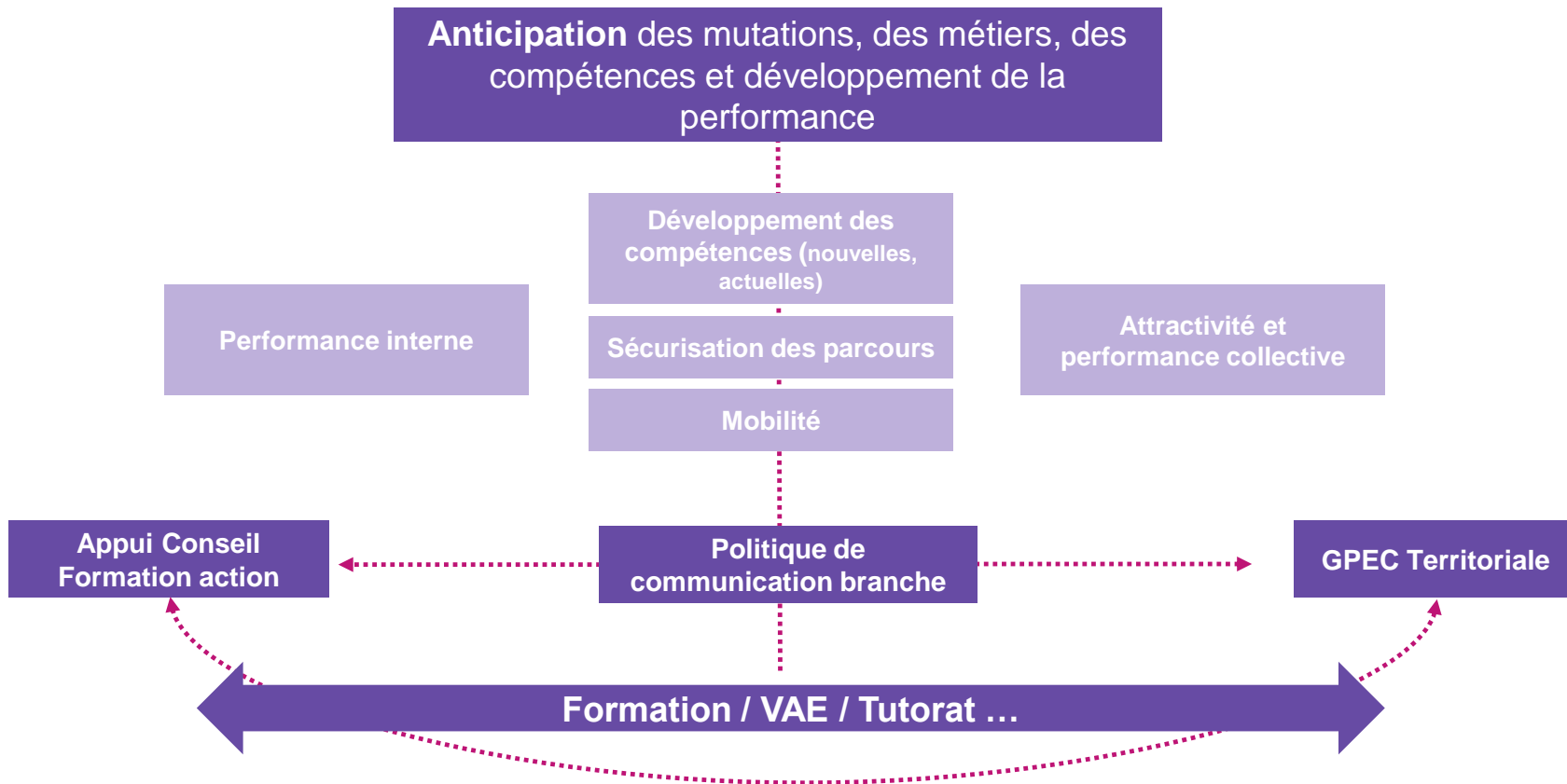
Bonne formation en général, on se
retrouve avec des personnes qui
ont le même langage que nous,
c'est intéressant.

Ayant travaillé à l'aéroport avant la
formation m'a permis de connaître
d'autres métiers

Les préconisations d'Arthur Hunt Consulting

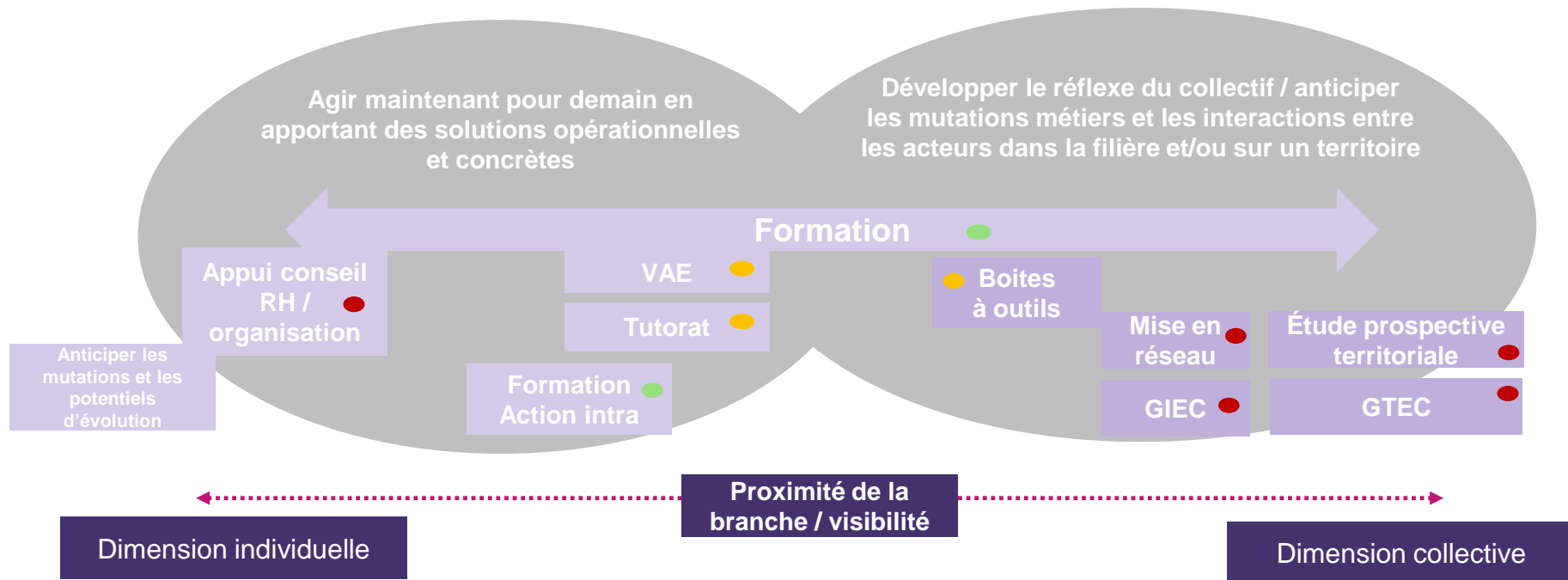
Nos préconisations

continuer à anticiper et renforcer la dimension territoriale



Nos préconisations

continuer à anticiper et renforcer la dimension territoriale



- Les actions existantes à pérenniser et à capitaliser
- Les actions à renforcer (embarquement immédiat, référentiel de compétences, entretien, professionnel, tutorat, kit terre et ciel, sérieux game terre et ciel etc...)
- Les actions nouvelles

