

AIR FRANCE

DIRECTION GENERALE RESSOURCES HUMAINES et POLITIQUE SOCIALE

CHARTRE DE L'ALTERNANCE 2011-2014

Accord pour favoriser l'entrée dans la vie
active et l'accès à l'emploi

SOMMAIRE

PREAMBULE	page 4
<u>TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES</u>	page 6
1.1 - Champ d'application de la « Charte de l'Alternance »	
1.1.1 - Dispositifs pour favoriser l'entrée dans la vie active et l'accès à l'emploi	
1.1.2 - Bénéficiaires de ces dispositifs	
1.1.3 - Métiers d'accueil pour la formation en alternance	
1.2 - Objectifs de l'alternance à Air France	
1.2.1 - Le niveau d'accueil d'alternants à Air France	
1.2.2 - L'embauche à l'issue du contrat en alternance	
1.2.3 - L'alternance au bénéfice des personnes handicapées	
<u>TITRE II - PERSONNEL AU SOL</u>	page 8
2.1 - Le contrat d'apprentissage	
2.2 - Le contrat de professionnalisation	
2.3 - La période de professionnalisation	
<u>TITRE III - PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL</u>	page 9
Le contrat de professionnalisation	
<u>TITRE IV - INSERTION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES</u>	page 9
<u>TITRE V - LA FONCTION TUTORALE</u>	page 10
5.1 - L'organisation de la fonction tutorale	
5.1.1 - Personnel au sol	
5.1.2 - Personnel navigant commercial	
5.2 - L'exercice de la fonction tutorale	
5.2.1 - Le choix du tuteur ou du maître d'apprentissage	
5.2.2 - Le tutorat pour le personnel au sol	
5.2.2.1 - La mission tutorale	
5.2.2.2 - Les conditions de mise en oeuvre du tutorat	
5.2.2.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat	
5.2.3 - Le tutorat pour le personnel navigant commercial	
5.2.3.1 - La mission tutorale	
5.2.3.2 - Les conditions de mise en oeuvre du tutorat	
5.2.3.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat	
<u>TITRE VI - L'ACCES A L'EMPLOI DANS LES METIERS DE L'AERIEN</u>	page 13

6.2 - La validation des compétences

6.1 - L'acquisition d'une qualification supplémentaire

6.3 - La priorité d'examen de la candidature

6.4 - L'aide à l'insertion des jeunes dans la vie active après la période de formation à air France

TITRE VII - LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE L'ALTERNANCE

page 14

7.1 - La déclinaison de la « Charte de l'Alternance »

7.2 - Le pôle Apprentissage et Stages

7.3 - L'accueil des alternants

7.4 - Les relations avec les Centres de Formation d'Apprentis

7.5 - L'évaluation des résultats

7.6 - Les relations avec les acteurs externes

TITRE VIII - SUIVI DE LA CHARTE DE L'ALTERNANCE

page 16

8.1 - Le suivi et le bilan des formations en alternance

8.2 - La durée et la révision de la présente « Charte de l'Alternance »

8.3 - La publicité de la présente « Charte de l'Alternance »

PREAMBULE

Sixième du nom, la présente « Charte de l'Alternance » réaffirme et enrichit les principes fondateurs sur lesquels repose l'engagement des partenaires signataires pour le développement et la valorisation des formations par l'alternance dans l'entreprise en France métropolitaine et dans les DOM.

Ces formations qui s'inscrivent dans la politique d'Air France en terme d'insertion vers l'emploi ont pour objectif de favoriser l'entrée dans la vie active et l'accès à l'emploi des jeunes.

Comme pour les précédentes chartes de l'alternance, la présente « Charte de l'Alternance » a pour champ d'application les formations aux métiers du personnel au sol et du personnel navigant commercial.

