ETUDE PROSPECTIVE DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE DE L'AÉRIEN ET DE L'AÉRONAUTIQUE

SOMMAIRE

PRÉAMBULE p.3

RAPPEL DEROULE METHODOLOGIQUE p.7

Volet 1 – Etat des lieux des compétences p.9

Volet 2 – Etat des lieux de l'offre de formation p.73

Volet 3 – Préconisations et plan d'action p.112

Annexes p.123

PRÉAMBULE

Retour sur Aéroplace – 1ère forum Aéronautique de l'Océan Indien
Atelier sur une GPEC sur la filière aéronautique – Octobre 2021

UNE GPEC

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour **adapter –** à court et moyen terme – **les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique**.
- C'est une démarche de **gestion prospective des ressources humaines** qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

La démarche pour les entreprises présentes

Pour la SA ARRG (SA Aéroport de La Réunion Roland Garros), la GPEC entreprises est une démarche engagée depuis 2019 pour répondre à un besoin clairement identifié et en lien direct avec les projets stratégiques de l'entreprise. Un groupe de travail a été constitué en juin 2019, mis en stand by pendant la crise sanitaire, avec une reprise des discussions fin 2020 avec les représentants du personnel. L'objectif serait d'avoir un accord GPEC applicable en 2021, voir au 01/01/2022.

A Air Austral, la démarche a été engagée depuis 2014 avec l'objectif d'une montée en compétences du personnel. Ils conduisent depuis 2014 des négociations autour de la GPEC, déclinées en plan d'actions concrètes et compréhensibles par la majorité. Néanmoins, ils font le constat de la **limite de l'exercice en interne avec la difficulté de projeter les besoins avec le contexte d'évolution du secteur en terme d'emploi,** d'employabilité, de ressources et de compétences.

Le SMP (Syndicat Mixte de Pierrefonds) avec un effectif de 65 personnes n'a pas l'obligation de mener une GPEC et n'a pas les moyens de s'engager dans une démarche. Il souligne l'intérêt de réalisation d'une GPEC pour l'état des lieux des ressources très intéressant en phase de diagnostic. Aujourd'hui, la société fait face à des problématiques de vieillissement de son personnel et à des difficultés d'anticipation des remplacements.

La GPEC en entreprises aujourd'hui est avant tout un outil intéressant pour avoir un état des ressources en interne mais plus délicat à mobiliser comme outil d'anticipation. Il y a une réelle prudence des entreprises à s'engager dans cette démarche aboutissant à un accord qui engage de fait l'entreprise envers ses salariés.

Pourquoi et pour quoi la filière doit contribuer à accompagner la GPEC entreprises ?

Les difficultés pour les entreprises :

- *s'engager dans une telle démarche en raison d'un manque de ressources financières et humaines, accentuées par la crise sanitaire et économique actuelle et le refus d'accompagnement et d'aide des organismes pour les entreprises de – de 250 salariés.*
- *avoir une vision globale de l'activité de filière, même si la démarche engagée par l'UAF avec un groupe de travail concernant la GPEC va pouvoir apporter des éléments de réponse.*
- *une notion qui reste floue pour les salariés et les organisations syndicales, chacun voulant y voir un moyen d'inscrire dans le temps des aspirations salariales*
- *un secteur aérien en perpétuelle évolution et mutation et qui rend difficile de décliner une stratégie en termes d'emplois et de formations.*

Un accompagnement à l'échelle de la filière pourrait :

- *permettre de mieux recruter, mieux former les collaborateurs et leur permettre d'avoir une évolution de carrière*
- *permettre de mieux maîtriser les effectifs et la masse salariale en cohérence avec la stratégie de la société.*
- *éviter des plans de sauvegarde d'emploi, anticiper des crises et l'obsolescence des métiers et compétences.*
- *de pouvoir informer le public sur les métiers de la filières face aux problématiques de recrutements de profils locaux et d'alimentation des effectifs de formation chaque année.*
- *travailler sur des problématiques de pôle de compétences partagées.*

Les métiers en tension, les enjeux d'évolution des métiers et de la formation

Réflexion lancée au niveau territorial sur les métiers en tension et porteurs. Il existe une réelle difficulté pour les entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place des dispositifs de formation/véritable plan de formation proposant un parcours/une trajectoire d'évolution aux salariés. En outre, des difficultés en terme de moyens, notamment financiers, et de vision stratégique permettant une approche globale des problématiques liées au manque de structuration des filières/branches du territoire et d'animation de la démarche.

Métiers en tension/ en difficulté de recrutement localement :

- *Maintenance en aéronautique – sur des profils intermédiaires/séniors niveau confirmé*
- *Métiers de l'ingénierie*
- *Métier du Revenue management*
- *Logistique aérienne*
- *Difficultés sur des postes informatiques (cyber sécurité)*

Un réel besoin d'une expérience/spécialisation aéronautique, en raison de formation très généraliste. Il y a par exemple:

- *une difficulté à capter les diplômés de master 1 en raison d'un manque d'ouverture des perspectives/des passerelles existantes.*
- *un manque localement pour pouvoir passer une spécialisation, par ex. sur 6 mois de type MBA, après un master 2*
- *une difficulté à recruter des profils pour les métiers supports et logistiques (à titre d'exemple un stagiaire en master RSE) – qui n'ont pas de parcours vers une spécialisation aéronautique.*

Outils d'accompagnement possibles

Différents outils peuvent être mobilisés comme des outils de recensement des besoins ou encore des outils d'accompagnement tels que les prestations conseils en ressources humaines (PCRH) ou encore la création d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), mais il s'agit ici de pouvoir mobiliser ces **outils d'une manière différente – au-delà d'un fonctionnement en silo en créant un dialogue non seulement entre secteurs mais aussi entre dispositifs.**

Il sera nécessaire de mobiliser un outil de méthodologie pour finaliser la cartographie et identifier les métiers porteurs/ceux de demain.

Au-delà de la cartographie réalisée à l'échelle de la filière, il faut avoir à l'esprit que toutes les entreprises n'ont pas de moyens pour effectuer un diagnostic en interne et envisager les problématiques de manière globale (pyramide des âges, pénibilité), c'est pourquoi il serait intéressant de proposer aux entreprises de mobiliser les prestations conseils en ressources humaines (PCRH) ciblées aéronautiques avec cette thématique pour permettre de mieux identifier les besoins pour les entreprises qui ont moins de 250 salariés en proposant cette prestation de diagnostic RH très intéressante.

Comment la GPEC filière aéronautique doit-elle être mise en œuvre ?

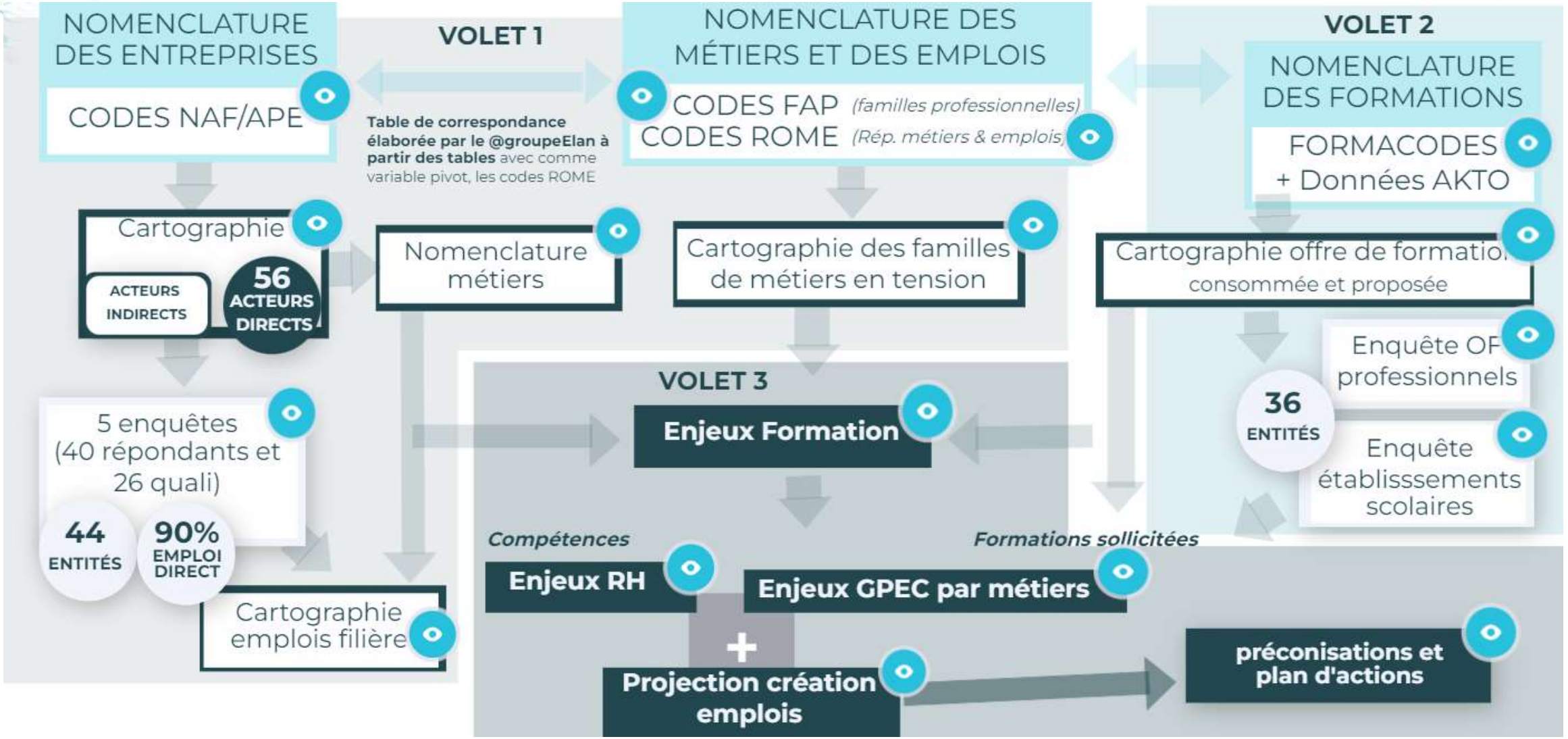
La GPEC filière aéronautique pourrait s'articuler autour de deux axes mis en œuvre parallèlement :

1 axe ENTREPRISE
Afin de pouvoir mettre en œuvre la GPEC filière, il faudra pouvoir disposer de remontées d'informations des entreprises. Il serait opportun pour ces entreprises de réaliser des diagnostics RH financés par les prestations PCRH. C'est par ailleurs un petit chantier qui donnerait le signal de lancement de la démarche GPEC filière aux acteurs.

1 axe GPEC filières / trans-filières
Dans un premier temps, l'objectif est de pouvoir réaliser le diagnostic en s'appuyant sur Aerotech OI dans un rôle de catalyseur de l'ensemble des diagnostics pour faire le lien. Il sera essentiel d'identifier non seulement l'ensemble des acteurs à associer à la démarche mais aussi le rôle de chaque acteur (qui fait quoi ? Qui finance quoi ?...) en leur proposant un travail cluster en réseau.
Dans un second temps, il sera possible de passer à la phase prospective en s'appuyant sur la cartographie réalisée.

RAPPEL DEROULE METHODOLOGIQUE

Rappel déroulé méthodologique



VOLET 1 - ETAT DES LIEUX DES COMPETENCES

SOMMAIRE
Volet 1 - Etat des lieux des compétences

1 – ENJEUX NATIONAUX RH DE LA FILIÈRE **p.10**

2 – ENJEUX RÉGIONAUX DES FAMILLES PROFESSIONNELLES RATTACHÉES À LA FILIÈRE p.31

3 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE À LA RÉUNION p.39

4 – CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS p.50

5 – ENJEUX RÉGIONAUX COMPÉTENCES ET MÉTIERS p.60

Afin d'avoir une première vision des enjeux nationaux sur la filière aérienne et aéronautique, une synthèse documentaire a été réalisée. Cette synthèse se base sur une quinzaine d'études et analyses, réalisées entre 2013 et 2020, par Réseau Action Climat et de Transport & Environnement (Groupe Alpha), Akto, Réunion Prospectives Compétences, le Gifas, la DSAC,.... *Cf en Annexe 1, la liste précise de ces documents*

Ces études permettent de poser les enjeux au niveau national notamment sur :

- L'impact de la crise sanitaire sur la filière
- L'évolution des métiers, les difficultés de recrutement – les questions RH – et les métiers du futur
- La question des compétences et de la formation
- Les évolutions technologiques et du numérique
- Les mutations économiques et sociétales
- L'impact climatique de la filière
- ....

Les entretiens menés avec les acteurs de la filière sur le territoire de La Réunion ainsi que les données collectées au travers des différentes enquêtes réalisées, permettront de mettre en perspective cette synthèse des enjeux nationaux, 1er éclairage sur la filière aérienne et aéronautique, par rapport aux enjeux régionaux.

La crise sanitaire, qui a donné un coup de frein à l'activité économique, n'a pas épargné les secteurs de l'aérien et de l'aéronautique en ayant un impact fort sur l'emploi :

- Les aéroports français ont été particulièrement touchés puisqu'ils ont connu une baisse de 70% de leur activité (notamment pour ceux situés dans les régions dépendantes du tourisme). Par conséquence, entre janvier 2020 et mars 2021, d'après Réseau Action Climat France, **13,6% des emplois ont été supprimés.**
- Outre la crise sanitaire, 3 changements structurels dans le secteur ont un effet défavorable sur l'emploi :
  - Le **recul des voyages professionnels** à court terme, qui pourrait être compensé par le surcroît des voyages de loisirs à plus long terme.
  - **L'avantage pour les compagnies low-costs** qui sont plus souvent positionnées sur une clientèle de loisir et qui ont de ce fait une meilleure rentabilité.
  - La **montée des monocouloirs**, qui entraine un moindre besoin de personnel.

- **Concernant l'aéronautique, le secteur a connu une suppression de 7% d'emplois** entre janvier 2020 et mars 2021, d'après le GIFAS.

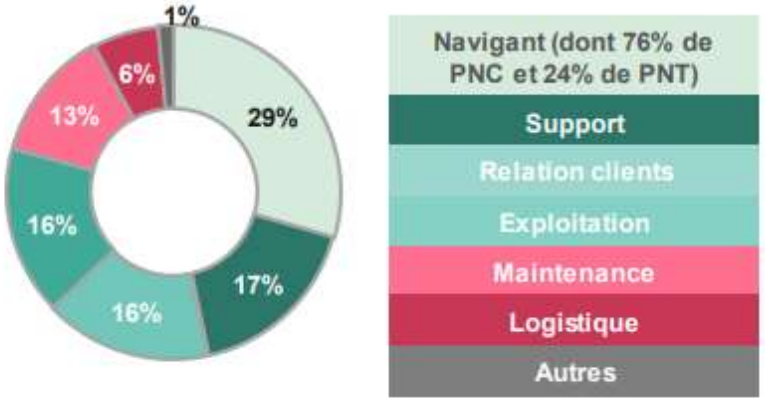
- L'ajustement des emplois dans les deux secteurs s'est fait en 2 temps :
  - D'abord, un **arrêt des recrutements et le non renouvellement des contrats courts** (CDD, Intérim)
  - Puis, par des **plans de suppressions d'emplois** (en fonction de l'âge et des projets professionnels des salariés).

En plus des enjeux globaux de chaque secteur, cette crise a bouleversé les projections qui ont été faites concernant les évolutions sectorielles et les enjeux RH.
C'est pourquoi il est important d'établir un **état des lieux par filière métiers,** afin de connaitre les besoins spécifiques de chacune.

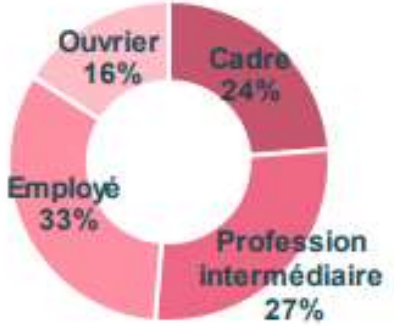
Le secteur aérien est un secteur clé de l'industrie française, notamment concernant les emplois :

- Il représente 4,3% du PIB, 610 entreprises et **84 000 emplois** en 2018.
- Les emplois sont répartis autour de 2 codes NAF : le **transport aérien de passagers** (70,3%) et les **services auxiliaires des transports aériens** (17,9%).
- 80% des effectifs sont concentrés sur 4 familles métiers (navigant - qui à elle seule représente 30% -, support, relation client et exploitation).
- Dans le secteur aérien, **24% des salariés sont des cadres**, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne nationale (21% en 2021 selon l'INSEE).

Près de 80% des effectifs se concentrent sur 4 familles métiers
Navigant, Support, Relation clients et Exploitation



Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle (CSP)
Source : Dares, données DADS au 31/12/2017



Source : impacts de la crise sanitaire sur le secteur du transport aérien – étude Diag'active – AKTO Chiffres arrondis ce qui explique le manque de 2%.

Le secteur aérien doit évoluer, s'adaptant aux grandes tendances observées ces dernières années et qui ont un impact direct sur les emplois dans ce secteur :

- Contexte politique et réglementaire

Il n'existe pas de réglementation qui s'applique à tous les pays : chaque pays applique la sienne. En ce sens, la réglementation française est peu avantageuse à cause de **l'existence de taxes et de redevances aériennes** (Taxe de l'aviation civile, Taxe d'aéroport, Taxe sur les nuisances sonores aérienne, Taxe carbone).
Pour combler le manque d'une réglementation homogène, les **standards IATA** (association internationale des transports aériens) sont la référence pour certaines formations (listées ci-dessous) obligatoires à certains métiers, surtout concernant la sûreté et la sécurité.

Formations régies par des références réglementaires	Formations qui ne sont pas régies par des références réglementaires
AESA, Sûreté, Sécurité, Marchandises dangereuses, PETROLIER	Chargements, déchargements des avions, assistance à l'avion, Conduite et utilisation des engins et matériels aéroportuaires, FRET

- L'importance écologique

Concernant **l'aspect environnemental**, la réglementation évolue et devient de plus en plus stricte, notamment à l'échelle de la France et de l'Union Européenne (**taxe carbone, projet de l'écotaxe**).

Le secteur aérien représente 4,4% des émissions de gaz à effet de serre en France en 2019, selon le rapport gouvernemental sur l'état de l'environnement en France malgré une baisse significative de la quantité émise par passager.

Pour atteindre **l'objectif de la neutralité carbone**, l'Etat a mis en place :

- La suppression des vols courts de moins de 2h30 qui met en péril de **nombreux emplois dans les petits aéroports.**
- La signature d'accords qui engagent la filière (notamment la Stratégie nationale bas-carbone (SNCB)).
- Des réglementations et le déploiement des biocarburants aéronautiques durables.
- Un **plan de relance de la filière** pour soutenir les entreprises et pour qu'elles puissent concevoir les avions de demain (projets d'avions électrique ou à l'hydrogène et utilisation d'hydro-carburants → **renforcement de la R&D**).

- La transformations technologique et numérique

Les évolutions technologiques permettent, par des gains de productivité pour chaque métier, de transformer le secteur.

