

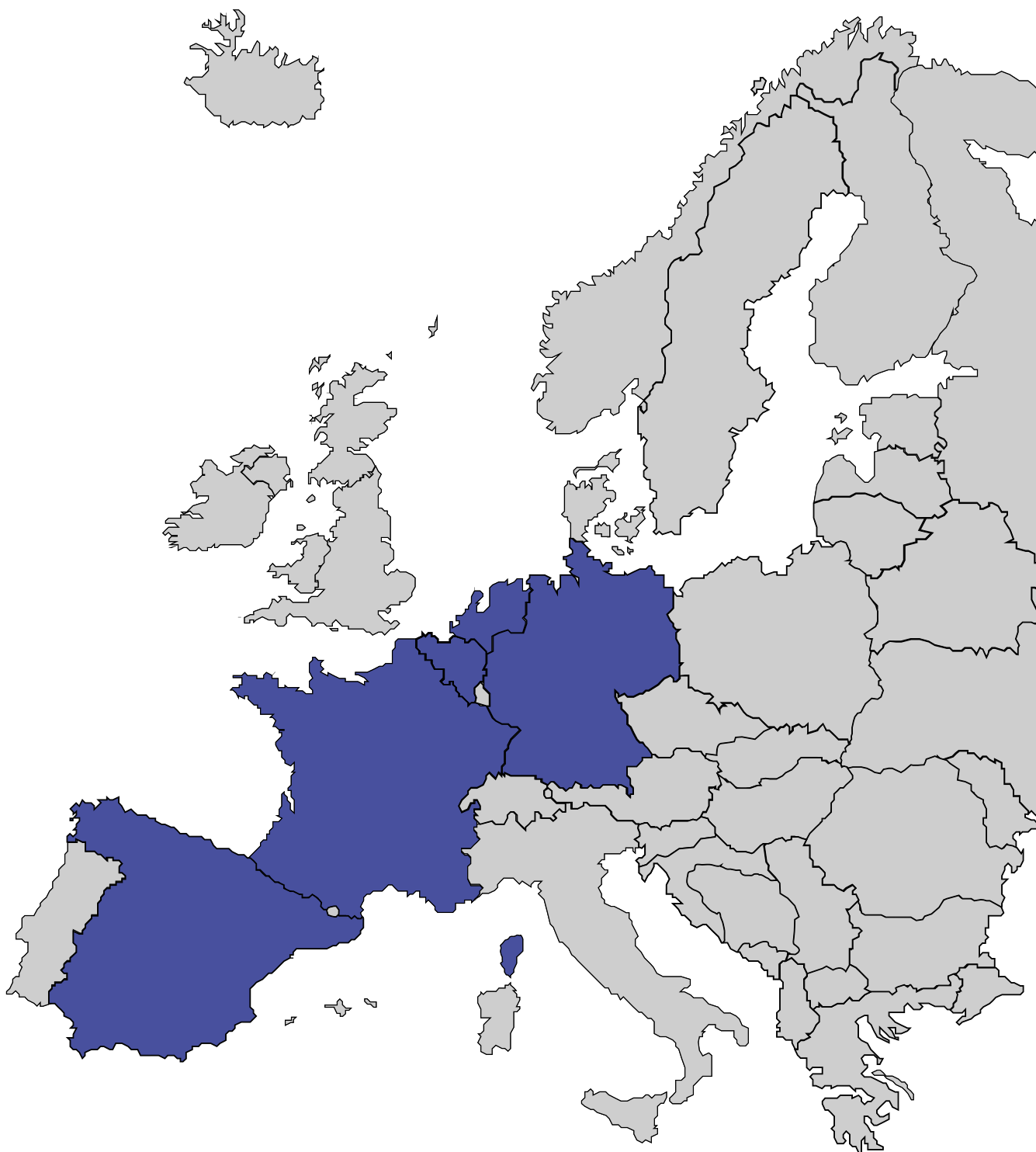
# DREAM

DEVELOPMENT OF REGIONAL EMPLOYMENT AND AIRPORT AREAS MANPOWER



## MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LES PLACES AEROPORTUAIRES





## TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION .....	5
FICHES D'IDENTITÉ DES PLACES AÉROPORTUAIRES .....	6
Paris-CDG et Paris-Le Bourget .....	6
Paris-Orly .....	6
Maastricht .....	7
Bruxelles .....	7
Barcelone .....	8
Berlin Schönefeld et Brandebourg .....	9
Frankfurt am Main .....	9
BONNES PRATIQUES .....	10
1. Développer un nouveau modèle de gouvernance entre des entités publiques et privées afin de faire évoluer la main-d'œuvre et faire face aux défis sociaux .....	13
2. Observer et anticiper les futurs besoins du marché de l'emploi .....	16
3. Favoriser l'inclusion sociale au sein du marché du travail des places aéroportuaires.....	19
4. Améliorer l'employabilité des jeunes en développant leurs compétences linguistiques et interculturelles .....	22
5. Réunir dans un même endroit au sein de la zone aéroportuaire toutes les ressources pour construire son développement professionnel.....	25
6. Instaurer de nouvelles méthodes d'apprentissage grâce a des simulations d'emploi et un travail collaboratif .....	28
7. Concevoir des programmes de formation en ciblant les besoins spécifiques en entreprise .....	31
8. Promouvoir et faciliter l'orientation en début de carrière.....	35
9. La promotion de votre territoire aéroportuaire et ses opportunités d'emploi.....	38
CONCLUSION .....	41



# INTRODUCTION

Au lancement du projet DREAAM en 2018 le trafic aérien augmentait à un rythme sans précédent, et les aéroports ainsi que leurs territoires avoisinants à travers et au-delà de l'Europe continuaient à croître et se développer. En parallèle, de nombreux aéroports rencontraient des difficultés pour répondre aux besoins des nombreuses entreprises implantées sur leurs plateformes. En particulier, ils devaient faire face au problème de plus en plus important sur l'écart de compétences, ainsi que sur la problématique d'attirer des salariés vers les places aéroportuaires.

Il est clair que l'emploi sur les places aéroportuaires a été, et restera à l'avenir, une source de croissance, de développement et d'impact économique. En 2015 les aéroports européens étaient à l'origine de la création et la facilitation de plus de 12 millions d'emplois, ainsi que quelques 700 milliards d'euro en PIB par an, soit un peu plus de 4% de l'économie européenne.

En 2018, un groupement de collectivités territoriales, d'aéroports, ainsi que d'agences économiques et de développement, ont créé le projet DREAAM (développement de l'emploi et de la main d'œuvre régionale au sein des places aéroportuaires). Avec le soutien d'Erasmus+, l'objectif sur deux années d'activité a été l'échange de bonnes pratiques, centrées pour la plupart sur la formation professionnelle, en particulier sur les places aéroportuaires, l'attractivité et le recrutement.

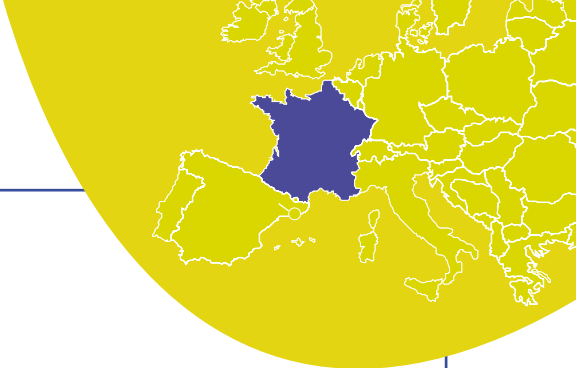
Les partenaires de ce projet étaient : Paris CDG Alliance (France, partenaire leader), Airport Regions Council (Belgique, partenaire en charge de la communication), Aviato (Belgique), L'Agence pour le Développement Economique (Allemagne), La Municipalité d'El Prat de Llobregat (Spain), L'Autorité Régionale FrankfurtRheinMain (Allemagne), La Municipalité de Beek (Pays-Bas) et Orly International (France).

Les activités principales des partenaires du projet étaient axées sur :

- La perception et la promotion de l'emploi dans les places aéroportuaires : étant donné la perception des emplois sur ces territoires, les outils existants de promotion sont-ils efficaces ? Comment les dupliquer dans d'autres endroits ? Quels sont les écarts restants ?
- La concordance entre les compétences de la population active et les besoins des entreprises : existe-t-il réellement un écart entre les besoins des employeurs et les compétences de la main-d'œuvre existante ? Quelles sont les bonnes pratiques qui permettraient de réduire ce déficit ?
- Les prévisions de futures tendances dans l'emploi : l'anticipation des besoins des entreprises à l'avenir permettra-t-elle le développement des compétences pertinentes avant qu'un écart se manifeste ? Quelles sont les bonnes pratiques à cet égard ?
- La synthèse des résultats, les implications pour l'attractivité des places aéroportuaires : compte tenu de l'analyse des projets, quelles solutions pourront être développées afin de promouvoir ces emplois ?