Nos préconisations

continuer à anticiper et renforcer la dimension territoriale

THÈMES	OBJECTIFS	IMPACTS
Appui conseil RH	Renforcement processus RH / Rôle de business partner GPEC Recrutement ...	Anticiper Professionaliser Transversaliser Agir sur l'emploi
Appui conseil Organisation	Développer la performance métiers interne	Compétitivité Professionaliser Développer l'excellence opérationnelle
Tutorat	Valoriser les compétences Intégrer et Fidéliser Relation entre les générations	Capitaliser Anticiper Développer le SF
VAE	Motiver Valoriser les compétences et les parcours interne	Capitaliser Anticiper Développer le SF Structurer la formation interne

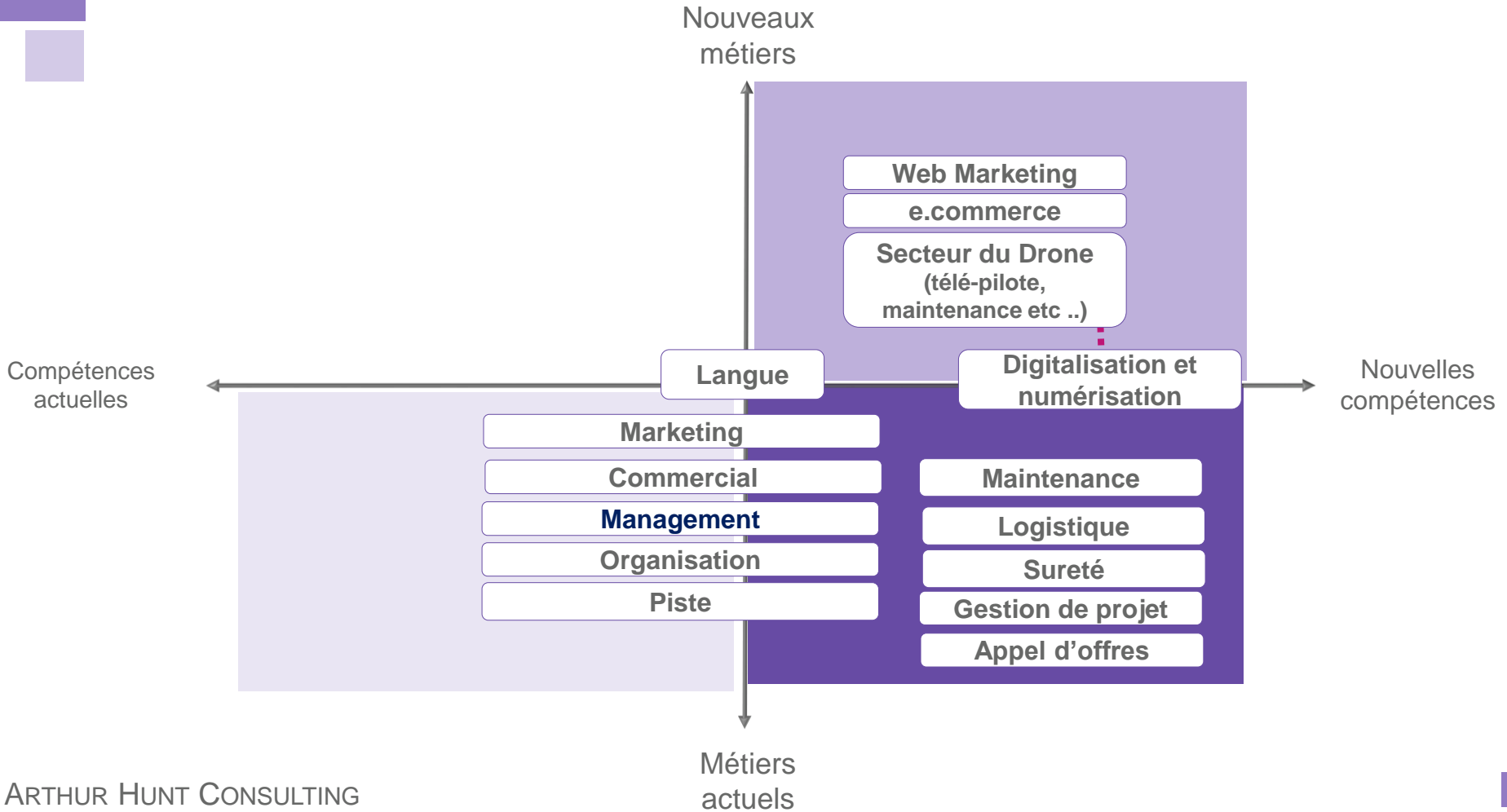
Nos préconisations

continuer à anticiper et renforcer la dimension territoriale

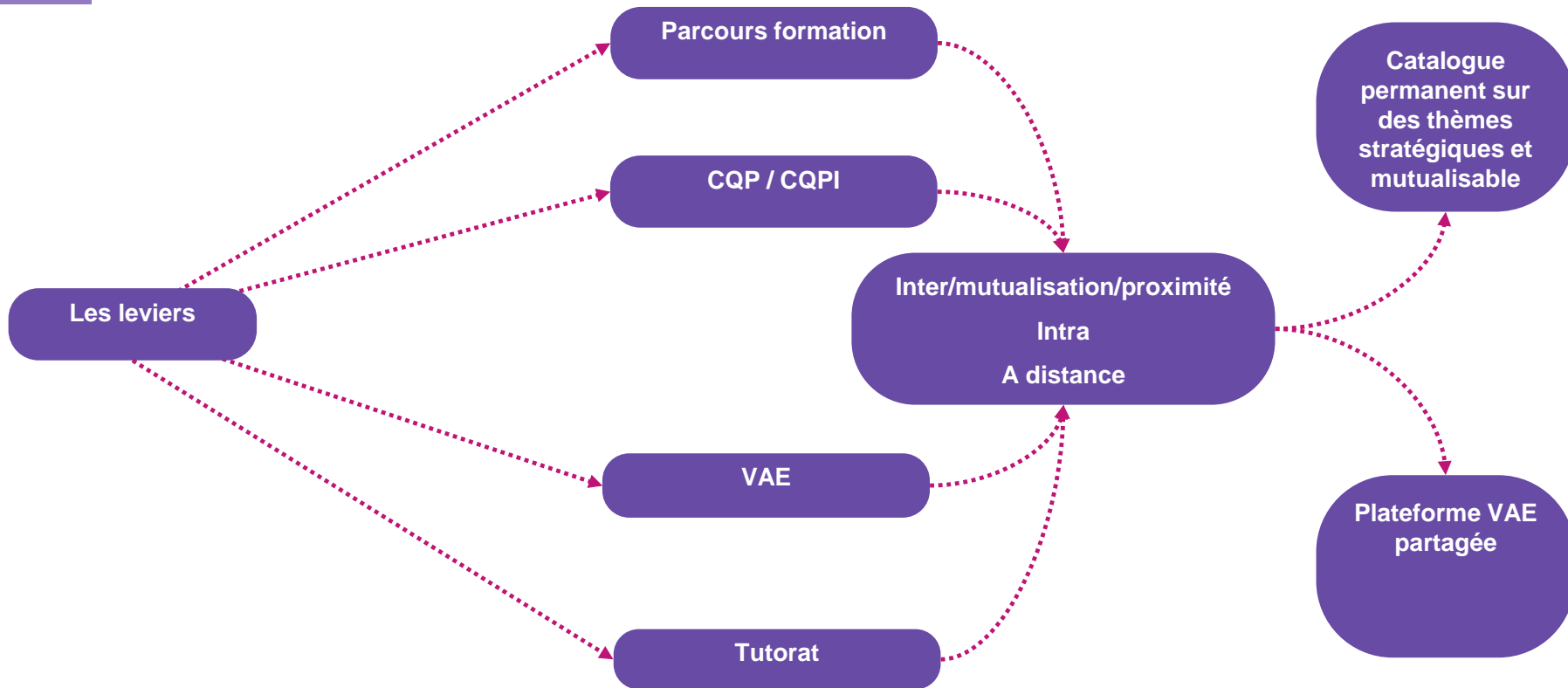
THÈMES	OBJECTIFS	IMPACTS
Boîtes à outils Exemples : Observatoire Transport aérien, Opcalia, Aireemploi, ...	Apporter des solutions clés en mains Favoriser la mise en œuvre, apporter de la connaissance	Mise en œuvre plus rapide Homogénéité Service RH ou autres Communication
Mise en réseau Exemples : club RH ou Club problématique métiers, ateliers, conférence etc...	Développer des synergies, mutualiser, partager du savoir,	Mobilisation des entreprises du bas vers le haut pour donner plus de poids à des actions terrain
GTEC	Fédérer, Mutualiser les enjeux et les besoins, réduire les coûts, être plus forts ensemble, élargir le périmètre de la filière	Anticiper les évolutions de filière sur un bassin économique, transversaliser, renforcer les filières, sécurisation des mobilités, développement de l'attractivité, partager des ressources etc...

