

RAPPORT DES MÉTIERS DE L'AÉROPORTUAIRE

PRÉPARÉ PAR

Les professionnels membres de l'A.M.A et les contributeurs.

Janvier 2022.

A.M.A
ASSOCIATION DES MÉTIERS DE L'AÉROPORTUAIRE

Préambule

REMERCIEMENTS

Réunis au sein de l'**Association des Métiers de l'Aéroportuaire** depuis février 2021, les présidents, les dirigeants d'entreprises et les partenaires associatifs se sont portés volontaires au nom de l'A.M.A pour travailler pendant deux mois sur l'élaboration d'un **plan de progrès pour les métiers de l'aéroportuaire** qui subissent implacablement les conséquences de la pandémie COVID-19.

Au travers de quatre commissions, les présidents, vice-présidents et contributeurs ont apporté des idées, élaboré et budgété des projets avec pour ambition d'agir maintenant et durablement :
Commission 1 : Agir pour l'emploi sur les plateformes aéroportuaires ;
Commission 2 : Financer le maintien et le développement des compétences ;
Commission 3 : Anticiper les métiers d'avenir ;
Commission 4 : Accélérer la transformation sociale et écologique de notre écosystème.



Liste nominative en page 33

TABLE DES MATIÈRES

04 Contexte COVID-19

06 Qui sommes-nous ?

09 Etat des lieux

10 La feuille de route

11 Méthodologie

12 Les 17 propositions

32 La synthèse des propositions

33 Les contributeurs





Où sommes-nous AUJOURD'HUI

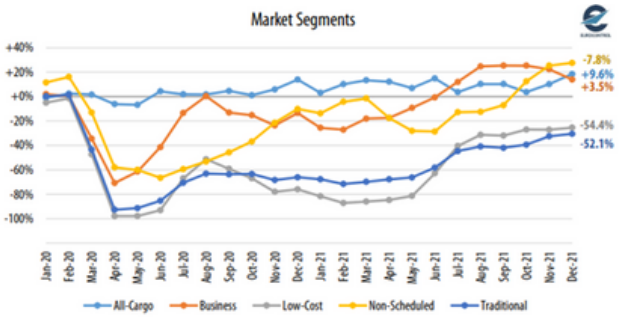
2021-2022

LA RÉSURGENCE DE LA PANDÉMIE ET L'INCERTITUDE CROISSANTE RETARDENT LA REPRISE DU TRAFIC

La rapidité de la reprise continue de dépendre en grande partie de la coordination des Etats, de la vaccination mondiale et de l'apparition de nouvelles souches de variants.
Selon Eurocontrol, 2021 présente une reprise partielle mais durable du trafic aérien en Europe, malgré les 4,9 millions de vols en moins par rapport à 2019.

En moyenne annuelle, le trafic passager sur le réseau européen a finalement tout juste atteint 56% des niveaux d'avant crise. Ce qui correspond à 6,2 millions de vols en 2021.
En France, de janvier à septembre, le nombre total de passagers transportés a atteint 44,68 millions. soit 32,2% du trafic constaté à la même période de 2019.

Globalement, les compagnies aériennes européennes font état de 18,5 milliards d'euros de pertes nettes en 2021. On note néanmoins, pour 2021, une hausse de l'aviation d'affaires et du cargo.



Si OMICRON a contaminé le trafic Européen, Eurocontrol estime avec grande prudence que la tendance devrait se poursuivre en 2022 où l'on pourrait retrouver 70% voire jusqu'à 90% des niveaux de 2019.

Pour l'ACI (Airport Council International), les niveaux du nombre de passagers ne devraient pas retrouver ceux de 2019 avant 2025.

UNE CRISE SANS PRÉCÉDENT

L'industrie aéroportuaire et l'ensemble de l'écosystème du transport aérien sont dévastés par la pandémie et vivent une crise sans précèdent.

Après une décennie de croissance constante et robuste du trafic mondial de passagers, la pandémie de COVID-19 a ramené le nombre total de passager mondial à celui de 1997.

Or les mécanismes existants ne permettent ni de soutenir les entreprises dans le changement de business model nécessaire ni de financer la formation pour accueillir les nouvelles conditions de trafic et les profondes transformations de leur modèle d'affaires.

Cette situation met en risque le transport dans son objectif de retour à la croissance et le tourisme dans sa stratégie de reconquête.

A partir de 2022, pour soutenir l'activité et préparer la reprise, l'A.M.A propose des actions reposant sur trois axes :

- Conserver les talents et les compétences sur les plateformes pour accueillir la sortie de crise et ne pas être le maillon faible du retour à la croissance du trafic aérien ;
- Former et préparer les recrutements à venir pour le mondial de Rugby 2023 et les JO de 2024 pour accueillir la croissance du tourisme ;
- Accélérer la transition sociétale de notre filière afin de proposer des politiques environnementales et sociales en ligne avec les attentes des passagers et des habitants des territoires d'emprise.

Des actions vont commencer au 2ème semestre et les actions ont intérêt à perdurer après 2022.



L'ÉCOSYSTEME AÉROPORTUAIRE

5 sphères économiques*



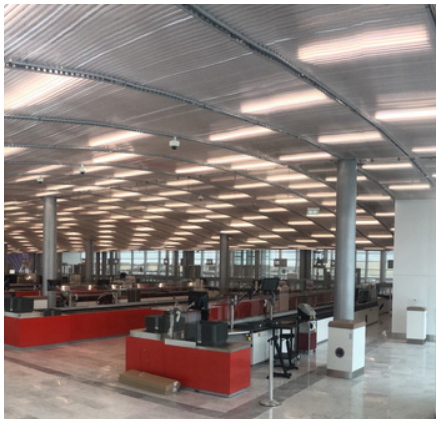
ÉCONOMIE DE L'AÉRIEN

- Transport aérien de passagers ;
- Transport aérien de fret ;
- Restauration collective sous contrat.



ÉCONOMIE DU FRET ET DE LA LOGISTIQUE

- Affrètement & organisation des transports ;
- Messagerie, Fret express ;
- Manutention non portuaire.



ECONOMIE DE L'INFRASTRUCTURE AÉROPORT

- Services auxiliaires des transports aériens ;
- Activités de sécurité privée ;
- Administration publique;
- Nettoyage courant des bâtiments.



ÉCONOMIE DES SERVICES MARCHANDS AUX VOYAGEURS

- Restauration traditionnelle ;
- Autres commerces de détail spécialisés ;
- Hôtels et hébergements similaires ;
- Location courte durée de voitures.



ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE

- Conseil pour affaires ;
- Ingénierie, études techniques ;
- Conseil en système & logiciel informatique.

Cartographie issue de l'étude d'impact économique de l'écosystème aérien et aéroportuaire réalisée par l'université de Paris Saclay, l'université Gustave Eiffel, Orly International et Paris CDG Alliance.

LES MÉTIERS DE L'AÉROPORTUAIRE

Acteurs majeurs de l'écosystème aéroportuaire

Les services aéroportuaires sont assurés au sein ou autour de l'aérogare afin de proposer aux passagers le parcours client le plus optimal possible.

Ils regroupent principalement les activités rattachées aux gestionnaires d'aéroports, aux compagnies aériennes ainsi qu'à certains de leurs sous-traitants.

Ils intègrent des activités de relation clients et d'accompagnement (agents d'accueil, agents d'accompagnement des personnes à mobilité réduite), de propreté, de sûreté, de gardiennage, de transports (conducteurs de bus), de maintenance des équipements (électromécanicien, génie climatique, informatique, ...), des pistes et des bâtiments, ou encore à la sécurité des infrastructures (gestion incendie, dégivrage et déneigement, ...), d'hôtellerie, de restauration en aérogare ou à bord des avions, de commerce et de Duty Free...

Les métiers de l'aéroportuaire sont méconnus, et souvent confondus avec les métiers de l'aérien et de l'aéronautique.

Jusqu'à février 2021, nous agissions en ordre dispersé au sein d'un système et d'un écosystème complexes.

Nous nous sommes rassemblés autour de l'Association des Métiers de l'Aéroportuaire : l'A.M.A.



L'A.M.A



La baisse de trafic enregistrée sur les années 2020 et 2021 impacte directement la vie des plateformes aéroportuaires.

Absents des listes protégées en 2020, nous avons décidé de nous réunir pour défendre les intérêts de nos métiers et permettre le progrès social, technologique et économique essentiels à la sauvegarde des emplois, de l'activité, des entreprises et des territoires .

Les métiers de l'aéroportuaire doivent s'adapter en effectifs et en compétences aux changements de paradigme du secteur de l'aérien.
Or cette crise intervient sur des territoires déjà sinistrés avec des taux de chômage élevés.