La « Charte de l'Alternance » réaffirme l'engagement d'Air France de :

- participer à la formation des jeunes pour favoriser leur entrée dans la vie active, au-delà des formations aux métiers de l'aérien et pour tous les niveaux de qualification,
- poursuivre le développement de l'ensemble des dispositifs d'accueil en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, VIE ...) en recherchant la meilleure adéquation avec l'objectif poursuivi,
- faire de l'alternance un accompagnement de la politique Emploi d'Air France, en accueillant des alternants dont le niveau de formation est adapté aux emplois ouverts dans l'entreprise ou dans son environnement.
- capitaliser les acquis et bonnes pratiques de l'alternance pour qu'ils servent de référence dans d'autres domaines de professionnalisation tout au long de la vie à l'ensemble des salariés (construction d'un parcours professionnel, acquisition de qualifications ou diplômes, accompagnement tutoral),
- intensifier son effort pour une meilleure égalité des chances à l'entrée dans la vie active, en particulier en faveur des personnes handicapées et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- promouvoir, en amont des contrats en alternance, ses actions dans les domaines de l'orientation (AIREMPLI) et de l'insertion professionnelle (JEREMY), notamment en faveur des publics prioritaires et des riverains des aéroports de CDG et d'ORLY.

La « Charte de l'Alternance » souhaite mettre en avant les objectifs suivants :

- développer toute action, compatible avec la situation économique de l'entreprise, pour tendre vers le seuil prévu par la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels du 29 juillet 2011, en particulier en élargissant le nombre de diplômes proposés en alternance (du niveau 1 au niveau 5) et en augmentant sensiblement le volume d'alternants accueillis.
- mettre en œuvre chaque fois que c'est possible le contrat de professionnalisation pour le personnel navigant commercial,

h3
RL
VLS

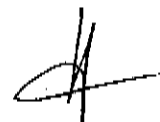
- développer l'accueil des publics prioritaires, lorsque le niveau des emplois et les conditions d'accueil le permettent, pour les aider à réussir leur entrée dans la vie active,
- améliorer les indicateurs de suivi de l'alternance

La mise en œuvre de ces objectifs répond à une triple volonté :

- une volonté politique : faire jouer à Air France un rôle d'accueil et de formation, et d'aide à l'insertion et à l'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en accompagnement des politiques publiques de formation par la voie de l'alternance,
- une volonté économique : créer un gisement de compétences en vue d'un recrutement sur des emplois qualifiés dès lors que l'entreprise est en capacité de procéder à des recrutements externes.
- une volonté pédagogique : améliorer le processus de formation professionnelle de l'entreprise en prenant appui sur les dispositifs contractuels de l'alternance.

De manière générale, le recours aux formations en alternance ne fait pas obstacle à la recherche sur le marché du travail de professionnels confirmés. Les formations en alternance permettent à l'entreprise de renforcer la qualité de ses ressources humaines, de transférer le savoir faire des salariés expérimentés et ainsi de capitaliser sur les compétences internes à l'entreprise. Les alternants accueillis acquièrent ainsi une qualification reconnue qui leur sert à construire leur orientation professionnelle et à s'insérer dans la vie active.

En cohérence avec les valeurs énoncées par l'entreprise dans sa politique Emploi, les partenaires signataires énoncent également leur volonté de lutter contre les discriminations à l'accueil dans le cadre de l'alternance, de promouvoir la diversité et une plus grande mixité dans l'accès aux métiers de l'aérien. Ils entendent ainsi contribuer aux efforts de la collectivité pour développer les formations par l'alternance et lutter contre le chômage des jeunes, notamment dans les bassins d'emplois aéroportuaires.


 VS
 SL
 AS

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

1.1- Champ d'application de la « Charte de l'Alternance »

1.1.1 - Dispositifs pour favoriser l'entrée dans la vie active et l'accès à l'emploi

Air France s'engage à développer l'ensemble des dispositifs d'accueil en alternance et offrir ainsi aux bénéficiaires une possibilité de progression et d'intégration sociales. Leur formation et leur parcours en entreprise leur permettront de s'adapter au marché du travail afin de s'intégrer plus rapidement dans les entreprises qui les recruteront.

Les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de cette charte sont :

- le contrat d'apprentissage,
- le contrat de professionnalisation,

Au-delà de ces dispositifs, d'autres outils de professionnalisation par l'alternance seront poursuivis, tels que :

- la période de professionnalisation :
- le stage d'insertion,
- le VIE
- tout dispositif d'accompagnement préalable à l'accès à l'emploi.

1.1.2 - Bénéficiaires de ces dispositifs

L'entreprise accueillera en contrat d'alternance des jeunes ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Une attention particulière sera portée sur les candidatures de jeunes handicapés souhaitant préparer un diplôme dans le cadre de l'alternance.