A la fin de nos réunions transnationales, les réponses à toutes les questions ci-dessus ont été collectées afin de produire un guide dans lequel figurent toutes les bonnes pratiques identifiées par les partenaires du consortium lors du déroulement du projet. Celui-ci peut être divisé en neuf catégories et comprend toutes les informations en partant de l'attractivité des territoires aéroportuaires jusqu'au développement de partenariats réussis au sein de places aéroportuaires.





### Aéroports Paris-Charles de Gaulle (CDG) & Paris-Le Bourget (LBG)

Opérateur : Groupe ADP

#### CHIFFRES CLÉS

- 76 150 007 Passagers en 2019 (n°2 en Europe) (CDG)
- 54 656 Passagers en 2019 (Affaires) (LBG)
- 2 102 Millions de tonnes de fret en 2019 (CDG)
- 706 300 Habitants au sein de Paris-CDG et ses environs
- 50 Communes
- 18% Chômage en 2018

#### PRINCIPAUX DOMAINES ÉCONOMIQUES

- Aéroports et Aéronautique ;
- Logistique et Transport ;
- Tourisme ;
- Commerce : Détail, Gros, E-commerce ;
- Industrie.

#### PRINCIPAUX DÉFIS

- Adapter l'offre de formation et créer de nouveaux centres de formation afin de former les habitants aux métiers résultants de la construction du Terminal 4 (avant 2028) et de diminuer le taux de chômage ;
- Travailler sur le développement des compétences afin de créer de nouveaux parcours professionnels sur le territoire aéroportuaire et adapter la formation aux besoins des entreprises ;
- Installer de nouvelles entreprises internationales qui participeront à la croissance et au développement durable de la place aéroportuaire.

### Aéroport Paris-Orly (ORY)

Opérateur : Groupe ADP

#### CHIFFRES CLÉS

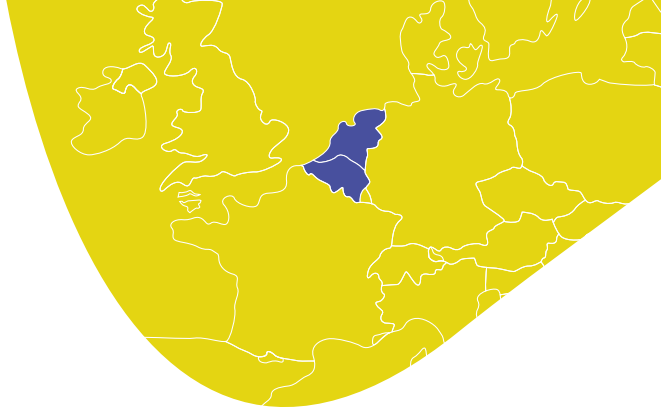
- 31 853 049 Passagers en 2019 (13ème en Europe, 2ème en France)
- 86 204 Tonnes de fret en 2018
- 166 000 Habitants
- 8 Communes
- 11,7% Chômage
- Zone d'emploi élargie (territoire principal compris)
- 1 224 000 Habitants
- 61 Communes
- 12,5% Chômage

#### PRINCIPAUX DOMAINES ÉCONOMIQUES

- Aéroports et Aéronautique ;
- Logistique et Transport ;
- Tourisme ;
- Commerce : Détail, Gros, E-commerce ;
- Industrie.

#### PRINCIPAUX DÉFIS

- Contribuer au développement économique du périmètre de Paris-Orly et attirer des entreprises internationales vers ces espaces économiques ;
- Analyser et anticiper les besoins en emploi et compétences du périmètre de Paris-Orly, afin de contribuer à l'information et l'orientation des habitants pour les professions de la région ;
- Adapter les programmes de formation aux besoins des entreprises et aux profils des habitants du périmètre de Paris-Orly : Formation en anglais, accent sur la posture professionnelle (qualité de service et hospitalité).



## Aéroport de Maastricht Aachen (MST)

Opérateur : Provincie Limburg

### CHIFFRES CLÉS

445 000	Passagers en 2019
143 000	Tonnes de fret en 2019
600 000	Habitants dans le sud du Limbourg
16	Communes (Sud du Limbourg)
3,4%	Chômage en 2019

### PRINCIPAUX DOMAINES ÉCONOMIQUES

- Excellence logistique ;
- Village aéroportuaire et MRO/maintenance ;
- Innovation “Smart” (Medtech et Hightech)
- Durabilité – Domaine de la construction.

### PRINCIPAUX DÉFIS

- Population de plus en plus vieillissante ;
- Attractivité du territoire, promotion de la solidarité et de la coopération au sein de la zone commerciale de « AviationValley » ;
- Déficit dans la main-d’œuvre logistique et technique, décalage entre l’offre et la demande sur le marché du travail.

## Aéroport de Bruxelles (BRU)

Opérateur : Brussels Airport Company

### CHIFFRES CLÉS

26 millions	Passagers en 2019 (24ème en Europe)
500 000	Tonnes de fret en 2018 (21ème en Europe)
11 492 641	Habitants dans le sud du Limbourg
581	Communes

Chômage en décembre 2019 :

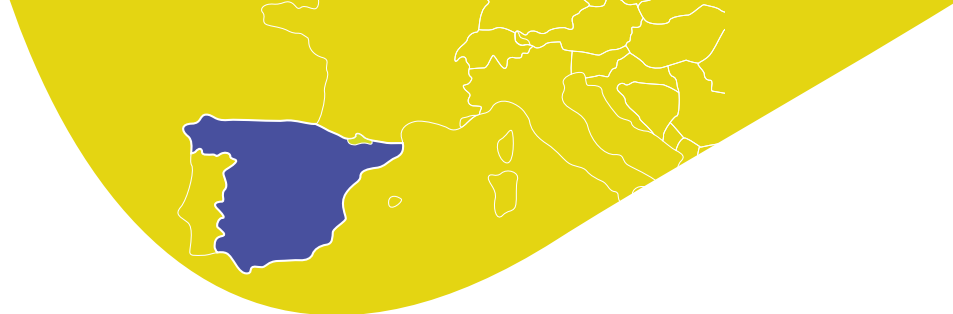
5,4%	Belgique
3,3%	Flandres
12,6%	Région de Bruxelles-Capitale

### PRINCIPAUX DOMAINES ÉCONOMIQUES

- Services financiers ;
- Informatique ;
- Services.

### PRINCIPAUX DÉFIS

- Développement de l’aéroport qui prévoit 40 millions de passagers et 800 000 tonnes de fret pour 2040 ;
- Augmentation du trafic routier provoquant un besoin de nouvelles solutions de mobilité ;
- Besoin d’attirer un nombre croissant de profils qui répondent aux attentes des entreprises ;
- Conception et organisation de formations pour les demandeurs d’emploi afin de les préparer pour les métiers de l’aéroport.



## Aéroport Josep Tarradellas Barcelona-El Prat (BCN)

Opérateur : Aena

### CHIFFRES CLÉS

52 686 314	Passagers en 2019
177 271	Tonnes de fret en 2019
3 291 654	Habitants de la zone métropolitaine de Barcelone
36	Communes
10,8%	Chômage (décembre 2019)

### PRINCIPAUX DOMAINES ÉCONOMIQUES

- Commerce du gros et du détail ;
- Plateforme logistique ;
- Secteurs de la technologie industrielle et les services basés sur la connaissance ;
- Industrie et activités productives.

Un accent sera mis sur la municipalité d'El Prat de Llobregat : 64 674 habitants

### PRINCIPAUX DEFIS

- Réduire le travail à temps partiel involontaire associé à des salaires faibles pour les emplois peu qualifiés, touchant notamment les femmes et les jeunes ;
- Continuer à attirer de l'IDE (Investissement Direct à l'Étranger) grâce à l'existence d'un aéroport et d'un port sur le même territoire qui permet d'avoir un important centre de logistique euro-méditerranéen ;
- Dialogue entre les autorités publiques et aéroportuaires pour collaborer dans le développement de la main-d'œuvre du secteur et anticiper les besoins en emploi et compétences ;
- Maintenir le niveau d'excellence dans l'enseignement professionnel.



## Aéroports Berlin Brandenburg „Willy Brandt“<sup>1</sup>(BER) et Berlin-Schönefeld (SFX)

Opérateur : Flughafen Berlin Brandenburg GmbH

### CHIFFRES CLÉS

- 34 millions\* Passagers en 2019 (12ème en Europe)
- 50 000\* Tonnes de fret en 2019
- 169 067 Habitants (arrondissement Dahme-Spreewald)
- 1 Commune
- 3,7% Chômage en 2019

### PRINCIPAUX DOMAINES ÉCONOMIQUES

- Aérospatiale ;
- Logistique ;
- Tourisme.