Depuis 2005, la digitalisation, qui est en cours, concerne les processus et les outils qui sont reliés aux passagers. Certaines activités concernent notamment celles de la coordination, de la sûreté et de la supervision. Cela engendre des enjeux pour le développement de nouvelles compétences :

- Nécessité d'une **montée en compétence des effectifs sur l'utilisation des outils digitaux**.
- **L'apprentissage de nouveaux processus métiers** notamment pour l'utilisation d'engins et d'automates en appui aux activités.
- Besoin d'avoir des **compétences techniques en anglais** pour comprendre les informations dans le contexte international de ces activités.

- Mutations économiques et sociétales

Les entreprises étrangères, avec une concurrence en hausse, prennent des parts de marché au pavillon français (la part des passagers transportés par le pavillon français était de 79% en 2018, soit une baisse de 7 points de pourcentage depuis 2013). Ce phénomène s'explique par :

- La réglementation française qui n'est pas avantageuse aux entreprises
- La croissance des entreprises étrangères à bas coûts

L'essor **des compagnies « low-cost »** qui réduisent leurs coûts et optimisent leurs performances (flotte limitée, optimisation de l'espace, réduction du nombre d'escale, du confort, et des effectifs) : elles réduisent ainsi leurs effectifs salariés, et recherchent la meilleure maximisation de ces effectifs avec **des profils recherchés de plus en plus polyvalents**.

Enjeux nationaux de la filière

Grands enjeux RH et emplois de la filière

Vision globale des emplois dans le secteur aérien

Dans une logique similaire à celle engagée par Aérotech OI à La Réunion, les représentants de la branche professionnelle de l'aérien, la DGEFP, AKTO et la DSAC ont entrepris un **engagement de développement de l'emploi et des compétences** pour le secteur du transport aérien appelé **Air'EDEC 2025**.

Le but est multiple :

- Anticiper et accompagner les **transformations métiers** en adaptant l'offre de formations et de certifications, grâce à la création d'une cartographie des métiers et des mobilités envisageables.
- **Promouvoir les métiers de l'aérien**, avec la création d'une plateforme métiers.
- Intégrer les enjeux actuels de **transformation numérique et écologique**, avec la volonté d'en faire des formations certifiantes.

Cet engagement confirme la nécessité de réaliser une étude prospective des besoins en compétences et des évolutions métiers de la filière aérienne, notamment sur le territoire de La Réunion où la volonté de créer un Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence (CMQ) entre en parfaite cohérence avec le projet national.

Plan d'actions de Air'EDEC 2025

Axe 1 - Actions

- **intégrer les conclusions du Diag' Active, émises au mois de mai 2021, sur les besoins en emploi et en compétences à court-terme,** ainsi que sur les besoins de formation et d'accompagnement à la gestion des compétences lors de la reprise de l'activité ;
- **analyser, pour les métiers les plus représentatifs, les aires de mobilité** au sein de la branche ou de la filière ainsi que les possibilités de passerelles inter branches.

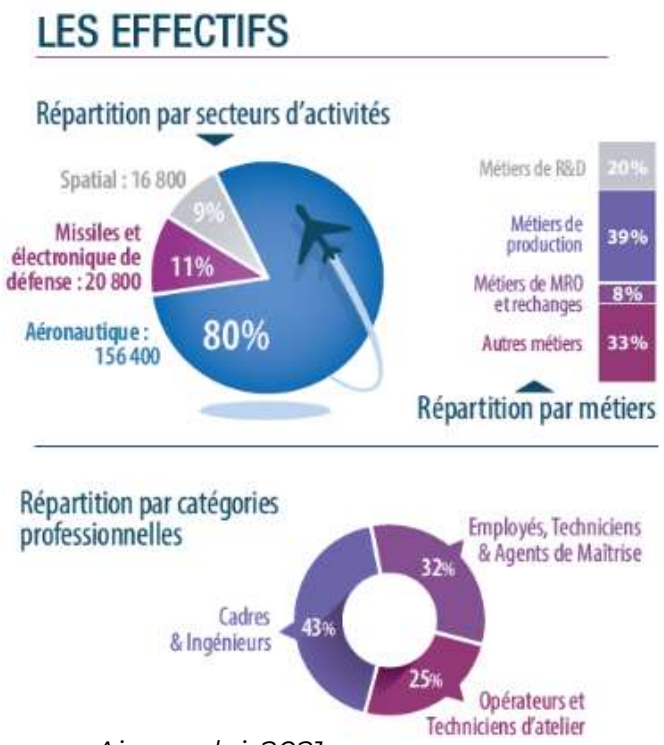
Axe 2 - Actions

- **déployer un contenu spécifique secteur aérien sur la plateforme RH mise à disposition par AKTO** qui permet de rendre lisibles les évolutions des métiers du secteur, faciliter la réflexion des mobilités professionnelles, accompagner la réflexion des salariés sur leur parcours professionnel ;
- **construire un outil d'auto-positionnement digital** à destination des salariés de la branche et des nouveaux entrant afin de rendre lisibles les évolutions et les perspectives des métiers ainsi que de renforcer l'attractivité du secteur ;
- **mettre en place un « pack AFEST aérien »** au travers d'une méthodologie et une expérimentation du dispositif.

Axe 3 - Actions

- **construire un dispositif certifiant adapté à la relation client** par la création de blocs de compétences. Cette action aura également pour objectif d'identifier des scénarii de passerelles entre les métiers du transport aérien et d'autres filières ;
- **construire un dispositif certifiant management 4.0 :** créer une certification découpée par blocs de compétences pour faire évoluer le parcours manager ;
- **mettre à jour le certificat de compétences piste destinés** aux agents piste ;
- **construire un certificat de compétences éco-responsabilité et des modules de formation digitalisés** pour d'une part aider les entreprises et les salariés du secteur à mettre en place des pratiques d'éco-responsabilité dans le cade de leur activité et d'autre part à défendre le secteur sur son engagement environnemental.

Le secteur aéronautique constitue un réservoir de compétences pour l'industrie française :



Source : Air emploi, 2021

- Il comptait **188 000 emplois en 2021**, avec une hausse de 30% ces 10 dernières années. Néanmoins, à cause de la crise COVID, le secteur a connu une baisse d'effectifs entre 2019 et 2021 de 7% au total.
  76% de ces emplois sont repartis entre l'Ile-de-France, la Nouvelle Aquitaine, l'Occitanie et le Pays de la Loire.

- La reprise de l'activité en 2021, a permis au secteur d'entamer une reprise des recrutements avec **9 000 embauches réalisées**, d'après le GIFAS.

- La filière de la production représente près de 40% des métiers. Avec la filière de la R&D, à elles deux, elles représentent 60% des emplois.

- Les CSP « Cadre et ingénieur » sont sur-représentées (43%) par rapport à la moyenne française des actifs (21% en France en 2021 selon l'INSEE) → Les emplois de la filière sont principalement des **emplois qualifiés**.

- Le secteur a connu une progression du nombre d'alternants en 2021, l'objectif étant d'intensifier cette hausse pour 2022.

Le GIFAS a lancé l'initiative « l'AERO recrute » dans le but de **faire la promotion des emplois dans l'aéronautique**. C'est une politique de soutien aux formations aéronautiques grâce à des conventions avec l'ISAE et l'ENAC, et la volonté de développer les cursus d'apprentissage.

- La transformation numérique et technologique

Le secteur connaît une forte accélération de la recherche dans les **domaines des matériaux et du numérique**, pour répondre à différents enjeux notamment écologique et de cybersécurité.

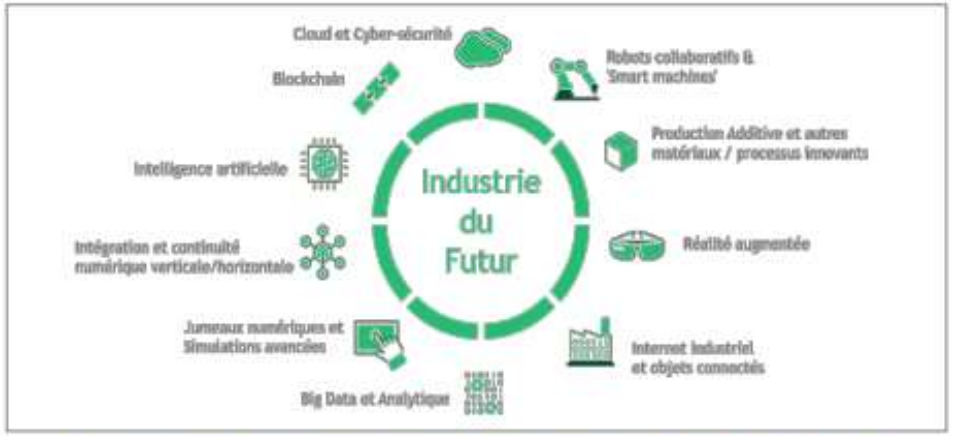


Figure 1 : Liste des dix technologies envisagées pour l'Industrie du Futur

Dans cette logique, le programme **« Industrie du Futur » du GIFAS**, tend à démontrer l'apport des nouvelles technologies du numérique et de production pour répondre aux enjeux des entreprises de la filière et à terme, enlever les freins à l'adoption des solutions numériques envisagées, présentées à gauche.

Pour cela, les acteurs de la filière ont réalisé une étude complète sur les enjeux d'une telle démarche et ont constaté **une filière à deux vitesses** :

- **Des grands groupes qui ont des feuilles de route mais rarement de déploiement généralisé.**
- **Des PME/ETI qui ne possèdent souvent pas les ressources pour entamer une telle démarche** (même s'il existe des exceptions avec des PME innovantes).

La transformation numérique et technologique impacte directement la **recherche d'emplois des entreprises,** qui ne seront pas les mêmes selon la taille de l'entreprises : les grandes entreprises chercheront davantage des profils d'ingénierie et de R&D.

- L'enjeu de la compétitivité

La perspective de montée en puissance d'un avionneur chinois, soutenu par le gouvernement avec un accès quasi-exclusif à son marché intérieur, pourrait fortement accroître la pression concurrentielle à travers le monde.

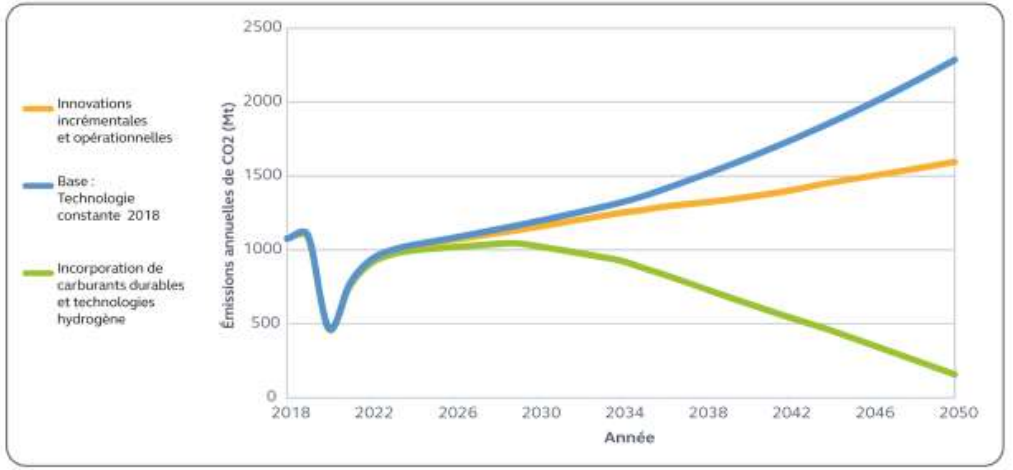
Dans le domaine militaire, la concurrence reste très forte également, avec la création d'alliances, comme celle des pays européens en cours de constitution autour du « Système de combat aérien du futur » (SCAF) pour contrecarrer le poids des Etats-Unis dans les années à venir.

- L'impératif climatique

Avec un objectif neutralité carbone à horizon 2050, l'aéronautique doit s'orienter vers **des innovations de rupture** (agro-carburants, carburants synthétiques, avions électriques, avions hydrogène…).

Pour arriver à de tels résultats, des investissements d'importance doivent être réalisés, comme dans la filière énergétique, pour rendre l'avion à hydrogène réalisable.

Graphique n° 1 : de nécessaires technologies de rupture afin d'atteindre la neutralité carbone du secteur aérien à l'horizon 2050



Source : Corac décembre 2021

Au-delà des enjeux globaux, chaque filière métiers a des enjeux spécifiques, qu'il est nécessaire d'analyser afin de connaitre les besoins de chacune et de répondre au mieux aux attentes des entreprises.

ENJEUX RH DE LA FILIERE CONSTRUCTION		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• R&D/Bureaux d'études	• Réduction de l'impact environnemental → conception d'avions hydrogène horizon 2050 • Volonté d'intégrer des profils ayant une véritable compréhension de la décarbonation et des méthodes pour l'atteindre • Volonté d'inclusion encore plus forte du numérique	↑ Métiers d'Ingénierie ↑ Compétences numériques
• Production	• Reprise des cadences de production d'avant crise → objectif pour Airbus de les dépasser en 2025 (avec la construction de 75 avions A320 par mois) • A long terme, emplois conditionnés à la réussite de la R&D	↑ Métiers de la production
• Essais/Tests • Simulation	• Réduction de l'impact environnemental → hydrogène, hydrocarbures, innovations.	↑ Métiers d'ingénierie
• Maintenance • Réparation/SAV	• Besoin de garder les compétences techniques qui nécessitent des formations longues → compétences critiques cruciales	↑ Métiers ayant des compétences techniques en maintenance, réparation, SAV

ENJEUX RH DE LA FILIERE EXPLOITATION		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• Piste	• Faible évolution des métiers de la piste → la digitalisation a peu d'impact sur ces métiers (trop d'acteurs et des activités physiques et spécifiques qui ne peuvent pas être automatisées). • Besoin de compétences techniques : agents d'opérations sur piste • Recherche de profils polyvalents car il y a une multitude de tâches à réaliser	→ Besoins stables *sauf* ↑ *Agents d'opérations sur piste*
• Escale	• Sous-traitance importante malgré un manque de réglementations homogènes → une réglementation européenne devrait voir le jour en 2022 et permettre une meilleure concurrence entre pays.	→ Besoins stables
• Méthode	• Avec la montée des innovations technologiques, nécessité de recruter des profils d'ingénierie de pointe • Nécessité d'intégrer des profils ayant une connaissance de la réglementation environnementale (notamment RSE)	↑ Métiers d'ingénierie
• Management /Contrôle	• Automatisation des activités de coordination et de supervision qui sera possible à distance • Renforcement de la nécessité de prendre des décisions donc augmentation des besoins en compétences cognitives	↓ Nombre d'emplois mais recherche de profils plus qualitatifs

ENJEUX RH DE LA FILIERE MAINTENANCE		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• Aéronefs	• Mécaniciens et métiers d'ingénierie de la maintenance → métiers en tension car peu de profils spécifiques sur le marché (*intérêt pour les entreprises d'avoir ces compétences en interne qui représentent une réelle valeur ajoutée)*	↑ Mécaniciens ↑ Métiers d'ingénieries
• Equipement/ Bâtiments	• Possibilité nouvelle de faire appel à des drones pour réaliser la maintenance de gros œuvre	→ Nouvelle compétence : télépilote de drone
• Méthode	• Evolutions technologiques et numériques qui vont entraîner une utilisation accrue de la data (algorithmes, IA) permettant la maintenance prédictive des avions → des compétences techniques vont ainsi prendre de l'ampleur - la réparation de composites et l'informatique embarquée	↑ Besoins de profils d'ingénieurs spécialisés en data et en composites : Nouveau métier → gestionnaire de données

ENJEUX RH DE LA FILIERE SURETE/SECURITE		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• Contrôle et circulation aérienne	• Fonction exercée en grande partie en France par la DSAC	→ Recrutements sur concours pour la DSAC
• Sécurité personne /Incendie • Sûreté	• Nécessité de faire un grand nombre de formations réglementaires pour pouvoir accéder aux postes • Recrutements importants dans les entreprises de Métropole (APFS) qui sont en manque d'effectifs	↑ Besoins d'agent de sécurité et de sûreté sur tout le territoire
• Cybersecurité	• Enjeu central pour la protection des informations sensibles → nécessité de recruter des experts en cybersécurité	↑ Recrutements d'experts cybersécurité

ENJEUX RH DE LA FILIERE LOGISTIQUE		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• Santé & PMR	• Règlement européen (CE) n°1107/2006 qui oblige les transporteurs aériens à fournir une assistance gratuite aux PMR cependant certaines exceptions existent (notamment la taille de l'appareil et de ses portes) → volonté d'amélioration dans les prochaines années. • Activité souvent sous-traitée.	↑ Métiers en lien avec les PMR
• Approvisionnement	• Montée des activités de gestion des flux logistiques qui deviennent stratégiques grâce à la digitalisation des données. • Automatisation des opérations d'exécution	↑ Métiers de la logistique : opérateur logistique, gestionnaire de flux logistique
• Fret	• Avec la crise sanitaire, hausse des transports de fret • Optimisation de la gestion des flux logistiques liés au fret à partir des solutions de l'intelligence artificielle avec une meilleure organisation des flux et des ressources	↑ Métiers techniques spécifiques au fret et compétences numériques : gestionnaire de flux logistique
• Hygiène	• Avec la crise sanitaire renforcement des activités de nettoyage	↑ Métiers d'agents d'entretien

ENJEUX RH DE LA FILIERE NAVIGANT		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• PNT	• Anticipation d'une reprise équivalente à avant la crise entre 2023 et 2025. • Agrandissement du campus de l'Airbus Flight Academy Europe • Anticipation d'un besoin de 550 000 nouveaux pilotes dans les 20 prochaines années.	↑ Recrutements PNT
• PNC	• Anticipation d'un besoin dans les prochaines années avec la reprise d'un trafic à la normal.	↑ Recrutements PNC

Les personnels navigant font partis des **profils les plus fragilisés par la crise** sanitaire, alors même qu'ils faisaient partis des métiers en tension avant celle-ci. Ces emplois sont conditionnés par le trafic aérien, et dépendent donc directement des mesures sanitaires prises. Néanmoins, dans une perspective de retour à la normal du trafic, les recrutements vont reprendre. Cela est anticipé par les écoles de PNT/PNC.