FORMATION ACTION

Les thèmes de formation



Les axes de Formation dans la continuité



BOITE A OUTILS

Une boîte à outils RH

Les outils existants

- L'observatoire des métiers du Transport Aérien
 - Les fiches métiers, les formations, la bourse de l'emploi, la boîte à outils TH, grille d'entretien professionnel
- Aireemploi.org
- OPCALIA Transport Aérien
 - Stratégie compétences, Embarquement immédiat, Action Compétences...

Les outils à développer

- Veille économique et technologique pour anticiper les évolutions métiers
 - Enquête annuelle,
- Passerelles métiers (filière et interfilière connexe)
- Parcours professionnels
 - Sécuriser, anticiper,...



UN APPUI CONSEIL RH
ORIENTE PERFORMANCE

Un Appui conseil RH orienté PME

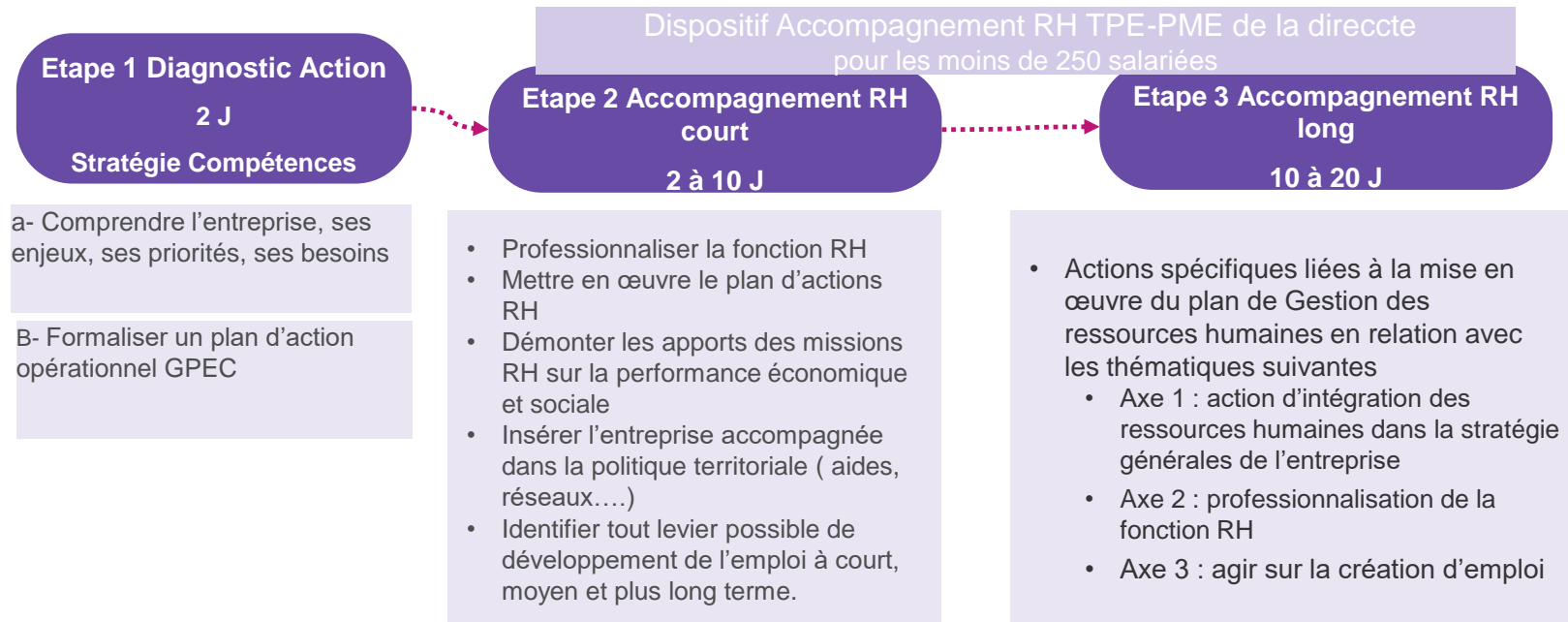
Agir sur 4 leviers pour renforcer le processus RH et la capacité de l'entreprise à anticiper ses mutations :

- Le positionnement de la fonction RH comme levier de développement;
 - L'action sur des chantiers RH concrets en lien avec les enjeux stratégiques et les problématiques sociales et RH de la TPE-PME;
 - Le supports d'outils capitalisés au fil de nos accompagnements que nous mettons à disposition des structures accompagnées;
 - La montée en compétence d'un référent RH / Business Partner afin de pérenniser l'action et de produire des effets mesurables
- ⊙ Un dispositif qui vient compléter la prise en compte des besoins formation et une dimension collective plus territoriale (Cf. slide 40)

Un plan d'actions orienté compétences RH, compétitivité et attractivité des TPE-PME – Eléments de cahier des charges

L'accompagnement proposé pourrait être modulaire et sa durée adaptée aux besoins de chaque entreprise, avec possibilité d'opter pour un accompagnement court ou approfondi, ou bien le cumul des deux (sur des thèmes complémentaires). Le dispositif DGEFP pourrait constituer un complément à Stratégie Compétences, mis en œuvre dans le cadre de l'ADEC.

Individuel



Un projet potentiel de GPEC « T » pilote pour le secteur aérien

Une opportunité sur la zone aéroportuaire de Bordeaux Mérignac



Le projet Bordeaux

L'étude confiée au cabinet Gouineau sur le bassin aéroportuaire de Mérignac a permis de mettre en évidence des besoins d'accompagnement des entreprises en matière de :

- ⊙ Gestion de l'emploi
- ⊙ Formation au management
- ⊙ Formations métiers
- ⊙ Travail en réseau des entreprises en termes de gestion des ressources humaines

La restitution réalisée le 30 mars 2016 devant la direction de l'aéroport de Mérignac, des entreprises et de la Direccte, a permis de constater l'existence d'une motivation collective pour mettre en place des actions concrètes au profit des entreprises du bassin.

Il reste maintenant à définir les éléments d'un cahier des charges pour un projet de Gestion anticipée des emplois et des compétences sur le territoire, qui prenne en compte les évolutions prévisibles de l'activité économique, dans le secteur du transport aérien mais aussi dans les autres activités avec lesquelles des synergies sont attendues.