Les salariés des plateformes sont majoritairement peu qualifiés et non polyvalents. Leur accès à l'emploi est difficile.
Les passerelles entre les métiers ne sont pas structurées.

Les ressources additionnelles lors des grandes périodes de trafic n'ont pas été sollicitées ni en 2020 ni en 2021. Ces emplois précaires ont déjà été détruits.

Or les entreprises doivent pouvoir mobiliser ces ressources essentielles à la reprise du trafic et du tourisme.

Selon une enquête réalisée auprès des 45 membres de l'A.M.A*, 57% de leurs salariés étaient encore concernés par l'activité partielle en novembre 2021 et 13% de ces salariés étaient affectés à un terminal fermé.

Dans ce contexte difficile, avec des enjeux complexes, notre démarche est de structurer la sortie de crise et de simplifier sa mise en œuvre.

Nous avons ainsi créé 4 commissions qui ont pour objectifs d'établir des propositions concrètes pour relever les enjeux du secteur.

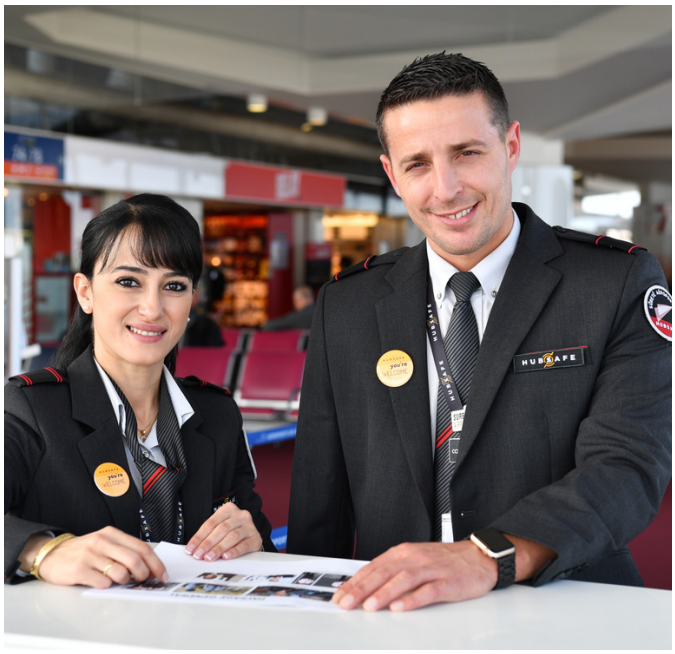
**Enquête réalisée en novembre 2021 par Paris CDG Alliance.*

ÉTAT DES LIEUX

Devant la situation économique difficile du secteur aérien et aéroportuaire suite à la pandémie et face au développement de "l'avion bashing", la gestion des emplois et des compétences des métiers de l'aérien et de l'aéroportuaire se retrouve dégradée.

Cette situation est problématique et risque de perturber les recrutements futurs qui accompagneront les pics de recrutement saisonniers à court terme et, à plus long terme, la reprise progressive du trafic aérien jusqu'au niveau d'avant-crise.

Or, sans main d'œuvre, la filière « aérien – aéronautique – aéroportuaire » ne pourra pas faire face à la reprise d'activité.



Skill Mismatch :

- Pas de vivier pour la reprise dû à la destruction des emplois saisonniers ;
- Fuite des talents : des salariés qui ont trouvé refuge dans d'autres secteurs (sur et en dehors des territoires) et qui sont satisfaits ;
- L'employabilité des salariés en contrat qui stagne, voire régresse.

Défaut d'attractivité sectorielle exacerbé :

- Déficit de confiance à tous les niveaux de la chaine managériale ;
- Manque de perspectives de carrière depuis la chute du trafic aérien ;
- Avion bashing dû à la crise climatique;
- Métiers aux conditions de travail, de salaire, d'évolution peu attractives.

Déficit d'innovation & rentabilité :

- Des activités qui se sont modifiées en profondeur avec une cyclicité accrue du trafic qui impacte la planification et les besoins en recrutement ;
- Des entreprises au ralenti qui n'ont pas investi depuis 18 mois dans l'innovation technologique et organisationnelle ;
- Des offres de service qui ont cessé de s'améliorer pour répondre aux justes besoins de la crise sanitaire.

Compétitivité sociale et responsabilité sociétale affaiblies :

- Un mécanisme d'insertion qui s'est grippé depuis 18 mois et qu'il faut relancer ;
- Des départs contraints et non contraints qui affectent les équilibres et indicateurs RH ;
- Un besoin de solution urgent pour la jeunesse des territoires, les stages, les contrats d'alternance, les jobs étudiants ont été particulièrement affectés par la crise.

FEUILLE DE ROUTE 2022

Pour faire face aux enjeux de nos économies écosystémiques, nous avons identifié quatre axes stratégiques.
A travers les propositions des commissions, nous proposons d'agir en considérant ces quatre leviers majeurs.



ATTRACTIVITÉ

- Recruter par la transmission de nos valeurs et engagements en étant exemplaires dans nos politiques RSE,
- Expliquer et valoriser nos métiers.

GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

- Identifier, structurer et financer les besoins en compétences de la reprise et des transitions,
- Cartographier les ressources existantes,
- Déterminer les moyens nécessaires.

ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS

- Construire une nouvelle organisation du travail pour répondre aux enjeux de cyclicité,
- Bâtir de nouvelles offres sociales,
- Créer des passerelles vers les métiers de demain,
- Anticiper la transmission des connaissances et les transitions professionnelles.

NOUVEAU PACTE TERRITORIAL

- Rapprocher les territoires des entreprises des plateformes,
- Faciliter la rencontre des offres d'emploi et des candidats disponibles sur les territoires (du stage au CDI),
- Contribuer à l'évolution de l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés des territoires.

Méthodologie

P.O.C* & SOLUTIONS DURABLES

D'un point de vue méthodologique, les expérimentations seront effectuées sur les plateformes aéroportuaires d'Île-de-France et de Valenciennes.
Nos équipes se tiennent à disposition de toutes les plateformes qui souhaiteraient mettre en place une ou plusieurs propositions pendant cette phase expérimentale.
Les résultats seront communiqués à l'ensemble des aéroports français et des départements d'emprise concernés.

Ce rapport contient **17 propositions** qui répondent aux enjeux suivants :

- Agir pour l'emploi des métiers de l'aéroportuaire ;
- Financer le maintien et le développement des compétences ;
- Anticiper les métiers d'avenir ;
- Accélérer la transformation sociale et écologique de notre écosystème.

Les propositions sont accompagnées majoritairement d'un projet structuré et chiffré, certaines nécessitent des études de faisabilité approfondies.

***Proof Of Concept**



PROPOSITION N°1

S'engager dans le Mentorat

#1jeune1solution

Pour relever le défi de l'attractivité, il est primordial d'ouvrir nos portes et d'effectuer un travail d'information et de pédagogie :

- Faire connaître les métiers porteurs et émergents ;
- Parler des atouts de ces métiers (environnement international, possibilité d'évolution rapide, possibilité de passerelles vers d'autres métiers) ;
- Déconstruire certains arguments dévalorisant la filière sur le plan écologique (en parlant des infrastructures de demain, des innovations énergétiques plus conformes avec les attentes environnementales).

En effet, pour attirer les talents et surtout transmettre les valeurs et l'ADN de la filière aéroportuaire, il faut commencer par montrer l'exemple et engager les dirigeants et manageurs des sociétés.

Sur la forme, l'objectif est de mentorer les jeunes qui souhaitent rejoindre une filière dans les métiers de l'aéroportuaire ou un département spécifique d'une entreprise.

Sur le fond, il s'agit de les aider à construire leur projet personnel avec une écoute bienveillante, de la disponibilité tout en donnant régulièrement un *feedback* constructif.

Nous avons choisi **dema1n.org** et **Article 1** pour nous accompagner dans ce projet.
Article 1 est née de la fusion de deux associations majeures de lutte contre l'inégalité des chances Frateli & Passeport Avenir.

Article 1 œuvre pour une société où l'orientation, la réussite dans les études et l'insertion professionnelle ne dépendent pas des origines sociales, économiques et culturelles; pour une société où la réussite passe par le lien social et l'engagement citoyen.

Notre engagement est de proposer 500 mentors issus des entreprises membres de l'A.M.A.

Fiche d'identité de la proposition 1

Objet : les cadres des entreprises aéroportuaires s'engagent à assurer le mentorat de jeunes

Zone d'intervention : les entreprises dont l'activité s'exerce sur les plateformes de Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly et Valenciennes.