### PRINCIPAUX DEFIS

- L'aéroport est un moteur dynamique du marché régional du travail depuis plusieurs années et conduit sensiblement au développement des emplois à l'aéroport et dans la région ;
- L'ouverture prévue du futur aéroport (BER) à l'automne de 2020 représentera un élan positif pour le marché du travail avec 40 000 emplois directs et indirects actuellement, pour atteindre 70 000 dans les 15 prochaines années ;
- Les ressources humaines étant déjà peu nombreuses dans la région autour de l'aéroport, cela engendrera un épuisement du marché du travail au niveau local et régional ;
- Les entreprises devront perfectionner leur recrutement pour les marchés suprarégionaux ;
- Programmes de formation avancés pour la formation et l'insertion de travailleurs potentiels issus de divers parcours (migrants, demandeurs d'emploi à long-terme, navetteurs...).

## Aéroport Frankfurt am Main (FRA)

Opérateur : Fraport AG

### CHIFFRES CLÉS

- 70 556 072 Passagers en 2019 (4ème en Europe)
- 2,21 millions Tonnes de fret en 2018
- 5,8 millions Habitants de la région métropolitaine de Francfort-sur-le-Main/Rhin
- 463 Communes
- 4,5% Chômage

### PRINCIPAUX DOMAINES ÉCONOMIQUES

- Finance et Consulting ;
- Logistique et Transport ;
- Pharmaceutique, Chimie et Science de la Vie ;
- Aviation et Aéronautique ;
- Automobile et automatisation ;
- Tourisme.

### PRINCIPAUX DÉFIS

- Evolution démographique : Besoin de professionnels internationaux et qualifiés ;
- Développement de l'aéroport avec un nouveau terminal pouvant accueillir jusqu'à 25 millions de passagers au stade final ;
- Manque de logement abordables.

1. Ouverture en octobre 2020.

\* Ces chiffres correspondent à la somme des aéroports TXL et SXF, comme le nouvel aéroport de Brandenburg (BER) héritera des flux de passagers et fret de TXL.



# BONNES PRATIQUES

Les bonnes pratiques pour la formation et l'emploi dans les places aéroportuaires peuvent être divisées en neuf catégories, puisqu'elles répondent aux principales problématiques à retenir en innovant et instaurant des outils pour l'emploi et la main d'œuvre au sein de places aéroportuaires. Les bonnes pratiques proposées peuvent être transposées sur d'autres places aéroportuaires et communautés locales.

#1



#2



#3



#4



#5



#6



#7



#8



#9





# Bonne pratique #1

DÉVELOPPER UN NOUVEAU MODÈLE DE GOUVERNANCE ENTRE ENTITÉS PUBLIQUES ET PRIVÉES AFIN DE FAIRE ÉVOLUER LA MAIN-D'ŒUVRE ET FAIRE FACE AUX DÉFIS SOCIAUX

## POURQUOI ?

Les places aéroportuaires se caractérisent souvent par un cloisonnement de leurs acteurs et un manque de coordination entre les différentes parties prenantes. Cependant, ces territoires se trouvent au cœur de la croissance économique de leurs régions, et la mise en œuvre de projets majeurs génère des besoins spécifiques en main-d'œuvre. Une coordination entre les instances chargées d'instaurer des politiques, et des acteurs publics et privés, est la clé pour trouver des solutions innovantes et faire face aux défis sociaux.



<b>AVEC</b>	Partenaires publics et privés, agences d'emploi et structures de support, entreprises des divers domaines économiques, centres de formation et OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés).
<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	Rassembler les partenaires publics et privés de divers domaines économiques afin de promouvoir l'emploi.
<b>COMMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rédiger un plan d'action annuel ;</li><li>- Gérer des actions opérationnelles ;</li><li>- Organiser des visites d'hôtels et centres de formation ;</li><li>- Communiquer, et informer les demandeurs d'emploi sur les postes à pourvoir et les parcours de formation pour y accéder ;</li><li>- Encourager les demandeurs d'emploi à rencontrer les professionnels.</li></ul>
<b>RÉSULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Un groupe de demandeurs d'emploi prêt à développer leurs compétences et pratiques dans les relations professionnelles ;</li><li>- La professionnalisation d'acteurs de la région, la prise de conscience des besoins des entreprises (en ce qui concerne les offres d'emploi) ;</li><li>- L'optimisation des moyens et ressources disponibles afin de créer de nouveaux projets de partenariat ;</li><li>- L'augmentation de la visibilité de l'offre de services des partenaires auprès des entreprises ;</li><li>- La création d'une veille / mise à jour en continu d'informations sur les opportunités d'emploi dans le secteur ;</li><li>- Conception d'une marque employeur commune.</li></ul>
<b>BESOINS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Travail à temps partiel d'un directeur de projet sur chaque domaine économique ;</li><li>- Réseau important pour la logistique et la communication.</li></ul>



Campus des Métiers et Qualifications Aéroport Paris-CDG

<b>AVEC</b>	Des acteurs de l'enseignement de l'école secondaire à l'université.
<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	Créer des parcours d'enseignements professionnel pour les élèves du territoire aéroportuaire de Paris.
<b>COMMENT</b>	Les objectifs du Campus des Métiers et Qualifications : <ul style="list-style-type: none"><li>- Partager les moyens entre les différents centres d'enseignement professionnel ;</li><li>- Augmenter la visibilité et promouvoir les offres d'emplois à pourvoi ;</li><li>- Coconstruire et renforcer l'offre d'enseignement professionnel ;</li><li>- Promouvoir l'enseignement des langues ;</li><li>- Développer les valeurs d'hospitalité et services dans un contexte international.</li></ul>
<b>RÉSULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 484 étudiants ont bénéficié de 20 actions différentes ;</li><li>- 18 actions ont été menées dans des écoles secondaires, ainsi que dans les lycées des trois départements du territoire autour de l'aéroport Paris-CDG ;</li><li>- 2 événements innovateurs ont été développés (Olympiade Logistique, "Shake your English") afin de promouvoir une autre façon d'apprendre l'anglais et les raisons de choisir une carrière dans la logistique.</li></ul>
<b>BESOINS</b>	Une personne à plein temps et un budget de projet pour mettre les actions en place.



## Ajuntament del Prat de Llobregat

A travers les domaines du Développement Economique et de l'Education

<b>AVEC</b>	La Municipalité d'El Prat de Llobregat à travers les domaines du Développement Economique et de l'Éducation et deux Instituts publics d'Enseignement Professionnel d'El Prat (Les instituts des Salines et Illa dels Banyols).
<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	Créer un « Conseil de Formation Professionnelle » sur le territoire afin de négocier et décider de nouvelles actions de formation selon les besoins des employeurs.
<b>COMMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer un espace de gouvernance, réflexion et engagement dont le but est d'améliorer la formation initiale et professionnelle continue : Le Conseil de Formation Professionnelle ;</li> <li>- Devenir un organe légitime représentatif pour les dialogues avec l'administration, les entreprises, les syndicats et d'autres structures ayant un rapport avec la formation professionnelle :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter les programmes de formation aux demandes du marché de travail à proximité ;</li> <li>- Développer la formation vers un outil pour le développement du tissu économique du territoire.</li> </ul> </li> </ul>
<b>RÉSULTATS APRES 6 ANS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Institutionnaliser un organe de travail, ce qui était nécessaire afin d'avoir une meilleure capacité de représentation, de décision et de lien avec les instances officielles ;</li> <li>- Concevoir de nouvelles actions de formation selon les besoins détectés, par exemple le « Guide d'information et d'assistance aux touristes » dans le cadre de la formation professionnelle de niveau supérieur au sein de l'institut de formation Illa dels Banyols.</li> </ul>
<b>BESOINS</b>	Des agents impliqués dans la mise en place d'une collaboration entre différents acteurs, ce qui est impératif à l'efficacité de cette gouvernance politique et opérationnelle.



<b>AVEC</b>	Partenaires publics et privés, Aviato étant une collaboration interrégionale.
<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	La création par Aviato d'une communauté aéroportuaire attractive et dynamique, unique dans sa façon d'informer, inspirer et connecter les talents et les organisations.
<b>COMMENT</b>	<p>Aviato prendra l'initiative dans 5 domaines, afin de promouvoir l'expérience de travailler à l'aéroport de Bruxelles, ainsi que son offre diversifiée d'emplois, comme une Proposition Unique de Vente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'emploi : 10 personnes (en contact avec les entreprises) travaillant avec les agences pour l'emploi et utilisant leurs bases de données de demandeurs d'emploi afin d'éliminer les écarts ;</li> <li>- Formation et apprentissage ;</li> <li>- Education : académie aéroportuaire avec un lien vers les écoles ;</li> <li>- Communication : un portail digital avec des opportunités d'emploi, des informations sur les métiers de l'aéroport ;</li> <li>- Mobilité.</li> </ul>
<b>RÉSULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La plateforme de formation qui développe les talents de façon unique et qui met les compétences disponibles en lien avec les besoins des entreprises, aujourd'hui et demain ;</li> <li>- La place de marché pour l'emploi à l'aéroport et ses alentours, connue pour son expérience centrée sur l'utilisateur et son service qualitatif ;</li> <li>- Le centre de connaissances pour les données et l'information relatives à l'emploi, la formation et l'apprentissage, ainsi que la mobilité à l'aéroport et ses alentours ;</li> <li>- Une communauté et centre d'expérience progressifs dans un environnement attractif inspiré par ce que représente et représentera à l'avenir le fait de « travailler à l'aéroport ».</li> </ul>
<b>BESOINS</b>	Aviato doit travailler en étroite collaboration avec les employeurs de l'aéroport et ses alentours afin de réaliser ses objectifs. Aviato a besoin du soutien et du financement de partenaires régionaux et publics.