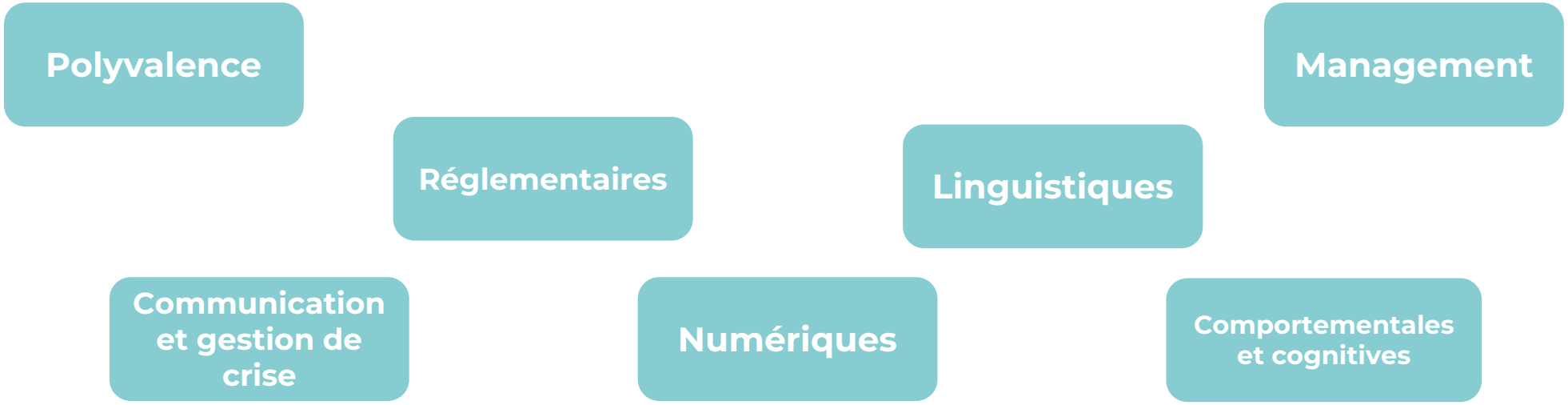
ENJEUX RH DE LA FILIERE RELATIONS-CLIENTS		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• Vente et après vente	• Développement des outils nomades pour répondre à l'évolution des besoins clients → baisse des effectifs → profils recherchées qui doivent donc être **polyvalent** et agiles avec les nouvelles **technologies** • Les **métiers du digital et de la communication** remplacent progressivement les canaux commerciaux plus traditionnels	↓ Baisse des effectifs mais besoins de profils polyvalents et ayant des compétences avec les outils digitaux
• Marketing	• Développement important du **marketing digital** → la relation-client s'effectue de plus en plus en distancielle • Mise en place **d'outils d'analyse de données** à toute la chaine de la relation client → besoin de nouveaux métiers de l'IT et de la data (*métier directement en lien avec le service communication et système d'information*)	→ Besoin stables mais de nouveaux profils spécialisées en marketing digital
• Parc et accès	• **Automatisation des process** pour les accès (machines automatiques, applications internet, gestion à distance) → baisse des besoins en personnel mais nécessité d'avoir des profils polyvalents	↓ Baisse des effectifs mais besoins de profils polyvalents

ENJEUX RH DE LA FILIERE ADMINISTRATION-SUPPORT		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• Economie /Comptabilité /Gestion	• Déclin du nombre d'emploi sur les 10 dernières années → profils restant doivent être adaptables et polyvalents (nouveaux logiciels réguliers par exemple)	↓ Baisse des effectifs mais besoins de profils polyvalents et ayant des capacités d'adaptation
• RH /Communication /Formation	• Les **métiers du digital et de la communication** remplacent progressivement les canaux commerciaux plus traditionnels → recrutement en communication	↑ Besoins de nouveaux métiers dans la **communication** *(communication digitale, réseaux sociaux, community manager…)*
• Juridique	• Réglementation forte concernant la filière → besoin de profils experts	→ Besoins stables mais nécessité d'avoir des profils experts en réglementation aérienne
• Système d'informations	• Nécessité d'utiliser la donnée, notamment pour rendre plus efficientes les autres secteurs métiers(récupérer les données, les comparer, pouvoir améliorer les performance)	↑ Besoins de **profils experts en données** (data scientist, développeurs IA, architectes systèmes)

- Dans les domaines aérien et aéronautique, les drones peuvent avoir des usages divers :
  - *La surveillance de réseaux et la sécurité*
  - *Contrôle et inspection de gros œuvres (tels que les aéronefs)*
  - *Le transport de fret*

ENJEUX RH DE LA FILIERE DRONE		
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**
• R&D	• Amélioration continue des compétences des drones (*navigation, automatisation, autonomie, surveillance, imagerie, traitement de données*)	↑ Besoins en ingénierie et R&D
• Télépilote	• Compétence nécessaire pour pouvoir utiliser les drones de manière professionnelle: nécessite une formation et une licence réglementaire • Développement de l'usage des drones dans les domaines aériens: nécessitent de nouvelles formations spécifiques pour répondre à ces besoins	→ Besoins de profils formés pour l'usage spécifique des drone dans le cadre du milieu aérien

Malgré des spécificités à chaque filière métiers, **un profil de compétences et de savoir-être optimal** semble se détacher :



- Le **maintien et la mise à jour des compétences techniques** sont primordiaux pour garder les compétences des métiers en tension en interne (ingénierie, fret, logistique, IT et données, maintenance, agent d'opérations sur piste).

- Il est possible que les départs à la retraite anticipés, conséquence de certains plans sociaux provoqués par la crise sanitaire, posent problème en terme de **transmission de savoir-faire**, notamment dans des secteurs où la pyramide des âges était concentrée vers le haut.

Les besoins en formation sont étroitement liés aux besoins en compétences :

- **Les problématiques propres au secteur aérien** :
  - Réglementation
  - Sûreté et sécurité
  - Mise à jour des compétences techniques
  - Métiers dans l'ingénierie
- **Les problématiques plus génériques** :
  - Numérique
  - Linguistique
  - Communication
  - Management, gestion de crise
  - Comportement et cognition

Les profils spécifiques sur le marché sont rares car les compétences techniques s'acquièrent souvent sur le terrain.

Spécificité aux DROM : les entreprises ont des **partenariats forts avec les agences d'Intérim** qui anticipent, recrutent et forment les intérimaires
→ nécessité de connaître les entreprises/acteurs pour identifier leurs besoins.

Liste des métiers (ou filière métiers) où un besoin en formation est identifié :

- Ingénierie
- Maintenance/Réparation/SAV (*métiers techniques de la maintenance équipements et installations aéroportuaires*)
- Agent opérations sur piste
- Informatique embarquée
- Réparation de composites
- Logistique et fret (*opérateur logistique, gestionnaire de flux logistiques*)
- Spécialisation télépilote de drone
- PNT/PNC
- Digital/Communication (*animateur e-commerce, UX Design, webmasters, chargé de communication digital, community manager, social media manager, responsable marketing digital…*)
- IT/Données (*data scientist, gestionnaires de données, développeurs en IA et machine learning, développeur web, architecte systèmes*)
- Agent d'entretiens

SOMMAIRE
Volet 1 - Etat des lieux des compétences

1 – ENJEUX NATIONAUX RH DE LA FILIÈRE p.10

2 – ENJEUX RÉGIONAUX DES FAMILLES PROFESSIONNELLES RATTACHÉES À LA FILIÈRE p.31

3 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE À LA RÉUNION p.39

4 – CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS p.50

5 – ENJEUX RÉGIONAUX COMPÉTENCES ET MÉTIERS p.60

Enjeux régionaux des familles professionnelles rattachées à la filière

Des codes NAF aux codes FAP

Afin d'identifier les entreprises rattachées aux activités de la filière aéronautique/aérienne, une analyse par code NAF a été réalisée avec une approche qualifiée par entreprise identifiée
Afin de faire le lien entre **les besoins de main d'œuvre des entreprises de la filière**, **les métiers de cette filière** et **les formations associées à ces métiers,** la table de correspondance NAF/ROME/FAP et ROME/FORMACODE @groupeElan a été mobilisée.

NOMENCLATURE DES ENTREPRISES

CODES NAF/APE

Le code APE (*Activité Principale de l'Établissement)* ou le code NAF *(Nomenclature d'activités françaises)* est une nomenclature INSEE attribuée à tous établissements enregistrés au répertoire SIRENE.
Ce code représente la branche d'activités principales exercée par ceux-ci.

Table de correspondance élaborée par le @groupeElan à partir des tables de correspondance existantes :

- **NAF/APE – ROME de Pôle emploi**
- **FAP – ROME de la Dares**

Avec comme variable pivot, les codes ROME

NOMENCLATURE DES METIERS ET DES EMPLOIS

CODES FAP

Le code FAP *(Familles professionnelles)* est une nomenclature utilisée par la DARES du Ministère du Travail pour mener des études et travaux statistiques sur les métiers et l'emploi. Cette nomenclature est issue du rapprochement du code ROME de Pôle emploi et du code PCS (*Professions et catégories socioprofessionnelles)* de l'INSEE. Elle existe en 2 versions :

- Les FAP agrégées répartissent les métiers en 87 niveau
- Les FAP détaillées répartissent les métiers en 225 niveaux

CODES ROME

Le code ROME *(Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois)* est un code utilisé par Pôle Emploi pour répertorier les métiers le plus précisément possible. Il comprend plus de 10 000 appellations de métiers et d'emplois.

Table de correspondance existante: Le Thésaurus de l'offre de formation

NOMENCLATURE DES FORMATIONS

FORMACODE

Le Formacode est un outil d'indexation et de référence de l'offre de formation pour tous les acteurs de la formation professionnelle.

Enjeux régionaux des familles professionnelles rattachées à la filière

Méthode utilisée pour passer des codes NAF aux codes FAP

DONNÉES DARES-PÔLE EMPLOI 2020 : INDICATEURS DE TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LES FAP

- L'**indicateur principal de tension** basé sur trois composantes : le rapport entre flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, le taux d'écoulement de la demande d'emploi et la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles ; les tensions sont évaluées de 1 à 5.
- Les **indicateurs complémentaires** : l'intensité de l'offre de d'emploi, l'existence de formations spécialisées, le manque de main d'œuvre disponible, la durabilité des contrats proposés, les conditions de travail contraignantes.

Pour certaines FAP, le nombre de données (pour les DOM/TOM 10 offres d'emploi, 10 projets de recrutement formulés par les entreprises et 10 demandeurs d'emplois dans l'année) est insuffisant pour disposer des indicateurs.

IDENTIFIER LES FAP RATTACHÉES À LA FILIÈRE

Réalisation par le @groupe Elan d'une table de correspondance entre les codes NAF/ROME/FAP, *à partir de tables existantes, et avec comme variable pivot les codes ROME*→ **identifier les familles de métiers rattachées aux codes NAF de la filière**

A noter que cette méthode ne permet d'identifier que les métiers spécifiques à la filière, les métiers intersectoriels (comme par exemple les métiers RH ou de comptabilité) ne peuvent être analysés via ce prisme.

Analyse **des familles de métiers en tension rattachées à la filière**
25 métiers types (codes ROME) spécifiques à la filière correspondant à 17 FAP détaillées.

A partir des codes NAF directement rattachés à la filière, on identifie 5 FAP agrégées, divisées en 11 FAP détaillées dans le domaine professionnel **Transport, logistique et tourisme (J)**

Code NAF 30 – Fabrication d'autres matériels de transport
Code NAF 33 – Réparation et installation de machine et d'équipements
Code NAF 51 –Transport aérien
Code NAF 52 – Entreposage et services auxiliaires aux transports
Code NAF 77 – Activités de location et location-bail

FAP J0Z
Ouvriers non qualifiés de la manutention

J0Z20
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

FAP J1Z
Ouvrier qualifiés de la manutention

J1Z40
Ouvriers qualifiés de magasinage et de la manutention

J1Z80
Responsable magasinage

FAP J4Z
Agents d'exploitation des transports

J4Z80
Responsables logistiques (non cadres)

FAP J5Z
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme

J5Z60 Agent et hôtesse d'accompagnement

J5Z61 Agents administratifs des transports

J5Z62 Employés des transports et du tourisme

J5Z80 Techniciens des transports et du tourisme

FAP J6Z
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation

J6Z90
Cadres des transports

J6Z91
Personnels navigants de l'aviation

J6Z92
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement

Enjeux régionaux des familles professionnelles rattachées à la filière

Des codes NAF aux codes FAP - Analyse des métiers en tension

Dans le domaine du **Transport, logistique et tourisme**, au total on identifie **16 codes ROME rattachés à la filière** qui se retrouvent dans les différentes FAP détaillées.

- Tension faible
- Tension modérée
- Tension forte
- Non disponible

FAP	Tension	ROME
J0Z20 Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires		**N1101** Conduite d'engins de déplacement des charges **N1105** Manutention manuelle de charges **N2203** Exploitation des pistes aéroportuaires
J1Z40 Ouvriers qualifiés de magasinage et de la manutention		**N1101** Conduite d'engins de déplacement des charges **N1105** Manutention manuelle de charges **N2203** Exploitation des pistes aéroportuaires
J1Z80 Responsable magasinage		**N1302** Direction de site logistique
J4Z80 Responsables logistiques (non cadres)		**N1201** Affrètement transport **N1202** Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises **N1301** Conception et organisation de la chaîne logistique **N1303** Intervention technique d'exploitation logistique **N2204** Préparation des vols
J5Z60 Agent et hôtesse d'accompagnement		**N2101** Navigation commerciale aérienne
J5Z61 Agents administratifs des transports		**N1201** Affrètement transport **N1202** Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises
J5Z62 Employés des transports et du tourisme		**G1303** Vente de voyages **N2201** Personnel d'escale aéroportuaire
J5Z80 Techniciens des transports et du tourisme		**G1303** Vente de voyages **N1301** Conception et organisation de la chaîne logistique
J6Z90 Cadres des transports		**N2202** Contrôle de la navigation aérienne **N2205** Direction d'escale et exploitation aéroportuaire
J6Z91 Personnels navigants de l'aviation		**N2102** Pilotage et navigation technique aérienne
J6Z92 Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement		**G1302** Optimisation de produits touristiques **N1301** Conception et organisation de la chaîne logistique **N1302** Direction de site logistique

Enjeux régionaux des familles professionnelles rattachées à la filière

Des codes NAF aux codes FAP

A partir des codes NAF directement rattachés à la filière, on identifie 6 FAP détaillées dans d'autres domaines d'activités que celui des transports :

- 1 identifiée dans le domaine professionnel **Bâtiment, travaux publics (B)**
- 2 identifiées dans le domaine professionnel **Mécanique, travail des Métaux (D)**
- 2 identifiées dans le domaine professionnel **Maintenance (G)**
- 1 identifiée dans le domaine professionnel **Service aux particuliers et aux collectivités (T)**

Code NAF 30 – Fabrication d'autres matériels de transport
Code NAF 33 – Réparation et installation de machine et d'équipements
Code NAF 51 –Transport aérien
Code NAF 52 – Entreposage et services auxiliaires aux transports
Code NAF 77 – Activités de location et location-bail

FAP B0Z	FAP D2Z	FAP D4Z	FAP G0A	FAP G1Z	FAP T3Z
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	Ouvriers qualifiés de la mécanique	Ouvriers qualifiés de la maintenance	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Agent de gardiennage et de sécurité
B0Z20 Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	**D2Z40** Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	**D4Z40** Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	**G0A40** Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	**G1Z70** Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	**T3Z61** Agents de sécurité et de surveillance

Enjeux régionaux des familles professionnelles rattachées à la filière

Des codes NAF aux codes FAP - Analyse des métiers en tension

Dans les autres domaines professionnels identifiés précédemment, au total on compte **9 codes ROME** qui se retrouvent dans les différentes FAP détaillées.

FAP		ROME
B0Z20 Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction		**F1702** Construction de routes et de voies **F1704** Préparation du gros œuvre et des travaux publics
D2Z40 Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal		**H2902** Chaudronnerie, tôlerie
D4Z40 Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique		**H2901** Ajustement et montage de fabrication **H2909** Montage – assemblage mécanique
G0A40 Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique		**I1602** Maintenance d'aéronefs
G1Z70 Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement		**I1602** Maintenance d'aéronefs **I1305** Installation et maintenance électronique
T3Z61 Agents de sécurité et de surveillance		**K2502** Management de sécurité privée **K2503** Sécurité et surveillance privées


Tension faible


Tension modérée


Tension forte


Non disponible

La DARES et Pôle Emploi, identifient pour l'année 2020 deux familles de métiers en forte tension :

- **Les responsables logistiques** (*non cadres - qui regroupent les postes concernant l'affrètement transport, la gestion des opérations de circulation internationale des marchandises, la logistique ainsi que la préparation des vols*).
- **Les ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal** (*chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons*) : les formations pour acquérir le savoir-faire nécessaire sont longues, les conditions de travail contraignantes et la non-durabilité des contrats peuvent avoir un impact direct sur ces tensions.

→ **Néanmoins ces métiers n'ont pas directement été identifiés par les entreprises entretenues comme étant problématiques**.

3 familles de métiers sont identifiées comme en tension modérée :

- **Les agents administratifs des transports** (*qui regroupent des métiers de l'affrètement transport et la gestion des opérations de circulation internationale des marchandises*)
- **Les ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique – maintenance aéronef**
- **Les agents de sécurité et de surveillance**

→ **Les difficultés de recrutement, pour les ouvriers qualifiés de la maintenance mécanique et pour les agents de sécurité et de surveillance, ont été abordées et confirmées par les partenaires entretenus** *(cf annexe 5 – Enjeux Régionaux compétences et métiers).*

*A noter que l'enquête menée par Pôle Emploi sur les besoins en main d'œuvre par territoire met en évidence que pour l'année 2022 les entreprises privées du secteur du Transport et de l'Entreposage à La Réunion anticipent 1 050 projets de recrutement. La moitié sont envisagés comme difficiles, ce qui en fait **l'un des secteurs avec le plus de difficultés anticipées de recrutement**.*
*Au Nord et à l'Est de La Réunion, **agent de sécurité et de surveillance** est l'un des postes les plus recherchés tandis qu'au Sud et à l'Ouest cela concerne plutôt des **métiers supports** (secrétariat, comptabilité, cadres administratifs comptables et financiers) – cf annexe 3 – Analyse des besoins de main d'œuvre sur le territoire .*

SOMMAIRE
Volet 1 - Etat des lieux des compétences

1 – ENJEUX NATIONAUX RH DE LA FILIÈRE p.10

2 – ENJEUX RÉGIONAUX DES FAMILLES PROFESSIONNELLES RATTACHÉES À LA FILIÈRE p.31

3 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE À LA RÉUNION p.39

4 – CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS p.50

5 – ENJEUX RÉGIONAUX COMPÉTENCES ET MÉTIERS p.60

METHODOLOGIE IDENTIFICATION ENTREPRISES

7 codes NAF principaux sont rattachés spécifiquement à la filière aérienne et aéronautique dont **6 présents sur le territoire de la Réunion :**

30.30Z - Construction aéronautique et spatiale
33.16Z - Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux
51.10Z - Transports aériens de passagers
51.21Z - Transports aériens de fret
51.22Z - Transports spatiaux (non présent sur le territoire)
52.23Z - Services auxiliaires des transports aériens
77.35Z - Location et location-bail de matériels de transport aérien

Afin d'identifier les entreprises ayant ces codes NAF sur le territoire, deux bases de données ont été utilisées de manière complémentaire :

- La base **SIRENE**, avec la nomenclature NAF (*Nomenclature d'activités françaises)* ou APE (*Activité Principale de l'Établissement)* attribuée par l'INSEE à tous établissements enregistrés au répertoire SIRENE. Cette base fournit des données d'identité sur chaque établissement répertorié (date de création, localisation, tranche d'effectif). Néanmoins, certaines informations ne sont pas renseignées et peuvent manquer comme par exemple l'effectif salarié de l'établissement.
  A noter que dans cette base, il est important de distinguer :
  - ***Les entreprises** différenciées par un numéro SIREN*
  - ***Les établissements** différenciés par un numéro SIRET (une même entreprise peut avoir différents établissements).*

- La base de données de l'**URSSAF** qui permet d'avoir accès aux effectifs salariés et au nombre d'établissements employeurs présents sur le territoire concerné par code NAF/APE cependant cette base ne permet pas d'avoir de sur les entreprises.

Utiliser ces deux bases permet d'analyser la cohérence des données, notamment lorsque des données sont manquantes, permettant d'identifier les acteurs de la filière.