La « Charte de l'Alternance » est ouverte à tous les publics, quel que soit le niveau du diplôme préparé.

L'accueil des publics prioritaires sera développé lorsque le niveau des emplois et les conditions d'accueil le permettront.

1.1.3 - Métiers d'accueil pour la formation en alternance

Air France souhaite développer l'accueil en alternance à tous les niveaux de formation et dans toutes les fonctions de l'entreprise. Tous les métiers du personnel au sol (correspondants au niveau de formation 1 à 5) et celui de personnel navigant commercial sont concernés par les dispositions de la présente « Charte de l'Alternance ».

1.2 - Objectifs de l'alternance à Air France

La formation en alternance sera développée par Air France dans la volonté d'assumer son rôle d'entreprise d'accueil de jeunes en vue d'acquérir une formation et/ou de favoriser leur entrée dans la vie active mais aussi dans une logique de prévision des besoins en compétences à moyen terme en cohérence avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Les filières et qualifications privilégiées seront examinées dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'entreprise et des besoins exprimés par la branche, cet examen sera effectué sur les principaux bassins d'emploi sur lesquels AF est présente.

MD
15
15

1.2.1 - Le niveau d'accueil d'alternants à Air France

Sur la durée de la présente « Charte de l'Alternance », Air France souhaite poursuivre la mise en œuvre des contrats en alternance avec pour volonté d'atteindre, dans la mesure où cet objectif reste compatible avec la situation économique de l'entreprise, le seuil fixé par la loi du 29 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Cet objectif est égal à 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise calculé dans les conditions définies à l'article L. 1111-2 du code du travail.

1.2.2 - L'embauche à l'issue du contrat en alternance


A l'issue du contrat en alternance, à la condition que des postes dans les entités soient ouverts à l'embauche externe et dans le respect des priorités déjà existantes, l'examen prioritaire de leur candidature sera proposé aux alternants ayant validé leurs compétences et ayant réussi leur formation. Le comité de décision de l'entité confirmera et formalisera ces propositions d'embauche dans le cadre de l'analyse des besoins exprimés par la GPEC.

1.2.3 - L'alternance au bénéfice des personnes handicapées

Air France fera la promotion des contrats en alternance au bénéfice des personnes handicapées.

Le service Handicap et Ressources Humaines aidé du pôle emploi/mobilité/compétences apportera le support nécessaire aux entités pour favoriser l'accueil de ces alternants.

Une priorité à l'embauche sera accordée aux alternants handicapés.


VS
BL
9CS

TITRE II - PERSONNEL AU SOL

Les modalités de mise en œuvre des formations en alternance pour les métiers du personnel au sol sont définies ci-après pour la durée de la présente « Charte de l'Alternance ».

Air France met en place les dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation qui participent au renouvellement des compétences au sein d'Air France, ainsi qu'à l'insertion dans le monde du travail. Le choix du dispositif sera fait en fonction de l'objectif de formation retenu.

Les parcours d'apprentissage ou d'alternance proposés se réaliseront en totalité à Air France, ou de façon exceptionnelle dans d'autres structures partenaires de l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'organisation du parcours de formation et de validation sera envisagée conjointement avec les partenaires concernés.

2.1 - Le contrat d'apprentissage

Les formations préparées par la voie de l'apprentissage viseront l'acquisition de titres ou diplômes de tous niveaux : du CAP au diplôme d'ingénieur.

La rémunération varie selon l'âge de l'apprenti et selon sa progression dans le cycle de formation faisant l'objet du contrat d'apprentissage.

Pour les apprentis de moins de 21 ans, la rémunération est calculée en pourcentage du SMIC.

Pour les apprentis de 21 ans et plus, la rémunération est calculée en pourcentage du salaire correspondant au niveau minimum d'embauche prévu dans les grilles d'emplois de la Convention d'Entreprise du Personnel au Sol à Air France. Soit :

- 1^{ère} année : 53 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé
- 2^{ème} année : 61 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé
- 3^{ème} année : 78 % du salaire minimum correspondant à l'emploi occupé.