Cible : étudiants inscrits sur la plateforme de mentorat de l'association Dema1n

Coût : temps passé par les mentors

Financement recherché : aucun

OBJECTIF
500
MENTORS CHEZ LES MEMBRES DE L'A.M.A

OBJECTIF
1 000
MENTORÉS PAR L'A.M.A

PROPOSITION N°2

Offrir des stages aux jeunes de nos territoires

#1jeune1solution

La situation économique difficile du secteur aérien à la suite de la pandémie et l'accroissement fort du télétravail ont considérablement ralenti l'offre de stage pour l'ensemble des publics.

En parallèle de ce constat, on note une méconnaissance de la diversité des métiers de l'aéroportuaire du fait :

- des « a priori » liés à la difficulté de certains postes ou à l'appréhension faussée de l'environnement aéroportuaire ;

- des potentiels barrages en lien avec les langues étrangères ;

- des idées reçues sur les conditions de travail liées aux critères de mobilité, aux horaires de travail en décalé et aux exigences des employeurs.

Pour 2022, nous souhaitons utiliser les plateformes spécifiques de recherche de stage pour les 3èmes en lien avec les départements du 93 et du 91.

Pour les stages hors 3ème, nous avons choisi la plateforme « Connect Recrut » développée par Orly International pour mettre en visibilité les offres de stage jusqu'à l'organisation d'entretien de stages en ligne avec les potentiels recruteurs. Cela va permettre de :

- Offrir aux entreprises une interface de mise en relation jusqu'à l'entretien préalable avec le stagiaire quelque soit le niveau scolaire et/ou l'expérience attendue ;
- Pallier le déficit prévisible des candidats attirés par les métiers de l'aéroportuaire ;
- Rendre visible les opportunités de stage du secteur aéroportuaire ;
- Dépasser les freins de l'absence de réseau personnel ;
- Toucher des publics variés et attirer de nouvelles compétences.

Fiche d'identité de la proposition 2

Objet : *mise en place d'une démarche coordonnée pour faire découvrir la filière de l'aéroportuaire et permettre aux jeunes des territoires d'emprise de bénéficier d'une première expérience professionnelle*

Zone d'intervention : *les entreprises dont l'activité s'exerce sur les plateformes de Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly.*

Cible : *tout public (du public jeune au public adulte sous convention de stage)*

Coût : 34 K€ soit 49 euros par stagiaire

Financement recherché : *public/privé*

OBJECTIF 500

STAGIAIRES DE 6 MOIS

OBJECTIF 200

STAGIAIRES DE 5 JOURS À 3 MOIS

PROPOSITION N°3

Rapprocher les offres d'emploi des territoires d'emprise

Si trouver des candidats peut sembler difficile pour les recruteurs des métiers de l'aéroportuaire, connaître les métiers, les offres et trouver l'emploi qui correspond à leurs attentes est aussi très compliqué pour les habitants des territoires.

L'accès au digital, la compréhension des systèmes complexes, avoir un CV à jour sont autant de restrictions, d'autocensure qui ne permettent pas à des talents motivés de rejoindre nos métiers.

C'est pourquoi nous souhaitons mettre en place une borne digitale sur 3 territoires d'emprise de Paris-CDG pour :

- Rendre visibles et attractives les opportunités d'emploi des aéroports riverains ;

- Pouvoir réunir les offres d'emploi des aéroports sur un support physique posté dans les relais, lieux de vie des territoires;

- Capter de nouveaux candidats.

Avec notre partenaire éprouvé sur la plateforme de Paris-Orly, nous proposons d'installer 3 bornes HucLink au cœur des villes du 77/93/95.

Les atouts de **HucLink** :

- Postuler à une offre d'emploi SANS CV en moins de 2 minutes ;
- Rassembler l'ensemble des offres proposées par les aéroports sur un seul outil ;
- Rajouter 3 questions filtrantes transverses indispensables à l'aéroportuaire en plus des 4 déjà présentes ;
- Trier les candidatures en fonction du *scoring* des réponses aux questions filtrantes ;
- Centraliser les annonces sur le back office recruteur et conserver le vivier de candidats ;
- Géolocaliser les offres d'emploi ;
- Utiliser le réseau 4G (pas de câble Ethernet ou de wifi à apporter la borne est autonome pour sa connexion avec les serveurs d'HucLink).

Fiche d'identité de la proposition 3

Objet : déploiement de trois bornes d'emploi sans CV au cœur de 3 territoires

Zone d'intervention : un territoire du 77, un territoire du 93 et un territoire du 95

Cible : tout public en recherche d'emploi

Coût : 45 K€ soit 15K€ par borne

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
100%
DES ANNONCES DE NOS MEMBRES SERONT SUR HUCLINK

OBJECTIF
500 CV
DÉPOSÉS SUR LES BORNES EN 3 MOIS

PROPOSITION N°4

Amener les entreprises de " l'Aéro" en bas de chez vous

Si on prend l'exemple de l'Ile-de-France, près d'un salarié sur deux travaillant sur Paris-CDG réside dans un département d'emprise de l'aéroport.
Or 7 à 10% des emplois des plateformes ont été détruits pendant la crise.

Pour préparer la reprise, en tant qu'entreprises responsables, notre volonté est de venir rencontrer les habitants des territoires d'emprise pour leur présenter les métiers qui recrutent, les aider à trouver un parcours de formation, un emploi et les préparer pour les entretiens.

Les entreprises dans les quartiers est un levier fort d'engagement pour la diversité.

Et le tout dans un car électrique aménagé !

Par une approche digitale et physique, nous proposons de travailler avec les collectivités locales pour cibler les quartiers et organiser les rencontres.

Le projet **Ren'CAR,** c'est une équipe itinérante d'experts et un car qui propose 3 espaces dédiés à la recherche d'emplois et de formation :

- Un espace avec des conseillers pour mettre en forme les CV et affiner les recherches ;
- Un espace avec des recruteurs pour proposer les postes ou les formations adaptés au Cv et au parcours initial ;
- Un espace avec des coachs pour redonner confiance et se préparer aux étapes des entretiens.

A l'extérieur du car, des présentations de métiers et des aéroports seront effectuées avant les entretiens.

Nous prévoyons 30 étapes pour la première année 2022.

Ce projet va mobiliser 300 jours hommes.

Fiche d'identité de la proposition 4

Objet : aller à la rencontre des habitants pour informer/préparer/ recruter

Zone d'intervention : tous les territoires d'emprise des plateformes d'Ile-de-France pendant 1 an

Cible : tout public en recherche d'emploi

Coût : 135 K€

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
5 000
HABITANTS ACCOMPAGNÉS SUR 1 AN

OBJECTIF
500
CANDIDATS RECRUTÉS

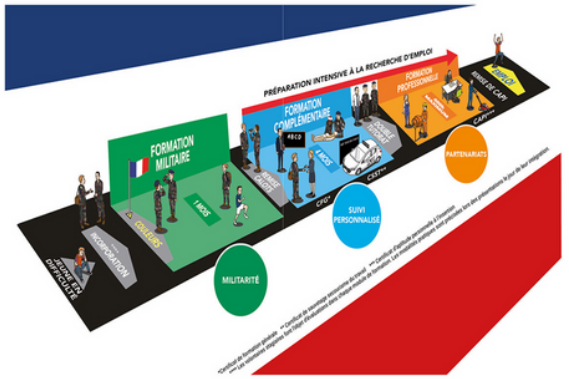
PROPOSITION N°5

Devenir partenaire du SMV

Le SMV (Service Militaire Volontaire) c'est :

- Une **ambition d'insertion** sociale et territoriale ;
- Une **formation humaine** pour ouvrir une jeunesse en perte de repères à la citoyenneté et à la société ;
- Une **formation professionnelle** pour permettre au volontaire d'acquérir les premiers gestes d'un métier ;
- Une **formation globale de « bout en bout »** au profit des volontaires et pour les entreprises.

Les métiers de l'aéroportuaire rejoignent les valeurs et les engagements du SMV.



Dans la cadre du plan Ambition Armée Jeunesse 2022, l'A.M.A souhaite travailler à la création d'un partenariat pour la formation professionnelle du SMV.

En effet, dans le parcours des jeunes en SMV, en complément de la formation militaire, humaine et citoyenne, une formation professionnelle de 400 heures maximum est proposée aux jeunes en parcours.

A l'aide de notre référent Monsieur Florian Beaufils, en charge de la plateforme de Valenciennes, nous souhaitons travailler à développer les passerelles pédagogiques pertinentes pour l'insertion des jeunes.

Les organismes de formation et les dirigeants des entreprises au sein de l'A.M.A souhaitent engager ce travail dès le 2ème trimestre 2022.