# Bonne Pratique #2

OBSERVER ET ANTICIPER LES FUTURS BESOINS  
DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

## POURQUOI ?

La connaissance des caractéristiques principales d'un territoire et ses futurs projets permet d'obtenir une vision précise des futurs besoins en terme de main-d'œuvre, pour ensuite mettre en place des solutions innovantes et adapter les programmes de formation, contribuer à la montée en compétences des habitants, et fournir aux résidents une orientation professionnelle sur mesure.





<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	Connaissances des principales caractéristiques économiques du territoire et des projets prévus afin d'établir un diagnostic de l'offre territoriale en formation et les besoins en emploi.
<b>COMMENT</b>	<p>Coordination d'un observatoire du territoire qui mène des études prospectives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collecte de données diverses concernant l'économie, la formation et l'emploi sur le territoire en rassemblant des experts locaux en données ;</li> <li>- Réalisation d'études qualitatives axées sur les projets prévus pour le territoire (nouveaux terminaux...) afin d'envisager l'évolution de l'emploi en interrogeant les entreprises et parties prenantes au niveau local ;</li> <li>- Partage d'une compréhension commune des défis principaux du territoire et des domaines qui pourraient subir un étranglement.</li> </ul>
<b>RÉSULTATS APRÈS 1,5 ANNÉES DE MISE EN OEUVRE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publication d'un « descriptif du territoire » ainsi que des « chiffres clés » ;</li> <li>2. Publication de deux études prospectives sur deux projets majeurs ;</li> <li>3. Conception d'un outil numérique convivial afin de partager les analyses avec le grand public, ainsi qu'avec des professionnels et des experts.</li> </ol>
<b>BESOIN</b>	La communication de l'étude représente une énorme partie du projet, du fait qu'elle influencera le développement de solutions. En 2020 Paris-CDG Alliance travaille sur le développement d'une plateforme web afin de diffuser facilement les résultats.



<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	Gérer un planning opérationnel de formation et compétences du territoire aéroportuaire, en fonction des besoins et demandes des entreprises.
<b>COMMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir et comprendre l'ampleur de l'activité de l'aéroport du Prat, son importance stratégique sur le territoire, le tissu productif, ainsi que l'emploi ;</li> <li>- Mener une étude qualitative afin de recenser les besoins en formation et les profils professionnels recherchés par les entreprises implantées sur le territoire aéroportuaire ;</li> <li>- Recenser la future tendance des besoins en talents et compétences techniques des effectifs de l'aéroport en organisant des groupes de travail pour détailler les profils de poste.</li> </ul>
<b>RÉSULTATS À MOYEN TERME ATTENDUS APRÈS L'ÉTUDE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la compétitivité des entreprises en formant des professionnels qualifiés ;</li> <li>- Améliorer l'insertion des jeunes.</li> </ul>
<b>BESOINS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une collaboration dynamique publique-privée chargée de réaliser non seulement cette projection mais aussi l'adaptation en constante évolution entre l'offre et la demande sur le marché du travail ;</li> <li>- Difficulté d'obtenir des données du secteur économique de l'aéroport en raison de la confidentialité d'une grande partie de ces données.</li> </ul>



## AVEC

Le centre définitif de connaissances pour les données et l'information relatives à l'emploi, la formation et la mobilité au sein de l'aéroport et ses alentours.

## OBJECTIF PRINCIPAL

Le centre définitif de données et connaissances relatives à l'emploi, la formation et la mobilité à l'aéroport et dans ses alentours.

## COMMENT

Coordination d'un observatoire du territoire aéroportuaire de Bruxelles qui fournira une vision claire du marché de l'emploi à l'aéroport, et qui mènera à des études prospectives.

- Collecte de différentes données concernant l'économie et l'emploi du territoire en collaboration avec un institut de recherche spécialisé dans le travail et la société (HIVA - KU Leuven) ;
- Analyse du rôle de l'entité de l'aéroport en tant qu'employeur de la région ;
- Réalisation d'une étude quantitative sur le marché du travail (emplois directs et indirects) : sexe, lieu de résidence (régions wallonnes et flamandes, région de Bruxelles-Capitale), emplois à temps plein vs temps partiel, secteurs clés... ;
- Partage d'une compréhension commune des enjeux principaux du territoire (moteur d'emploi avec un potentiel de croissance : 400 postes à pourvoir) avec les parties prenantes.

## RÉSULTATS APRÈS L'ÉTUDE

1. Publication des résultats et discussion avec les parties prenantes;
2. Une politique ciblée concernant les nouveaux recrutements afin de développer davantage l'aéroport de Bruxelles en tant que communauté attractive et dynamique;
3. Aviato a confirmé sa place en tant que centre de connaissances et compétences dans le domaine de la formation professionnelle et la mobilité autour de l'aéroport;
4. Une opportunité pour tout demandeur d'emploi et notamment de la Région Bruxelles-Capitale et la Wallonie, où l'offre est en surplus. Un moyen de mettre ces demandeurs d'emploi en liaison avec les opportunités d'embauche au sein de l'aéroport et ses alentours.

## BESOINS

Communication de l'étude et des propositions pour des actions concrètes afin de répondre à des besoins actuels et futurs.

# Bonne Pratique #3

FAVORISER L'INCLUSION SOCIALE  
AU SEIN DU MARCHÉ DU TRAVAIL  
DES PLACES AÉROPORTUAIRES

## POURQUOI ?

Le monde du travail évolue et nos sociétés ne parviennent pas à permettre à tout le monde d'accéder simultanément à l'emploi. Une partie des habitants des places aéroportuaires ne peut toujours pas être intégrée au marché du travail sans accompagnement spécifique. Les institutions publiques, ainsi que les entreprises souhaitant intégrer des approches justes et sociales de recrutement, peuvent instaurer des programmes pour faciliter l'accès ou le retour au travail des demandeurs d'emploi.



**OBJECTIF  
PRINCIPAL**

Travailler avec les entreprises du territoire aéroportuaire pour qu'elles intègrent des dispositions légales telles qu'une clause d'inclusion sociale dans leur marché.

**COMMENT**

Depuis 2019, Paris-CDG Alliance travaille étroitement avec l'opérateur de l'aéroport de Paris-CDG, ainsi qu'avec les instances publiques du territoire afin de :

- Partager les bonnes pratiques concernant la façon d'intégrer des clauses d'inclusion sociale à leurs contrats juridiques ;
- S'assurer que les postes sont pleinement remplis, et surveiller les besoins ;
- Mobiliser le public et communiquer sur les postes.

**RÉSULTATS APRÈS 1 AN  
DE MISE EN OEUVRE**

- Un pilote pour 3 contrats d'approvisionnement (2 contrats de construction et 1 contrat de nettoyage) ;
- 16 250 heures seront réservées aux personnes qui pourront bénéficier des clauses d'inclusion sociale.

**BESOINS**

Les territoires souhaitant innover dans ce domaine devront prendre soin de mobiliser toutes les parties prenantes d'un territoire, notamment quand des projets importants chevauchent des zones d'intervention distinctes (des systèmes différents d'emploi et de recrutement).



Government of the Netherlands

**OBJECTIF  
PRINCIPAL**

La Loi Néerlandaise sur la Participation souligne le besoin d'inclusion pour tout salarié néerlandais, y compris ceux ayant des limitations professionnelles. L'objectif de cette loi : s'assurer que davantage de personnes, ayant ou non une limitation professionnelle, trouvent un poste chez des employeurs réguliers.

**COMMENT**

- Gemeente Sittard-Geleen, Stein et Beek contribuent à la recherche d'emploi en permettant le Service Desk Travail d'Equipe et Travailleurs de créer une entreprise appelée PWM (Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek PWM) ;
- Fournir une évaluation de la valeur du salaire afin de permettre aux employeurs d'absorber les coûts de main-d'œuvre quand ils embauchent des salariés qui ne peuvent pas atteindre le salaire minimum ;
- Le montant de la subvention à l'emploi est déterminé, basé sur une évaluation de la valeur du salaire, ainsi que sur le besoin de soutien d'un candidat.

**RÉSULTATS**

- 700 personnes ayant des limitations professionnelles ont un poste sur le territoire de la PWM ;
- La valeur ajoutée est plus sociale que financière.

**BESOINS**

Une contribution gouvernementale pour chaque salaire.

**OBJECTIF PRINCIPAL**

Gérer une entreprise appelée « Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek PWM » avec la participation de deux autres municipalités : Stein et Beek.