Rappel des chiffres clés de la commune de Mérignac

- ⊙ plus de 1 500 entreprises et 4 000 acteurs économiques,
- ⊙ plus de 250 000 m² de surfaces commerciales,
- ⊙ 40 000 emplois privés,
- ⊙ 10 000 emplois publics,
- ⊙ 5,1 millions de voyageurs par an (5e aéroport national),
- ⊙ 2356 chambres d'hôtels (capacité d'accueil supérieure à celle du bassin d'Arcachon),
- ⊙ entre 8 et 10 entreprises supplémentaires chaque mois.

Source : merignac.com

Des projets majeurs, structurants pour le bassin d'emploi de la zone aéroportuaire

Projets	Contenu	Date
Implantation de Thalès	Création d'un campus industriel, dans le cadre de l'Aéroparc (regroupant Dassault, Airbus, Cimmad...) destiné à accueillir d'ici fin 2016 la totalité des effectifs de ses deux sites actuels du Haillan et de Pessac, soit 2 300 personnes.	Fin 2016
Parc d'Affaires International du 45ème Parallèle	Ensemble immobilier composé de 5 immeubles de bureaux, un hôtel 4 étoiles et un centre de congrès. Hôtel de 154 chambres et suites, restaurants, centre international de congrès de 1.400 places, 28.000 m2 de bureaux, 1.000 places de parking, restaurant inter-entreprises. Création de 2000 emplois.	2018 ?
Extension de Mérignac Soleil	Extension du centre commercial avec 8000m2 supplémentaires	2014
Liaison du tramway vers l'aéroport (60 millions d'euros)	Pour éviter les embouteillages et économiser sur les frais de stationnement, les automobilistes et cyclomotoristes qui souhaitent se rendre dans Bordeaux peuvent stationner leurs véhicules dans l'un des 4 parcs relais de la ville de Mérignac, puis effectuer leur trajet en tramway	2019
Développement de l'Europôle de santé de la sortie 12 (50 millions d'euros)	Extension du pôle actuel avec construction d'une maison de repos médicalisée pour les séniors (81 unités), au coeur du complexe Europole Sport Santé : un complexe de 6 hectares qui accueille 700 personnes par jour et un centre de 40 praticiens avec une clinique de pointe de 90 lits. Création de 300 emplois.	2016
Investissements aéroportuaires divers (42 millions d'euros)	Poursuite de la modernisation de l'aéroport : nouvelle infrastructure dédiée aux contrôles phyto-sanitaires et vétérinaires afin de mieux répondre aux besoins des Services Officiels, et, d'autre part, des nombreuses entreprises importatrices du Grand Sud-Ouest.	2016
Redéploiement de l'ancien site Airborne (32 millions d'euros)	Reconversion du site avec implantation de nouvelles activités	2015

Localisation des projets sur le bassin d'emploi de proximité de la zone aéroportuaire



UNE OPÉRATION D'INTÉRÊT MÉTROPOLITAIN POUR STRUCTURER LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE MÉRIGNAC

Le conseil de Bordeaux Métropole a voté, vendredi 25 septembre 2015, **la création d'une Opération d'Intérêt Métropolitain (OIM) sur la zone économique de l'aéroport et de Bordeaux Aéroport**. Son périmètre couvre la quasi-totalité du Mérignac extra-rocade, puisqu'elle est délimitée par l'avenue François Mitterrand au sud et s'étend aux zones naturelles de la Jalle au nord sur le territoire des villes de Saint-Médard-en-Jalles et du Haillan.

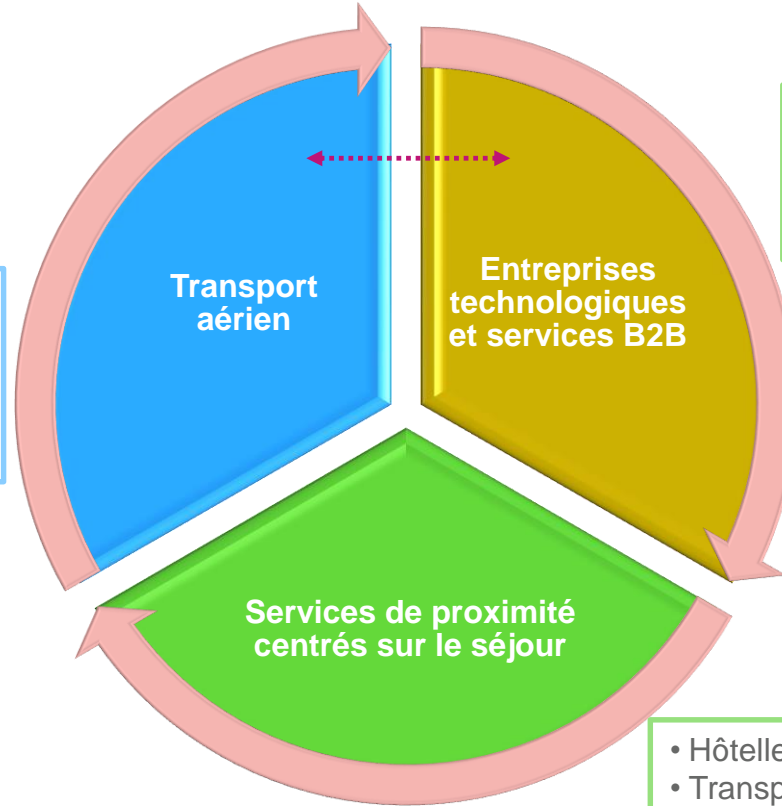
Cette zone – qui est la porte d'entrée et un des poumons économiques de la métropole **-accueille déjà plus de 35.000 emplois**, un tissu économique très dense composé d'entreprises aéronautiques, d'acteurs majeur de la construction ou du tertiaire supérieur, sans oublier le tourisme d'affaires. Plusieurs centaines de millions d'euros d'investissements sont d'ores et déjà en cours. La superficie du territoire économique à aménager est estimée entre 350 et 400 hectares.

Le projet porté par l'OIM, sur une période de 15 à 20 ans, aura pour vocation principale de définir une stratégie d'aménagement articulant **accompagnement des entreprises**, développement urbain, question des déplacements, développement des infrastructures de desserte et de communication sans oublier la valorisation du patrimoine environnemental.

Le développement de ce secteur va de pair avec une gestion exemplaire de l'environnement et de la mobilité des salariés. Avec l'OIM Bordeaux Aéroport et Euratlantique, la Métropole va renforcer son poids économique dans les prochaines années. La création de cette OIM, qui est une première en France, devrait très certainement inspirer d'autres agglomérations.