Fiche d'identité de la proposition 5

Objet : *devenir partenaire du SMV*

Zone d'intervention : *Ile-de-France et Valenciennes*

Cible : *les jeunes en SMV*

Coût : à définir

Financement recherché : *public/privé*

OBJECTIFS

10

FORMATIONS MÉTIERS IDENTIFIÉES POUR ACCUEILLIR LES JEUNES DU SMV

OBJECTIFS

150

JEUNES EN SMV FORMÉS À NOS METIERS SUR 2022

PROPOSITION N°6

Créer la semaine de l'aéroportuaire

Parce que la communauté aéroportuaire s'est incarnée pendant la crise pandémique, nous devons capitaliser sur cette unicité pour créer de la valeur durable pour tous.

Pour mieux faire connaitre nos métiers et rassembler l'ensemble des acteurs de l'écosystème, nous avons décidé de créer la semaine de l'aéroportuaire sur le plan national.

Pendant une semaine, les entreprises du secteur aéroportuaire vont ouvrir leurs portes, leurs sites, créer des événements, organiser des rencontres... pour permettre au grand public de découvrir les métiers, les filières, les formations et échanger avec les professionnels de l'aéroportuaire.

Nous souhaitons officialiser cette semaine auprès du ministère de l'économie et des finances via la Direction Générale des Entreprises (DGE).

Le programme de cette semaine va s'articuler principalement autour :

- D'événements pédagogiques et de découverte des métiers dans les établissements scolaires ;
- De l'ouverture des portes des entreprises permettant les visites des candidats ;
- De mise en place de job dating ;
- De mise en place d'un forum des métiers ;
- De *web-conférences* sur les sujets du développement durable ;
- D'expositions, de spectacles d'associations des territoires ;
- De rencontres des partenaires et acteurs locaux.

Cette semaine sera reprise par tous les acteurs aéroportuaires de l'Hexagone.

NB: Pour faire face au mouvement de flight shaming, il est important de mettre la transition écologique au cœur de cette semaine en faisant preuve de transparence et de pédagogie.

Fiche d'identité de la proposition 6

Objet : créer un événement majeur annuel pour les métiers de l'aéroportuaire

Zone d'intervention : tous les territoires aéroportuaires

Cible : collectivités locales, habitants, salariés, entreprises, associations... l'ensemble de l'écosystème aéroportuaire en France

Coût : 105 K€

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
20 000
VISITEURS SUR LA PREMIÈRE ÉDITION

OBJECTIF
150
ACTEURS PARTICIPANTS

OBJECTIF
5
RÉGIONS PARTICIPANTES MINIMUM

PROPOSITION N°7

Interviewer les dirigeants des métiers de l'aéroportuaire

La crise sanitaire a bouleversé notre rapport au travail. Le télétravail notamment a fait émerger de nouvelles aspirations professionnelles chez certaines personnes.

Pour tous, plus que jamais, on note un besoin croissant de s'épanouir professionnellement, en (re)donnant du sens à son travail.

Or pour se renseigner sur une entreprise, les candidats privilégient le bouche à oreille (22%), la recherche Google (21%) et le site de l'entreprise (19%).

L'entreprise a donc un rôle important à jouer dans l'image employeur qu'elle renvoie et peut agir sur les perceptions des candidats en soignant sa e-réputation et son image de marque en ligne.

D'un point de vue macro, chaque dirigeant, chaque RH, porte l'image de l'aéroport.

Le projet est donc d'interviewer des dirigeants / DRH d'entreprises travaillant sur Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly de manière à promouvoir la filière « aérien – aéroportuaire – aéronautique ».

Ces interviews se feront via le Learning Lab du Grand Roissy-Le Bourget et notamment de l'outil « Rapid Mooc ».

Chaque interview sera courte et visera à faire réagir les personnes interrogées sur certaines idées préconçues (exemple : les métiers de l'aéroportuaire ne recrutent pas avec la crise sanitaire).

Nous partons du postulat que ce format sera le plus à même à toucher toutes les cibles et notamment les plus jeunes (à l'image d'une interview « Brut »).

Les vidéos seront diffusées sur les réseaux sociaux de l'A.M.A et de tous les membres et partenaires.

Fiche d'identité de la proposition 7

Objet : interviewer des dirigeants d'entreprises travaillant sur Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly et Valenciennes.

Zone d'intervention : les entreprises dont l'activité s'exerce sur les plateformes de Paris-CDG, Paris-Le Bourget, Paris-Orly et Valenciennes.

Cible : le grand public, les demandeurs d'emploi

Coût : 25K€

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
35
DIRIGEANTS INTERVIEWÉS AVANT DÉCEMBRE 2022

OBJECTIF
25
PROFESSIONS VALORISÉES

PROPOSITION N°8

Imaginer une campagne d'attractivité dédiée aux métiers de l'aéroportuaire

Pour le grand public, et donc les habitants et ceux qui cherchent un emploi, la diversité et la multiplicité des métiers de l'aéroport sont peu connues.
Dans l'imaginaire collectif, ceux qui gèrent les emplois et les compétences des aéroports sont le gestionnaire et les compagnies aériennes.

Pour mieux faire connaitre nos métiers et permettre à tous de découvrir les emplois, les formations, connaitre les valeurs, les missions, les possibilité de carrière, bref d'entrer dans l'univers de l'aéroportuaire, nous souhaitons créer une campagne nationale sur les métiers de l'aéroportuaire.

Cette campagne reposera sur :

- Une campagne publicitaire impactante : avec des capsules vidéos et 50 visuels clés, la campagne publicitaire offre une large vision sur les métiers et prépare ainsi mieux les candidats à la découverte du milieu aéroportuaire ;
- La récolte et l'analyse de data du recrutement. La data science permet ainsi de mesurer précisément et d'améliorer en continu la pertinence des ciblages publicitaires.

Nous souhaitons être accompagnés par l'agence Insign sur ce projet de campagne.

Insign interviendrait avec les acteurs de terrain de la chaîne de recrutement en co-construction afin de favoriser l'appropriation et l'adhésion.

- Immersion
- Etudes
- Réflexion et Conception créative
- Coordination
- Landing page
- Vidéos
- Achat médias
- Campagne TV
- Relation presse et opération influenceurs

Notre objectif est de faire connaître les parcours professionnels de nos métiers et d'attirer les talents vers notre secteur.

Fiche d'identité de la proposition 8

Objet : *créer une campagne d'attractivité sur les métiers de l'aéroportuaire*

Zone d'intervention : *nationale*

Cible : *collectivités locales, habitants, salariés, demandeurs d'emploi... l'ensemble de l'écosystème aéroportuaire*

Coût : 500 K€

Financement recherché : *public/privé*

OBJECTIF
+ DE 70%
DE TAUX D'AGRÉMENT DE LA CAMPAGNE

OBJECTIF
2 000
CANDIDATURES LE PREMIER MOIS

OBJECTIF
10 000
RDV EN 6 MOIS

Recrutement & formation

CONSERVER LES TALENTS SUR LES PLATEFORMES

Un candidat recruté et formé sur la plateforme coûte en moyenne 920 euros pour un agent d'accueil, 3 050 euros pour un agent de sûreté, 4 680 euros pour un agent piste et jusqu'à 5 150 euros pour un agent de maintenance aéroportuaire avant leur premier jour.

La perte de 20 000 talents entre 2020 et 2021 est estimée à 45 millions d'euros.
Cet investissement a été réalisé en majeure partie par les entreprises parfois co-financé par les régions et les départements.

Il faut stopper l'hémorragie car de nombreuses entreprises de l'aéroportuaire n'ont pas retrouvé leur niveau d'activité de 2019 et ne peuvent garantir 100% de la planification du contrat de travail de leurs salariés.

L'activité partielle coûte aux entreprises qui exercent sur les terminaux fermés (AP exceptionnelle et APLD non applicables) et surtout incite les salariés à rejoindre d'autres secteurs plus dynamiques.

De plus, former les salariés pendant l'activité partielle nécessite d'une part, des équipes RH pleinement disponibles sur ce sujet or elles sont mobilisées sur l'APLD, les planifications, l'accompagnement des salariés en souffrance et les relations sociales et d'autre part d'avoir des dispositifs financiers adaptés.

25% des salariés des plateformes franciliennes n’ont pas pu suivre des formations de recyclage pendant la pandémie.

Les entreprises sont très impactées financièrement et la filière exposée à un risque de défaillance pour la reprise.



PROPOSITION N°9

Créer une GEPP Territoriale Aéroport

Les acteurs des métiers de l'aéroportuaire doivent faire face à un déficit d'attractivité, avec pour ressources une multitude de structures d'accompagnement vers l'emploi et la formation et des capacités de financement fortement impactées par la crise.

L'aéroportuaire vit une profonde transformation et il faut trouver de nouveaux mécanismes pour :

- Répondre aux besoins RH (recrutement/formation) ;

- Gérer des milliers de salariés multi métiers ;

- Apporter une réponse à un problème systémique.