**COMMENT**

Repenser les tâches au sein d'une entreprise pour créer plus d'opportunités pour des personnes ayant des limitations professionnelles : Conception Inclusive du Travail.

**RÉSULTATS**

1ère étape: Création de l'entreprise publique PWM ;

2ème étape : Analyse des procédures et activités standards dans les entreprises et identification des parties des activités qui peuvent être réalisées par des personnes ayant des limitations professionnelles ;

3ème étape : Création de nouveaux postes inclusifs pour les personnes avec une limitation professionnelle au sein de PWM et d'autres entreprises.

**BESOINS**

- Ces postes créent de l'emploi (et de la valeur ajoutée) pour les personnes avec des limitations professionnelles ;
- Pour les salariés sans limitation professionnelle, du temps est libéré pour la réalisation de leur activité professionnelle principale, créant ainsi de la valeur ajoutée.

La conception inclusive du travail ne convient pas à toutes les entreprises ou activités.

# Bonne Pratique #4

AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES  
EN DÉVELOPPANT LEURS COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
ET INTERCULTURELLES

## POURQUOI ?

Malgré la présence de postes à pourvoir et un réservoir riche de demandeurs d'emploi sur le territoire aéroportuaire, les responsables RH éprouvent de réelles difficultés quant au recrutement de candidats pour occuper les postes vacants. Une compétence cruciale est manquante, la compétence linguistique, notamment en anglais.

Afin d'améliorer l'employabilité des jeunes, les places aéroportuaires mettent en place de nombreux programmes différents.





Un programme ERASMUS +

#### OBJECTIF PRINCIPAL

ENVOL PRO et CCAERO sont deux programmes qui donnent l'opportunité à des demandeurs d'emploi de Paris CDG et ses environs d'effectuer un stage dans une entreprise à l'étranger pour une période de 3 à 4 mois, afin de développer leurs compétences linguistiques.



#### COMMENT

- Permet aux demandeurs d'emploi âgés entre 18 et 30 ans ayant un projet professionnel concret en lien avec les secteurs principaux du territoire aéroportuaire de Paris-CDG, de développer leurs compétences linguistiques et professionnelles ;
- Permet l'apprentissage de langues via la mobilité européenne ;
- Facilite l'accès à la formation / l'emploi à des demandeurs d'emploi ;
- Développe les connaissances des demandeurs d'emploi (posture professionnelle, adaptabilité, ouverture d'esprit...).

Les demandeurs d'emploi retenus au programme bénéficient de 60 heures de formation d'anglais, ainsi que des cours de préparation culturelle sous forme d'un MOOC, avant d'effectuer leur stage à l'étranger. Après ce stage, les demandeurs d'emploi reçoivent un accompagnement vers l'insertion dans le monde professionnel à travers des activités telles que les salons de l'emploi, le coaching professionnel, le développement des compétences.

#### RÉSULTATS

- 189 demandeurs d'emploi ont bénéficié du programme;
- 61% des participants ont accédé à l'emploi depuis leur retour et 31% sont en formation
- 4 pays (Angleterre, Irlande, Malte et Espagne) ;
- 8 à 9 destinations (Manchester, Eastbourne, Brighton, Cork, Newcastle, Leeds, Galway, Seville, La Valletta) et de nouvelles destinations à venir.

#### BESOINS

Le jury de sélection d' ENVOL PRO est composé d'agences pour l'emploi, alors que les bénéficiaires de CCAERO sont sélectionnés par des entreprises ayant trouvé des candidats potentiels qui ont besoin d'un meilleur niveau d'anglais.

## OPÉRATEUR



## EN PARTENARIAT AVEC



## OBJECTIF PRINCIPAL

Création d'un MOOC appelé « La France accueille le monde » afin d'améliorer les compétences de personnes qui accueilleront des touristes dans les aéroports de Paris.



## COMMENT

- Lancement d'un MOOC orienté vers des compétences interculturelles, et des façons d'accueillir des personnes venant de Chine, d'Inde, du Royaume Uni, d'Allemagne, des Pays-Bas, de Belgique, d'Espagne et d'Italie ;
- En se concentrant sur les pratiques et comportements culturels des clients d'un aéroport ;
- Les utilisateurs apprennent à améliorer leur façon d'accueillir des personnes de nationalités différentes et d'assurer la satisfaction des clients.

## RÉSULTATS

- 1ère édition « Aéroport Paris-CDG Airport » : 443 apprenants ;
- 2ème édition orientée vers « Aéroports de Paris » : 594 apprenants ;
- 3ème édition : 1100 apprenants (objectif).

## BESOINS

Cette nouvelle façon de mettre en place des solutions « en ligne et en réseau » de formation pour les demandeurs d'emploi demande une importante mobilisation de toutes les parties prenantes d'un tel projet. Des solutions spécifiques de formation ont été mises en place pour des collaborateurs de Pôle Emploi, l'agence nationale française pour l'emploi, mais aussi des personnes travaillant dans des associations pour l'emploi au niveau territorial, ou bien dans des centres de formation « classiques. ».



# Bonne Pratique #5

RÉUNIR DANS UN MÊME ENDROIT AU SEIN DE LA ZONE AÉROPORTUAIRE TOUTES LES RESSOURCES POUR CONSTRUIRE SON DÉVELOPPEMENT

## POURQUOI ?

Les informations sur les métiers de l'aéroport sont souvent diffusées par différentes parties prenantes et pour le public il demeure difficile d'obtenir une image claire et complète de toutes les opportunités disponibles pour lui selon son profil. En créant un seul endroit pour promouvoir les métiers de l'aéroport, ou en renouvelant le type d'endroit pour y faire sa communication, les places aéroportuaires apportent de la valeur ajoutée aux emplois.



## OBJECTIF PRINCIPAL

Apporter plus de visibilité sur l'offre d'emploi de l'aéroport d'Orly aux demandeurs d'emplois, aux conseillers en emploi et aux secteurs.

## COMMENT

- Mettre en place un accord collaboratif avec l'agence gouvernementale pour l'Emploi (Pôle Emploi) ;
- Créer un bureau spécial aéroportuaire de Pôle Emploi (appelé l'Antenne Aéroportuaire) dans le sens où la proximité faciliterait la mise en commun des ressources et la co-organisation d'actions ;
- Anticiper et aider les professionnels à recruter des candidats, à centraliser des offres d'emploi au sein d'une plateforme et organiser des séances de recrutement ;
- Développer des outils de communication afin d'améliorer la visibilité des offres d'emploi : une newsletter spéciale, des terminaux interactifs à Orly 3 et Orly 4 pour annoncer les offres d'emploi, et une plateforme web pour faciliter les sessions de recrutement.

## RÉSULTATS

1200 partenaires sont concernés par la Newsletter : des informations mises à jour sur les postes à pourvoir et une plus grande publicité sont consacrées aux offres d'emploi aéroportuaires.

## BESOINS

Coûts relatifs à la location des terminaux interactifs et le développement des outils de communications.



La Municipalité d'El Prat de Llobregat à travers le domaine du Développement Economique.

## OBJECTIF PRINCIPAL

Créer un espace commun et zone de rencontre entre les particuliers et les entreprises afin de contribuer au développement économique local.

## COMMENT

- Conseil : Orientation professionnelle, promotion de compétences professionnelles, développement d'outils et ressources pour soutenir les populations à risque d'exclusion sociale ;
- Soutien de l'activité économique en renforçant la compétitivité des entreprises et l'économie coopérative. Aide aux entreprises à la diversification de leurs activités et le développement de secteurs stratégiques ;
- Soutien aux entreprises et promotion d'initiatives entrepreneuriales. Aide aux entrepreneurs à concrétiser leurs idées ;
- Promotion du commerce et de produits locaux.

## RÉSULTATS

- Plus de 1 500 personnes ont bénéficié de l'orientation professionnelle ;
- 366 personnes ont participé à des actions de formation pour promouvoir l'emploi ;
- Plus de 500 personnes ont été recrutées par le biais des services et programmes proposés par le Centre ;
- 323 entrepreneurs ont reçu de l'aide et 178 nouveaux projets ont été accompagnés de façon intensive, ainsi que pour l'entrepreneuriat collectif et à impact social ;
- Un catalogue a été créé contenant plus de 50 programmes et services.

Une politique publique qui souhaite obtenir des résultats dans le domaine du développement économique, ce qui demande la coopération entre tous les agents (publics et privés) responsables de cette stratégie.

## BESOINS

Budget du Centre pour la Promotion Economique et ses services : 6 millions €.