Le pôle Emploi-Mobilité-Compétences de la Direction de l'Emploi et de la Formation veillera, dans chaque famille de métiers de l'entreprise, à la cohérence entre le niveau de classification de l'emploi occupé et le diplôme visé.

Pour tous les apprentis, et quel que soit leur âge :

- la PUA à taux plein est versée au prorata de la durée du contrat sur la période de référence,
- l'intéressement et la participation seront versés selon les modalités de calcul définies par les accords.

2.2 - Le contrat de professionnalisation

Les dispositifs de la professionnalisation laissent une place importante à la négociation de branche. La présente « Charte de l'Alternance » prend comme référence les dispositions de l'accord signé par les partenaires sociaux de la branche du transport aérien.

Concernant la rémunération, l'accord de branche prévoit un pourcentage variable selon l'âge des bénéficiaires et leur niveau de formation. Air France s'engage à verser une rémunération basée sur le taux le plus haut soit, à la date de signature de la présente charte, 85 % du salaire minimum conventionnel de référence.

CA JS
MS PA
ST

TITRE III - PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL

Conformément au préambule, et en complément des protocoles et accords en vigueur relatifs au recrutement du personnel navigant commercial, le présent titre a pour objet d'établir les dispositifs de formation par l'alternance des nouveaux embauchés personnels navigants commerciaux à Air France pour la durée de la présente « Charte de l'Alternance ».

Le contrat de professionnalisation

Le certificat de qualification professionnelle (CQP Personnel de cabine) est aujourd'hui finalisé et permet de proposer des contrats de professionnalisation aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Il sera mis en œuvre en fonction des besoins de l'entreprise.

TITRE IV – INSERTION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES

Dans un objectif d'accompagner vers l'emploi les jeunes ou les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, d'autres dispositifs pourront être mis en œuvre, en fonction de l'évolution des législations et des opportunités d'accueil dans l'entreprise.

CF

VS

BL

MS

BL

TITRE V – LA FONCTION TUTORALE

5.1 - L'organisation de la fonction tutorale

Au regard de l'augmentation prévisible du volume d'alternants qu'Air France va dorénavant accueillir, un nombre plus important de tuteurs devra être mis en place.

Un dispositif d'animation transverse des tuteurs sera développé avec pour objectif de garantir la cohérence des conditions d'exercice de la fonction tutorale ainsi que le partage des bonnes pratiques.

5.1.1 - Personnel au Sol

Dans chaque entité, un correspondant de l'alternance est désigné pour organiser, coordonner et développer la fonction tutorale au sein de son entité. Il supervise le parcours de formation des personnes sous contrat en alternance. Il gère les relations avec les formateurs internes et externes.

Le responsable hiérarchique assure la gestion et organise l'ensemble du parcours de formation de l'alternant dans son unité. Il s'assure que les conditions nécessaires au bon déroulement du contrat sont réunies. Il contribue à la validation des acquis des alternants.

Le transfert des compétences est conduit par le tuteur ou le maître d'apprentissage et, le cas échéant, l'équipe tutorale.

5.1.2 - Personnel Navigant Commercial

La coordination de la fonction tutorale est faite par le responsable de l'alternance du personnel navigant commercial :

- il développe et coordonne les dispositifs de formation par alternance au bénéfice des personnels navigants commerciaux,
- il développe les outils et supports et il établit les procédures liées à la mise en œuvre de la fonction tutorale.

Dans chaque division de vol, un correspondant du tutorat organise et anime la fonction tutorale au sein de son entité.

Le responsable hiérarchique organise l'ensemble du parcours de formation de l'alternant dans son unité. Il s'assure que les conditions nécessaires au bon déroulement du contrat sont réunies. Il organise le parcours global d'acquisition de compétences, notamment l'organisation du processus de transmission des savoir-faire et en assure le suivi. Il est l'interlocuteur privilégié de l'alternant.

Le transfert des connaissances de terrain est assuré par le tuteur. Un tuteur ne prend en charge qu'un seul tuteur par vol.

Les correspondants et relais du tutorat en division de vol, les instructeurs et les tuteurs disposent d'une documentation générale et pédagogique ainsi que des outils et supports spécialisés leur permettant d'exercer pleinement leur fonction.

5.2 - L'exercice de la fonction tutorale

Le tutorat n'est ni un métier, ni un emploi. C'est une activité professionnelle qui nécessite le développement de compétences spécifiques citées au paragraphe ci-après.