Cartographie des acteurs de la filière à La Réunion

Acteurs porteurs d'emplois directs de la filière

Les entreprises identifiées codes NAF directs – Méthode d'identification

Nombre d'entreprises présentes dans la base SIRENE et nombre d'employés identifiés dans la base URSSAF, par code NAF direct

Codes NAF	Nombre d'entreprises base SIRENE	% nb entreprises par code NAF	Nombres d'employés 2020 base URSSAF
30.30Z – Construction aéronautique et spatiale	2	3%	7
33.16Z – Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux	3	4%	15
51.10Z Transports aériens de passagers	48	64%	1 141
51.21Z Transports aériens de fret	2	3%	7
52.23Z Services auxiliaires des transports aériens	14	19%	632
77.35Z – Location et location-bail de matériels de transport aérien	6	8%	0
Total général	**75**	**100%**	**1 802**

A noter que l'URSSAF comptabilise **36 entreprises** qui emploient 1 802 emplois.

DÉFINITION DES CODES NAF IDENTIFIÉS

30.30Z - Construction aéronautique et spatiale
Inclut la construction d'avions, d'hélicoptères, de ballons et de dirigeables, ainsi que les véhicules spatiaux au sens large (satellites et orbiteurs habités, par exemple).



33.16Z - Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux
Comprend les activités de réparation et d'entretiens d'aéronefs et d'engins spatiaux.



51.10Z - Transports aériens de passagers
Comprend toutes les activités de vol avec passagers (sauf la location d'appareils de transport aérien sans pilote).
Les établissements sont concentrées principalement au sein de trois villes: Saint-Denis (25%), Saint-Pierre (23%), Sainte-Marie (16%)
→ **Entreprises qui emploient le plus dans la filière**



51.21Z - Transports aériens de fret
Comprend tous transports aériens de fret sauf ceux sans pilote.



52.23Z - Services auxiliaires des transports aériens
Ratio nombre d'employés/établissement le plus important (en moyenne 45 employés/établissement).
50% des établissements sont concentrés à Sainte-Marie.



77.35Z - Location et location-bail de matériels de transport aérien
Comprend toutes les locations de transports aériens (sauf ceux avec pilote).



Source : OpenDataSoft

75 ENTREPRISES IDENTIFIÉES CODES NAF DIRECTS

- 5 radiées
- 2 rattachés à d'autres entreprises
- 34 coordonnées introuvables → Leur existence est sujette à interrogation

75 entreprises base SIRENE

- **29 identifiées par AKTO**
- **3 identifiées par AEROTECH OI**
- **2 trouvées sur Internet**

34 entreprises identifiées

LES EXPLOITANTS DE DRONE

Pour identifier les entreprises dont l'activité principale est l'exploitation de drone :

- Identification des codes NAF des exploitants adhérents à Aérotech OI

Liste des codes NAF exploitants de drone :
71.12A/71.12B – Activités d'ingénierie
74.20Z – Activités photographique
85.59B – Autres enseignements

- Sélection des entreprises sous ces codes NAF, présentes dans la liste des exploitants de drone, déclarées auprès de la DSAC

15 entreprises identifiées

L'armée et l'Etat

49 Entreprises qualifiées

Des entités publiques sont également des parties prenantes d'importance pour la filière et ont été identifiées.

- **La DSAC** (la direction générale de l'aviation civile)
- **Les FAZSOI** (les forces armées dans la Zone-sud de l'océan indien)
- **Le SNA** (le service de navigation aérienne)
- **Le SNIA** (le service national d'ingénierie aéroportuaire)
- **L'OSAC** (l'organisme pour la sécurité de l'aviation civile)
- **Service des douanes**
- **La PAF** (la police aux frontières)

56 ACTEURS DIRECTS

Afin de prendre en compte les **emplois dits directs de la filière, une enquête spécifique & des entretiens, ainsi que la nomenclature** *(identifiée précédemment)* ont été envoyés aux acteurs directs de la filière dans le but de faire ressortir :

- *L'état du nombre de salariés par **métier & domaines présents** à La Réunion avec précision du type d'emplois et des niveaux de qualifications et des précisions sur l'origine du recrutement*
- *L'état des besoins selon la même arborescence à court et moyen terme, avec **l'identification des métiers en tensions***
- *Les **enjeux RH** par métier*
- *Les organismes de formation sollicités par les entreprises de la filière et les besoins en prestations et prestataires.*

Au-delà de ces objectifs centraux, une enquête & un guide d'entretien ont été créés pour identifier les métiers et les besoins spécifiques aux 2 catégories d'acteurs directs sollicitées :

Les entreprises NAF directs

- Réaliser une cartographie de **l'ensemble des emplois du secteur privé** sur le territoire
- Connaitre les besoins & enjeux spécifiques à **chaque entreprise identifiée d'importance** *(de plus de 10 salariés ce qui représente 80% des emplois de la filière).*

→

- *Envoi de l'enquête et de la nomenclature aux 49 entreprises directs identifiées*
- *Sollicitation de 17 entreprises considérées d'importance pour des entretiens- 90% des emplois estimés-*

L'armée et l'Etat

- Réaliser une cartographie de **l'ensemble des emplois de la fonction publique et de l'armée** sur le territoire
- Connaitre les besoins & enjeux spécifiques à ces entités dépendantes du ministère

→

- *Sollicitation des 7 acteurs pour des entretiens individuels afin d'avoir une meilleure vision des métiers & des besoins spécifiques à chacun*
- *Réalisation d'un entretien collectif pour partager les enjeux , les attendus et intégrer les besoins et approches communs*

Cartographie des acteurs de la filière à La Réunion

Enquêtes lancées auprès des acteurs porteurs d'emplois directs de la filière

Exemple de l'enquête 1 pour les entreprises directs



AéroTech Oi

ÉTUDE PROSPECTIVE
des besoins en compétences
et évolution des métiers
de l'aérien et de l'aéronautique
2022

AKTO

Aerotech OI grâce au concours de ses partenaires AKTO et la DEETS de La Réunion, a mandaté le Groupe Élan, pour réaliser une étude prospective des besoins en compétences et évolution des métiers de l'aérien et de l'aéronautique.

Dans le cadre de cette étude, **votre participation est de première importance pour permettre à la filière dans son ensemble de construire son avenir**. Par le biais de la présente enquête, nous souhaitons construire les leviers qui permettront l'accompagnement sur mesure de la dynamique emploi/compétence de votre entreprise et de la filière.

L'enquête doit permettre de faire ressortir :
- L'état du nombre de salariés par **métier & domaine présents** à la Réunion, avec précision du type d'emplois et des niveaux qualifications, et précision sur l'origine du recrutement
- L'état des besoins selon même arborescence à court et moyen terme, avec identification des compétences en tensions (non disponibles ou risques)
- Les enjeux RH par métier
- Les organismes de formation sollicités par les entreprises de la filière et les besoins en prestations et prestataires

Nous avons besoin de votre contribution pour compléter le tableau de saisie en téléchargement ci-dessous. Il s'agit, par filière et par emploi générique, de renseigner le nombre de personnels présents dans votre entreprise,
- Selon sa qualification (ouvrier/ employé, technicien et cadre)
- Son statut (permanent, saisonnier, intérimaire)
- Ainsi que l'âge moyen et le nombre de salariés ayant plus de 55 ans pour chaque catégorie.

LIEN POUR LE TÉLÉCHARGEMENT DU TABLEAU (cliquez ici)

Merci de télécharger le fichier Excel, et de renvoyer complété à cette adresse mail : gpec.aerotech.oi@gmail.com

Par ailleurs, nous aimerions recueillir votre appréciation sur les métiers en tension : ceux pour lesquels actuellement ou dans les années qui arrivent vous allez rencontrer des difficultés :

De recrutement (précisez métiers/qualifications)

Saisissez votre texte ici

De formation (précisez métiers/qualifications)

Saisissez votre texte ici

De reconversion (précisez métiers/qualifications)

Saisissez votre texte ici

Afin de rendre cet exercice le plus facile possible, nous sommes à votre disposition pour compléter avec vous le tableau de saisie ci-dessus lors d'un échange / entretien.

Cartographie des acteurs de la filière à La Réunion

Les acteurs porteurs d'emplois indirects de la filière

Méthode de ciblage des entreprises à intégrer à l'enquête

Autour des entreprises identifiées comme ayant un lien direct avec la filière, gravitent d'autres entreprises dont **les compétences sont spécifiques à l'aéronautique**, mais dont l'activité principale est indirectement rattachée. A partir des adhérents d'Aerotech OI, **14 codes NAF** ont pu être identifiés permettant de faire une sélection des entreprises, *dans la base SIRENE*, pouvant être potentiellement en lien avec la filière (*cf page suivante pour méthodologie*).

Activités scientifiques et techniques	Transport et logistique	Organismes de formation	Commerce de gros	Activités de services administratifs et de soutien	Arts et activités récréatives	Informatique et communication	Construction	Restauration
71.12B: Activités d'ingénierie **74.90B** : Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	**52.29B** : Autres services auxiliaires des transports	**85.53Z** : Enseignement de la conduite **85.59B** : Enseignements divers	**46.71Z** : Commerce de gros combustibles et de produits annexes	**80.10Z** : Activités de sécurité privée	**93.12Z** : Activités de clubs de sports **93.29Z** : Autres activités récréatives **74.20Z** : Activités photographiques	**62.01Z** : Programmation informatique **62.02A, 62.02B** : Conseil informatique	**43.21A** : Travaux d'installation électrique	**56.29A :** Restauration collective sous contrat
Exemple acteur : *Kwanta Engineering*	Exemple acteurs : *Air Cargo Réunion, Aero Cargo International*	Exemple acteurs : *Réunion Accueil Formation, Ilotdrones,*	Exemple acteur: *Ola Energy*	Exemples acteurs : *Réunion Air Sûreté*	Exemple acteurs : *Papangue ULM, Aeroclub de La Réunion*	Exemple acteurs: *Isodom, Medialight, Seyes*	Exemple acteur : *Easy Connect Plus*	Exemple acteur : *Servair*

L'offre de formation sera analysée dans la seconde partie

Prise en compte des activités de l'industrie du futur

Cartographie des acteurs de la filière à La Réunion

Acteurs porteurs d'emplois indirects de la filière

L'identification des acteurs ayant des compétences spécifiques pour l'aéronautique a été réalisée comme suit. Des enquêtes ont été menées auprès de ces acteurs afin d'identifier **leur degré d'implication dans la filière et leurs enjeux en terme de compétences et de formations**.

1er filtre : A partir de la base SIRENE des entreprises identifiées aux 14 codes NAF indirects sur le territoire, sélection uniquement des **entreprises employeuses** (car besoin en recrutement et formation avérée) et les entreprises ayant les mots-clés « air », « aéro » et « drone » dans leur dénomination légale.

Les 14 codes NAF indirects identifiés précédemment pèsent 17 000 entreprises

2 225 entreprises employeuses

2nd filtre : Epuration **par code NAF →** retrait des entreprises n'ayant aucun lien avec l'aéronautique selon des mots-clés (*par exemple pour le code NAF 85.53Z Enseignement de la conduite, suppression des entreprises comportant les mots « auto-école » et « conduite » dans leur dénomination légale*).

1 025 entreprises restantes

3ème filtre : Pour les **codes NAF éloignés** (*43.21A : travaux d'installation électrique, 80.10Z : activités de sécurité privée*) sélection uniquement des entreprises identifiées comme faisant parties de la filière.

Classement en deux catégories :

- **Entreprises déjà identifiées et préciblées – Fichier Aerotech – AKTO**
- **Autres entreprises potentiel-lement connectées** à la filière

17 entreprises identifiées par Aerotech OI

11 entreprises dont le nom comprend « Air », « Aéro », « Drone »

372 entreprises potentiel-lement connectées à la filière

Fichiers annexes

12 transitaires de l'Aéroport de Rolland Garros

Fichiers AKTO

14 Agences d'Intérim identifiées en lien direct avec la filière

Exploitants drone déclarés

80 exploitants de drone dont c'est une activité annexe

Au-delà des exploitants de drone identifiés dans les emplois directs, il existe d'autres entreprises et entités ayant une activité annexe d'exploitation de drone, représentant un certain pourcentage de leur activité totale. Ces entités ont donc des besoins de formations et d'emplois qu'il est nécessaire d'identifier.

Cartographie des acteurs de la filière à La Réunion

Enquêtes auprès des acteurs porteurs d'emplois indirects

Afin de prendre en compte les **emplois dits indirects de la filière, des enquêtes spécifiques** ont été envoyées aux différents acteurs indirects de la filière pour permettre :

- *De qualifier les profils des entreprises concernées et de l'intégrer au fichier des acteurs de la chaîne de valeur de la filière*
- *D'accompagner au mieux le développement des compétences en lien avec la filière*

Au-delà de ces objectifs centraux, les enquêtes ont été menées pour identifier les métiers et les besoins spécifiques aux 3 catégories d'acteurs sollicités :

Les entreprises NAF indirects

- Identifier les entreprises travaillant en lien avec la filière
- Connaître l'importance de l'activité pour ces entreprises ainsi que le nombre d'emplois qu'elles représentent
- Identifier les besoins de ces entreprises pour les métiers spécifiques à la filière

→

- *Envoi de l'enquête 2 aux 40 entreprises ciblées*

3 retours de la part des entreprises indirectes à l'enquête (Aeris Image, Medialight consulting, Servair Réunion)

Les exploitants de drone (activité secondaire)

- Identifier les entreprises et entités ayant des métiers en lien avec l'exploitation de drone
- Prendre en compte les besoins en métiers & compétences de ces acteurs

→

- *Envoi de l'enquête 2bis aux 80 exploitants de drone identifiés*
- *Proposition d'un échange complémentaire pour les acteurs voulant apporter plus d'informations : : 8 acteurs*

Les agences d'Intérim

- Identifier les besoins spécifiques pour ces recrutements de courte durée

→

- *Envoie de l'enquête 1bis aux 14 entreprises d'Intérim identifiées*
- *Relance auprès des 6 entreprises identifiées directement par les entreprises de la filière*

Les entreprises de la filière digitale

- Identifier les entreprises de la filière Digitale pouvant être en lien avec la filière notamment grâce à la transformation numérique & les métiers associés

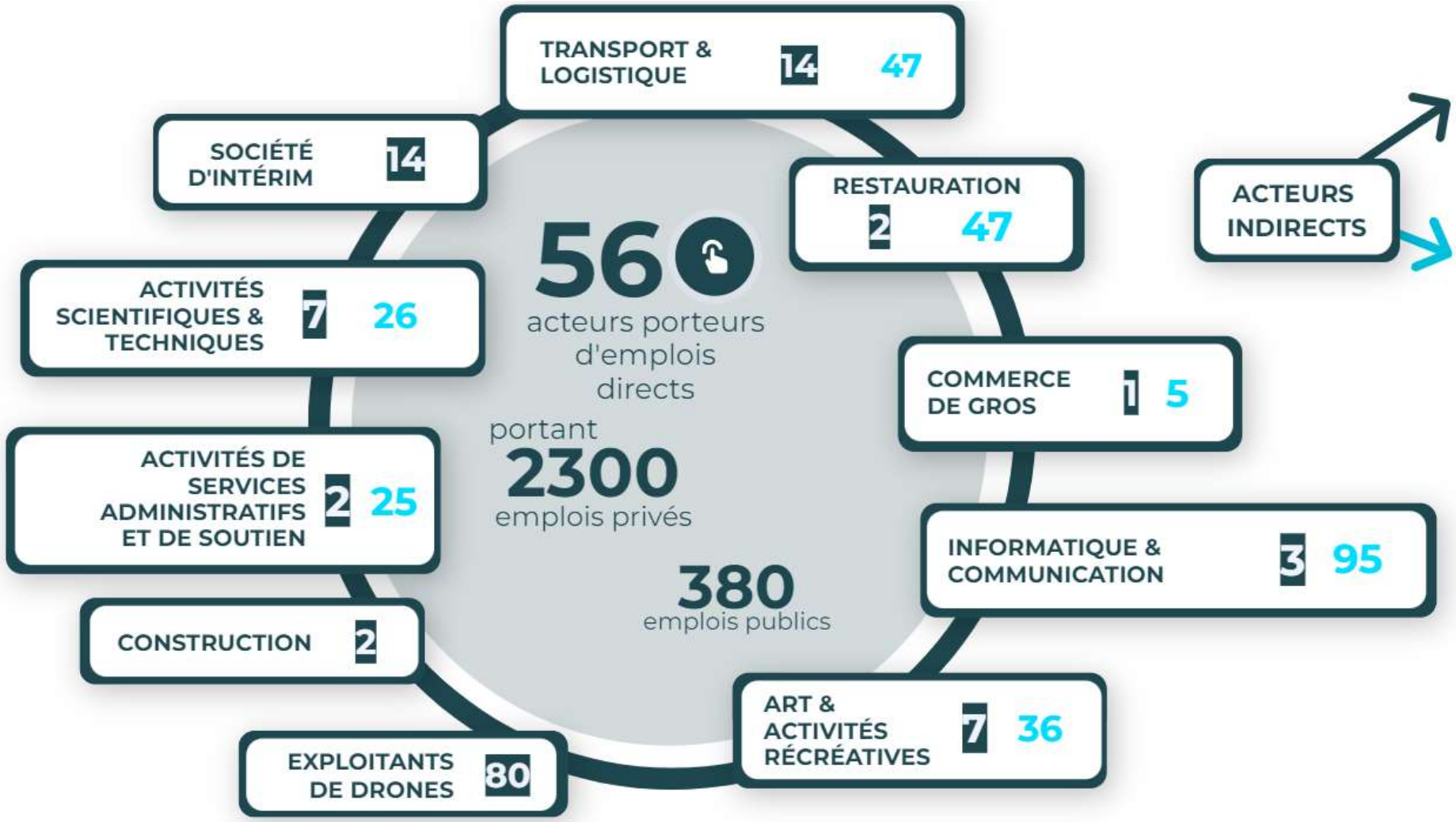
→

- *Mise de l'enquête 2ter dans la newsletter de Digital Réunion*

Pas de retour de la part des entreprises de la filière digitale à l'enquête.

Cartographie des acteurs de la filière à La Réunion

Cartographie de la chaine de valeur de la filière à la Réunion



ACTEURS INDIRECTS

132 acteurs porteurs d'emplois indirects identifiés

240 entreprises porteuses d'emplois indirects potentiellement en lien.

liste des

56

acteurs porteurs d'emplois directs

SOMMAIRE
Volet 1 - Etat des lieux des compétences

1 – ENJEUX NATIONAUX RH DE LA FILIÈRE p.10

2 – ENJEUX RÉGIONAUX DES FAMILLES PROFESSIONNELLES RATTACHÉES À LA FILIÈRE p.31

3 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE À LA RÉUNION p.39

4 – CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS p.50

5 – ENJEUX RÉGIONAUX COMPÉTENCES ET MÉTIERS p.60

A partir de la synthèse des études dont les approches des nomenclatures métiers, et de la mise en perspective des formations financées par AKTO à La Réunion et de la grille des conventions collectives associées -*IDCC 275 / IDCC 1944 / IDCC 1388*-, a été élaborée une nomenclature des emplois génériques de la filière.