<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	Ouverture d'une Cité des Métiers au cœur du centre de la ville aéroportuaire de Paris-CDG, afin de fournir des services de différents acteurs sur les sujets de l'emploi, la formation, et l'attractivité.
<b>COMMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer un espace convivial qui encourage le dialogue entre les utilisateurs : un café qui sera géré par une ONG impliquée dans l'inclusion sociale ;</li> <li>- Présenter les projets principaux de la place aéroportuaire, ainsi que leurs impacts sur le développement de la main-d'œuvre de ce territoire ;</li> <li>- Développer un espace co-working pour les partenaires, qui pourront utiliser les salles de réunion, l'espace café, le « Learning Lab, » et une salle de créativité ;</li> <li>- Etablir un endroit unique pour de l'orientation tout au long de sa vie, grâce aux conseils des professionnels du domaine de l'orientation et de la vie professionnelle ;</li> <li>- Fournir un accès libre à des publications et de la documentation sur l'emploi, les carrières et la formation professionnelle ;</li> <li>- Organiser des journées d'information, des colloques et des réunions.</li> </ul>
<b>RÉSULTATS</b>	Inauguration des locaux de la Cité des Métiers en février 2020 avec plus de 350 participants. Ouverture officielle prévue avant la fin 2020. La négociation d'accords de partenariat est en cours.
<b>BESOINS</b>	Le cadre multi-partenariat permet un modèle financier durable.



<b>OBJECTIF PRINCIPAL</b>	Fournir des informations sur l'emploi, la formation et l'attractivité de l'aéroport de Bruxelles aux demandeurs d'emploi, aux personnes en activité professionnelle, aux entreprises aéroportuaires ainsi qu'aux conseillers d'emploi et de secteur.
<b>COMMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir un accord collaboratif avec les agences régionales pour l'emploi ;</li> <li>- Créer une agence pour l'emploi aéroportuaire au terminal passagers (la proximité facilite le networking avec les entreprises à l'aéroport et permet aux demandeurs d'emploi de découvrir cet environnement unique) ;</li> <li>- Soutenir les entreprises dans leur recrutement en organisant des Journées de l'Emploi ;</li> <li>- Créer un site internet avec des informations sur les métiers aéroportuaires, les offres d'emploi, les formations, les événements.</li> </ul>
<b>RÉSULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En moyenne 400 offres d'emploi toujours disponibles ;</li> <li>- &gt;100 entreprises ont utilisé la plateforme Aviato pour afficher leurs postes à pourvoir ;</li> <li>- 2 journées de recrutement aéroportuaires ;</li> <li>- Promotion des métiers de l'aéroport et mise en avant des 400 offres d'emploi par l'équipe Aviato lors de 26 événements de recrutement et 20 événements pour les agents pour l'emploi ;</li> <li>- 100 demandeurs d'emploi ont suivi une formation et ont trouvé un emploi à l'aéroport de Bruxelles ;</li> <li>- 775 personnes ont été recrutées par les services proposés par Aviato.</li> </ul>
<b>BESOINS</b>	Le cadre multi-partenariat permet un modèle financier durable.

# Bonne Pratique #6

INSTAURER DE NOUVELLES MÉTHODES  
D'APPRENTISSAGE GRÂCE A DES SIMULATIONS  
D'EMPLOI ET UN TRAVAIL COLLABORATIF

## POURQUOI ?

Les approches traditionnelles d'enseignement et de pédagogie ne sont pas toujours efficaces pour capter l'attention des élèves, surtout quand la plupart des demandeurs d'emploi d'un territoire quittent l'école avant de valider leurs études. Cependant, des approches pratiques et de nouvelles façons d'éveiller la curiosité des apprenants pourront aider à la préparation de certains métiers, ou au développement de compétences. Les places aéroportuaires mettent en place différentes approches d'apprentissage, mettant l'accent sur les situations que les demandeurs d'emploi pourront rencontrer en ayant un emploi en lien avec le milieu aéroportuaire.



AVEC	Une communauté d'acteurs du territoire : entreprises, organismes de formation, système de l'éducation nationale, universités, collectivités territoriales.
OBJECTIF PRINCIPAL	<p>Transformer les approches pédagogiques et les pratiques de formation dans la place aéroportuaire afin d'attirer et fédérer les apprenants, révéler des compétences grâce à de nouvelles méthodes et travailler sur la posture professionnelle dans de diverses circonstances.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer une communauté d'organismes de formation et partenaires qui cherchent à innover dans leurs pratiques pédagogiques ;</li> <li>- Développer des approches et outils innovateurs en prenant en compte les besoins des partenaires et l'efficacité de l'outil par rapport aux objectifs stratégiques ;</li> <li>- Accompagner les expérimentations de formation qui comprennent de nouvelles méthodes d'apprentissage.</li> </ul>
RÉSULTATS DU GROUPE APRÈS 6 MOIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Environ 20 structures ont intégré le projet ;</li> <li>- Création d'un terminal d'aéroport dans un outil de Réalité Virtuelle et élaboration des premiers scénarii.</li> </ul>
BESOINS	Motivation des partenaires et budget dédié pour développer de nouveaux outils.



Ajuntament del  
Prat de Llobregat



OBJECTIF PRINCIPAL	Reproduire une entreprise simulée pour former les demandeurs d'emploi dans un environnement réel à des fins pédagogiques.
COMMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer une entreprise simulée nommée « Cargo Prat, » et qui propose des transports internationaux et nationaux par route, air et mer ;</li> <li>- Développer un écosystème d'activités conforme à des procédures et cadres commerciaux normalisés ;</li> <li>- Utiliser des logiciels et des outils en ligne pour la comptabilité, banque, taxes, transport et douane, afin de permettre aux apprenants de se familiariser avec la technologie ;</li> <li>- Développer les compétences « soft skills » aussi bien que les compétences techniques comme l'administration, la comptabilité, les médias sociaux et le digital.</li> </ul>
RÉSULTATS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES	<p>Le programme a débuté en 1990 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 160 places de formation ont été proposées ;</li> <li>- 80% des participants ont été recrutés ;</li> <li>- 46 entreprises ont collaboré avec le programme.</li> </ul>
BESOINS	Maintenir les relations avec les entreprises du territoire, sans négliger la création de nouvelles entreprises.



OBJECTIF PRINCIPAL	Réduire le coût de la formation des salariés en formant les effectifs des compagnies aérienne dans l'aéroport : Stages chez le client.
COMMENT	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utiliser le camion de sécurité des vols mobile chez le client. Les aéroports de Maastricht Aachen, Corendon peuvent économiser les coûts de déplacement / heures de voyage pour leurs effectifs ;</li><li>- Former les salariés sur les situations d'urgence : ce camion peut simuler de réelles situations (avec du vrai feu !), l'intérieur ressemblant à un véritable avion ;</li><li>- Permettre de planifier des séances de formation très facilement (habituellement 4 heures avant ou après un vol).</li></ul>
RÉSULTATS	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acaleph dispense des formations en intra pour plus de 15 compagnies aériennes, étalées sur 6 aéroports ;</li><li>- Amélioration de l'employabilité sur le territoire parce que Acaleph forme les stagiaires dans leur propre région ;</li><li>- Meilleure assiduité en formation.</li></ul>
BESOINS	Si Corendon souhaite se développer à l'avenir, ce service peut être décliné vers les autres aéroports.



OBJECTIF PRINCIPAL	Réduire l'écart de compétences entre les agents de sûreté à l'aéroport d'Orly. Cette profession demande des soft skills complexes, parmi d'autres compétences qui ne sont pas forcément évidentes.
COMMENT	<p>Une étude réalisée par Orly a souligné que les soft skills et la relation client sont des compétences cruciales. De nombreux agents dans le domaine de la sûreté ont des lacunes dans ce domaine et en général ces compétences ne sont pas abordées lors de leur formation.</p> <p>Orly a conçu un programme de formation comprenant les soft skills, l'immersion et l'anglais. Ce module a été élaboré afin de travailler sur les stéréotypes en permettant l'immersion en relation client de cibler les soft skills en utilisant notamment les jeux de rôles dans des situations de terrain. De même pour l'apprentissage de l'anglais à renforcer .</p> <p>Mettre en scène des situations possibles dans un contexte de jeux de rôles nous a permis de mettre en évidence ce que sont les soft skills, les compétences transversales et de les travailler.</p>
RÉSULTATS	<p>3 groupes (31 stagiaires) ont complété la formation en 2019 ;</p> <p>87% de réussite = 100% de réussite de formation et emploi chez les 2 premiers groupes ;</p> <p>4 personnes n'ont pas réussi l'évaluation de fin dans le 3ème groupe.</p>
BESOINS	Développer les programmes de formation incluant des modules d'immersion dans des langues étrangères.

# Bonne Pratique #7

CONCEVOIR DES PROGRAMMES DE FORMATION  
SPÉCIFIQUES DES ENTREPRISES EN CIBLANT  
LES BESOINS

## POURQUOI ?

Les pays européens développent des provisions juridiques afin de rendre les parcours de formation professionnelle plus attractifs et de former davantage de professionnels qualifiés. Les secteurs publics et privés collaborent de plus en plus autour de la mise en place de diplômes conjoints qui permettent aux futurs travailleurs d'obtenir les certifications nécessaires pour évoluer dans des industries spécifiques. Des compétences techniques ainsi que les soft skills ont une importance particulière et croissante, et figurent de plus en plus dans des politiques de recrutement.