Pour permettre une organisation performante, il est essentiel d'avoir une modélisation en rupture avec un programme d'actions articulées et pilotées par la performance.

La conception d'une Gestion des Emplois et de Parcours Professionnels au niveau des territoires d'emprise des aéroports permettrait de :

- de renforcer les liens avec les territoires,
- de proposer des trajectoires de carrières lisibles dans l'aéroportuaire ;
- de conserver et faire évoluer les talents sur les aéroports ;
- de partager les enjeux stratégiques et RH sectoriels avec l'ensemble des structures publiques dédiées à l'emploi.

Pour cela nous recommandons la création d'un guichet unique pour rejoindre les métiers de l'aéroportuaire.

De même, cette GEPP doit passer par la cocréation d'une marque employeur aéroportuaire partagée par tous les acteurs.

Fiche d'identité de la proposition 9

Objet : travailler sur un modèle de GEPP

Zone d'intervention : étude pour les plateformes d'Ile-de-France

Cible : collectivités locales, habitants, salariés, entreprises, associations... l'ensemble de l'écosystème aéroportuaire

Coût : à l'étude

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
MIEUX CONNECTER
LES TERRITOIRES ET LES ENTREPRISES

OBJECTIF
ENGAGER
LES ENTREPRISES AUTOUR D'UNE MARQUE AÉROPORT COMMUNE

PROPOSITION N°10

Obtenir un plan d'investissement compétences aéroportuaire

Depuis la réforme de 2016, le plan de développement de compétences n'est plus disponible pour les entreprises de plus de 300 salariés et le FNE ne tient pas compte des besoins sectoriels (pas de formation savoir-être ni de formations réglementaires éligibles sur ce dispositif).
Les dispositifs de formation ne sont pas adaptés pour nos métiers pendant cette crise.
Or il faut préserver les emplois et les compétences sur nos aéroports et donc investir dans la formation.
Nous avons segmenté trois grandes familles à intégrer dans ce plan d'investissement.



Les salariés à maintenir dans l'emploi au sein du secteur aéroportuaire, en développant ,adaptant leurs compétences.



Les salariés à reconvertir sur le territoire, en permettant des passerelles vers d'autres métiers



Les salariés à accueillir sur de nouveaux métiers, sur nos plateformes.

L'ensemble des fonds en formation est déjà prévu par le plan France Relance et les budgets du Haut Commissariat aux compétences, il s'agit ici uniquement de fléchage.
Cela représente un budget total sur 4 ans de 200 800 k€, soit 1.5 % du plan de relance formation prévu par l'Etat.



Fiche d'identité de la proposition 10

Objet : *flécher les financements pour maintenir l'emploi et les compétences aéroportuaires*

Zone d'intervention : Ile-de-France et Valenciennes

Cible : *les plus fragiles salariés en AP et demandeurs d'emplois sortis des effectifs en 2020-2021*

Coût : 200 800 K€

Financement recherché : *public/privé*

OBJECTIF
73 000
SALARIÉS FRAGILISÉS FORMÉS ET PÉRENNISÉS DANS L'EMPLOI

OBJECTIF
17 000
DEMANDEURS D'EMPLOIS FORMÉS ET ACCOMPAGNÉS VERS L'EMPLOI

PROPOSITION N°11

Créer un groupement d'employeurs multi-métiers

La pandémie a exacerbée la cyclicité du trafic aérien. En dehors des fortes périodes d'affluence, les pics d'activité et les périodes de très faible trafic s'enchainent sur une même journée ce qui rend difficile la planification continue des salariés.

De plus, les besoins en ressources humaines ont été fortement impactés par la COVID-19, aussi le temps de travail est partagé entre tous les salariés à qui il est quasiment impossible de ne pas imposer de l'activité partielle.

Les prévisions indiquent un retour au trafic de 2019 entre 2024 et 2026.

De nouveaux mécanismes doivent être créés d'ici là et intégrer l'évolution de nos métiers :

- Les pics : pour gérer la plus grande amplitude, la plus forte saisonnalité, les cycles plus profonds et plus courts ;
- Les passerelles métiers : pour des carrières pérennes ;
- Les postes « multi-métiers » : pour développer la polyvalence.

Ces mécanismes doivent également tenir compte des besoins en formation afin de pouvoir proposer des parcours polyvalents et complets.

La création d'un GE (groupement d'employeurs) multi-métiers permettrait de favoriser les contrats pérennes avec de la polyvalence et de proposer des parcours professionnels sur plusieurs années.

Le partage du temps de travail entre plusieurs employeurs sur des cycles complémentaires garantirait un contrat à plein temps au salarié.

Il existe aujourd'hui un GEIQ de la branche du transport aérien (GEIQ Aéro), un GEIQ de la branche des prestataires de services (GEIQ Accueil).

Il convient de réaliser une étude avec ces GEIQ et les OPCO des plateformes pour modéliser ce groupement.

Ces GEIQ pourraient assurer le parcours pré-qualifiant des salariés avant leur intégration dans le Groupement d'employeurs.

Fiche d'identité de la proposition 11

Objet : la création d'un groupement d'employeurs

Zone d'intervention : Ile-de-France

Cible : salariés et demandeurs d'emploi

Coût : starting-Cost 35 K€

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
1 GE
MULTI-MÉTIERS

OBJECTIF
500
SALARIÉS EN CONTRAT LA 1ÈRE ANNÉE

Prospectives

ANTICIPER LES MÉTIERS D'AVENIR

Le secteur de l'aérien a connu, à l'instar d'autres modes de transport, une croissance très forte ces dernières années. En 40 ans, le nombre de voyageurs a été multiplié par 8 dans le monde. Cette croissance s'est accompagnée d'une « démocratisation » du voyage aérien. L'avènement des compagnies *low cost* a permis à une part très large des populations d'emprunter l'avion pour voyager.

Face à cette augmentation, en parallèle des évolutions technologiques développées par les constructeurs d'avions, les différents acteurs (compagnies aériennes, opérateurs d'aéroports ainsi que tous les métiers de l'aéroportuaire) se sont adaptés afin de répondre à ces nouvelles demandes.

La crise sanitaire, au-delà de ses impacts volumétriques, est un nouvel accélérateur des modifications profondes que le secteur doit anticiper.

Cette crise, comme dans beaucoup de secteurs de service opérant 24/7, va modifier profondément l'approche et les demandes des salariés. Cela rendra nécessaire une réflexion profonde sur l'organisation des entreprises de ce secteur, pour être certain de pouvoir répondre demain aux besoins tant quantitatifs que qualitatifs.

Par ailleurs, le secteur va connaitre 2 ruptures majeures :

1. L'automatisation des tâches et la digitalisation des opérations ;
2. La transition écologique.

Pour répondre aux besoins futurs tout en s'adaptant, il faut se préparer en anticipant les caractéristiques des métiers de demain.



PROPOSITION N°12

Créer un EDEC des métiers d'avenir

Il est important de mener un travail d'analyse pour identifier les métiers en transformation et les formations nécessaires pour accompagner les transitions.
Un métier qui disparaît ne signifie pas un emploi qui est supprimé, il faut anticiper ces transformations pour pouvoir accompagner les salariés.

Nous avons identifié 3 axes de travail :

- Les nouveaux paradigmes de l'Hospitalité et du Tourisme ;
- Les transitions environnementales ;
- La digitalisation et l'automatisation.

Les métiers de l'hospitalité vont évoluer par la capacité de la digitalisation à communiquer des éléments permettant de monitorer en temps réel les prestations, en organisant les différentes actions de manière plus efficiente.

Ces évolutions vont nécessiter des capacités accrues à comprendre des procédures, à mettre en œuvre des process plus complexes et de manière générale des capacités d'adaptation et d'utilisation des outils numériques.

La digitalisation et l'automatisation des activités vont nécessiter des compétences étendues sur les systèmes d'information de façon globale tant le nombre d'évolution est vaste :

- Intelligence artificielle (trouver la meilleure solution en cas de vol annulé, par exemple) ;
- Réalité Augmentée ;
- Objets connectés ;
- Chatbot ;
- ...

La transition écologique va également et naturellement impacter les métiers existants. L'ensemble de l'écosystème va intégrer de plus en plus dans les choix, les orientations et les décisions à venir l'impact du bilan carbone de ses activités. De nouveaux emplois vont émerger avec l'apparition des nouvelles énergies.

Pour accompagner l'ensemble des acteurs, nous souhaitons bénéficier d'une démarche d'appui aux mutations économiques (AME) qui permettrait de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences des métiers de l'aéroportuaire : Un EDEC.

Nous souhaitons mener cette démarche sur les territoires d'emprise de Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly.