Air France

Charte de l'Alternance 2011-2014

MS
BL
BL
S

5.2.1 - Le choix du tuteur ou maître d'apprentissage

Le tutorat est fondé sur le volontariat.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est choisi parmi les volontaires, par la ligne hiérarchique.

Les critères de choix reposent sur :

- des compétences techniques dans le métier auquel il appartient,
- des compétences à la pédagogie,
- de bonnes capacités relationnelles, de communication, de disponibilité,
- de bonnes connaissances de son environnement professionnel.

Une lettre de mission signée par le responsable hiérarchique et le futur tuteur ou maître d'apprentissage qui sera accompagnée de la charte de l'Alternance concrétise l'engagement réciproque des parties (voir annexe)

Le correspondant de l'alternance de l'entité est le point de contact auquel le tuteur ou le maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique ainsi que l'apprenti pourront s'adresser pour toutes remarques particulières sur le déroulé de la mission.

5.2.2 - Le tutorat pour le personnel au sol

5.2.2.1 - La mission tutorale

Dans le cadre des contrats en alternance, le tuteur ou le maître d'apprentissage assure la professionnalisation de l'alternant au sein de l'équipe. Il assure, en liaison avec sa hiérarchie, l'accompagnement de l'alternant tout au long du parcours de formation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a pour fonction :

- d'accueillir le nouvel arrivant dans son équipe ou son service,
- d'organiser le parcours de formation, dans sa partie pratique, notamment en relation avec les formateurs,
- d'identifier les situations de travail apprenantes et de transférer ses compétences,
- de suivre la progression des acquis de formation et de signaler à l'alternant les points à améliorer afin de lui donner toutes les chances de réussite.

5.2.2.2 - Les conditions de mise en oeuvre du tutorat

Une formation est dispensée auprès des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Un temps est consacré à l'exercice du tutorat. Il est fait référence, pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation du personnel au sol, à une moyenne d'environ 10 % du temps de travail du tuteur sur la durée de la formation. Il sera réparti selon les exigences liées à l'exercice de la mission et à la progression des alternants en formation.

Une attention particulière sera portée aux emplois du temps (notamment pour le personnel en horaire décalé) et aux déplacements en mission des tuteurs afin de favoriser la qualité de la relation tuteur/alternant.

Les tuteurs ou les maîtres d'apprentissage bénéficieront d'un appui logistique et pédagogique. La documentation générale et les outils spécifiques existants seront actualisés. En plus de la diffusion sur support papier, l'accès à ces informations sera facilité par leur mise en ligne sous « Intralignes AF ».

MS
3L
US
BC

5.2.2.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat

A l'issue de sa mission, le tuteur ou le maître d'apprentissage est reçu en entretien par son responsable hiérarchique qui mesure l'acquisition des compétences transverses, au regard de la mission tutorale, sur le plan de l'efficacité relationnelle et pédagogique en particulier.

Les compétences transverses incluant les compétences pédagogiques développées par les tuteurs et maîtres d'apprentissage seront formalisées dans l'entretien annuel d'évaluation et prises en compte dans l'évolution professionnelle de ces agents. Un suivi de cette évolution professionnelle sera effectué, suivi incluant la progression salariale.

Le pôle apprentissage et stages du service Emploi-Compétences-Mobilité veillera à l'application et à la cohérence de ces dispositions, par un travail conjoint avec les entités. Il favorisera la traçabilité des compétences mises en œuvre autour de la fonction tutorale dans l'entreprise.

5.2.3 - Le tutorat pour le personnel navigant commercial

5.2.3.1 - La mission tutorale

Le tuteur assure l'accompagnement et le transfert des compétences de terrain autour des trois axes du métier : sécurité, sûreté, commercial.

Le tuteur a pour fonction :

- de faciliter l'intégration de l'hôtesse ou du steward dans l'entreprise,
- de transférer son savoir-faire et ses compétences pour favoriser le professionnalisme,
- d'assurer le lien entre la formation et le vol,
- d'accompagner le tuteuré dans sa progression.