... focalization / (d'une maladie) à son  
2. Med: localisation / v.tr. 1. = focus' 1. 2.  
**focus** ['foukəs] n. 1. Mth: Opt: etc: foyer m (de le  
etc.); Opt: depth of f., (i) profondeur f de foyer  
profondeur de champ; in f., (i) (of image) au p  
(ii) (of instrument) réglé; out of f., (i) (of image)  
point; (ii) (of instrument) non réglé, déréglé;  
etc. (of instrument) mal réglé; to bring sth. in  
focus: focaliser m (d'un



OBJECTIF PRINCIPAL	Aider les salariés potentiels à répondre aux besoins immédiats des entreprises dans le domaine de la relation client (une compétence nécessaire pour tous les services au sein d'un aéroport).
COMMENT	<ul style="list-style-type: none"><li>- Un programme de 400 heures de formation (Pédagogie Proactive) comprenant 70 heures de stage ;</li><li>- Un groupe de demandeurs d'emploi souhaitant améliorer leurs compétences et pratiques dans les relations entreprise ;</li><li>- Améliorer la qualité et rapidité de la transformation de la façon dont les demandeurs d'emploi s'adressent aux clients ;</li><li>- Améliorer la durabilité et rapidité de l'acquisition de leurs compétences ainsi que leur intégration dans le lieu du travail.</li></ul>
RÉSULTATS APRÈS 6 MOIS	<ul style="list-style-type: none"><li>- Stagiaires inscrits : 56 ;</li><li>- Ayant complété la formation : 37 ;</li><li>- Ayant accédé à l'emploi à la suite de la formation : 22.</li></ul> <p>Selon les stagiaires, le programme les a aidés à développer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Leur confiance en soi ;</li><li>- Leur conscience qu'il est possible de travailler dans un aéroport ;</li><li>- Leur façon d'évoquer leurs motivations et attitude ;</li><li>- Leur compréhension des besoins d'une entreprise.</li></ul>
BESOINS	Cette expérimentation a été financée par les centres de formation, l'agence nationale pour l'emploi (Pôle Emploi), ainsi qu'un Organisme Paritaire Collecteur agréé (OPCALIA).



OBJECTIF PRINCIPAL	Permettre aux entreprises de l'aéroport de Bruxelles d'attirer plus efficacement les travailleurs nécessaires.	
COMMENT	<p>Un groupe de travail a été créé par Aviato, rassemblant des représentants de différentes entreprises aéroportuaires ainsi que les partenaires publics de l'emploi afin de développer des programmes de formation linguistiques et techniques pour les demandeurs d'emploi.</p> <p>Les entreprises aéroportuaires :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- S'impliquent activement dans le processus de sélection ;</li><li>- Donnent des conseils sur les formations techniques ;</li><li>- Proposent des contrats à des candidats qui réussissent la formation.</li></ul>	
RÉSULTATS APRÈS 6 MOIS	Depuis le 01/01/2018 Aviato, a réussi à placer 1000 personnes dans des postes différents à l'aéroport de Bruxelles, parmi lesquels :	<ul style="list-style-type: none"><li>- 50 chauffeurs de bus aéroportuaires ;</li><li>- 150 agents de sûreté aéroportuaire ;</li><li>- 50 chargeurs-trieurs.</li></ul>
BESOINS	Le projet peut seulement réussir si les différentes parties-prenantes sont totalement alignées sur les objectifs. Toutes les parties-prenantes doivent être impliquées au regard de leur co-responsabilité. Bien entendu ceci doit être surveillé avec attention.	



OBJECTIF PRINCIPAL	Former des professionnels qualifiés de façon rapide et efficace pour les rendre employable par VDL Nedcar.
COMMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modèle pédagogique qui a rendu possible l'apprentissage sur le lieu du travail (développé par l'école VIS-TA) ;</li> <li>- Un diplôme conjoint impliquant des établissements scolaires ainsi que des entreprises : un diplôme officiel reconnu de l'enseignement professionnel supérieur / collège post secondaire (diplôme MBO) ;</li> <li>- Développement d'une plateforme d'enseignement digital ;</li> <li>- Supervision intensive par VDL Nedcar et VISTA College ;</li> <li>- Développement d'une culture d'apprentissage permanent pour les salariés.</li> </ul>
RÉSULTATS	<p>En 2019 il y avait 300 employés à l'école, du niveau 1 de l'enseignement professionnel (basique) au niveau 4 (spécialiste). Plus de 200 employés ont reçu leur diplôme néerlandais officiel via VDL Nedcar.</p> <p>Bénéfice principal : réduction du nombre de personnes qui ne terminent pas leurs études officielles (de 35% à 15%). Cela signifie une réduction des coûts pour tous, moins d'efforts et une meilleure qualité de travail chez les employés.</p>
BESOINS	VDL Nedcar a contribué au développement des supports pédagogiques, a mis à disposition les locaux et un terrain d'essai, a fourni un accompagnement, ainsi qu'un support pour le réseau digital (WiFi, des PC) et a aidé le personnel en mettant en place les locaux et la digitalisation. La structure a également recruté des spécialistes de formation.

OBJECTIF PRINCIPAL	L'Institut Illa dels Banyols avec le soutien de la municipalité d'El Prat de Llobregat à travers ses domaines de Développement Economique et de l'Education.
COMMENT	<p>Adaptation et mise en place d'un cycle de formation professionnelle pour répondre à la demande de compétences d'agents de bord pour le secteur aéroportuaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La région a identifié le besoin de former davantage les agents de bord du territoire, comme il n'existe pas de diplôme officiel pour cette catégorie de membre d'équipage ;</li> <li>- Un profil de formation professionnelle a donc été développé, adapté aux besoins de compétences pour les agents de bord.</li> </ul>
RÉSULTATS	Ce type de formation n'était disponible qu'en formation privée et donc inaccessible à un nombre d'étudiants potentiels. Ce programme amène donc la formation des agents de bord à la gamme des services de formation publics offerts.



**VISTA**  
college



## OBJECTIF PRINCIPAL

Le Centre pour les Compétences en Aviation à Maastricht avec VISTA College et l'aéroport de Maastricht-Aix-La-Chapelle.

Un besoin de travailleurs qualifiés en tant que techniciens de maintenance aéroportuaire a été à l'origine de la création d'un nouveau centre de formation avec les avions, systèmes et pièces appropriés.

Pour une organisation publique il y avait d'importantes problématiques :

1. Le temps : les formateurs détenaient la plupart des connaissances mais devaient enseigner ;
2. L'argent : le coût de lancement était trop important pour une école financée par l'État ;
3. L'accessibilité aux avions, système et pièces.

## COMMENT

Nous avons développé nos propres supports pédagogiques et une base de données pour les évaluations, tout en anglais. Le soutien des autorités territoriales et régionales a rendu possible la réalisation de certains objectifs avec un court préavis. Le don de la part des entreprises a beaucoup aidé.

## RÉSULTATS

Finalement nous disposons d'un centre de formation très sympathique, conforme aux normes EASA. Il existe un écosystème solide entre l'école et les entreprises de MRO/maintenance. Chaque année 30 à 40 salariés sont disponibles pour les entreprises MRO. En étroite collaboration avec ces entreprises nous apportons certaines améliorations afin de répondre aux besoins du marché.

Parmi les 30 à 40 étudiants qui complètent leurs études à l'école chaque année, sur les 4 dernières années 95 % ont trouvé un emploi au sein d'une entreprise MRO/maintenance, non seulement sur le site de Maastricht-Aix-La-Chapelle, mais à une échelle mondiale.

Pour le site de Maastricht-Aix-La-Chapelle le taux était d'approximativement 40 à 50%.

# Bonne Pratique #8

PROMOUVOIR ET FACILITER L'ORIENTATION  
EN DÉBUT DE CARRIÈRE

## POURQUOI ?

Il y a quelques décennies, une carrière sur une place aéroportuaire ne nécessitait aucune publicité, s'agissant de l'un des domaines les plus convoités où travailler. Aujourd'hui, les secteurs aéroportuaires se trouvent face à une migration de la main-d'œuvre et une incapacité générale d'attirer le volume de travailleurs nécessaire. Ainsi surgit le besoin d'inciter une nouvelle génération à travailler dans les secteurs aéroportuaires.



## WIRTSCHAFTS FÖRDERUNG DAHME SPREEWALD

### OBJECTIF PRINCIPAL

- Les ressources en main-d'œuvre sur le territoire de l'aéroport Berlin Brandenburg sont très faibles, à cause d'une tendance très dynamique de l'emploi ;
- Les postes vacants ne peuvent pas être pourvus et cette demande se multipliera avec l'ouverture du futur aéroport (BER) ;
- Protéger la croissance économique en soutenant et attirant une main d'œuvre potentielle ;
- Un engagement au niveau de la région, une minimisation de la fuite de travailleurs potentiels du territoire ;
- Inspirer les jeunes à débiter leur carrière sur la place aéroportuaire ;
- Améliorer la transparence des offres d'emploi et des opportunités de carrière sur le territoire.

