

Quelle déliquescence ! Quel charabia !

Les dessous de la Sélection Pilote Interne
chez Air France

©Aviation Analyst

Ceci est le cache Google de http://www.eoleweb.com/projet_eole/projet_eole.php3. Il s'agit d'un instantané de la page telle qu'elle était affichée le 28 nov. 2012 01:59:36 GMT. La [page actuelle](#) peut avoir changé depuis cette date. [En savoir plus](#)
Astuce : Pour trouver rapidement votre terme de recherche sur cette page, appuyez sur **Ctrl+F** ou sur **⌘+F** (Mac), puis utilisez la barre de recherche.

Les termes de recherche suivants sont mis en surbrillance : **air france projet eole**

[Version en texte seul](#)

PROJET EOLE POUR LE RECRUTEMENT INTERNE DU PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE.

La conjoncture très favorable que connaît le transport aérien entraîne à **Air France** l'achat de nombreux avions, et une embauche importante de pilotes.

Le plan de recrutement passe d'une prévision de 200 par an, à 290, 250, 250, 290 pour les quatre prochaines années. Les taux de réussite dans les différentes filières sont de :

- Militaires 50%
- Pilotes professionnels 30%
- Pilotes cadets 10%
- Recrutement interne 10%

En tenant compte du taux d'échec actuel de 75%, 4000 personnes **au minimum** devront passer en sélection sur les quatre prochaines années.

Bien qu'obtenant un fort taux de réussite, les militaires représentent une faible part des candidatures. Les pilotes professionnels happés par la concurrence ou éliminés par **Air France** sont de moins en moins nombreux. Le métier de pilote de ligne fait de moins en moins rêver, et les candidats ayant le profil Pilote cadet préfèrent opter pour d'autres horizons professionnels. Les internes représentent une part importante des candidats et connaissent un taux d'échec élevé. Avec le temps il va être de plus en plus difficile de simplement trouver des candidats.

La sélection **Air France** est une vitrine pour toute l'entreprise.

Dans une compagnie aérienne, nombreux sont les salariés qui passent leur carrière à se mentir et à écarter ce métier pour diverses raisons, bien qu'ils en aient toujours eu fortement envie. Et puis il y a ceux qui, animés par la passion franchissent le pas, et conditionnent leur vie pour réussir dans cette voie. Force est de constater qu'**Air France** ne reconnaît pas à sa juste valeur cette catégorie d'individus. Les internes veulent rester à **Air France**, mais sont poussés dehors par leur non embauche comme pilote, leur soif d'exercer et la nécessité d'amortir leur formation.

Eole, association pour l'accès au métier de PNT, recense la très grande majorité de ces postulants. Un travail collectif de ses membres a été mené en vue de proposer des solutions au profit de l'entreprise et des candidats.

Préconisations pour la sélection.

1 - Sélection au niveau PL Théorique +TT.

Les critères actuels d'accès à la sélection ne sont pas adaptés à un recrutement interne. Ils développent un sentiment d'injustice dans toute l'entreprise, en imposant aux candidats un investissement financier démesuré eu égard au taux de réussite. Ils entraînent également une disparité dans la qualité de la formation pratique, en poussant les candidats à se former à bas prix. De plus, ils empêchent, en cas d'échec à la sélection, toute reconversion professionnelle par le biais d'un Fongecif (celui ci ayant déjà été la plupart du temps utilisé pour passer le PP/IFR). Enfin, toujours en cas d'échec, ils provoquent une fuite en avant vers une qualification de type, très onéreuse.

Un recrutement au niveau PL théorique + TT permet de :

- Maîtriser la qualité de la formation pratique des candidats retenus dans le sens des procédures compagnie et de la sécurité.
- Créer une élévation des ressources humaines dans l'entreprise par l'auto formation, en pratiquant une politique réelle de promotion interne.
- Eviter que les candidats éliminés partent à la concurrence pour amortir leur formation pratique.
- Empêcher le faible investissement voir le non-investissement professionnel des personnels dans leur activité/service initial.

2 - Non-obligation d'être titulaire du baccalauréat.

Exiger d'un candidat d'être titulaire d'un baccalauréat en plus du PL Théorique remet en cause la technicité qu'il a acquise durant sa formation. Le PL théorique et le PP IFR sont reconnus par l'éducation nationale comme une équivalence BAC + 2. Reconnaître un PL Théorique comme un niveau BAC ne paraît pas déraisonnable. Certains baccalauréats sont si éloignés du transport aérien, qu'il serait plus judicieux de les remplacer par une ancienneté compagnie, gage d'une culture d'entreprise. De plus, la tentation est grande de financer une formation PP/IFR pour les personnes non titulaires du baccalauréat, ce qui est contraire à une sélection souhaitée au niveau PL théorique.