Fiche d'identité de la proposition 12

Objet : *EDEC des métiers d'avenir de l'aéroportuaire*

Zone d'intervention : *les plateformes de Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly et partage des résultats avec Valenciennes.*

Cible : *les habitants des territoires d'emprise, les salariés, les demandeurs d'emploi du secteur et les entreprises*

Coût : 60 K€ piloté par un GIP

Financement recherché : *public/privé*

OBJECTIF
6 MOIS
POUR DRESSER LA LISTE DES MÉTIERS EN DEVENIR

OBJECTIF
2 RAPPORTS
SUR LES FORMATIONS NÉCÉSSAIRES ET LES EMPLOIS EN CREATION

PROPOSITION N°13

Créer un campus des métiers d'avenir

En décembre 2021, Paris CDG Alliance a réalisé une cartographie de l'offre de formation territoriale ciblée autour des aéroports de Paris-Orly et du Grand Roissy-Le Bourget.

Transport Aérien /Aéroportuaire

Accueil / Personnel au sol :
- Agent d'escale : CQP AEC & MC Accueil dans les Transports ;
- Agent d'accueil : Bac pro métiers de l'accueil ;
- Agent APMR.

Accueil / navigant :
PNC.

Piste :
- Agent de piste ;
- Bagagiste.

Aéroportuaire

Sécurité-sûreté :
Agent de sûreté aéroportuaire : CQP ASA .

Aéronautique

Mécanicien aéronautique :
Technicien aéronautique.

Il convient de compléter cette offre de formation en tenant compte du travail réalisé à travers l'EDEC (*proposition* 12) et d'accompagner les acteurs de la formation des territoires pour mettre en place les formations indispensables dans la transformation des métiers aéroportuaires.

La création d'un campus regroupant les acteurs de la formation aéroportuaire mais également les *start-up* spécialisées dans les nouvelles technologies d'apprentissage et des associations d'entreprenariat social permettrait également de créer un véritable lieu d'apprentissage et d'innovations dédié à l'aéroportuaire.

Ce campus ouvert aux salariés et aux habitants, pourrait être à la fois lieu de partage, d'études, d'expérimentation et d'émulation.

Véritable lieu d'excellence et d'innovation, il permettrait également de capter les talents internationaux et de faire émerger et d'attirer, sur nos territoires, de jeunes *start-up* françaises.

Fiche d'identité de la proposition 13

Objet : création d'un CAMPUS des métiers d'avenir

Zone d'intervention : Paris-CDG et Paris-Le Bourget

Cible : tout public

Coût : à définir

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
CENTRALISER
LES OFFRES DE FORMATION EN UN LIEU UNIQUE POUR LES MÉTIERS D'AVENIR

OBJECTIF
CRÉER UN ESPACE
DÉDIÉ A L'INNOVATION SOCIALE ET TECHNOLOGIQUE

PROPOSITION N°14

Créer des passerelles avec la filière CHR

Sur le sujet de l'attractivité des métiers, l'émergence d'une raison d'être partagée entre les différents métiers qui intègrant la chaîne de services Tourisme (aéroportuaire, hôtellerie, restauration, musées...) permettrait de créer un socle de référence commun : **Accueillir en France.**

De ce socle, nous pourrions développer un narratif collectif et attirer les talents dans ce secteur qui va nécessité des larges campagnes de recrutement pour accueillir la croissance touristique en 2023 et 2024.

Ces deux derniers points ont été partagés avec le ministère du tourisme dans le cadre du plan reconquête.

Dans ce contexte, la formation doit être au service de la stratégie d'attractivité.

Il est essentiel de pouvoir créer de véritables parcours aéroportuaires/touristiques.

Un travail est en cours avec la direction emploi et formation de l'U.M.I.H depuis quelques mois pour créer des passerelles entre les métiers de L'Hôtellerie Restauration & Tourisme et les métiers de l'aéroportuaire.

L'objectif est de pouvoir former et accompagner des salariés en transition, issus des métiers de l'aéroportuaire, vers les métiers qui recrutent dans la filière CHR.

Avec le dispositif transition collective, les acquis et les savoirs-être des salariés de l'aéroportuaire peuvent être valorisés et complétés par une formation sur mesure.

Ce projet permettrait de réduire le nombre de départs contraints dans l'attente de la reprise du trafic mais surtout de donner de nouvelles perspectives de carrière en intégrant la filière Tourisme.
Nous sommes convaincus que la marque aéroportuaire est l'articulation entre le transport et le tourisme.

Fiche d'identité de la proposition 14

Objet : créer des passerelles Inter filières

Zone d'intervention : France

Cible : les salariés en reconversion et les demandeurs d'emplois

Coût : à définir

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF 4

PARCOURS IDENTIFIÉS

OBJECTIF 200

SALARIÉS ACCOMPAGNÉS EN TRANSITIONS COLLECTIVES AVANT L'ÉTÉ 2022

Créer de la valeur durable

ACCUEILLIR LES TRANSITIONS

Du fait des conséquences de l'activité humaine des derniers siècles, de nombreuses limites planétaires sont atteintes ou en voie de l'être. L'une d'entre elles est la concentration de CO2 et autres gaz à effet de serre dans l'atmosphère, à laquelle la température moyenne globale de la Terre est liée, ayant pour conséquence le dérèglement climatique.

Entre 2000 et 2019, les émissions de CO2 issues du transport aérien ont progressé de +24,5% pour un nombre de PKTeq en augmentation de +66,4%. Le développement du trafic aérien s'est ainsi accompagné d'une amélioration continue de son efficacité énergétique : diminution (-25,2%) des émissions de CO2 unitaire (en kg de CO2/ PKTeq), soit une décroissance moyenne de -1,5% par an. Cela représente - 71 % d'émissions de CO2 par passager sur les aéroports parisiens entre 2009 et 2019.

En intégrant les soutes internationales (aériennes et maritimes) dans les bilans, le secteur aérien avec 23,3 Mt de CO2 [23,5 Mt de GES] représentait en 2019 respectivement 14,9% [14,9%] des transports et 6,4% [4,9%] du total CO2 [GES] France.

Les aéroports participent déjà à l'effort général du secteur aérien, 200 aéroports européens ont signé la résolution de l'ACI Europe (*Airport Council International*), s'engageant dans une **feuille de route visant à atteindre l'objectif zéro émission nette de CO2 au plus tard en 2050** (sans compensation), relevant ainsi les engagements de neutralité carbone (avec compensation) pris au cours des années précédentes.

Les métiers de l'aéroportuaire doivent également prendre part à la décarbonation de leurs activités ainsi qu'à la réduction de leur consommation d'énergie. Cela passe en premier lieu par la prise en compte des émissions de gaz à effet de serre liées au déplacement des salariés, des solutions de mobilité ainsi que de l'utilisation des engins à moteurs thermiques.
Cette transition doit s'accompagner de la redéfinition des besoins réels, d'investissements structurels et pédagogiques. De nouvelles compétences vont être sollicitées et de nouveaux métiers vont se créer.

En parallèle de la transition écologique, la COVID-19 a marqué un changement de paradigme dans la relation au travail, des attentes des salariés. De plus, le modèle vertical et hiérarchique est challengé par les nouvelles formes d'organisation du travail qu'offrent les outils numériques.
Au delà de la diminution en volume, c'est également dans la forme que le monde du travail subit de grandes transformations.

C'est cette double transition qu'il va nous falloir accompagner.



PROPOSITION N°15

Faire de la mobilité douce, l'affaire de tous

Pour atteindre la neutralité climatique en 2050, l'Europe doit considérablement réduire les émissions liées au transport. Pour cela, la Commission Européenne subventionne notamment les projets des collectivités qui favorisent le développement des mobilités douces et des transports propres.

La mobilité réduite en carbone est par ailleurs le défi majeur de demain, tant pour les salariés-citoyens, que pour le grand public, les passagers et bien évidemment les acteurs de l'aéroportuaire.

La loi d'orientation des Mobilités incite en effet les entreprises de plus de 50 salariés à réfléchir à de nouveaux modes de transport responsables pour leurs salariés, l'objectif étant de favoriser la mobilité durable.

72% des salariés se montrent intéressés par la mobilité durable et souhaitent utiliser des modes de transports éco-responsables.

Elle présente ainsi un double enjeu :

- Ecologique : Diminution des GES ;
- Social : Obligation d'avoir son propre véhicule pour travailler en horaires décalés.

Ainsi, une réflexion doit être engagée sur les modes d'accès aux aéroports afin de conjuguer plusieurs enjeux :

- Maillage territorial ;
- Facilité d'accès et réduction des temps de déplacement ;
- Développement de transports en commun ou partagés ;
- Favoriser la mobilité douce.