Source : Merignac-capitale-aeronautique.com

Trois segments synergiques au plan économique et de l'emploi



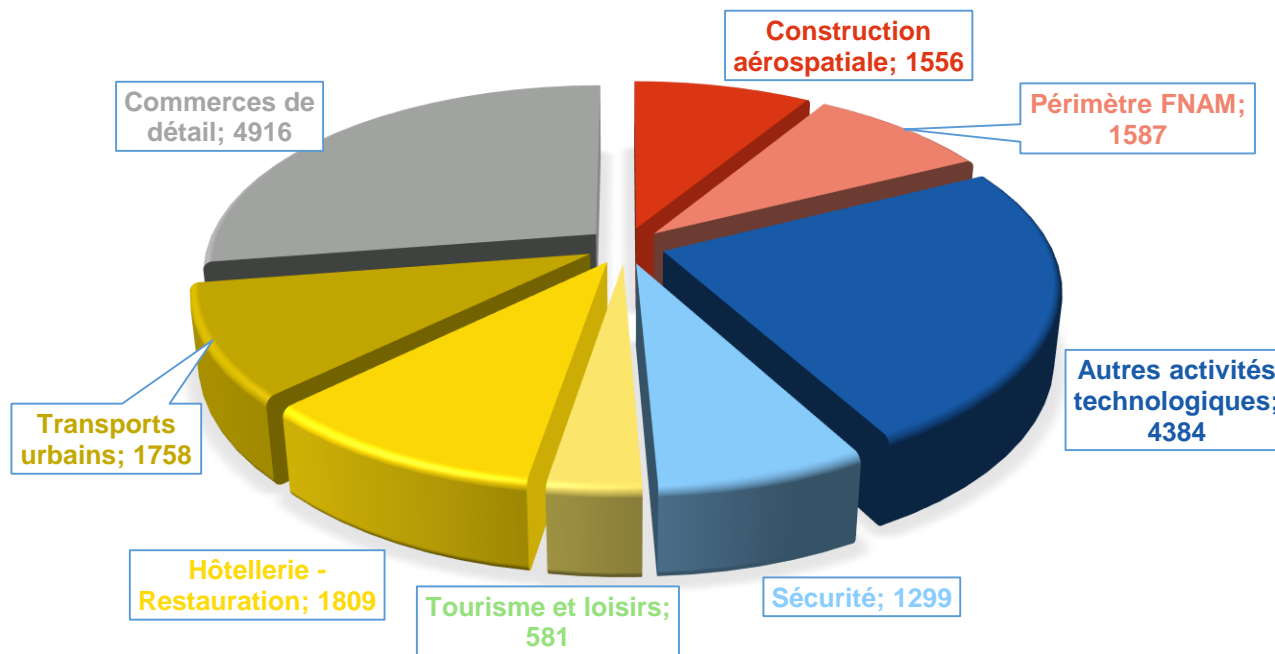
- Activités de transports
- Activités de service au client
- Activités de support logistique et technique
- **Effectifs : 2 886**

- Business national et international
- **Effectifs : 5 940**

- Hôtellerie – Restauration – Bien-être
- Transports en commun
- Commerces
- Services touristiques
- **Effectifs : 9 064**

Les effectifs des principaux secteurs plus directement synergiques avec les activités de la Branche

Les effectifs de ces secteurs d'activité totalisent 21 000 emplois :



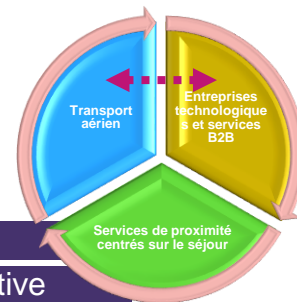
Répartition des effectifs par secteur d'activité

Une opportunité de conduire une GPEC « T » sur le territoire de Mérignac pour anticiper les évolutions de notre filière et des 2 autres segments économiques

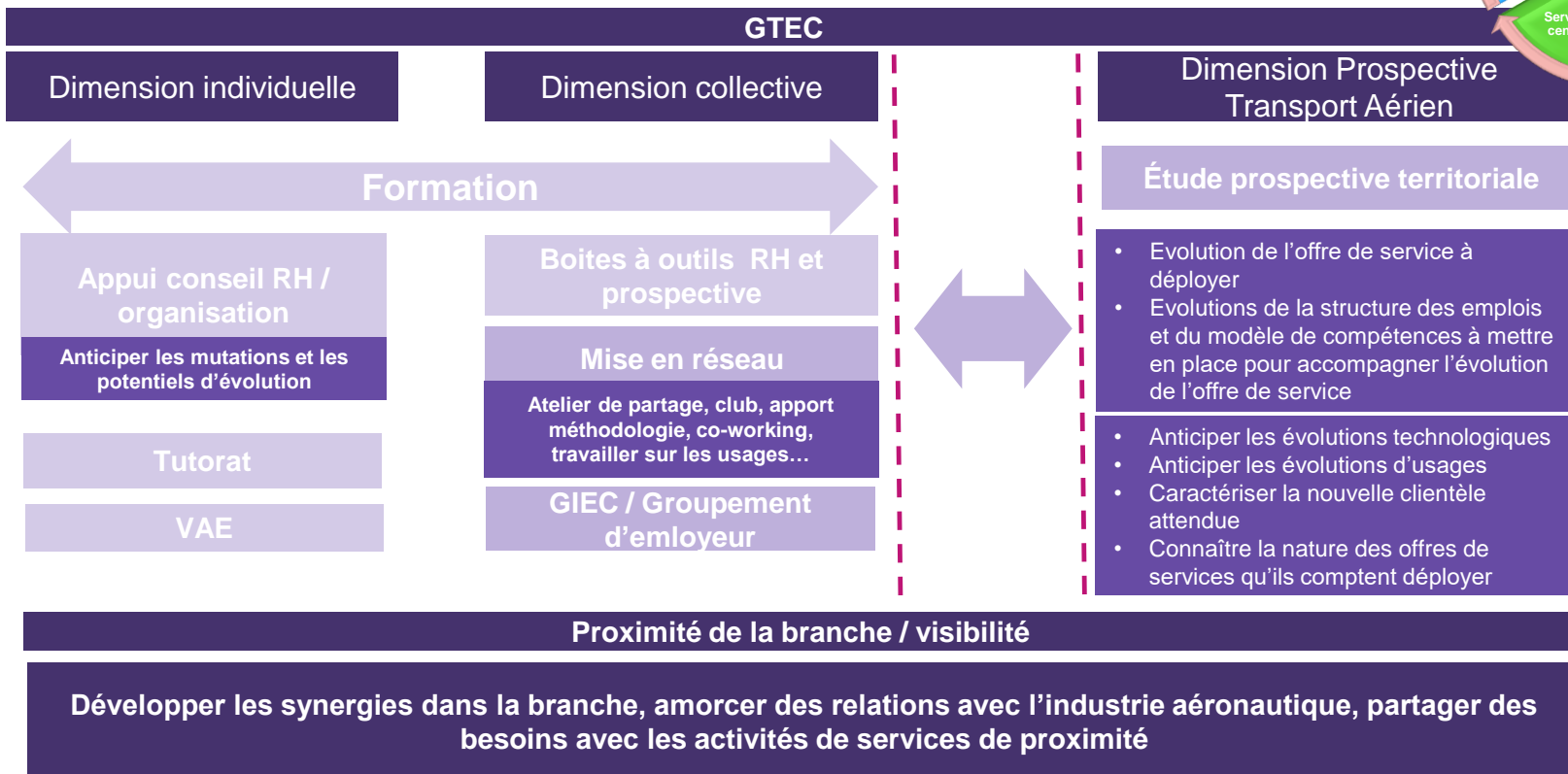
<h3>Atouts</h3> <ul style="list-style-type: none">• Un plan d'investissement important• Un soutien financier et un accompagnement de la Métropole de Bordeaux y.c. en termes d'infrastructures de transport (tramway...)• L'attractivité touristique de la métropole et du département• Difficultés de circulation entre Mérignac et Bordeaux qui incitent la clientèle business à séjourner à proximité de l'aéroport	<h3>Opportunités</h3> <ul style="list-style-type: none">• Développer l'activité économique des entreprises de la Branche, en relation avec le pôle technologique et les nouvelles infrastructures touristiques, grâce à une offre de services étendue et de haute qualité <p>→ Et pour cela : développer les compétences présentes sur le bassin, en cohérence avec les besoins de la nouvelle clientèle business et touristique que l'on souhaite y attirer</p>
<h3>Faiblesses</h3> <ul style="list-style-type: none">• Difficultés de circulation entre Mérignac et Bordeaux susceptibles de dissuader une partie de la clientèle touristique de se rendre à Bordeaux par avion.	<h3>Menaces</h3> <ul style="list-style-type: none">• Concurrence de la LGV (2017)• Difficultés du secteur aérien en France (perte de pts de part de marché) impactant l'emploi• Difficultés potentielles à disposer des compétences répondant aux nouveaux besoins (via recrutement, formation...)