CONSTRUCTION AERONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE/SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT				
R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE&CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS ET ACCES	ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTEME MANAGEMENT QUALITE/ENVIRONNEMENT/ENERGIE	JURIDIQUE	SYSTEME D'INFORMATIONS

Cette nomenclature a été confrontée à la vision des acteurs publics et privés, sollicités au travers d'enquête, afin de collecter des données sur la répartition de leurs effectifs salariés.

- **Pour les acteurs privés :**
  Les 34 entreprises directes identifiées *ont été contactées avec mobilisation directe prioritaire par entretien de 17 entreprises identifiées d'importance -car employant plus de 10 salariés-* → ***16 entreprises ont répondu à l'enquête*** *(dont 15 identifiées comme d'importance)*
- **Pour les acteurs publics :** *parmi les 7 acteurs publics identifiés,* ***5 ont répondu à l'enquête***

Bien que 2 acteurs privés aient modifié légèrement la nomenclature (ayant peu d'impact)**, les retours des acteurs ont permis de valider la nomenclature établie et de collecter les données afin d'avoir une vision de l'emploi dans la filière.**

34 entreprises directes identifiées

17 entreprises ont été identifiées d'importance car employant plus de 10 salariés.

16 entreprises ont envoyé la nomenclature (dont 15 identifiées comme d'importance).

A noter que pour 3 entreprises, nous n'avons pu obtenir que les sous-totaux et non le détail par qualification

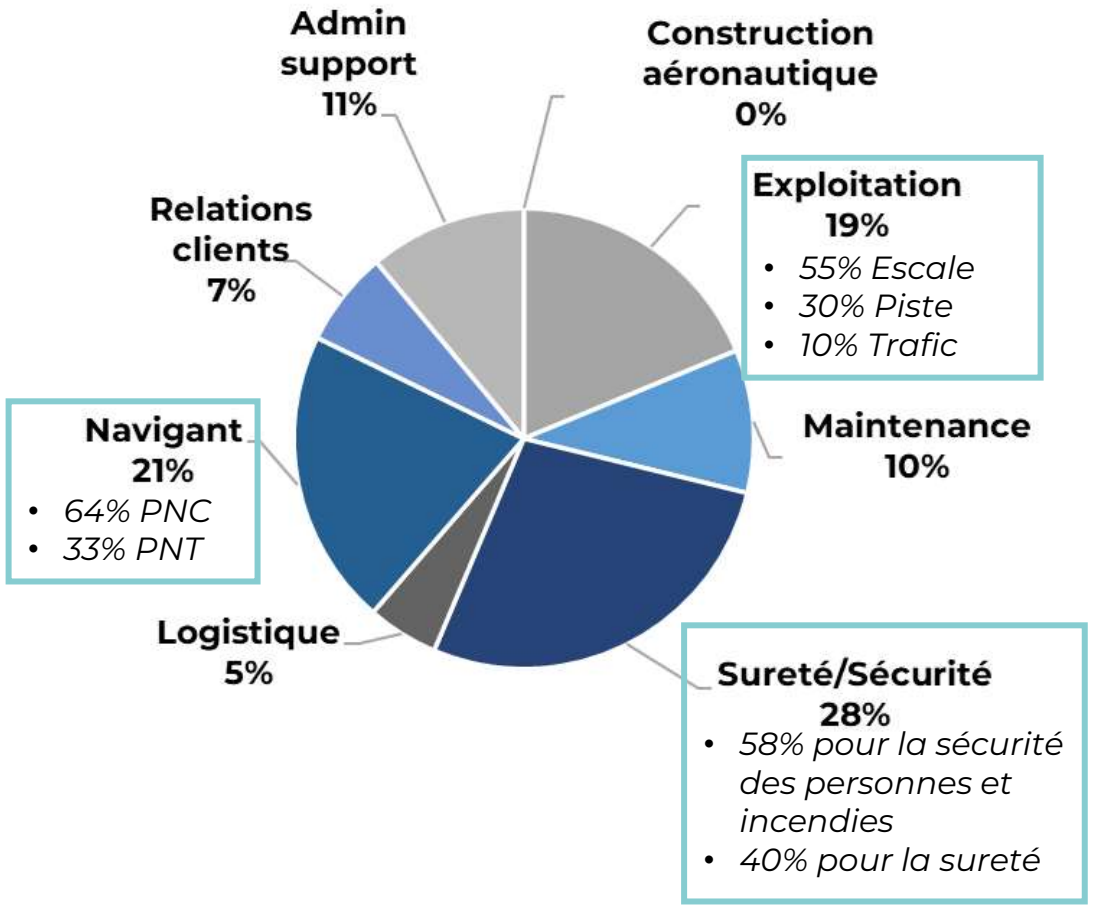
	AGE		FILIERE	CONSTRUCTION AERONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE/SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT					TOTAL
	AGE MOYEN	NOMBRE SALARIES > 55 ANS	EMPLOIS GENERIQUES	R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE&CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS ET ACCES	ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE/ENVIRONNEMENT/ENERGIE	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATIONS	
PERMANENTS	39	58	OUVRIER/ EMPLOYÉ				86	90	17	2	53	45			198	123		42		3			275	61	4	4	34	27	4		9	1 077
	45	24	TECHNICIEN				29	39	19	10	45	15	15	12	29	17		6		5		4		32	3		26	15	3		6	330
	46	40	CADRE				2	9	6	6	10		15	2	12	14	1	7		1	2	140		19	10	1	33	15	16	4	9	334
	43	**122**	**SOUS-TOTAL**				**117**	**218**	**42**	**18**	**108**	**60**	**30**	**14**	**243**	**215**	**1**	**55**	**44**	**9**	**2**	**144**	**275**	**116**	**21**	**5**	**113**	**77**	**23**	**4**	**24**	**1 978**
SAISONNIERS	29		OUVRIER/ EMPLOYÉ				2	1			2		1		108	22							30	7	2		1	2				178
			TECHNICIEN					3	1		2													4								10
			CADRE																			9										9
	29		**SOUS-TOTAL**				**2**	**4**	**1**		**4**		**1**		**108**	**22**						**9**	**30**	**11**	**2**		**1**	**2**				**197**
INTERIMAIRES	46		OUVRIER/ EMPLOYÉ				6	4				18				3																31
			TECHNICIEN																													0
			CADRE																													0
	46		**SOUS-TOTAL**				**6**	**4**				**18**				**3**																31
			TOTAL	**0**	**0**	**0**	**125**	**226**	**43**	**18**	**112**	**78**	**31**	**14**	**351**	**240**	**1**	**55**	**44**	**9**	**2**	**153**	**305**	**127**	**23**	**5**	**114**	**79**	**23**	**4**	**24**	**2 206**

Grâce aux données recueillies, les 15 entreprises qui ont répondu représentent **plus de 2 200 salariés, dont 90% des emplois permanents et 10% sont en contrat temporaire (intérim ou saisonniers).** *Pour rappel, les données de l'URSSAF identifie, fin 2020, 36 entreprises employeuses pour 1 802 salariés.*

Cet écart entre les données URSSAF et celles recueillies s'explique par des différences de temporalités. Les données de l'URSSAF sont mesurées à un instant temps T, en fin d'année 2020 – *période complexe avec la crise sanitaire qui a mis un frein à l'activité économique* –.
Les données recueillies auprès des 15 entreprises ont été collectées en juin et juillet 2022, période de reprise pour la filière, faisant suite à la fin des règles sanitaires pour les déplacements.

Les principales filières métiers sont : **Sureté/sécurité – Navigant – Exploitation**. A noter qu'il n'y a pas d'emplois dans la construction aéronautique à La Réunion (parmi les entreprises répondantes), une seule entreprise de construction de drone a été identifiée sur le territoire.

Répartition des emplois par filière



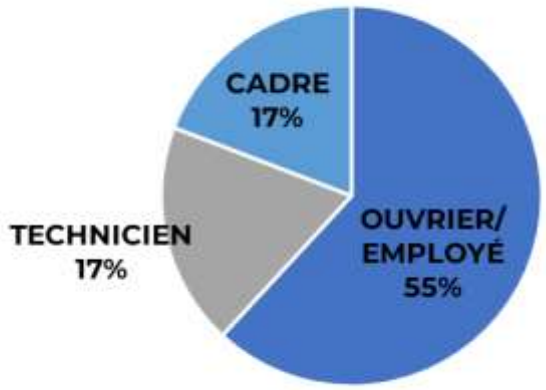
Parmi les 2 200 salariés employés par les (15) entreprises, **la majorité, soit 60%, ont le statut « Ouvrier/Employés »**. Cette part est plus élevée pour les emplois dits « temporaires » (90%) que pour les emplois dits « permanents » (55%).

Les cadres représentent 16% de l'effectif salarié total. *Pour rappel, au niveau national, **24% des salariés de la filière aérienne sont des cadres**, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne nationale (21% en 2021 selon l'INSEE).*

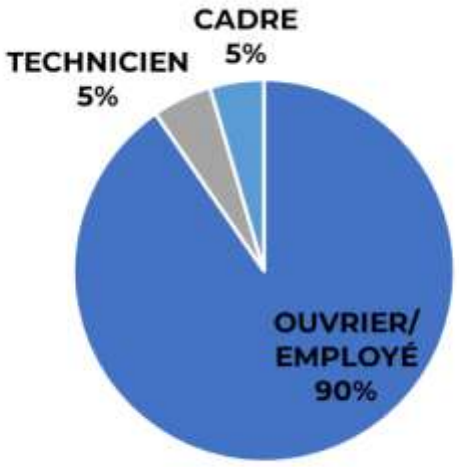
- La majorité des **Ouvriers/Techniciens** sont employés dans les filières suivantes : Sécurité personnes et incendies (24%) et PNC (24%),
- Pour les **techniciens**, les filières d'importance sont : Aéronefs (14%), Escale (12%) et Vente et après vente (11%)
- Concernant les **cadres**, PNT (44%) et Economie/compta/gestion (11%) sont les principales filières qui les emploient.

Répartition des emplois par qualification

Emplois permanents



Emplois temporaires
(saisonniers et intérim)



A noter que, concernant l'âge des employés (pour les emplois permanents), **les Cadres ont en moyenne 7 ans de plus (46 ans) que les Ouvriers/Techniciens (39 ans).**

Les données d'AKTO et de son fichier qualifié des entreprises, permettent d'avoir le nom des entreprises de la filière ainsi que leur effectif salarié. **Ces 15 entreprises représentent donc 2 200 près de salariés. Elles ont été identifiées comme étant les plus importantes parmi les acteurs directs de la filière.**
A cela s'ajoute 2 entreprises qui avaient également été identifiées ainsi mais n'ont pas répondu à l'enquête. On peut estimer que l'effectif salarié de ces 2 entreprises est de 30.

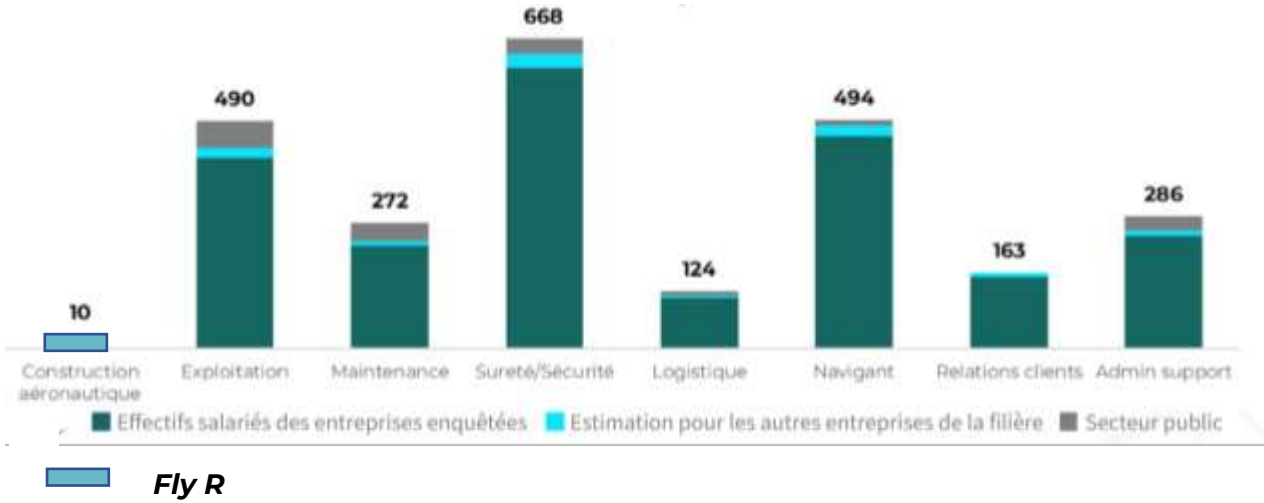
En outre, il est également nécessaire de prendre en compte les autres entreprises identifiées comme acteurs directs de la filière. Elles sont au nombre de 17. Ce sont toutes de petites structures, on peut estimer qu'elle représente un effectif moyen de 5 salariés chacune.

Ainsi, par extrapolation, l'effectif salarié des entreprises directes de la filière peut être estimé à près de 2 315 salariés – recensement 2022 – *Cependant cette estimation est faite à un instant T, et ne prend pas en compte les recrutements en cours des entreprises. Par exemple l'entreprise Corsair forme actuellement 40 PNC qui seront recrutés début 2023.*

Ainsi différentes projections pourront être établies en volet 3 selon les prévisions de développement de trafic et de la filière sur les emplois cibles à moyen et long terme.

A partir de cette estimation et en actant que la répartition des emplois génériques des 15 entreprises ayant répondu est représentative de la filière (plus de 90%), ci-dessous la répartition de l'effectif salarié par filière métiers.

Répartition estimée des effectifs salariés de la filière par métier



Fly R

Les 7 acteurs publics porteurs d'emplois dans la filière ont été mobilisés : *La base aérienne, la DSAC, l'OSAC, le SNA et le SNIA et la PAF. Retour des Douanes en attente-*

	FILIERE	CONSTRUCTION AERONAUTIQUE				EXPLOITATION					MAINTENANCE			SURETE/SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT					TOTAL
	EMPLOIS GENERIQUES	R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	MAINTENANCE/REPARATION/ APRES-VENTE	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	MANAGEMENT/CONTROLE	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE&CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS ET ACCES	ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE/ENVIRONNEMENT/ENERGIE	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATIONS	
PERMANENTS	OUVRIER/ EMPLOYÉ						8					4		1						7							4	6			3	33
	TECHNICIEN						2	10	2	1	9	8		17	1	3				1			3				1	6		5		69
	CADRE					1	2	27		5	1	14		7		1	1			1		8	2				1	2	2			77
	TOTAL	0	0	0	0	1	12	37	2	6	10	26	2	25	1	4	1	0	0	9	0	8	5	0	0	0	6	14	2	5	3	297

Les emplois du secteur public sont uniquement des emplois permanents. A noter que les postes de la fonction publique présents sur le territoire de La Réunion sont souvent des postes jugés « essentiels », les autres fonctions étant opérées directement depuis la métropole.

A noter que pour la PAF, nous avons le total des effectifs mais pas le détail par emploi générique.

Pour l'**OSAC**, un inspecteur sur le territoire qui a une double mission :

- **Surveillance de la conformité des aéronefs** par rapport à la réglementation européenne sur la maintenance (PART 145) ainsi que la gestion de la navigabilité
- **Surveillance de la conformité des organismes de formation** (PART 147) et certifications de certains mécaniciens qui ont besoin d'une licence pour exercer

Le **SNA OI** compte 63 salariés à la Réunion, des postes qui sont principalement répartis sur des postes de **contrôleurs aérien, des techniciens du Bureau Régional d'Information Aéronautique**, et **de maintenance** des équipements/bâtiments ainsi que quelques fonctions administratives.

8 agents sur le territoire assurent la mission du **SNIA OI** :

- 3 ingénieurs qui assurent **l'assistance à maîtrise d'ouvrage** concernant l'aménagement aéroportuaire
- 5 gestionnaires du **patrimoine immobilier de la DSAC** (gestion domaniale, suivi des concessions)

La **DSAC** rassemble 45 salariés sur la zone OI (qui comprend la Réunion, Mayotte et les TAAF). Sur le territoire, ses missions sont multiples :

- **Permettre le maintien de la sûreté/sécurité du transport aérien** (4 agents)
- **Assurer la circulation aérienne** à l'aide de 24 agents (*dont 6 cadres*)
- 13 agents assurent les **fonctions administratives** avec notamment le rôle de **régulateur du transport aérien** en soutenant les entreprises de la filière.

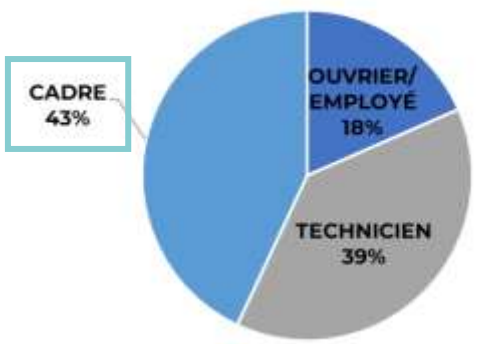
Concernant le secteur public, on recense **179 emplois, dont 1/3 tiers sont dans l'Armée.**

Alors que dans le secteur privé, la majorité des emplois sont de niveau « Ouvriers/Employés » (55%), l'inverse est constaté pour le secteur public où **la majorité des emplois sont équivalent au statut « Cadre » (43%).**
A noter que pour l'Armée, la majorité des emplois sont équivalents à « Technicien » (44%)

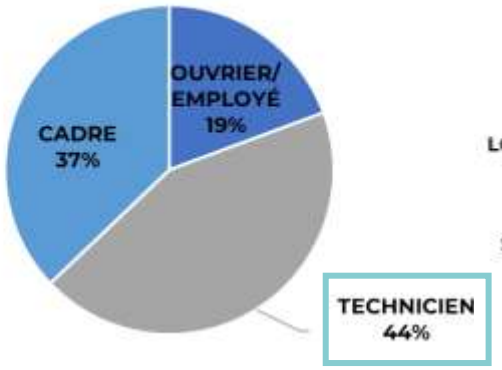
En outre, **32% des emplois du secteur public concerne la filière « Exploitation »**, (principalement Trafic et Escale).
Pour rappel cette part n'était que de 19% pour le secteur privé.