Les aéroports Parisiens de Paris-CDG et Paris-Orly bénéficient chacun d'une association en charge de la mobilité : R Pro Mobilité et O Pro Mobilité. Ces 2 associations, initiées et animées par les CCI locales permettent d'engager des démarches ciblées.

L'Union européenne a d'approuvé son budget pour la période 2021-2027 ainsi que son plan de relance qui vont contribuer à hauteur de 1 800 milliards d'euros à la relance de l'économie dans les territoires.

Nous souhaitons engager un travail dès 2022 pour présenter un projet éligible aux financements européens.

Fiche d'identité de la proposition 15

Objet : *solutions de Mobilité Douce*

Zone d'intervention : *Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly*

Cible : *salariés et entreprises*

Coût : à définir

Financement recherché : *financement européen via le FEDER et le FSE dans le cadre du PACTE VERT*

OBJECTIF 1

PROJET CONCRET POUR LA TRANSITION ENERGÉTIQUE

OBJECTIF 1

UN LEVIER MAJEUR D'ATTRACTIVITÉ

PROPOSITION N°16

Financer le plan de rénovation énergétique des engins

Atteindre la neutralité carbone en 2050 n'est possible que par une grande modération des besoins énergétiques dans les prochaines décennies : il s'agit de baisser de -40% environ la consommation globale d'énergie d'ici 2050. Cela suppose des efforts continus d'efficacité et de sobriété énergétiques dans tous les champs.

Aujourd'hui, le gaz, le pétrole et le charbon constituent encore 63% de la consommation d'énergie finale en France.

Il est donc nécessaire de remplacer ces sources fossiles par de l'électricité.

Dans nos métiers de l'aéroportuaire, la majorité des engins tels que les "pushers", les engins de transport pour la restauration, les engins de travaux ou encore les flottes de véhicules de service, sont à moteur thermique.

Pour accélérer la transition énergétique et permettre 0° émission nette au sol d'ici 2030, il faut un plan de soutien massif de rénovation énergétique.

Les entreprises de l'aéroportuaire ont été fortement impactées économiquement et financièrement pas la pandémie. Les ressources nécessaires pour investir dans la transition énergétique sont épuisées.

Dans le cadre du plan climat, nous demandons un soutien spécifique aux entreprises très affectées par la pandémie (S1 et S1bis) de nos métiers.

En effet, les entreprises ont concentré leurs efforts dans la sauvegarde de leurs salariés et leurs clients.

Il ne peut pas y avoir de priorisation, la transition sociale et la transition environnementale doivent être accompagnées dès 2022.

Nous créons dès cette année un groupe de travail transition énergétique qui sera en charge de budgéter sur 5 ans la transition complète des engins vers l'énergie verte.

Dans le cadre de France 2030, nous demandons au gouvernement le fléchage de financement vers un fonds spécifique pour la décarbonation de notre filière.

Fiche d'identité de la proposition 16

Objet : fonds de soutien transition énergétique des métiers de l'aéroportuaire

Zone d'intervention : les plateformes aéroportuaires.

Cible : les entreprises dont l'activité s'exerce sur les plateformes aéroportuaire

Coût : à définir

Financement recherché : public

OBJECTIF
0°
ÉMISSION GES AU SOL EN 2030

OBJECTIF
100%
DES ENTREPRISES SOUTENUES

PROPOSITION N°17

Agir sur l'environnement de travail des salariés

Plus autonomes, agiles et adaptables aux modes projet, les travailleurs nouvelle génération réinventent les règles de management. Même les espaces traditionnels de travail s'en trouvent bouleversés.

Environnement de travail, transports, meilleur équilibre entre vie personnelle et vie privée sont autant de leviers pour attirer et fidéliser les salariés sur les plateformes.

Un environnement de travail sain est indissociable du bien-être des salariés. Leurs attentes en termes de qualité de vie au travail sont donc importantes, d'autant qu'ils y passent la plus grande partie de leurs journées.
Une bonne qualité de vie au travail apparaît d'ailleurs comme la 2ème condition la plus importante, juste après l'intérêt porté aux missions du poste.

Pour nos métiers, il nous faut créer/améliorer les prestations d'accompagnement (livraison colis, espace de restauration collectif, proposition de repas équilibrés, conciergerie, garde enfants, accès à une salle de sport...) de nos salariés.

Ces services qui se développent dans certaines entreprises impactent directement la vie des salariés en leur apportant un bien-être ponctuel, un confort au quotidien et une meilleure gestion de leur temps.
Les bénéfices constatés sont généralement :

- L'implication grâce aux services aux salariés ;
- La réduction de la frontière domicile/travail ;
- La fidélisation par les services aux salariés ;
- La limitation de l'absentéisme.

Or ils sont aujourd'hui financés par les entreprises individuellement et donc restent limités.

Pour aller plus loin et garantir un univers de travail satisfaisant qui permettra l'amélioration du bien-être des salariés et par la symétrie des attentions une relation améliorée avec les passagers, nous proposons de réfléchir à des offres de services qui seraient partagées et financées collectivement.

Un groupe de travail va modéliser dès le 2ème trimestre 2022 le package qui pourrait être proposé aux salariés.

Fiche d'identité de la proposition 17

Objet : l'offre de services aux salariés

Zone d'intervention : Paris-CDG, Paris-Le Bourget et Paris-Orly

Cible : salariés et entreprises

Coût : à définir

Financement recherché : public/privé

OBJECTIF
1 GROUPE
DE TRAVAIL DEDIÉ

OBJECTIF
1 RAPPORT
QVT COMPLET

SYNTHÈSE
LES 17 PROPOSITIONS

Proposition 1
Engagement dans le Mentorat
#Attractivité #jeunesse

Proposition 2
Des stages pour les territoires
#jeunesse #compétences #emploi

Proposition 3
Les bornes emplois aéroportuaires en ville
#emploi #attractivité

Proposition 4
RenCAR, les recruteurs en bas de chez vous
#emploi #compétences #jeunesse

Proposition 5
Partenaire du SMV
#emploi #jeunesse

Proposition 6
La semaine de l'aéroportuaire
#attractivité #métiers #emploi #compétences

Proposition 7
Les interviews des dirigeants
#attractivité #métiers

Proposition 8
Campagne d'attractivité
#Attractivité #métiers #emploi

Proposition 9
GEPP territoriale Aéroport
#Attractivité #emploi #compétences #mobilité

Proposition 10
Plan investissement compétences Aéroport
#compétences #emploi

Proposition 11
Création d'une GE multi-métiers
#emploi #compétences #mobilité

Proposition 12
EDEC métiers d'avenir
#emploi #compétences #innovationsociale

Proposition 13
Campus des métiers d'avenir
#emploi #innovationsociale #compétences

Proposition 14
Création de passerelles avec la filière CHR
#emploi #mobilité

Proposition 15
Solutions de mobilité douce
#environnement #social

Proposition 16
Plan de financement de la rénovation énergétique
#environnement

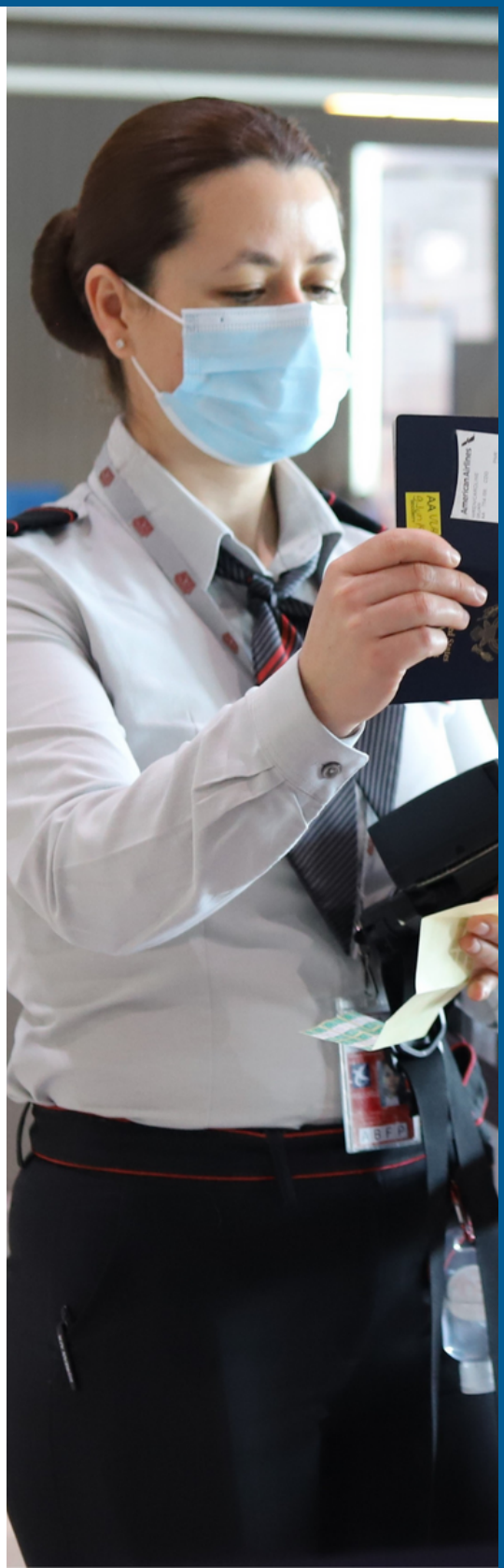
Proposition 17
Agir sur l'environnement de travail des salariés
#social #attractivité #QVT