Dispositif GPEC « T » Merignac Transport Aérien

continuer à anticiper et renforcer la dimension territoriale



GTEC



Agir maintenant pour demain en apportant des solutions opérationnelles et concrètes

Développer le réflexe du collectif / anticiper les mutations métiers et les interactions entre les acteurs dans la filière et/ou sur un territoire

Focus sur la dimension Prospective Transport Aérien

Une étude complémentaire pourrait être conduite sur le bassin aéroportuaire, afin d'identifier les évolutions à conduire

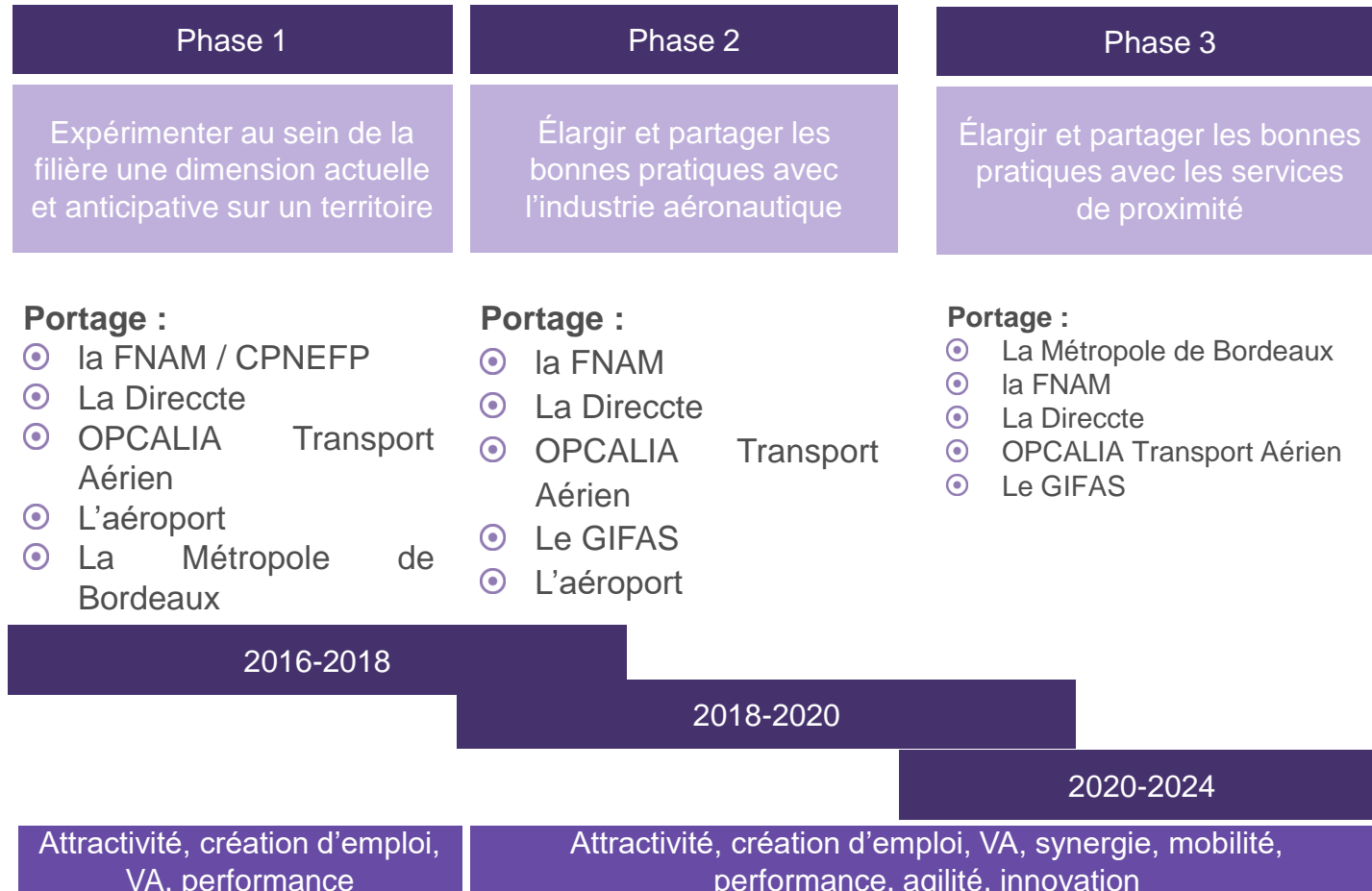
Les évolutions à conduire pour les entreprises de la Branche sont de plusieurs ordres :

- ⊙ Evolution de l'offre de service à déployer pour répondre de manière proactive aux besoins quantitatifs et qualitatifs de la nouvelle clientèle liée au développement des activités technologiques et des infrastructures d'accueil et de transport
 - Nouveaux services (business, touristiques, bien-être...), nouvelle approche des clients
- ⊙ Evolutions de la structure des emplois et du modèle de compétences à mettre en place pour accompagner l'évolution de l'offre de service
 - Relation client, langues étrangères (Chinois...), interfaçage avec l'offre touristique etc.

Cette analyse prospective nécessiterait de solliciter les représentants des deux autres segments économiques, à savoir les entreprises technologiques et celles orientées vers le séjour des clients (services de proximité), afin de :

- ⊙ Anticiper les évolutions technologiques de l'industrie aéronautique
- ⊙ Anticiper les évolutions d'usages du transport
- ⊙ Caractériser la nouvelle clientèle attendue pour les années qui viennent (origine géographique, motifs de voyage, pouvoir d'achat), effectifs attendus et saisonnalité
- ⊙ Connaître la nature des offres de services qu'ils comptent déployer pour cette clientèle ou qu'ils attendent de la part des différents acteurs du territoire
- ⊙ En déduire les synergies possibles en termes d'offres de service envisageables au sein des entreprises de la Branche

Quel Pilotage dans le temps



LES ANNEXES

Annexes – L'accord cadre

Le contexte : nécessité d'accompagner les efforts de productivité et de restructuration des compagnies aériennes.

Grands enjeux : il est important d'accompagner ces évolutions car le marché du transport aérien mondial est susceptible de doubler au cours des 15 prochaines années. (développer, mettre à niveau les compétences des salariés, les accompagner dans leur évolution métier, développer leur polyvalence professionnelle.)

Champs d'application	Finalités et objectifs opérationnels	Les 4 axes structurants	Organisme relais
Accord appliqué principalement à toutes les entreprises relevant de l'accord sur la formation professionnelle dans le transport aérien.	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.	<ul style="list-style-type: none"> -Appui secteur et entreprises pour l'anticipation et le déploiement de la GPEC. -Sécurisation des parcours professionnels : appui aux salariés. -Expérimentations territoriales -Mise en œuvre/pilotage du projet 	OPCALIA est mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux du secteur constitués en CoPil pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi.
Modalités de suivi et pilotage	Financement	Evaluation	
L'accord est mis en œuvre du 1 novembre 2013 au 31 mai 2016. Les actions sont menées jusqu'au 31 décembre 2015.	<ul style="list-style-type: none"> -Convention financière conclue entre l'Etat et OPCALIA. -Part de l'Etat : 30% du montant total de l'accord (max : 1 860 000€). -Part cumulée entreprises, OPCALIA :70% du montant de l'accord (max : 6 200 000€). 	Evaluation finale de l'accord par un organisme extérieur sous l'égide du comité national tripartite de pilotage.	