5.2.3.2 - Les conditions de mise en œuvre du tutorat

Une formation initiale d'une journée et demi est dispensée à l'ensemble des tuteurs. Les tuteurs ayant au minimum deux ans d'expérience dans la mission tutorale suivent une formation complémentaire basée sur le retour et le partage d'expériences.

Chaque tuteur est informé de l'action tutorale à mener par une lettre d'information nominative.

Afin de leur apporter l'appui logistique et pédagogique nécessaire, les tuteurs disposent d'interlocuteurs privilégiés au sein de chaque division de vol.

5.2.3.3 - La reconnaissance des compétences liées à l'exercice du tutorat

Dès le début de la mission du tuteur, un dossier « Tuteur en Ligne » est ouvert en division de vol. Les actions tutorales effectuées sont consignées dans ce dossier qui reste en marge du dossier professionnel.

A l'issue de sa mission, le tuteur est reçu en entretien par son responsable hiérarchique afin de dresser le bilan de sa mission tutorale. L'attestation de fin de mission est signée lors de cet entretien et classée dans le dossier « Tuteur en Ligne ».

Le pôle apprentissage et stages du service Emploi-Compétences-Mobilité veillera à l'application et à la cohérence de ces dispositions, par un travail conjoint avec les entités. Il favorisera la traçabilité des compétences mises en œuvre autour de la fonction tutorale dans l'entreprise.

NS
SA
SA
V

TITRE VI – L'ACCES A L'EMPLOI

6.1 - La validation des compétences

A l'échéance des contrats de formation en alternance à durée déterminée, un comité de décision de l'entité concernée se réunit pour statuer sur la validation des compétences des alternants à l'issue de leur contrat en alternance.

Il est composé des différents acteurs de l'alternance désignés par les entités et piloté par le DRH.

Il prend en compte l'ensemble des éléments d'évaluation fournis par les maîtres d'apprentissage, managers, responsables des ressources humaines et Centres de formation pendant la durée du contrat ainsi que l'obtention du diplôme ou de la certification visé par le contrat.

Le comité de décision confirmera les candidatures des alternants dont les compétences auront été validées.

6.2 - L'acquisition d'une qualification supplémentaire

A l'issue d'un premier contrat d'apprentissage à Air France, l'acquisition d'une qualification supplémentaire par la voie de l'alternance pourra être envisagée.

6.3 – La priorité d'examen de la candidature

L'entreprise ayant réaffirmé son engagement dans les dispositifs d'alternance qu'elle considère comme accompagnant sa politique d'emploi, proposera aux alternants ayant validé leur diplôme l'examen prioritaire de leur candidature sur les postes ouverts au recrutement externe. De plus, elle se fixe comme objectif de proposer prioritairement aux alternants ayant validé leur diplôme, 80% des postes non cadres des métiers de l'aérien ouverts au recrutement externe.

Cette priorité d'examen s'exercera sur la base des propositions du comité prévu à l'article 6.1

6.4 – L'aide à l'insertion des jeunes dans la vie active après la période de formation à Air France

Air France développera des partenariats avec différents organismes : missions locales, associations, regroupements d'entreprises... dont l'objectif commun sera de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes ayant obtenu leur diplôme. Un dispositif d'accompagnement adapté sera mis en œuvre pour les jeunes qui le souhaiteront afin de leur permettre de les accompagner dans la recherche d'un emploi.

TITRE VII - LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE L'ALTERNANCE

7.1 - La déclinaison de la « Charte de l'Alternance »

La mise en œuvre de la « Charte de l'Alternance » est pilotée par le pôle Apprentissage et Stages du service Emploi-Compétences-Mobilité.

Chaque direction est en charge de la mise en œuvre de cet accord dans son propre champ d'action. Dans le respect des dispositions de cette charte, la mise en œuvre tiendra compte des réalités et du contexte de l'exercice des métiers dans chacune des entités.

Dans le cadre de ces déclinaisons locales, chaque direction présente les actions spécifiques pour son entité aux signataires de la présente charte.

Un compte rendu global, pour l'ensemble des entités, est examiné par le comité de suivi de la présente « Charte de l'Alternance ».

7.2 - Le pôle Apprentissage et Stages

Il a pour objectif de conduire la politique de formation par alternance et d'impulser son développement au niveau de l'entreprise. Il fixe le cadre et les principes de cette politique.