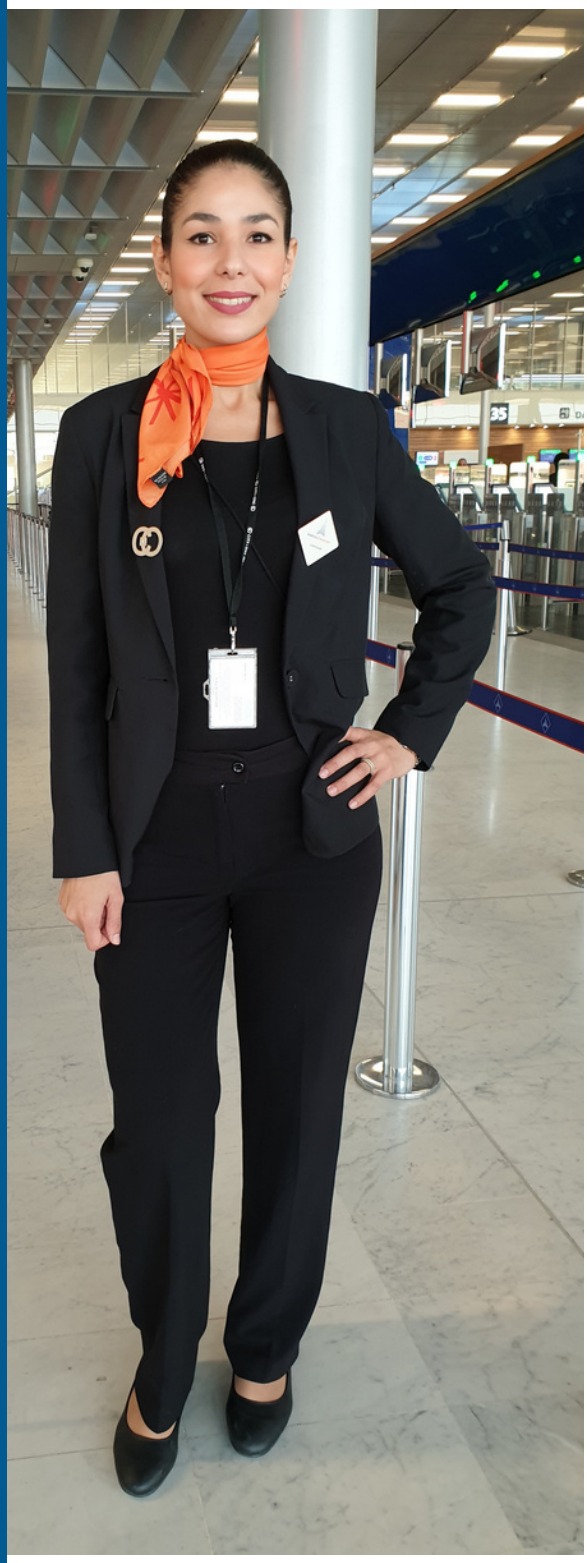
LES CONTRIBUTEURS

Aboulkheir David (ORLY INTERNATIONAL)
Audic Cornet Marine (GEIQ ACCUEIL)
Barel Christel (CAMAS FORMATION)
Beaufils Florian (AEROPORT DE VALENCIENNES)
Bevilacqua Richard (MANPOWER)
Blondel Deblangy Christophe (GEH)
Boudar Naima (MANPOWER)
Bodin Marie (SNK CONSEILS)
Dauphin Mildred (GEH)
Delescluse Baudouin (HUBSAFE)
Deman Marc (Paris-CDG Alliance)
Denner Stéphan (AVIAPARTNER)
Dubois Maximilien (Paris-CDG Alliance)
Elfellah Christel (CAMAS FORMATION)
Gindre Jacques (MULLIEZ-FLORY)
Gondaud Xavier (SECURITAS TRANSPORT)
Goyon Frédéric (SAMSIC AIRPORT)
Haddad Meriam (ORLY INTERNATIONAL)
Helt benoit (GSF)
Hulot Stéphanie (Paris-CDG Alliance)
Jeandel Matthieu (NEWREST)
Laverny Jérome (RESEAU NATIONAL DES MISSIONS EMPLOI)
Larzillière Patricia (SERVAIR)
Lignais Sandra (ORLY INTERNATIONAL)
Maëtz Gaëtan (TRANSDEV)
Mechambre Isabelle (Paris-CDG Alliance)
Miralles Guillaume (DMM)
Montégut Didier (GROUPE 3S)
Patron Karine (MANPOWER)
Thélot Jean-Baptiste (AERIA/ICTS)
Vrignaud Emmanuel (SAMSIC AIRPORT)

Les invités

Bannwarth Claude (TOURISM ACADEMY)
Berrekla Khader (MAIRIE DE GOUSSAINVILLE)
Deroeux Stéphane (HUCLINK)
Deryckx Simon (DEPARTEMENT DE LA SEINE ST DENIS)
Lorenzo DRI (U.M.I.H)





Lectures, sources, inspirations et analyses

- Trafic_aerien_en_IDF_Bilan_annee_2020 *de la DGAC et du ministère des transports*
- TendanCiel, l'indicateur mensuel du trafic aérien commercial *sur www.ecologie.gouv.fr*
- Traffic Data *de Airports Council International*
- Aviation Intelligence Unit Think Paper #15 – 1 January 2022 *de Eurocontrol*
- State of the Region-September21-Europe produit *par IATA Economics*
- Emplois et salariés de Paris-CDG : diagnostic et prospective juillet 2021 *de Paris CDG Alliance*
- Note d'analyse - impact de la crise places Aéro octobre 2021 *de Institut Paris Région, Défi métier, Orly International et Paris CDG Alliance*
- Résultats enquête RH novembre 2021 réalisée *par Paris CDG Alliance pour l'A.M.A*
- Comment accueillir un stagiaire de 3ème, guide pratique à l'attention des employeurs *réalisé par le département de la Seine st Denis*
- Localisation formations territoriales réalisée en novembre 2021 *par Paris CDG Alliance*
- Etude d'impact économique de l'écosystème aérien et aéroportuaire réalisée *par l'université de Paris Saclay, l'université Gustave Eiffel, Orly International et Paris CDG Alliance.*
- Rapport sur la pauvreté en France, édition 2020-2021 *édité par l'Observatoire des inégalités*
- Bilan de R'Pro'Mobilité 2021 *réalisé par le signataires*
- Eco-calculateurs et chiffres clés *de la DGAC* Calcul du bilan des émissions de GES pour les métiers de l'aérien *par Carbone4 et la Fnam*

LES MEMBRES DE L'A.M.A

SERVAIR
ICTS
MULLIEZ-FLORY
Dress for business
SAMSIC
GROUPE ADP
GROUPE EUROPE HANDLING
HUBSAFE
CITY • ONE
AVIAPARTNER
GROUPE3S
Securitas
transdev
ATALIAN
GLOBAL SERVICES
newrest
Manpower
camas
AIRSUP
Institut de Formation Aéronautique Civil et Technique
seris
GSF
PROPRETE & SERVICES ASSOCIES
CNPA
smiths detection
CPCA éronautique
Global Blue
epigo
planete-online
alyzia
Dirby
AVICLEAN Services


CESG
GEIQ ACCUEIL
GEAERO
réseau national des missions emploi
tourism academy
ACCÉLÉRATEUR DE COMPÉTENCES
IMPULSION LES HUMANITÉS
HUMAN FIRST
Airport Shuttle One
VID
TESSA



Contact :

ama2021bureau@gmail.com

www.amaorganisation.fr

Association des métiers de l'aéroportuaire

Association des métiers de l'aéroportuaire

PATRICIA LARZILLIÈRE, PRÉSIDENTE DE L'AMA ET DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE DE SERVAIR
JEAN-BAPTISTE THÉLOT, VICE-PRÉSIDENT DE L'AMA ET DIRECTEUR GÉNÉRAL D'ICTS FRANCE