Annexes – Synthèse CoPil

<p>Copil du 21/01/14</p>	<p>Copil du 25/03/14</p>	<p>Copil 30/09/14</p>	<p>Copil 15/01/15</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Echanges suite à la présentation de l'étude réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille . - Echanges lors de la présentation des fiches actions. 	<p>Relevé de décisions suite aux présentations des cabinets.</p>	<p>Présentation point d'étape de l'étude sur le Tutorat par le cabinet Interface.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Présentation point d'étape de l'étude sur la mission SGS par le cabinet OBEA. -Présentation finale de l'étude AFIS par le cabinet Ambroise Bouteille. -Point sur les différentes actions sur la base du tableau de suivi qualitatif.
<p>Copil du 19/03/15</p>	<p>Copil du 06/05/15</p>	<p>Copil 26/06/15</p>	<p>Copil 12/10/15</p>
<ul style="list-style-type: none"> -Restitution de l'étude sur la mission SGS par le cabinet OBEA. -Validation de la nouvelle maquette financière. 	<ul style="list-style-type: none"> -Restitution de l'étude sur l'aviation générale par Jean-Pierre Ramelet. -Point sur l'action « cursus dirigeants ». 	<p>Point sur les actions en cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> -étude sur le tutorat (peu pertinente). -AEC : à raccrocher au chantier CQPI. 	<p>Accueil et ouverture : remise d'une pochette à chaque participant .</p> <p>Point sur les études lancées dans le cadre de l'ADEC : terminées et payées.</p>
<p>Copil du 14/01/16</p>			
<ul style="list-style-type: none"> -Présentation des principales conclusions de l'étude sur la plateforme aéroportuaire de Bordeaux. -Accompagnement des entreprises pour l'anticipation et le déploiement de la GPEC. 			

Annexes – La filière du transport aérien



⊙ Les drones

- Il s'agit d'aéronefs (appareils en capacité de s'élever et naviguer dans les airs) qui ne nécessitent pas de pilote à bord et dont l'utilisation est réglementée.
- Le secteur drone pourrait créer 10 000 emplois d'ici 2025 (contre 4000 aujourd'hui).
- Objectif : créer des drones de taille plus importante et plus autonome. Le but est d'insérer les drones progressivement dans l'espace.
- Le but est de les avoir intégralement insérés dans l'espace aérien à l'horizon 2025.
- La création et mise en place de ce type de machine impliquent un grand nombre de secteurs de l'industrie. La Commission européenne a évalué qu'un grand nombre d'aéronefs serait mis en place dont la plupart serait intégralement autonome d'ici 2050.
- Les marchés sur lesquels pourraient s'étendre ces engins concernent principalement : la surveillance, le transport de marchandises ou de personnes.
- D'après l'Association européenne des industries de l'aéronautique, de l'espace et de la défense (ASD), ce marché sera très porteur au niveau de l'emploi puisqu'on estime à 150 000 le nombre d'emplois créés d'ici 2050 sans compter les métiers en lien avec les services d'exploitation.
- **Concernant le chiffre d'affaires des exploitants de drones, il a été estimé à environ 90 millions d'euros pour 2015 et 700 millions d'euros pour 2020.**
- Ce secteur est donc estimé comme porteur et tend à se développer rapidement même si sa croissance va dépendre d'un grand nombre de paramètres qui peut rendre difficile la vision à moyen terme.
- Il est estimé que dans 4 à 5 ans, le marché sera considéré comme mature et dans 10 ans des segments de marché importants seront apparus (avec des drones spécifiques pour chacun.)

Annexes – La filière du transport aérien



⊙ L'impact de l'évolution du marché du tourisme sur le transport aérien

⊙ 2 grands facteurs influent sur l'évolution du trafic aérien :

- Le développement démographique des pays émergents

- L'un des objectifs principal des compagnies aériennes va être d'aligner leurs offres avec les besoins actuels de la population.
- En 2030, il est estimé que 61% de la population au niveau mondial sera répartie sur une zone urbanisée. Aujourd'hui ce pourcentage s'élève à 52%.
- Les pays émergents sont considérés comme une orientation importante pour l'industrie aéronautique.
- D'après Airbus, il a été estimé qu'en 2013, 32% de la population faisait partie de la classe dite « moyenne ». En 2032, cette moyenne est attendue aux alentours de 62%. Ce qui promet une augmentation de l'utilisation du transport aérien.

⊙ L'un des enjeux pour les compagnies sera de maintenir un prix abordable car si l'on assiste à ce phénomène d'urbanisation et de développement de la classe moyenne, ces dernières devront maintenir un niveau de prix stable dans le but de rester sur une hausse de leur activité.

- La croissance de l'économie mondiale et celle du transport aérien se suivent

- Durant les dernières années, nous avons pu assister à 4 phases durant lesquelles la croissance du trafic aérien était similaire à celle de l'économie mondiale.
- On peut voir que les évolutions géopolitiques ont un impact important sur le trafic aérien d'une région ou d'un pays.
- D'après une estimation de Boeing, en moyenne 70% du transport aérien est lié à la croissance économique et à la croissance du commerce mondial.

Annexes – La filière du transport aérien



⊙ L'impact du développement des bus (ouigo) et du covoiturage (blablacar)

- ⊙ Avec l'apparition de nouveaux moyens de transport, nous observons une réelle révolution du marché des déplacements longue distance.
 - Au niveau du transport aérien, le secteur du low-cost est encore très prisé puisqu'il représente, sur le territoire français 26% du marché (43% en Europe). Ce secteur bénéficie d'avions récents, donc plus économique et ont une stratégie de liaisons en point à point et n'utilisent pas le système des hubs.
 - Au niveau du transport sur rail, la SNCF s'introduit sur le marché du low-cost en proposant 1/3 de ses billets de train pour moins de 30 € d'ici 5 ans. Pour cela, il a créé plusieurs marques dédiées au low-cost.
 - Ouigo est un TGV low-cost qui a pris exemple sur les recettes de l'aérien en desservant les gares secondaires afin d'éviter les péages. Le coût est inférieur à 40% par rapport à un TGV classique. Sans ce TGV, une étude a démontré que 50% des clients n'auraient pas choisi le train pour se déplacer et 15% ne seraient pas partis.
 - Par ailleurs, le déplacement par la route représente 65% des parts de marché des mouvements longues distances sur le sol Français. Nous retrouvons Blablacar, leader du covoiturage sur le marché avec déjà plus de 10 millions de personnes transportées en Europe (dont 60% en France).
 - Ce type de transport est en train d'exploser car les prix sont très compétitifs. Blablacar espère représenter 5 à 10% des transports sur le territoire Français d'ici 2018. Ce secteur a par ailleurs pris de l'ampleur grâce à la loi Macron.
 - Nous retrouvons aussi le « car-sharing » qui se développe de plus en plus, il s'agit de la location de voiture de particulier à particulier.
 - Concernant le transport aérien, il s'est énormément développé principalement au niveau des compagnies low-cost telles que Easyjet, Volotea ou Ryanair. Par ailleurs le regroupement de l'activité courte distance (point à point) d'Air France avec celle de sa filiale régionale Hop a été très bénéfique (prix agressifs, grilles tarifaire simplifiée).