- La suppression de cette obligation entrainerait un élargissement du vivier des candidats.

3 - Création d'une sélection multi-niveaux.

Actuellement le résultat est binaire admis/éliminé et n'est pas représentatif des aptitudes réelles des candidats. En éliminant systématiquement et définitivement les candidats présentant des faiblesses, **Air France** se prive de bons éléments. De ce fait, il nous semble utile d'affiner ces résultats et de classer les internes en quatre catégories en fonction du pronostic de la sélection.

| CATEGORIE | PRONOSTIC DPGS | ORIENTATION | COMPAGNIE |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|
| 1 " sélection interne " | Apte à suivre une formation nominale | QT avion de base | Air France |
| 2 " promotion interne " | Apte à suivre la formation avec un risque de complément | QT avion de base | Air France |
| 3 " outplacement " | Non apte à suivre une QT 737 ou A320 sans mûrissement professionnel préalable | Placement dans les compagnies filiales | Britair, Protéus, Régional, CCM |
| 4 " échec " | Inapte | | |

Commentaires :

- La catégorie 2 est actuellement éliminée pour des raisons de coûts, elle représente pourtant la population dite de promotion interne (la catégorie 1 n'étant que de la sélection interne). Toute promotion ayant par définition un coût, la commission de recrutement doit retenir l'ensemble de cette catégorie.
- La catégorie 3 : la part que détient **Air France** dans le transport régional doit permettre de placer ces candidats pour mûrissement, dans une compagnie filiale sur un avion de plus faible tonnage, moins rapide et /ou moins complexe. Un tel procédé a été appliqué sans difficulté à **Air Littoral** en 1992.
- **EOLE** tient ici à signaler qu'elle a parfaitement conscience de la différence entre mise en stage et mise en ligne. La promotion interne veut qu'**Air France** propose une mise en stage même si elle pronostique un surcoût éventuel. Par contre la spécificité de notre métier exige qu'un candidat qui n'obtiendrait pas le niveau professionnel requis malgré un complément ne soit pas mis en ligne. Il serait alors rétrogradé dans la catégorie 3.

En première approximation compte tenu des qualités de la population actuelle : agent **Air France**, grande motivation, PL théorique et PP-IFR pratique nous pouvons estimer la répartition suivante :

- catégorie 1 : 10 à 20%
- catégorie 2 : 30 à 40%
- catégorie 3 : 20 à 30%
- catégorie 4 : 10 à 20%

Ce qui conduirait à admettre en QT 40 à 60% des postulants.

Notons que l'on retrouverait là un taux de réussite proche de celui obtenu en sélection interne au début des années 90 alors que les critères de sélection n'étaient que le Pilote Privé et deux certificats.

Les avantages de cette sélection multi-niveaux sont :

- Ne pas priver **Air France** d'un candidat incontestablement très motivé.
- Recruter un plus grand nombre de pilotes, accroître la pluralité.
- Alimenter les filiales d'**Air France** en pilotes ayant une expérience dans le milieu aéronautique.
- Alimenter dans un second temps le moyen courrier **Air France** avec des pilotes plus expérimentés et mieux connus.
- Créer une forte culture d'entreprise au sein de toute la compagnie, par une prise de conscience collective de la considération d'**Air France** pour ses collaborateurs.
- Elargir la passerelle entre pilotes et autre personnel et favoriser une meilleure cohésion sociale. Ce point s'inscrivant dans le cadre du chantier " synergie PN/PS ".

4 - Organisation de deux sélections par an

L'ATPL/A se prépare obligatoirement dans une école. Les sessions débutent tous les six mois. Pour coller à cette réalité, deux sélections par an doivent être organisées afin de refléter les connaissances réelles du candidat à la sortie de l'école. De plus, ce rythme permet de réguler le flux des stagiaires en formation.

Organiser des sélections plus fréquentes a pour intérêt :

- D'alimenter de façon continue le besoin croissant d'effectifs en pilotes.
- D'assurer une continuité dans le cursus de formation du candidat recruté.

5 - Possibilité de repasser la sélection l'année suivante d'un échec.

Que ce soit l'examen du baccalauréat, du DUT ou du BTS ou même d'une grande école, le candidat ayant échoué peut se représenter. Cette possibilité étant justifiée par une remise en question du candidat quant à ses performances intellectuelles et pratiques. Cette interruption de parcours lui permet de réfléchir sur les points à améliorer. Compte tenu du niveau intellectuel du candidat, un mûrissement accompagné d'une formation adaptée permet à ce dernier de repartir sur des bases saines. Dans tous les cas, c'est au candidat de décider s'il peut se représenter au bout d'une année ou s'il désire attendre un peu plus.

Ce libre choix du candidat sur l'intervalle entre deux sélections permet de :

- Conserver un vivier de candidats susceptibles de s'améliorer.
- Bénéficier rapidement de candidats ayant raté de peu la sélection et capables de s'améliorer en une année.