Il propose des évolutions, organise les retours d'expérience, évalue les résultats globaux.

Il anime le réseau des correspondants de l'alternance.

Il veille à la compétence des acteurs de l'alternance dans l'entreprise en développant la communication. En particulier, une documentation adaptée à chacun des acteurs (managers, tuteurs et maîtres d'apprentissage, alternants, réseau RH) sera mise à disposition avec un accès via « Intralignes AF ».

Il coordonne la relation entre l'entreprise et les prestataires de formation en alternance internes ou externes (et plus précisément par le pôle politique et plan de formation)

Il capitalise et communique sur les acquis de l'alternance tant à l'interne qu'à l'externe de l'entreprise.

Il coordonne le suivi administratif et financier des contrats, assure les relations avec les organismes financeurs, et exerce les mandats nécessaires pour ce faire (et plus précisément par le pôle politique et plan de formation)

7.3 - L'accueil des alternants

L'alternance est une démarche privilégiée d'insertion professionnelle et de formation des jeunes ainsi que des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Au moment de l'embauche et tout au long de la durée du contrat, Air France portera une attention particulière aux conditions d'accueil des alternants : sécurité, conditions de travail, ouverture culturelle, accompagnement social.

Lors d'une embauche en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat en alternance, les processus d'accueil des nouveaux embauchés prennent le relais des dispositifs de l'alternance, pour assurer la continuité de l'intégration dans les équipes de travail.

7.4 - Les relations avec les Centres de Formation d'Apprentis

Dans un souci de qualité des formations dispensées, Air France s'appuiera sur le CFA des Métiers de l'Aérien, pour lequel elle mobilise ses ressources internes en tant qu'opérateur pédagogique, et sur les CFA avec qui elle peut mener des partenariats durables.

Chaque année, Air France adresse aux CFA partenaires son intention en matière de développement de l'apprentissage, d'évolution de ses effectifs d'apprentis, et d'actions spécifiques en faveur de publics prioritaires.

MS
BC
BL
JS

Un contact formalisé est établi entre les maîtres d'apprentissage et les CFA, afin d'assurer la coordination entre le suivi de l'alternant sur le terrain et en formation.

7.5 - L'évaluation des résultats

Dans une perspective d'amélioration de la qualité du dispositif, le pôle Apprentissage et Stages du service Emploi-Compétences-Mobilité a pour objectif de dresser un bilan, de diffuser les bonnes pratiques et d'apporter les actions préventives et correctives.

Au delà des indicateurs prévus par les dispositions réglementaires (% d'alternants au regard de la taxe d'apprentissage, effectifs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation du bilan social, répartition des alternants dans le rapport sur l'égalité professionnelle), la mise en place d'indicateurs plus opérationnels sera étudiée. La priorité sera donnée à la mise en place d'indicateurs de suivi permettant d'avoir une bonne visibilité des actions menées au regard des qualifications proposées.

7.6 - Les relations avec les acteurs externes

Les parties signataires, fortes de leur expérience et de leur investissement dans la politique de l'alternance, souhaitent développer les échanges, les partages d'expériences, et mettre en œuvre des initiatives innovantes avec leurs partenaires externes :

- **Acteurs locaux**, pour une meilleure adéquation aux besoins de l'entreprise de l'aide à la formation dans les bassins d'emploi et territoires. Dans cet objectif, Air France réaffirmera en particulier son engagement dans des associations locales créées à son initiative dans les domaines de l'information, de l'orientation, de l'insertion et de la formation et développera par ailleurs d'autres partenariats avec par exemple les missions locale pour l'emploi.
- **Entreprises et syndicats professionnels** pour partager les bonnes pratiques. Air France sera attentive à l'évolution des certificats, titres et diplômes du secteur professionnel (Personnel au Sol et Personnel Navigant) au travers, notamment, des études de l'observatoire des métiers et des qualifications des Commissions Nationales Pour l'Emploi de la Branche du Transport Aérien et des travaux des Commissions Paritaires Consultatives de l'Education Nationale.