Répartition des emplois par qualification

Ensemble

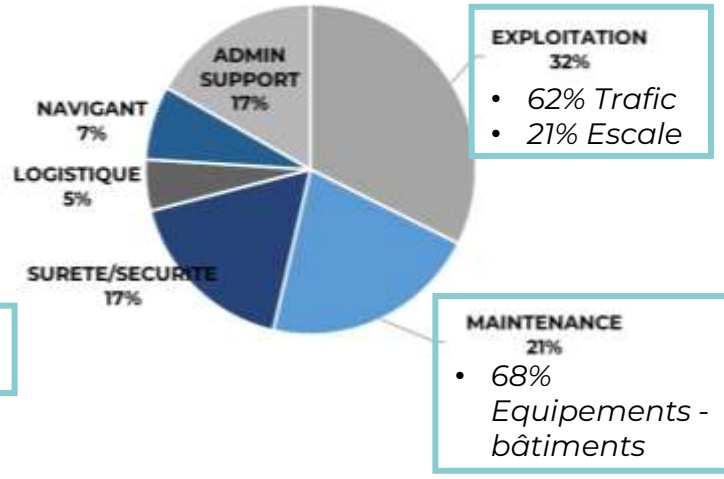


Armée

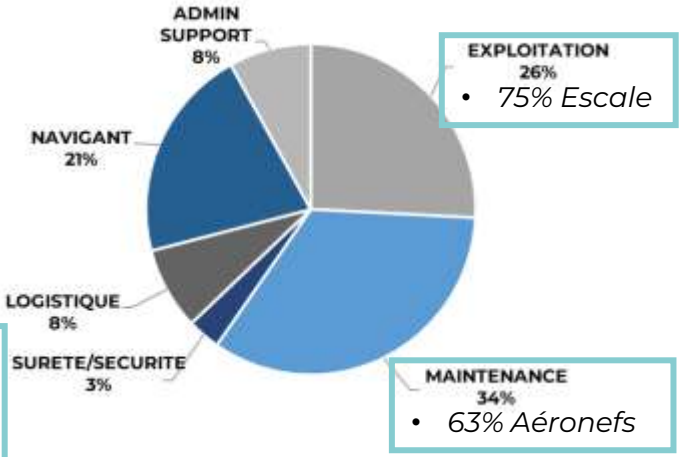


Répartition des emplois par filière métiers

Ensemble



Armée



Cartographie et enjeux des emplois & métiers

Nomenclature agrégée des acteurs porteurs d'emplois directs

Secteur privé

34 entreprises directes identifiées ;
17 entreprises ont été identifiées d'importance car employant plus de 10 salariés.
16 entreprises ont envoyé la nomenclature *(dont 15 identifiées comme d'importance)* = 2200

Secteur public

Les 7 acteurs publics porteurs d'emplois dans la filière ont été mobilisés : *La base aérienne, la DSAC, l'OSAC, le SNA et le SNIA = 297 + environ 70* *des Douanes en attente retour-*

A noter que pour 3 entreprises, nous n'avons pu obtenir que les sous-totaux et non le détail par qualification

	AGE		FILIERE	CONSTRUCTION AERONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE/SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT					TOTAL
	AGE MOYEN	NOMBRE SALARIES > 55 ANS	EMPLOIS GENERIQUES	R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE&CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS ET ACCES	ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE/ENVIRONNEMENT/ENERGIE	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATIONS	
PERMANENTS	39	58	OUVRIER/ EMPLOYÉ				86	90	17	2	53	45			198	123		42		3			275	61	4	4	34	27	4		9	1 077
	45	24	TECHNICIEN				29	39	19	10	45	15	15	12	29	17		6		5		4		32	3		26	15	3		6	330
	46	40	CADRE				2	9	6	6	10		15	2	12	14	1	7		1	2	140		19	10	1	33	15	16	4	9	334
	43	**122**	**SOUS-TOTAL**				**117**	**218**	**42**	**18**	**108**	**60**	**30**	**14**	**243**	**215**	**1**	**55**	**44**	**9**	**2**	**144**	**275**	**116**	**21**	**5**	**113**	**77**	**23**	**4**	**24**	**1 978**
SAISONNIERS	29		OUVRIER/ EMPLOYÉ				2	1			2		1		108	22							30	7	2		1	2				178
			TECHNICIEN					3	1		2													4								10
			CADRE																			9										9
	29		**SOUS-TOTAL**				**2**	**4**	**1**		**4**		**1**		**108**	**22**						**9**	**30**	**11**	**2**		**1**	**2**				197
INTERIMAIRES	46		OUVRIER/ EMPLOYÉ				6	4				18				3																31
			TECHNICIEN																													0
			CADRE																													0
	46		**SOUS-TOTAL**				**6**	**4**				**18**				**3**																31
TOTAL PRIVE				**0**	**0**	**0**	125	226	43	18	112	78	31	14	351	240	1	55	44	9	2	153	305	127	23	5	114	79	23	4	24	2 206
TOTAL PUBLIC				**0**	**0**	**0**	1	12	37	8	10	28	2	26	1	4	1	0	0	9	0	8	5	0	0	0	6	14	2	5	3	297

Total effectif des répondants privé + public : 2503 + 70 estimé pour les DOUANES

SOMMAIRE
Volet 1 - Etat des lieux des compétences

1 – ENJEUX NATIONAUX RH DE LA FILIÈRE p.10

2 – ENJEUX RÉGIONAUX DES FAMILLES PROFESSIONNELLES RATTACHÉES À LA FILIÈRE p.31

3 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE À LA RÉUNION p.39

4 – CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS p.50

5 – ENJEUX RÉGIONAUX COMPÉTENCES ET MÉTIERS p.60

Les enjeux ci-après sont formalisés à partir des entretiens qualitatifs réalisés auprès de **14 entreprises identifiées codes NAF directs** *(dont 4 compagnies aériennes, 4 exploitants d'hélicoptère, 4 entreprises de services auxiliaires aux transports aériens et 2 infrastructures aéroportuaires),* **les acteurs publics et de l'armée** *(Base aérienne, DSAC, OSAC, SNA, SNIA)* et **7 partenaires** *(Cap Business, Conseil Régional direction Formation professionnel, Conseil Régional direction Education, Digital Réunion, Pôle Emploi, le Rectorat, Réunion Prospective Compétences) – cf Annexe 7.* **→ L'objectif est de pouvoir identifier les véritables enjeux RH (*situation RH*, *évolutions métiers, recrutement, formation*) des acteurs de la filière sur le territoire.**

ENJEUX LIÉS À LA SITUATION RH

Impact de la crise sanitaire

L'arrêt total de l'activité provoqué par la crise covid a entrainé des plans de départs volontaires et donc une baisse des effectifs. La reprise de l'activité sur le territoire est fragile, avec différentes conséquences selon les entreprises :

- **Un besoin en recrutement** pour les postes spécifiques qui nécessitent des formations techniques
- Une amélioration de la compétitivité grâce à **l'optimisation de l'organisation des effectifs**
- Des **difficultés d'anticipation de la stratégie RH à long terme** pour les entreprises qui ont du mal à retrouver l'activité d'avant covid.

Problématique de turn-over…

Le turn-over est un problème important pour la plupart des entreprises sur **des postes particuliers peu présents sur le marché du travail** : pilote (cité par toutes les entreprises qui en comptent dans leurs effectifs), mécanicien, agent de piste et escale (cité seulement par Hélilagon).

…Pouvant être limité par la possibilité d'évolution interne

Pour limiter le turn-over, certaines entreprises mettent en avant auprès de leurs salariés la possibilité de **monter en compétences et de pouvoir évoluer en interne**. *C'est le cas par exemple de l'entreprise OSR qui n'identifie pas de problème de turn-over contrairement à d'autres entreprises pour les mêmes postes.*

***Focus sur Corsair : volonté d'ancrage stratégique et commerciale sur le territoire** avec le recrutement de 40 PNC opérationnels en 2023 réalisé grâce à des partenaires locaux (Pôle Emploi/ AKTO).*

ENJEUX LIÉS À LA SITUATION RH – FOCUS SUR LA PYRAMIDE DES ÂGES

*La problématique de **la pyramide des âges touche tous les secteurs économiques et n'épargne pas la filière aérienne/aéronautique**. Cette problématique peut avoir un impact négatif sur **la gestion des effectifs** ainsi que sur **la transmission des savoir-faire** notamment les compétences techniques qui s'acquièrent grâce à l'expérience terrain.*
L'état des informations disponibles dans les entreprises a permis de recueillir l'âge moyen global et le nombre de salariés supérieur à 55 ans au global mais pas par filière & emplois génériques. Cela a toutefois permis de faire ressortir des éléments importants.

Pour certaines entreprises, des démarches ont récemment permis de limiter la problématique de la pyramide des âges …

Air Austral, Air France ainsi que la SA ARRG ont réalisé récemment des plans de départs volontaires, permettant de rajeunir leurs pyramides des âges.
Hélilagon a récemment entrepris des démarches pour renouveler ses effectifs seniors.
Cependant ces entreprises ont **encore des difficultés à recruter certains profils très spécifiques en renouvellement de la pyramide des âges, pour les métiers de mécanicien, pilote, expert conformité/sécurité, review manager.**

Une problématique qui reste encore à traiter pour bon nombre

Certaines entreprises identifient avoir à faire face dans les années à venir à ce sujet *-Avifuel, R2A, Aéroport de Pierrefonds-* **Sur les 12 entreprises ayant complété cette information, on recense 165 salariés de plus de 55 ans. La majorité des postes concernés sont dans le domaine de l'exploitation et de l'administration, et une plus faible part concerne la sûreté/sécurité et la maintenance**.

Des solutions mobilisées pour réduire son impact ?

Pour que le renouvellement de la pyramide des âges n'ait pas un impact négatif sur l'activité des entreprises (perte du savoir-faire, difficultés de recruter certains profils,…), il est important **d'anticiper ces recrutements** le plus tôt possible en mettant en place, par exemple, la **méthode du compagnonnage, ou l'apprentissage, auquel la filière a encore trop peu recours selon certaines entreprises par difficultés de sourcing et également parce que le coût financier serait un frein eu égard aux minima sociaux (à investiguer).**

ENJEUX LIÉS AUX ÉVOLUTIONS MÉTIERS

Impact de la transition numérique

La digitalisation entraîne la transformation d'un grand nombre de métiers de la filière ainsi que l'émergence de nouveaux métiers. Les entreprises ont besoin de **profils polyvalents** qui puissent s'adapter rapidement.

Focus sur Air France compagnie pionnière de la transformation digitale : utilisation d'outils nomades pour pouvoir mieux répondre aux besoins clients, modification des process en interne pour facilité les échanges entre les différents services (et notamment avec les entreprises en lien direct comme SAMSIC), volonté d'automatiser chaque étape client (self-boarding, dépose bagage automatique, body scan plus efficace…)

Volonté de valoriser les profils existants dans l'entreprise

Les entreprises de la filière montrent une grande importance au **développement de compétences complémentaires** ainsi qu'à la **mobilité interne**, surtout depuis la crise sanitaire.

Importance de la transition écologique

Cela n'a pas encore d'impact direct sur les métiers, mais toutes les entreprises se sentent concernées et agissent en faveur de la transition écologique (*investissement en aéronefs plus respectueux de l'environnement, véhicules électriques ou hybrides…*)

ENJEUX EN TERMES DE RECRUTEMENT

Création d'une CVTech/Pool Ressources

Les canaux de recrutement varient selon les postes recherchés → la création d'une CVTech/Pool Ressources, avec tous les profils présents sur le marché du travail de la filière (*les compétences pré-requises seraient détaillées pour le secteur visé*) : **centralisation des données et gain de temps pour les entreprises.**

Nécessité de développer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les entreprises font peu appel aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage : pour les postes non soumis à des contraintes réglementaires, il serait intéressant d'augmenter la visibilité de la filière du territoire pour mettre en place des **partenariats avec des grandes écoles aéronautiques**.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation apportent un triple avantage :

- *L'ancrage des jeunes dans la filière dès le début de leurs études*
- *Les entreprises peuvent avoir une meilleure visibilité sur le long terme et peuvent mieux anticiper leurs besoins en recrutement*
- *Les besoins en poste en volume sur le territoire sont connus par les acteurs de la formation*

FOCUS SUR L'INTÉRIM *(à partir des entretiens & de l'enquête spécifique Intérim)*

Les entreprises de la filière ont recours aux intérims : parmi les 17 répondants, un total de 31 intérimaires recensés, soit un pourcentage de **2% des effectifs**, surtout pour les profils de postes suivants : **exploitation et maintenance équipements**. C'est pourquoi une enquête a été menée auprès de ces entreprises, identifiées par AKTO comme travaillant directement en lien avec les entreprises de la filière. 6 sur les 14 contactées ont répondu.

Recours à l'Intérim

Les entreprises de la filière ont recours à l'intérim pour les raisons suivantes :

- Lors les périodes de forte activité
- Pour des postes bien définis (pour les manutentionnaires fret pour la SA ARRG),
- En l'absence de longue durée de salariés (Air France)
- Dans le but de tester les compétences de l'individu avant de l'embaucher en CDI (Avifuel, Samsic)

Sociétés d'intérim citées par les entreprises du secteur : ***Outremer Intérim, Adecco, Axion Intérim, Profil, Adéquat***

Besoins en recrutement & en formation des entreprises d'Intérim

- Toutes les entreprises d'Intérim ayant répondu sont unanimes sur la difficulté à recruter et à former certains profils pour les métiers de l'exploitation : **agent d'escale, agent de piste**
- D'autres profils sont recherchés notamment pour être formés par certaines sociétés d'Intérim, dans différents domaines :

- *Pour l'exploitation :* ***l'agent de chargement*** *avec des besoins en formation (1 agence d'intérim concernée)*
- *Dans la maintenance, une agence d'Intérim manque de* ***techniciens de la maintenance bilingues*** *avec un manque de formation niveau bac+2* ***maintenance spécifique aéronautique → concorde avec les besoins des entreprises et notamment la difficulté à recruter des mécaniciens***
- *Pour la relation client, des* ***agents de comptoir*** *qu'il faut former sont recherchés*
- *Des* ***agents de la sécurité aéroportuaire*** *sont recherchés par Allyance Interim*
- *L'agence Intégral énonce des besoins, de* ***cuisiniers et de serveurs*** *(notamment pour l'entreprise Servair Réunion)*

ENJEUX EN TERMES DE FORMATION

Importance des formations réglementaires

Les métiers de la filière sont marqués par **l'obligation de réaliser des formations réglementaires** (*selon les métiers cela concerne le volet sécurité/sûreté, marchandises dangereuses, accès à la piste… → modules complémentaires à la formation de base dont un recyclage doit être fait tous les 1 à 3 ans*). Elles représentent une part non négligeable du budget formation des entreprises → cela est variable selon le secteur de l'entreprise, de plus certaines entreprises font appel à des instructeurs internes, ce qui représente une perte de productivité non financée pour le salarié mais indispensable à l'exercice de l'activité.

Besoin de formations supérieures spécifiques

- Pour les **métiers de la maintenance** : nécessité d'introduire une formation technique spécifique (BTS Aéronautique ou un BTS maintenance industriel avec une option aéronautique → possibilité de mutualiser la formation avec le secteur aéroportuaire) ainsi qu'une licence complémentaire hélicoptère (module après le bac pro pour obtenir une licence européenne EASA).
- Pour les **métiers stratégiques ayant des compétences spécifiques** (*ingénieur, review manager, expert conformité/sécurité*) afin d'avoir des profils experts sur le territoire

→ Globalement, il existe un **manque de formations pour les métiers, rattachés à la filière, à haut niveau de qualification** (*équivalent cadre*) sur le territoire.

Besoins en formations complémentaires spécifiques à la filière drone

Des formations pour devenir télépilote de drone existent sur le territoire de La Réunion, ainsi que certaines formations complémentaires. Néanmoins, certains compléments de formation sont manquants : **la télédétection (lidar), le traitement des données, la maitrise de l'environnement de vol et le vol hors vue.**

Développement des formations soft-skills

Reconnaissance de l'importance des savoir-être pour chaque métier : mise en place de formation pour les développer *(interaction avec le client, approche managériale, risques psycho-sociaux).*

ENJEUX EN TERMES DE FORMATION

Nécessité de valoriser les compétences locales de savoir faire/ formation interne …

Certaines entreprises du territoire ont développé leur propre organisme de formation pour pouvoir répondre à leurs besoins car elles ne trouvaient pas les formations adaptées sur le territoire. De plus, la plupart des entreprises disposent de formateurs internes, ce qui permet de positionner un **vrai savoir-faire local** notamment dans le domaine de la sûreté, **permettant de positionner la Réunion comme un « HUB des métiers de l'aérien »** en proposant des prestations de services pour toute la zone OI pour les métiers de la sûreté, de l'exploitation, les PNC….

La **mutualisation des compétences au sein d'un aéro-campus** (*géolocalisé près d'un aéroport ou d'un atelier de maintenance*) est vue comme un véritable avantage pour les entreprises :

- Affiner la formation initiale des jeunes → faire des pépites passionnées sur le territoire → **faciliter les recrutements**
- **Regrouper toutes les compétences** au sein d'un même pôle → gain de temps pour les entreprises, afin de programmer les formations obligatoires des salariés
- Opportunité de **développer l'offre de formation** de certaines entreprises avec le prêt d'instructeurs
- Introduire sur le territoire des formations qui débouchent sur des profils spécifiques et experts

D'AUTRES ENJEUX ONT ÉTÉ IDENTIFIÉS PAR LES EXPLOITANTS DE DRONE… *(à partir de l'enquête spécifique à ces acteurs)*

Développer une « culture drone »

De nombreux exploitants de drone présents sur le territoire souhaitent être valorisés et soutenus afin d'encourager les constructeurs de drone à venir s'implanter sur le territoire mais aussi à montrer leur utilité auprès de différents acteurs afin de pouvoir se développer → **avoir un écosystème drone complet sur le territoire**

Harmoniser la réglementation sur la zone OI

Afin d'augmenter leur activité, les exploitants voudraient se déployer sur toute la zone OI mais certaines différences de réglementation les en empêchent (notamment concernant le transport de batterie) → nécessité d'harmoniser la réglementation sur toute la zone OI.

Les résultats de l'enquête (9 acteurs) pour les exploitants de drone montre que :

- *Leur activité principale est majoritairement comprise dans la communication, l'audiovisuel et la prise de vue aérienne.*
- *Ce sont de petites structures, l'activité drone concerne pour la majorité (7) moins de 1 ETP et pour 1 acteur entre 1 et 5 ETP.*
- *La plupart des besoins en formation explicitée existe sur le territoire, et des besoins de recrutement en télépilote de drone et assistants pourraient apparaître si l'activité drone s'intensifie*

→ ***7 acteurs drone*** *souhaitent être recontactés pour pouvoir échanger plus sur le sujet (CIREST, Dolce Cartolina Drone, Digital Vision Agency, Hermitage films, Immersion 974, RemProd, Sakoz)*

FOCUS SUR LES ENTREPRISES PORTEUSES D'EMPLOIS INDIRECTS *(à partir de l'enquête spécifique associées à ces entreprises)*

Sur les entreprises 40 ciblées comme intervenant dans la chaine de valeur de la filière , 3 ont répondu dont 2 avec des informations importantes :

- *Medialight consulting travaille avec des entreprises de transport de passagers afin de leur donner des conseils en organisation et transformation → cela représente 1 à 5 salariés qui doivent avoir des connaissances en* ***processus métiers du transport aérien****, ainsi que des besoins en recrutement* ***d'un expert des opérations aériennes, d'un spécialiste en maintenance aéronautique et d'un expert en revenue management***
- *Servair travaille avec des compagnies du transport aérien pour le catering, la mise à bord, le nettoyage… ce qui représente 90% de leur chiffre d'affaire et plus de 10 salariés. Ces activités nécessitent des recrutements en* ***production culinaire, nettoyage, approvisionnements, chauffeurs livreurs PL en milieu aéroportuaire*** *(zone PCZSAR) ainsi que des* ***compétences logistiques***

A noter que malgré la sollicitation, ainsi que pour la plupart une relance téléphonique, des 23 entreprises du fichier Aérotech OI seulement 3 entreprises ont participé à l'enquête.