6 - Limite d'âge ferme à 40 ans.

La limite d'âge est aujourd'hui fixée à 35 ans. La motivation entre 35 et 40 est tout aussi forte, et s'accompagne d'un mûrissement d'esprit qui caractérise les gens de cette tranche d'âge. L'entrée dans la vie active se faisant de plus en plus tard, il est aujourd'hui acquis, qu'une carrière "mono métier" n'est plus acceptable. La multiplicité des métiers donne au candidat une expérience sociale et culturelle propice au métier de CDB. De plus, ces 5 années ne sont rien lorsque l'on considère qu'à 40 ans, il reste au minimum 20 ans à exercer, avec un âge de retraite à 60 ans qui ne va sûrement pas aller en diminuant.

Porter cette limite d'âge à 40 ans, aurait comme avantage pour la compagnie :

- De faire perdurer, au sein de cette tranche d'âge, la motivation et donc l'envie d'évoluer.
- D'élargir le vivier des candidats.
- De fixer une limite haute non sujette à contestation.

7 - Proposer la nouvelle sélection à tous les internes actuellement éliminés.

D'une part, parce que l'importance des besoins va certainement contraindre l'entreprise à réviser les critères de sélection : un candidat ne pouvant être sélectionné jusqu'alors pourra dans certains cas le devenir. Il paraît indispensable à **EOLE** que le personnel de la compagnie évalué selon l'ancien barème bénéficie de ces nouvelles opportunités dès l'année 2001. D'autre part, ce **projet** modifie sur beaucoup de points l'actuelle sélection interne. Il crée de facto une nouvelle sélection, à laquelle toute personne remplissant les nouveaux critères doit pouvoir se présenter.

Avantages pour la compagnie :

- Faire profiter avant tout à ses propres agents d'une période propice : bonne visibilité de cette mesure prouvant à nouveau la considération d'**Air France** envers son personnel.
- Ces candidats ont le PL théorique et le PP-IFR et n'ont pas de délai de préavis à respecter. Ils peuvent être opérationnels rapidement et donc :
- Contribuer à limiter à court terme le sous-effectif PNT qui risque de brider la forte croissance actuelle.

Actions Eole

Certains points qui viennent d'être développés sont du ressort d'**Air France**, et doivent déboucher sur une prise de décisions de la part de DPGS en vue de développer un politique de promotion interne.

Sur d'autres points, **Eole** peut jouer un rôle prépondérant.

Dès janvier 2001, diverses actions vont être lancées pour aider ses membres à se préparer à ce futur métier.

· Mise en place de stages de révision pour le PL théorique.

Un jeudi sur deux, des stages de révision vont être organisés pour aider les membres qui passent des examens et pour maintenir à niveau ceux ayant déjà réussi. Ces stages se feront soit, uniquement entre adhérents (révision collective), soit en cours magistraux.

Des accords ont été passés avec l'école Jean Mermoz pour bénéficier de réductions sur les cours dispensés.

· Mise en place de cours de mathématiques.

Des cours de mathématiques seront organisés en fonction des besoins des candidats.

· Mise en place de tests d'anglais

Des tests d'évaluation en anglais seront organisés en vue de définir l'écart entre le niveau réel des membres et celui exigé à la sélection.

L'écart pourra être comblé en utilisant l'espace langues d'**Air France**.

· Mise en place de stages de préparation à la sélection.

Des tests psychotechniques vont être organisés pour que les membres puissent obtenir une évaluation de leurs aptitudes. Des entretiens de groupe encadrés par un psychologue vont être proposés pour que les membres d'**Eole** puissent d'une part, se faire une idée sur ce type d'entretien et d'autre part, détecter leurs points faibles pour les corriger le plus rapidement possible.

Ces stages auront comme autre intérêt de faire prendre conscience à certains qu'ils ne sont pas faits pour le métier de commandant de bord. Il est évident que tout le monde ne peut exercer ce métier.

La forte croissance du transport aérien et les nombreux prochains départs en retraite, imposent à **Air France** une embauche massive de pilotes.

La politique de recrutement actuelle ne permet pas de couvrir les besoins. C'est pourquoi, puiser dans les ressources internes, à un moment où l'offre des candidatures extérieures va en s'amenuisant paraît être une des actions à mener. Cette action exige une révision complète des critères de sélection de la part d'**Air France**. Mais elle exige aussi, de la part d'**Eole**, une préparation des candidats au niveau requis.

En se positionnant comme une année préparatoire à la sélection, **Eole** peut et doit aider ses membres à évaluer leur motivation et leurs capacités avant qu'ils ne s'investissent trop en avant dans cette formation.

Eole, le 04 décembre 2000.