### COMMENT N°1 Orientation anticipée intensive :

- Organisation d'un salon de l'emploi annuel afin de mettre en avant des entreprises du territoire et créer une publicité et recrutement suprarégionaux ;
- Les entreprises peuvent présenter leurs activités et leurs offres d'emploi au public cible ;
- Des contacts sont établis très tôt avec des stagiaires, écoliers et jeunes salariés ;
- Organisation d'ateliers sur mesure pour les élèves ;
- Les participants pourront participer à des visites d'entreprises de l'industrie aérospatiale ;
- Les élèves pourront vivre en direct les routines quotidiennes au travail ;
- Initiation de contrats et de contacts ;
- Mise en place de stages en entreprise.

### RÉSULTATS N°1

- Environ 3 000 élèves ont participé à des ateliers d'orientation sur les 10 dernières années ;
- Environ 1 500 personnes par an participent au salon de l'emploi ;
- Amélioration du recrutement des entreprises sur le secteur aéroportuaire ;
- Diminution du taux d'abandon parmi les apprentis.

### COMMENT N°2 Transparence des offres d'emploi et des opportunités de carrière :

- L'objectif est de sensibiliser les employeurs du territoire ;
- Organisation biannuelle d'une « Longue Nuit de l'Economie » sur le territoire ;
- Plateforme événementielle qui permet aux entreprises du territoire de présenter leurs activités et leurs offres d'emploi à un large public ;
- Les entreprises participantes donnent accès à leurs coulisses ;
- Organisation de job dating tous les ans pour les industries de l'aérospatiale : « Les Jeunes Professionnels de l'Aérospatial » ;
- Soutien pour les étudiants à leur entrée de carrière ;
- Initiation directe de postulations et entretiens d'emploi.

### RÉSULTATS N°2

- Environ 3 000 participants à la Longue Nuit de l'Economie (événement biannuel) ;
- Création d'une haute visibilité pour les entreprises ;
- Forte appartenance des employeurs à leur territoire, ainsi que des salariés à leur entreprise.

---

## COMMENT N°3

Un bon réseau vers les partenaires publics et privés tels que les entreprises, les écoles, les autorités, les chambres de commerce, les agences pour l'emploi, les établissements d'enseignement supérieur...

- Augmentation du nombre de postulants pour les postes à pourvoir ;
- Amélioration de la relation entre les employeurs et les salariés, renforcement de la durabilité de l'effectif de base ;
- Les échanges avec le jury et entre les participants motivent les entreprises à améliorer leurs propres conditions de travail ;
- Les entreprises peuvent se démarquer et prendre de l'avance sur d'autres entreprises dans la concurrence pour attirer du personnel qualifié.

## RÉSULTATS N°3

Les projets individuels sont conçus pour s'appuyer les uns sur les autres et se relier ensemble pour leur permettre de s'adresser à toutes les tranches d'âge de la population active, et d'atteindre ces personnes à plusieurs reprises. Ils font partie d'une stratégie relative au marché du travail qui s'adapte et évolue selon les besoins des entreprises. L'ouverture du futur aéroport (BER) donnera lieu à des besoins encore plus forts sur le marché du travail du territoire. De nouveaux projets seront donc nécessaires pour compléter le portefeuille. Ils seront portés sur des problématiques de concordance, de recrutement de personnel provenant des marchés nationaux et internationaux, et des conditions de travail attractives.

## BESOINS

Un bon réseau vers les partenaires publics et privés tels que les entreprises, les écoles, les autorités, les chambres de commerce, les agences pour l'emploi, les établissements d'enseignement supérieur...

---

# Bonne Pratique #9

## LA PROMOTION DE VOTRE TERRITOIRE AÉROPORTUAIRE ET DE SES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

### POURQUOI ?

Dans un contexte de transition démographique, un faible taux de chômage, le manque de travailleurs qualifiés qui en résulte dans certains territoires, il est impératif que la rétention et l'attraction d'employés du monde entier figurent parmi les priorités des municipalités et des gouvernements. Ceci peut être réalisé grâce à une communication active et continue et des campagnes de marketing afin de devenir une stratégie réussie à long terme.





## OBJECTIF PRINCIPAL

Orienter les nouveaux arrivants dans la région de Frankfort, et devenir un premier point de contact pour les professionnels qui recherchent à faire carrière sur le territoire.

## COMMENT

« Le meilleur endroit en Allemagne : Trouvez-le en FrankfurtRheinMain »

Tel est le nom d'un site web pour les professionnels internationaux ([www.find-it-in-frm.de](http://www.find-it-in-frm.de)) ainsi qu'un service de conseil associé, l'Office International de FRM. L'équipe accueille toutes les personnes et nouveaux arrivants et fournit des conseils concernant l'installation, le travail et la vie dans la région.

L'équipe peut mettre les personnes en contact avec les centres de conseil sur mesure quand nécessaire. Cela facilite les recherches de logement à FrankfurtRheinMain pour les nouveaux venus. Ce service de conseil est particulièrement utilisé par les personnes qui sont toujours à l'étranger et qui réfléchissent à migrer vers l'Allemagne.

## RÉSULTATS

- 2019 : Environ 800 demandes provenant de professionnels internationaux via mail, téléphone ou Facebook ;
- 2019 : Environ 90 séances personnalisées de conseil dans le bureau du FRM International Office ;
- Plus de 9 000 "j'aime" et abonnés sur Facebook ;
- Nouvellement sur Instagram, déjà environ 200 abonnés ;
- Plus de 40 000 cliques et environ 20 000 utilisateurs sur le site web [www.find-it-in-frm.de](http://www.find-it-in-frm.de) .

## BESOINS

1. Un bon réseau est nécessaire. Construire un réseau prend du temps et doit commencer même avant l'étape d'installation. De telles structures doivent donc être créées très tôt.
2. De bonnes stratégies de marketing doivent être déployées pour atteindre le groupe cible à l'étranger. Il est logique d'exploiter les médias digitaux mais pour ce faire il faut disposer de personnel spécialisé dans le marketing, ainsi que suffisamment de ressources financières.





# CONCLUSION

La collecte et la rédaction de ces bonnes pratiques a eu lieu juste avant le début de la crise COVID-19 en 2020. Elles reflètent une réalité qui existait à l'époque, et certaines seront surement plus pertinentes que d'autres à long terme face à la nouvelle réalité que vivra le monde de l'aéroport et de l'aviation après 2020.

Bon nombre des leçons tirées de notre projet restent précieuses et résisteront sûrement à l'épreuve du temps :

- Faire face aux enjeux sociaux continuera d'exiger des solutions innovantes et une collaboration clé entre les entités publiques et privées ;
- Quel que soit le nombre de personnes qui travaillent sur une place aéroportuaire, et quelle que soit l'époque, il y aura toujours besoin d'une multitude de compétences à l'avenir. Toutes les parties prenantes pourront rester vigilantes et prévoir jusqu'à un certain point les transformations à venir ;
- L'insertion des personnes avec les plus faibles chances d'accéder au marché de l'emploi aura de plus en plus d'importance, et ceux qui rendent cet accès plus facile récolteront les récompenses ;
- Les compétences linguistiques et les soft skills sont de plus en plus demandées par les employeurs un peu partout. Ceux qui disposent de programmes pour transmettre ces compétences à leurs salariés facilement et rapidement seront précurseurs ;
- Parfois il y a trop d'informations et parfois il n'y en a pas assez, surtout quand il s'agit des opportunités d'emploi dans un seul énorme domaine de possibilité. Les solutions à guichet unique pour trouver un emploi au sein d'une zone aéroportuaire faciliteront les rencontres avec la main-d'œuvre recherchée ;
- Chaque entreprise est unique et donc les compétences dont elle aura besoin seront différentes. Il est logique que l'enseignement professionnel soit adapté, et que les entreprises aient la possibilité d'influer sur les programmes d'enseignement. La collaboration entre l'industrie et les éducateurs reste cruciale ;
- L'âge d'or de l'aviation s'est en quelque sortes envolé. Par conséquent moins de personnes rêvent dès le début de leur carrière de travailler dans un aéroport. Parfois c'est parce qu'elles ne connaissent pas les nombreuses opportunités et récompenses que peuvent apporter une telle carrière. Les places aéroportuaires qui peuvent les mettre en avant et les diffuser de façon efficace récolteront les récompenses ;
- La transition démographique et la migration peuvent être une opportunité pour les places aéroportuaires de chercher des travailleurs dans d'autres endroits du monde. Mais elles doivent présenter des arguments convaincants. La marque du territoire aéroportuaire restera cruciale.

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



# DREAM

DEVELOPMENT OF REGIONAL EMPLOYMENT AND AIRPORT AREAS MANPOWER

Un projet financé par l'Union Européenne



Pour plus informations, merci de contacter :

[dream@pariscdgalliance.fr](mailto:dream@pariscdgalliance.fr)