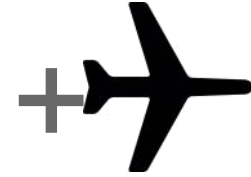
Annexes – La filière du transport aérien



⊙ La concurrence en interne

- ⊙ Suite à deux années difficiles en 2013 et 2014, les compagnies françaises ont réussi à remonter la pente grâce à une forte augmentation du trafic de voyageurs dans les aéroports nationaux. De plus, la baisse du coût du carburant a aidé les entreprises concernant l'augmentation de leur marge.
 - Malgré cette belle remontée, l'avenir des compagnies aériennes nationales restent instables.
 - En effet, plusieurs points peuvent remettre en cause cette croissance, notamment le développement du low cost ou encore le caractère incertain des cours du pétrole.
- ⊙ Ryanair, Emirates, Etihad Airways, Qatar Airways et easyjet, compagnies méconnues il y a encore 12 ans sont aujourd'hui sur les deux premières marches du podium au niveau européen. Emirates se situe en première place au niveau mondial, la compagnie Qatar Airways se trouve en 10ème position sur le rang mondial et Etihad Airways se situe au rang 13. Air France KLM se retrouve en première place sur le marché mondial au niveau du chiffre d'affaire.
- ⊙ La place concurrentielle de Paris, en termes d'infrastructure (hub de Roissy) au niveau Européen est un fort atout pour la France : considérée comme « porte d'entrée de l'Europe ».
- ⊙ Objectifs de la FNAM :
 - Maintenir un état concurrentiel stable entre les compagnies françaises et étrangères.
 - Développer le partenariat du public et du privé.
 - Renforcer l'attractivité de la France et développer son influence.

Annexes – La filière du transport aérien



⊙ Nouvelles compagnies aériennes

⊙ French Blue :

- Nouvelle compagnie aérienne, appartenant au groupe Dubreuil, propriétaires d'Air Caraïbes, proposant des vols à prix cassés qui effectuera son premier vol en septembre 2016, en direction de Punta Cana.
- Elle souhaite s'introduire sur le marché du vol long-courrier low cost en départ de France.
- Elle proposera lors de ses vols trois types de prix : basic, smart et premium. Les prix ne sont pas encore indiqués mais il semblerait que ceux-ci se distinguent par rapport à la concurrence.
- Ils proposeront par ailleurs un bon confort pour une compagnie sur le marché du low cost.
- Cette compagnie prévoit de créer environ 400 postes.

⊙ Atlas Atlantique Airlines :

- Il s'agit d'une nouvelle compagnie qui effectue des vols : Paris-Alger, Paris-Oran et Paris-Tlemcen depuis décembre 2015.
- Auparavant, elle était spécialisée pendant 20 ans dans l'aviation d'affaires.
- Elle lance aujourd'hui ses lignes avec un Airbus A320.

⊙ Air2 :

- Il s'agit d'une nouvelle compagnie française low-cost et souhaite lancer ses activités fin 2017. (Source : Flightglobal). Le projet est porté par Gilles Rouault.
- Environ 10-12 avions seront mis en place d'ici 2020.

Annexes – La filière du transport aérien

🕒 Innovation

- 🕒 Pour rester compétitive la filière du transport aérien doit continuer à innover et mettre en place des nouvelles technologies.
 - **Projet à l'étude d'un super-jet pour 2040.** L'objectif : effectuer un Londres / New York (5500 km) en 12 minutes (20 000km/H).
 - **En Allemagne :** présentation du HY4, un avion de tourisme qui fonctionne avec une pile à combustible et un moteur électrique. Sa vitesse maximale est de 200km/H. L'objectif est de mettre en place des « electric air taxi » pour lier facilement des villes étant à proximité et comprenant des aérodromes urbains. De, plus, ce projet a été mis en place pour montrer la possibilité d'inclure « l'électro mobilité » dans le transport aérien.
 - **Création de l'hyperloop :** un nouveau moyen de transport : Il s'agit de capsules qui seront projetées dans des tubes et se déplacent sur un coussin d'air. Cette technologie encore à l'état de recherche permettrait de joindre Los Angeles depuis San Francisco en 30 minutes.
 - **Recherche pour la création du Progress Eagle d'ici 2030.** Il mesurerait 96m et pourrait accueillir 800 passagers. Le bruit sera diminué de 75% par rapport aux autres avions. Il fonctionnerait grâce au photovoltaïque, à l'éolien et à l'hydrogène. Il ne rejettera donc aucun gaz à effet de serre durant le vol et sera l'un des avions les plus rapides.

Annexes – La filière du transport aérien

- ⊙ Le secteur du voyage (tourisme et voyage d'affaires) connaît de profondes mutations depuis les deux dernières décennies avec l'apparition d'Internet et l'adoption des nouvelles technologies. De nouveaux modèles économiques émergent remettant en cause les acteurs traditionnels et leurs modes de fonctionnement (<http://transport.sia-partners.com/magazine-transport-les-nouveaux-modeles-economiques-de-lindustrie-du-voyage>)
- ⊙ Le Voyage d'affaires : un marché en pleine mutation marqué par 3 tendances principales :
 - ➔ Utilisation du low cost : 26% des dépenses de voyages d'affaires concernent le low cost aérien en 2014, contre 10% en 2008 [3]
 - ➔ Usages directs online : 56% des réservations se font online, 44% offline. Cette répartition était inversée en 2012 [4].
 - ➔ Utilisation de la sharing economy, soit le développement de plateformes collaboratives dans les entreprises : mondialement, les notes de frais Uber ont été multipliées par 5 en 2015 et par 27 pour AirBnB [5].
- ⊙ Le trafic aérien mondial ne cesse de croître : il est passé de quelques millions de passagers en 1950 à 3,3 milliards en 2014, la barre du milliard de passagers ayant été franchie en 1987. L'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (ICAO) estime que le nombre de passagers aériens atteindra les 6 milliards d'ici 2030
- ⊙ Développement des nouvelles technologies : RFID, Biométrie, M-Ticketing, réalité virtuelle,

Annexes – Rapport du groupe de travail compétitivité du transport Aérien Français (B. Leroux)

⊙ Les actions à mettre en place

- La France doit avoir un transport aérien national solide pour rester dans la compétition au niveau européen et mondial.
- Aujourd'hui en France, les objectifs principaux concernent les moyens à mettre en place afin de permettre au secteur du transport aérien de remonter la pente suite au déclin qu'il a connu durant plusieurs années. Il est nécessaire d'obtenir un fort soutien de l'Etat. En effet d'autres pays d'Europe ont quant à eux certaines de leurs dépenses prises en charge par l'Etat.

→ Exemples de propositions : objectifs sur le court terme :

- Exonérer les transporteurs aériens de la taxe de l'aviation civile sur les passagers en correspondance
- Prise en charge par l'Etat du budget concernant la mise en place de matériel de sûreté.
- Viser une baisse des redevances aéroportuaires

→ Exemples de proposition : Objectifs à moyens termes :

- Ne plus faire supporter au transport aérien la taxe de solidarité
- Faire participer l'ensemble de la communauté aéroportuaire à la taxe d'aéroport (TAP)
- Mieux définir le statut du personnel navigant travailleur indépendant

Bibliographie

<http://www.xerfi.com/etudes/5STR06.pdf>

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/TendanCiel-l-indicateur-mensuel-du.html>

http://www.senat.fr/rap/r15-180/r15-180_mono.html

<http://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/transport-logistique/blablacar-hop-air-france-eurolines-a-l-assaut-de-la-sncf-473014.html>

<http://www.aerobuzz.fr/aviation-generale/breve/l-aviation-legere-a-la-mode>

<http://ver2com.fr/pilote-de-drones-metier-avenir/>

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000015.pdf>

<http://www.leconomiste.eu/decryptage-economie/333-observations-economiques-sur-le-traffic-aerien-mondial.html>

<http://www.senat.fr/notice-rapport/2015/r15-180-notice.html>

<http://www.fnam.fr/grands-dossiers/la-competitivite-du-transport-aerien-en-france>

<http://www.rtf.fr/recherche/transports-aerien>

<http://www.sciencesetavenir.fr/high-tech/transports/20160525.OBS1179/hyperloop-le-train-du-futur-sera-equipe-de-vibranium.html>

<http://www.fnam.fr/uploads/default/files/d12725bd2ac566dcf22aa0f781b9d4b4.pdf>