PL
VS
AS

TITRE VIII - SUIVI DE LA « CHARTE DE L'ALTERNANCE »

8.1 - Le suivi et le bilan des formations en alternance

Les Commissions Emploi-Formation, les Comités d'Etablissement, la Commission Centrale Emploi-Formation, le Comité Central d'Entreprise seront informés des résultats enregistrés dans la mise en oeuvre des formations par alternance. Ils seront informés du bilan des embauches ainsi que des actions d'accompagnement menées par Air France auprès des jeunes ayant obtenu leur diplôme et en situation de recherche d'emploi.

Afin d'améliorer la qualité du dispositif de l'alternance à Air France, un comité de suivi, composé des représentants des parties signataires et adhérentes, se réunira deux fois par an. Au delà de ces deux réunions annuelles du comité de suivi, une information particulière auprès des parties signataires et adhérentes pourra être faite en tant que de besoin.

Ce comité de suivi se réunira avant la fin de chaque premier trimestre de chaque année afin d'étudier la nature des diplômes préparés ainsi que les volumes accueillis en tenant compte des informations collectées auprès de l'entreprise, de la branche ainsi que des organismes partenaires (mission locale, pôle emploi, associations), en outre à cette même occasion l'identification des indicateurs complémentaires de suivi sera présenté.

Les parties signataires et adhérentes se retrouveront en fin de durée de la présente « Charte de l'Alternance » pour dresser un bilan de sa mise en oeuvre. Les suites à donner seront examinées avec l'ensemble des organisations professionnelles.

8.2 - La durée et la révision de la présente « Charte de l'Alternance »

La présente « Charte de l'Alternance » est conclue pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date de signature. A son échéance, elle cessera automatiquement de produire effet.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente « Charte de l'Alternance », selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la « Charte de l'Alternance » dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant qui devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

8.3. La publicité de la présente « Charte de l'Alternance »

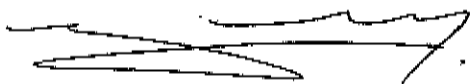
Un exemplaire de la présente « Charte de l'Alternance » sera déposé auprès de la Direction Départementale de Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

MS
BL
US
BL

Fait à Roissy en 5 exemplaires, le 16 décembre 2011

Pour Air France,

Jean-Claude CROS
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale



Pour les organisations syndicales :

CFDT Groupe SPASAF

3 

UNSA Aérien

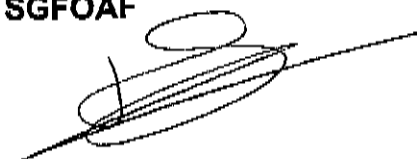

Hans SALADIN

CFE-CGC



CGT AF

SGFOAF


U. SERVAGNAT

US

DIRECTION GENERALE
Service Formation XXXXX

Mr XXXXX Xxxxxx XX XX

LETTRE DE MISSION

Madame, Monsieur,

Une mission vous a été confiée pour être Maître d'Apprentissage de Mr XXXX Xxxxx qui est en contrat de...à ...et qui prépare le diplôme suivant : XXXXXXXXXXXX.

En acceptant cette mission, vous marquez votre engagement à :

- Faciliter l'intégration de l'apprenti dans l'entité,
- Organiser, en liaison avec le responsable hiérarchique, le parcours de formation de l'apprenti dans l'entreprise
- Assurer le lien avec les formateurs chargés de développer les contenus du plan de formation de l'apprenti
- Transférer son savoir-faire à l'apprenti
- Evaluer les acquis pédagogiques de l'apprenti, en liaison avec l'école,
- Participer à la validation des compétences de l'apprenti

Pour exercer cette mission, vous bénéficierez :

- D'une formation
- D'un temps alloué, selon les modalités déterminées dans l'entité. Ce temps tiendra compte :
 - ✓ De la durée du contrat et des objectifs de la formation de l'apprenti
 - ✓ Du moment et du parcours de la formation de l'apprenti
 - ✓ De l'organisation et de l'expérience en la matière, de l'équipe de travail et de l'entité,
 - ✓ D'assurer le lien avec les autres acteurs de l'entité
- D'un appui du Responsable Formation Alternance et du Responsable Ressources Humaines de votre entité pour vous aider dans cette mission.

En vous remerciant de votre engagement.

Fait à XXXXX le : JJ/MM/AAAA

Le Maître d'Apprentissage

Le Chef du Département

Le Responsable Formation

eg BL
32 JJ