Au-delà des enjeux globaux qui touchent la majorité de la filière aéronautique/aérienne, certains phénomènes ne s'appliquent qu'à des filières métiers spécifiques. Pour rendre compte de la réalité des enjeux de la filière sur le territoire, il est important d'apporter **des compléments par filière métier** sur les différents enjeux RH.

Filière : Construction aéronautique

Il n'y a pas d'entreprises ayant des emplois dans la filière construction aéronautique sur le territoire de La Réunion (hormis une entreprise de construction de drone) → pas de données pour émettre des enjeux

Filière : Exploitation

ENJEUX RH DE LA FILIERE EXPLOITATION			
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**	**Comparaison enjeux nationaux**
• Piste • Escale	• Sous-traitance des compagnies aériennes vers des entreprises spécialisées • Difficultés pour les entreprises spécialisées de trouver du personnel formé • Turn-over chez les exploitants d'hélicoptère à cause des contraintes horaires • Evolution de la réglementation ajoute des modules de formation complémentaires • La transformation numérique commence à impacter ces emplois (surtout l'escale) avec l'introduction d'outils nomades qui permet de mieux répondre au besoin client	↑ Besoins en **personnel formé** pour la piste et l'escale →	= **Besoins en personnel formé** avec profil technique spécifique. = **Sous-traitance** de ces activités ≠ Différence sur l'impact de la digitalisation : **plus marqué à La Réunion pour ces métiers**
• Méthode • Management/ Contrôle	• Manque de profils spécifiques à des postes de management stratégiques	Stabilité du nombre d'emplois mais recherche de profils plus qualitatifs	= **Besoins d'ingénieurs** avec des profils qualitatifs sur tout le territoire y compris La Réunion

Filière : Maintenance

ENJEUX RH DE LA FILIERE MAINTENANCE			
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**	**Comparaison enjeux nationaux**
• Aéronefs	• Métier en tension identifié : manque de profils mécaniciens (pour les compagnies aériennes et les exploitants d'hélicoptères) ce qui entraîne un turn-over important : profils surqualifiés peu existants sur le marché du travail	↑ Besoins de former plus de mécaniciens avec les licences nécessaires (B1.3 et B2)	= **Métiers en tension à la fois au niveau national et régional**
• Equipement /Bâtiments	• Pas d'informations spécifiques sur ces métiers		Possibilité d'utiliser des drones pour réaliser la maintenance gros œuvre → **intéressant le développement de la filière drone du territoire**
• Méthode	• Manque de profils spécifiques à des postes de management stratégiques	→ Stabilité du nombre d'emplois mais recherche de profils plus qualitatifs	= **Besoins de profils ingénieurs spécialisés** au niveau national et régional

Filière : Navigant

ENJEUX RH DE LA FILIERE NAVIGANT			
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**	**Comparaison enjeux nationaux**
• PNT	• Métier en tension où le turn-over est important mais profils existants sur le marché du travail • Peu de réunionnais car ils doivent réaliser leur formation et leurs heures de vol en métropole → coût important • Pour les compagnies d'hélicoptères, intéressant d'avoir des « pilotes touristiques » (*intégration de compétences commerciales et de connaissances sur l'île)* avec des qualifications types	↑ Recrutements réguliers, nécessité de trouver des **profils avec qualifications types** pour conduire certaines sortes d'aéronefs	= Hausse des recrutements au niveau national et régional
• PNC	• Renfort important d'emplois intérimaires pendant la haute saison • Recrutement important sur le territoire pour ce poste	↑ Recrutements en hausse notamment pour la haute saison	= Les recrutements sont en hausse à la fois au niveau national et régional surtout pendant les périodes de forte affluence (*vacances scolaires*)

Filière : Sûreté/Sécurité

ENJEUX RH DE LA FILIERE SURETE/SECURITE			
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**	**Comparaison enjeux nationaux**
• Contrôle & circulation aérienne	• Pas d'information sur ce domaine professionnel		Le contrôle et la circulation aérienne sont réalisés sur le territoire par la DSAC
• Sécurité personnes & incendie • Sûreté • Prévention	• **Evolution de la réglementation** ajoute des modules de formations supplémentaires : nombres très importants de formations réglementaires à réaliser pour les salariés • Recrutement de personnel formé difficile : nécessité d'investir dans la formation pour les entreprises, mais une fois intégrer peu de turn-over → possibilité de **monter en compétence** • Nécessité de **développer une culture de la sûreté** pour permettre aux effectifs de s'adapter aux menaces et aux risques et ainsi avoir une gestion des risques plus efficaces	→ Emplois stables *Recherche de profils formés et expérimentés*	= Le **besoin en formations réglementaires** est équivalent en métropole et à La Réunion. ≠ **Développement d'une culture de la sûreté à La Réunion**, territoire où sont formés des locaux pour les aéroports métropolitains

Filière : Relations clients

ENJEUX RH DE LA FILIERE RELATIONS CLIENTS			
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**	**Comparaison enjeux nationaux**
• Vente/ Après vente	• La crise a entraîné une remise en question chez les salariés travaillant dans des conditions de travail contraignantes engendrées par le secteur d'activité → difficultés pour embaucher des individus qualifiés	→ Recrutements stables mais difficultés pour trouver des profils qualifiés	= Nécessité de trouver des profils avec des **compétences spécifiques qualifiantes**
• Marketing	• La digitalisation a entrainé une transformation totale du métier → le marketing digital s'impose, porté par l'évolution des pratiques de voyage et de réservation	→ Recrutements stables mais volonté de profils ayant des connaissances dans le digital	= La **transformation numérique** impacte tous les territoires avec le recrutement de métiers du digital et de la communication
• Parcs et accès	• La digitalisation a entraîné une évolution du métier avec des formations pour développer les compétences dans le e-commerce	→ Recrutements stables mais volonté de profils ayant des connaissances dans le e-commerce	= Nécessité d'avoir des profils avec des **compétences digitales** à la fois en métropole et à La Réunion

Filière : Logistique

Pas d'information spécifique sur cette filière.

Filière : Administration/Support

ENJEUX RH DE LA FILIERE ADMINISATION/SUPPORT			
Domaine professionnel	**Phénomènes**	**Conséquences**	**Comparaison enjeux nationaux**
• Economie/Compta/Gestion	• Peu de profils qualifiés sur le territoire pour la comptabilité et la gestion	→ Recrutements stables → recherche de profils ayant un attrait pour la filière aéro	≠ Contrairement à la métropole, les profils à La Réunion ne sont pas autant qualifiés que ce qui est attendu et certaines entreprises sont obligées de revoir leurs exigences à la baisse
• RH/Com/Formation	• Les instructeurs forment les salariés en plus de leur poste respectif → entraîne une perte de productivité et un coût important • Développement des outils digitaux pour la communication	→ Recrutements stables	= **Communication digitale** importante pour les entreprises de la filière qui doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation et de voyage des clients → **nouveaux métiers :** e-commerce, chargé de communication digitale, social media manager
• Système management /Qualité /Environnement /Energie	• Difficultés pour recruter des postes avec des compétences spécifiques (*expert conformité/sécurité, review manager*)	↑ Recherches de profils ayant des études spécifiques pour répondre à des postes très qualifiés	= En métropole et à La Réunion, le recrutement de **profils avec des compétences spécifiques est central** dans des entreprises où la réglementation ne laisse aucune place à l'improvisation
• Juridique • Système d'informations	• Pas d'information sur ces domaines professionnels		

VOLET 2 - ETAT DES LIEUX DE L'OFFRE DE FORMATION

SOMMAIRE

1 – NOMENCLATURE DE L'OFFRE DE FORMATION DES MÉTIERS p.74

2 – OFFRE RÉGIONALE IDENTIFIÉE p.77

3 – ETAT DES FORMATIONS CONSOMMÉES PAR LES ACTEURS p.84

4 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE & SUPERIEUR p.98

5 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE p.105

Nomenclature de l'offre de formation des métiers

Des codes FAP aux FORMACODES

Dans le volet 1 – l'état des lieux des compétences –, une analyse des codes FAP/ROME rattachés à la filière a été réalisée. Il existe une table de correspondance ROME/FORMACODE qui permet de **faire le lien entre les métiers de la filière et les formations associées à ces métiers.** Ainsi tous les Formacodes associés aux métiers spécifiques de la filière ont pu être identifiés.

NOMENCLATURE DES METIERS ET DES EMPLOIS

CODES FAP

Le code FAP *(Familles professionnelles)* est une nomenclature utilisée par la DARES du Ministère du Travail pour mener des études et travaux statistiques sur les métiers et l'emploi. Cette nomenclature est issue du rapprochement du code ROME de Pôle emploi et du code PCS (*Professions et catégories socioprofessionnelles)* de l'INSEE. Elle existe en 2 versions :

- Les FAP agrégées répartissent les métiers en 87 niveau
- Les FAP détaillées répartissent les métiers en 225 niveaux

CODES ROME

Le code ROME *(Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois)* est un code utilisé par Pôle Emploi pour répertorier les métiers le précisément possible. Il comprend plus de 10 000 appellations de métiers et d'emplois.

NOMENCLATURE DES FORMATIONS

FORMACODE

Le Formacode est un outil d'indexation et de référence de l'offre de formation pour tous les acteurs de la formation professionnelle.

A noter que cette méthode permet d'identifier les formations faites pour les emplois spécifiques de la filière. Les métiers transversaux présents dans toutes les filières (qui concernent surtout les fonctions administratives et de supports), et par conséquent les formations associées, ne sont pas traitées dans cette approche.

Nomenclature de l'offre de formation des métiers

Les FORMACODES associés à la filière

Durant le volet 1, 25 codes ROME ont été identifiés auxquels sont associés 134 FORMACODES (*cf liste exhaustive en annexe*). Une sélection a été faite :

- **23 FORMACODES** dont 13 identifiés par Réunion Prospective Compétences **sont associés à des métiers spécifiques de la filière** et représentent les formations spécialisées pour celle-ci.
- D'autres métiers importants de la filière ont des FORMACODES associés, mais toutes les formations en lien ne concerne pas seulement l'aéronautique/l'aérien : 17 FORMACODES sont liés aux douanes et la sécurité, 4 à la mécanique, 10 à la logistique et 4 à la relation clients.

→ Afin d'être sûr que les formations étudiées soient spécifiques à la filière, seulement les 23 premiers ont été étudiés*.

Les autres formations ne sont pas nécessairement spécifiques à la filière mais certaines d'entre elles permettent d'acquérir des compétences nécessaires aux activités des entreprises (par exemple la manutention, le soudage…).

13 Formations identifiées par Réunion Prospectives Compétences

318 67 - TRANSPORT AÉRIEN
318 66 - ACTIVITÉ AÉROPORTUAIRE
318 79 - HÔTESSE AIR STEWARD
318 86 - MÉCANICIEN NAVIGANT
318 76 - PERSONNEL AU SOL
318 88 - PILOTAGE AVION
318 89 - PILOTE LIGNE
318 99 - QUALIFICATION VOL INSTRUMENTS
318 87 - PILOTAGE HÉLICOPTÈRE
318 62 - TÉLÉ-PILOTAGE DRONE
236 13 - CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE
236 24 - CONSTRUCTION AÉROSPATIALE
243 46 - ELECTRONIQUE EMBARQUÉE

10 Formations en lien direct avec des métiers spécifiques de la filière

236 41 - ARMEMENT
241 97 - CARBURANT AÉRONAUTIQUE
230 86 - CHAUDRONNERIE AERONAUTIQUE
317 59 - AÉRONAUTIQUE ENGIN
318 69 - FRET AÉRIEN
235 94 - TRACTION MÉCANIQUE VOL
318 14 - SÉCURITÉ AÉRIENNE
428 02 - SÉCURITÉ DÉFENSE
220 50 - TRAVAUX AÉROPORTUAIRES
318 98 - INSTRUCTION PILOTE

23 FORMACODES identifiés spécifiques filière
13 identifiés par RPC + 10 autres spécifiques

Formations en lien avec les douanes et la sécurité

428 09 - DOUANE
318 59 - PROCÉDURE DOUANIÈRE
428 03 - SÉCURITÉ PUBLIQUE
318 39 - TRANSIT MARCHANDISE
318 47 - TRANSPORT INTERNATIONAL MARCHANDISE
428 70 - ÉVACUATION SITE
420 05 - MAÎTRE-CHIEN
428 54 - PRÉVENTION SÉCURITÉ
428 72 - SÉCURITÉ INCENDIE
318 75 - SÉCURITÉ TRANSPORT
428 11 - SSIAP
428 10 - SURVEILLANCE GARDIENNAGE LOCAUX
440 05 -SURVEILLANCE NUIT
428 22 - SURVEILLANCE PROTECTION GARDIENNAGE
428 50 - SURVEILLANCE SÉCURITÉ ERP
428 41 - SURVEILLANCE SÉCURITÉ IGH
428 01 -TÉLÉSURVEILLANCE

Autres formations en lien avec des métiers spécifiques de la filière

MECANIQUE
235 94 - MÉCANIQUE VOL
236 62 - CONSTRUCTION MÉCANIQUE
236 54 - MÉCANIQUE CONSTRUCTION RÉPARATION
236 61 - MÉCANIQUE PRÉCISION
LOGISTIQUE
318 45 - LOGISTIQUE
342 87 - LOGISTIQUE INTERNATIONALE
318 34 - LOGISTIQUE TRANSPORT
317 21 - ENTREPOSAGE STOCKAGE
317 43 - EXPEDITION
317 59 - ENGIN TRACTION
317 68 - CHARIOT AUTOMOTEUR
317 47 - ENGIN MANUTENTION LEVAGE
317 54 - MANUTENTION
317 71 - MANUTENTION MATIERE DANGEREUSE
RELATION CLIENTS
426 54 - TOURISME
426 68 - COMMERCIALISATION PRODUIT TOURISTIQUE
426 25 - TOURISME AFFAIRES
426 79 – BILLETTERIE

35 FORMACODES identifiés d'importance secondaire

**A noter que tous les FORMACODES ne sont pas présents sur le territoire de La Réunion (cf- partie suivante).*

SOMMAIRE

1 – NOMENCLATURE DE L'OFFRE DE FORMATION DES MÉTIERS p.74

2 – OFFRE RÉGIONALE IDENTIFIÉE p.77

3 – ETAT DES FORMATIONS CONSOMMÉES PAR LES ACTEURS p.84

4 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE & SUPERIEUR p.98

5 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE p.105

Offre régionale identifiée

Analyse des Formacodes identifiés directement en lien avec la filière
Formations identifiée par RPC

Suite à un atelier avec **Réunion Prospective Compétences**, une note de travail sur la filière aérienne/aéronautique a été produite. Dans celle-ci, RPC a listé les formations associées aux 13 FORMACODES identifiés dans la partie précédente. Il est possible d'analyser l'évolution de celles-ci sur les 3 années.

La crise COVID a eu un impact sur **l'instabilité du nombre de places de formation** sur la période 2019 – 2021 :

- Entre 2019 et 2020, le nombre de places a augmenté dans tous les domaines de formation, avec une hausse de 265% au total. Cela est dû notamment à l'utilisation du fond FNE. De plus, les places offertes pour le télé-pilotage de drone ont fortement augmenté en étant **multiplié par 15** passant de 47 places à 730 places

- Entre 2020 et 2021, le nombre de places disponibles diminue de 37%. La commande publique en formation concernant les activités aéroportuaires devient nulle, et le nombre de places disponibles concernant le personnel au sol diminue de 73%.

Places offertes dans le cadre commande publique d'actions collectives et hors commande publique de 2019 à 2021
(périmètre formacodes du champ aéronautique en page 1)

Domaine formation	2019			2020			2021		
	Autre	Commande publique actions collectives	Total	Autre	Commande publique actions collectives	Total	Autre	Commande publique actions collectives	Total
activite aeroportuaire	**39**		**39**	**36**	**104**	**140**	**50**		**50**
Niveau IV BAC ou BP	24		24	36	104	140	50		50
Niveau V BEP CAP	15		15						
hotesse air steward	**216**	**92**	**308**	**452**	**28**	**480**	**186**	**19**	**205**
Autres - divers		42	42	124		124	38		38
Niveau IV BAC ou BP	192	40	232	328	28	356	124	10	134
Niveau VI Fin de 5e ou sans qualif	24	10	34				24	9	33
personnel au sol	**82**		**82**	**388**		**388**	**104**		**104**
Autres - divers	14		14				12		12
Niveau IV BAC ou BP	68		68	288		288	80		80
Niveau V bis Fin de 3e ou CAP BEP non valide				100		100	12		12
tele-pilotage drone	**47**		**47**	**730**		**730**	**732**		**732**
Autres - divers	38		38	722		722	722		722
Niveau IV BAC ou BP	4		4	4		4	6		6
Niveau V bis Fin de 3e ou CAP BEP non valide	5		5	4		4	4		4
Total général	**384**	**92**	**476**	**1 606**	**132**	**1 738**	**1 072**	**19**	**1 091**

Source : Formanoo 2019 - Traitement Réunion Prospective Compétences

Notion de « places offertes » qui correspond au nombre de places achetées dans le cadre de la commande publique d'actions collectives et à la capacité d'accueil pour toutes les autres actions hors commande publique → Il s'agit d'un « potentiel d'apprenants » qui peut être différent du nombre constaté d'apprenants.

FORMATION INITIALE

La formation initiale spécifique à la filière aéronautique sur le territoire de La Réunion est présente uniquement au lycée polyvalent Stella. RPC a identifié le nombre de places présentes au sein de l'établissement pour les années scolaires 2013-2014 et 2020-2021 afin de voir l'évolution.

En 7 ans, le nombre de places des formations initiales en construction aéronautique dispensées au lycée Stella a plus que doublé grâce au **renforcement important du nombre de places dans le bac pro Aéronautique** et l'ouverture d'une classe de seconde spécifique → Le besoin de former des experts (notamment des mécaniciens) sur le territoire ne cesse d'augmenter et a été pris en compte pour la première partie de la formation initiale. Néanmoins, il manque une partie de la formation sur le territoire afin d'obtenir les certifications nécessaires pour devenir mécanicien.

Nom formation	2013-2014	2020-2021
Bac pro aéronautique (2nde pro commune) LPO STELLA		22
Bac Pro aéronautique option systèmes LPO STELLA	24	48
MC Aéronautique option avions à moteurs à turbines LPO STELLA	11	12
Total	35	82

Source : Académie de La Réunion, années 2013-2014 et 2020-2021

Notion d'inscrits sur l'ensemble du parcours de formation : bac pro inscrits dans les trois années du cursus sauf quand identification "Seconde pro commune" où il s'agit des effectifs en seconde et lorsque précision de l'option du bac pro (années 2 et 3 du bac pro).

A noter que d'autres formations initiales peuvent déboucher sur des métiers présents dans les entreprises de la filière : Mécanique / Maintenance / Automatismes et Informatique des systèmes industriels

- Electricité / Electrotechnique / Electronique / Informatique
- Métallurgie et 1ère transformation des métaux
- Transformation des matériaux / Plasturgie / Composite
- Gestion des transports et logistiques associés
- Commerce

FORMATION TÉLÉ-PILOTAGE DE DRONE

Pour pouvoir télépiloter un drone, une formation obligatoire existe. Elle rassemble à la fois une partie théorique et une partie pratique. Ces formations sont supervisées par des instructeurs certifiés par la DSAC.

			Places offertes 2021	
Domaine formation	**Nom formation**	**Organisme**	**Autre**	**Commande publique actions collectives**
tele-pilotage drone	Analyse multi-spectrale et des biomasses en milieu agricole par drone	E.T DRONE	100	
	Certificat d'aptitude aux fonctions de télépilotage de drones M1, M2, M3 + préparation à l'examen DGAC	ILOTDRONES	2	
	Certificat d'aptitude aux fonctions de télépilotage de drones module M1, M2, M3	ILOTDRONES	2	
	Certificat d'aptitude théorique de télépilote	DRONE OI	4	
	Model 3D - Photogrammétrie - Cartographie par drone	E.T DRONE	100	
	Pilote de drone professionnel + Prépa à l'examen théorique	E.T DRONE	100	
	Pilote Drone Professionnel - S1 / S2 / S3 - Catégories Ouvertes et spécifiques	E.T DRONE	100	
	Préparation au brevet Théorique Drone	E.T DRONE	100	
	Réalisation audiovisuelle - Post production	E.T DRONE	100	
	Télépilotage Intégral	DRONE OI	4	
	Télépilotage Performance	DRONE OI	4	
	Télépilotage Performance +	DRONE OI	4	
	Télépilotage professionnel de drones civils - Photogrammétrie et montage video	DRONE OI	2	
	Télépilotage tout terrain	DRONE OI	4	
	Télépilote de drone	GRETA REUNION	4	
	Télépilote de drônes - parcours n°2	ILOTDRONES	2	
	Thermographie et infrarouge par drone	E.T DRONE	100	

Les **732 places de formation disponibles sur le territoire** pour le télé-pilotage de drone contrairement aux formations pour les autres métiers de la filière, sont fournies par 4 acteurs qui pour 3 d'entre eux sont des entreprises ayant une activité annexe de formation :

- E.T. Drone propose la majorité de l'offre avec 700 places potentielles pour différentes formations
- Les 3 autres acteurs pèsent peu en terme de places : Drone OI (22), Ilotdrones (6), Greta (4)

Attention néanmoins, ces chiffres sont des places potentielles, la différence avec le nombre réel de personnes formées peut-être important. ***Dans une partie ultérieure, nous aurons des données sur le nombre de personnes formées par chaque organisme de formation.***

FORMATION CONTINUE

Les formations continues associées aux FORMACODES, identifiés par RPC, spécifiques à la filière concerne les secteurs de l'exploitation et des navigants.

Domaine formation	Nom formation	Organisme	Places offertes 2021	
			Autre	Commande publique actions collectives
activite aeroportuaire	Agent d'escale commerciale - Titre RNCP	RAF	14	
	Agent escale commerciale international	AERO RUN TRAINING	36	
hotesse air steward	Cabin Crew Attestation	AERO SCHOOL	24	
	Cabin Crew attestation - CCA Pratique	AERO RUN TRAINING	64	
	Cabin Crew attestation - CCA Théorie	AERO RUN TRAINING	48	
	Cabin Crew Attestation CCA prépa théorique (Hôtesse de l'air/steward) 100% à distance	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	CCA - Hotesse d'air et Steward - Théorie Présentiel	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	14	
	CCA - Hotesse d'air et Steward Partie Pratique	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	CCA - Hôtesse de l'air et Steward (distance et/ou présentiel)	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	POEC Cabin Crew Attestation Run - FRENCH BEE	AERO SCHOOL		9
	POEC Personnel Navigant Commercial EWA	AERO RUN TRAINING		10
personnel au sol	Agent d'accueil des voyageurs à distance /en présentiel	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	Agent d'accueil des voyageurs option anglais / APMR / Amadeus	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	Agent de piste à distance	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	Agent d'escale - Agent d'accueil des voyageurs	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	Agent Nettoyage Avion + Prépa Plateau repas Avion	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	Bagagiste à Distance	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	
	Logiciel enregistrement ALTEA - 100% à distance 2021	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	20	
	Pack Escale 100% à distance : AAV + Anglais + AMADEUS + APMR	CAMAS FORMATION - Institut Aero Formation	12	

Pour l'année 2021, les 359 places potentielles de formations concernent 6 métiers particuliers et sont réalisées par 4 OF :

- Avec un potentiel de 205 places réparties entre 3 OF (*Aero School, Aero Run Training et Camas formation*), le **métier de PNC** est celui dont l'offre de formation est la plus importante sur le territoire en 2021. Ces places répondent à un **besoin continu des compagnies aériennes de recrutement PNC** sur le territoire.
- Le **métier d'agent d'escale** représente 62 places de formation. C'est un métier où les recrutements sont fréquents.
- Il y a également des places de formation pour devenir agent d'accueil (24), agent de piste (12), agent de nettoyage (12) et bagagiste (12).

Deux organismes de formation représentent 87% de l'offre de places globale : Aéro Run Training et Camas Formation – Institut Aéro Formation. Les places restantes se répartissent entre Aéro School et RAF → **l'offre de formation est concentrée et portée par des acteurs experts des métiers de la filière.**

FORMATION CONTINUE

Pour approfondir le travail effectué par RPC, une analyse des 10 autres FORMACODES spécifiques filière a été réalisée. Seulement 4 répertorient des formations sur le territoire de La Réunion, pour un total de 212 places offertes.
Deux FORMACODES sont spécifiques au ***secteur sécurité/sûreté*** *et comptent 11 formations et 3 recyclages périodiques → confirme l'expertise de La Réunion pour être un véritable* ***« HUB des métiers de la sûreté aéroportuaire ».***

Focus sur les formations spécifiques sûreté/sécurité

Formacode	Nom formation	Organisme	Place offerte 2021
Armement / Sécurité défense	Tire de niveau 4 d'Agent de sécurité armé catégorie D	DGF OI	12
Sécurité aérienne	Agent de sureté aéroportuaire AF00900 001	ONE 2 ONE	NR
	Agent de sûreté aéroportuaire Typologie 7	RAF	NR
	Agent de trafic	CAMAS FORMATION	12
	Certificat de Qualification Professionnel Agent de sûreté aéroportuaire	IFORMS	5
	CQP Agent de Sûreté Aéroportuaire - ASA	CAMAS FORMATION	12
	CQP Agent de Sûreté Aéroportuaire - Renouvellement ou Formation périodique	CAMAS FORMATION	12
	CQP Agent se sûreté aéroportuaire Typologie 7	RAF	12
	Entrainement périodique opérateur de sûreté aéroportuaire typologie 10	DGF OI	12
	Formation périodique Imagerie & Hors Imagerie	CAMAS FORMATION	24
	Recyclage périodique d'agent de sûreté typologie 10 et 7 - FPHI/FPI	FO.PREV.OI	12
	Recyclage périodique d'agent de sûreté typologie 10 et 7 - FPHI/FPI + SST Initial	FO.PREV.OI	10
	Recyclage périodique d'agent de sûreté typologie 10 et 7 + MAC SST	FO.PREV.OI	10
	Sensibilisation Agent de Sûreté Aéroportuaire / profiling	CAMAS FORMATION	12

Source : Formanoo, 2021

Pour l'année 2021, les formations répertoriées concentrent 145 places potentielles de formation qui concernent 3 métiers de la sûreté/sécurité : **Agent de sécurité, agent de trafic et agent de sûreté aéroportuaire**. Ces places répondent à un besoin important pour ces postes au sein des aéroports ainsi que la nécessité de réaliser des recyclages régulièrement.

6 OF se répartissent les formations dont 3 spécialisés dans la filière sûreté/sécurité *(DGF OI, RAF, FO.PREV.OI)* → **Il existe un vrai savoir faire réunionnais concernant la sécurité aéroportuaire.**

Les deux autres FORMACODES pour lesquels il existe des formations associées sur le territoire de La Réunion sont **l'instruction pilote et le fret aérien** : en tout cela représente 67 places offertes (*ci-dessous*). Pour le secteur Fret les formations sont mutualisées avec le secteur maritime.

Domaine formation	Nom formation	Organisme	Place offerte 2021
Instruction pilote	Préparation au brevet d'instructeur d'ULM	AIRSPORTS REUNION	5
Fret aérien	Organisateur de transports aérien et maritime de marchandises	AB FORMATIONS SARL	32
	Préparation au TP Organisateur de transport aériens et maritimes de marchandises	AFTRAL	10
	TP Organisateur de Transports aériens ou maritimes de marchandises	AFTRAL	20

Source : Formanoo, 2021

Pour les FORMACODES directement reliés à la filière sont identifiés 37 formations offrant 571 places sur le territoire de La Réunion. Néanmoins, plusieurs FORMACODES ne sont pas présents sur le territoire…

Pour les autres secteurs métiers, les formations ne sont pas directement reliées à des FORMACODES spécifiques à la filière. Elles sont donc noyées au milieu des autres formations généralistes (*pour les formations secondaires et supérieurs voir partie 4*)

→ Une réflexion est à porter concernant la **création d'options spécifiques à l'aéronautique/l'aérien** afin de pouvoir **former des profils experts pour la filière**. Néanmoins, pour mieux comprendre les formations faites par les salariés de la filière, il est intéressant d'étudier les formations consommées par les entreprises de la filière ces dernières années.

Liste des FORMACODES qui n'ont pas de formations rattachées sur le territoire

318 88 - PILOTAGE AVION
318 89 - PILOTE LIGNE
318 99 - QUALIFICATION VOL INSTRUMENTS
318 87 - PILOTAGE HÉLICOPTÈRE
318 86 - MÉCANICIEN NAVIGANT
318 67 - TRANSPORT AÉRIEN
241 97 - CARBURANT AÉRONAUTIQUE
230 86 - CHAUDRONNERIE AERONAUTIQUE
317 59 - AÉRONAUTIQUE ENGIN
235 94 - TRACTION MÉCANIQUE VOL
220 50 - TRAVAUX AÉROPORTUAIRES

SOMMAIRE

1 – NOMENCLATURE DE L'OFFRE DE FORMATION DES MÉTIERS p.74

2 – OFFRE RÉGIONALE IDENTIFIÉE p.77

3 – ETAT DES FORMATIONS CONSOMMÉES PAR LES ACTEURS p.84

4 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE & SUPERIEUR p.98

5 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE p.105

Afin d'étudier les formations réalisées par les acteurs du territoire, AKTO a mis a disposition une base de données avec **toutes les formations recensées pour les entreprises du territoire sur la période 2019-2021.**
Cette base de données concentrent :

- *les formations financées par AKTO pour les entreprises de moins de 250 salariés,*
- *les formations réalisées par les entreprises de plus de 50 salariés qui réalisent des versements volontaires pour que AKTO assure la gestion de leur plan de formation*
- *et enfin les formations financées par le FNE.*

Ces formations sont triées en 3 catégories distinctes, avec des caractéristiques différentes, qu'il est nécessaire d'étudier séparément :

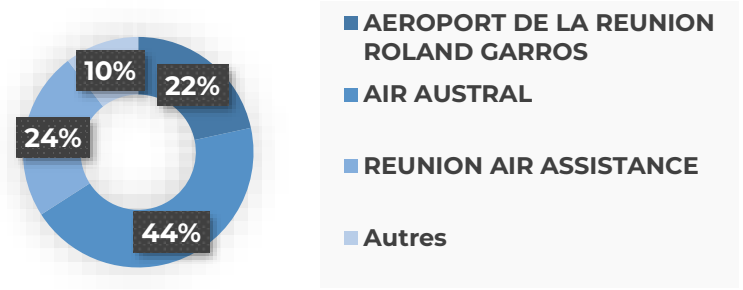
- **L'action de formation** qui est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. C'est un processus d'acquisition de connaissances et de compétences à la disposition des actifs. Elle permet au salarié d'acquérir des compétences supplémentaires ou bien d'entretenir celles dont ils disposent déjà. Les actions de formation sont calculées en nombre d'heures, et sont pour la grande majorité des formations menées par les entreprises de la filière.
- **Le contrat de professionnalisation** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre d'une formation continue – d'une qualification professionnelle (*diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle…*). Ces contrats ne se calculent pas en nombre d'heures mais plutôt en nombre stagiaire.
- **Le contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune de 16 à 30 ans (*moins 1 jour*). La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. A noter que le nombre d'heures n'est pas toujours renseigné.

Analyse des formations consommées par les acteurs du territoire

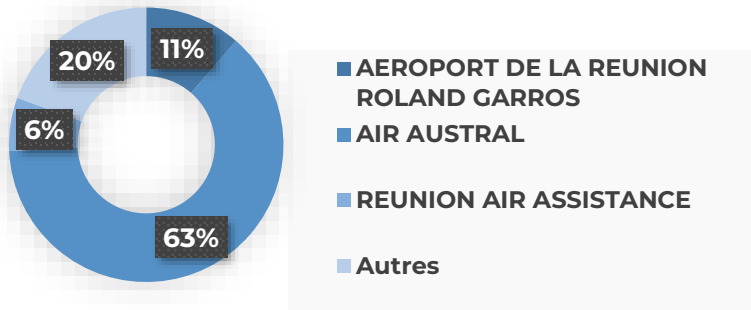
Formations financées par AKTO entre 2019 et 2021

Entre 2019 et 2021, AKTO recense **2 684 actions de formation**, **contrats d'apprentissage et contrats professionnalisation** (en nombre de stagiaires) pour **98 231 heures de formation**. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation représentent 5% de l'ensemble des formations recensées par AKTO sur cette période.

Nombre de stagiaires



Nombre d'heures totales



La durée moyenne d'une formation par stagiaire est de 37 heures. La durée de formation par stagiaire est élevée pour deux domaines :

- Pour **le domaine PNC**, cette durée s'explique car il s'agit exclusivement de contrat d'alternance de 12 à 16 mois.
- Pour **le domaine trafic – opérations aériennes**, l'acquisition de compétences techniques est indispensable et les formations sont plutôt de longues durées.

Une offre de formation captée par 3 grands acteurs : Air Austral, l'Aéroport Roland Garros, et Réunion Air Assistance représentent 90% des contrats stagiaires signés.

Les 15 autres entreprises qui ont bénéficié de formations ne représentent que 10% des stagiaires.

En nombre d'heures totales, la différence est encore plus importante concernant **Air Austral** puisqu'elle cumule plus de **60% des heures de formation**.

L'écart est moins important pour l'Aéroport Roland Garros et Réunion Air Assistance qui représentent 16% des heures totales.

Les 15 autres entreprises représentent 20% des heures totales.

- **Contrats d'apprentissage**

Sur la période 2019 – 2021 seulement 1% des formations recensées par AKTO sont des contrats d'apprentissage, soit **36 stagiaires**.
Air Austral représente presque 60% de ces contrats.
Ces contrats sont en lien avec **les fonctions support** de l'entreprise : Tourisme, Management, Relation client, Ingénierie, Ressources humaines, Système d'information.

- **Contrats de professionnalisation**

Sur la période 2019 – 2021, 4% des formations recensées par AKTO sont des contrats d'apprentissage, soit **113 stagiaires**.
90% de ces contrats de professionnalisation concernent le certificat de qualification professionnel PNC pour la compagnie Air Austral. Le reste des contrats concerne le management et l'assistanat de vol pour Run Hélicoptère.

Enjeu pour la filière → **développer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, qui a un double avantage :
- Les entreprises recrutent des jeunes qu'ils peuvent former à leurs méthodes pour un coût moindre
- Les salariés découvrent le travail sur le terrain, ce qui les amènent à l'apprendre de manière concrète

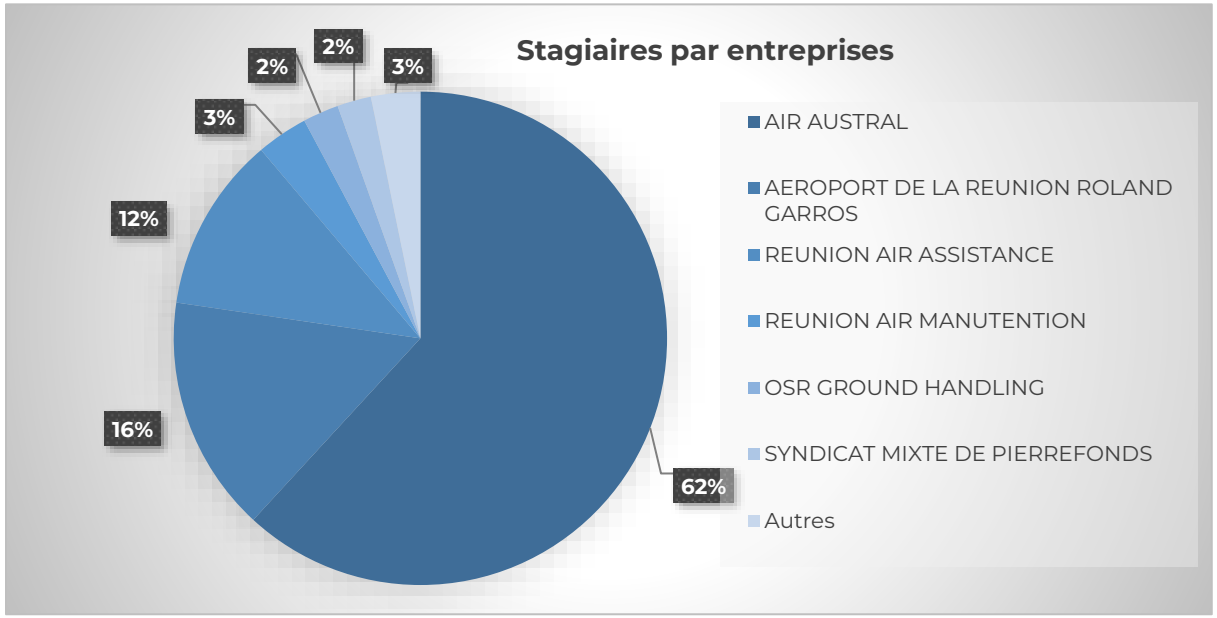
- **Actions de formation**

2 535 actions de formation (*en nombre stagiaires*) ont été recensées pour 62 640 heures de formation pour la période 2019-2021.
1 037 ont été financées par le FNE pour 25 598 heures.
Une offre de formation captée principalement par 2 entreprises

- 3 entreprises : **Air Austral et l'Aéroport Roland Garros, représentent 78% des actions de formation enregistrées par AKTO.**
- 35 stagiaires ont pu profiter de la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour le poste de PNC, toutes entreprises confondues.
- **En nombre d'heures, ces 2 entreprises représentent 66% des actions de formation enregistrées par AKTO**.

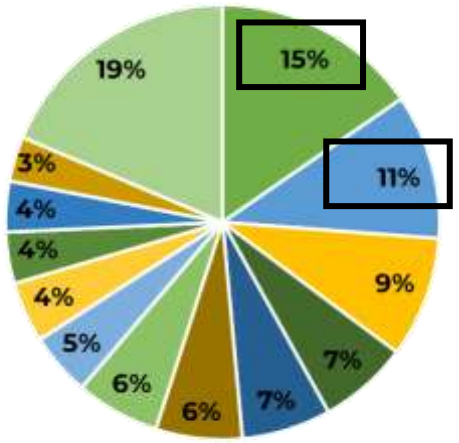
- La durée moyenne d'une action de formation par stagiaire est de 24 heures, soit 3,5 jours.

A noter que **81% des heures de formations recensées** entre 2019 et 2021 par l'AKTO, **soit 79% des stagiaires, sont formés par un organisme implantés à La Réunion**.

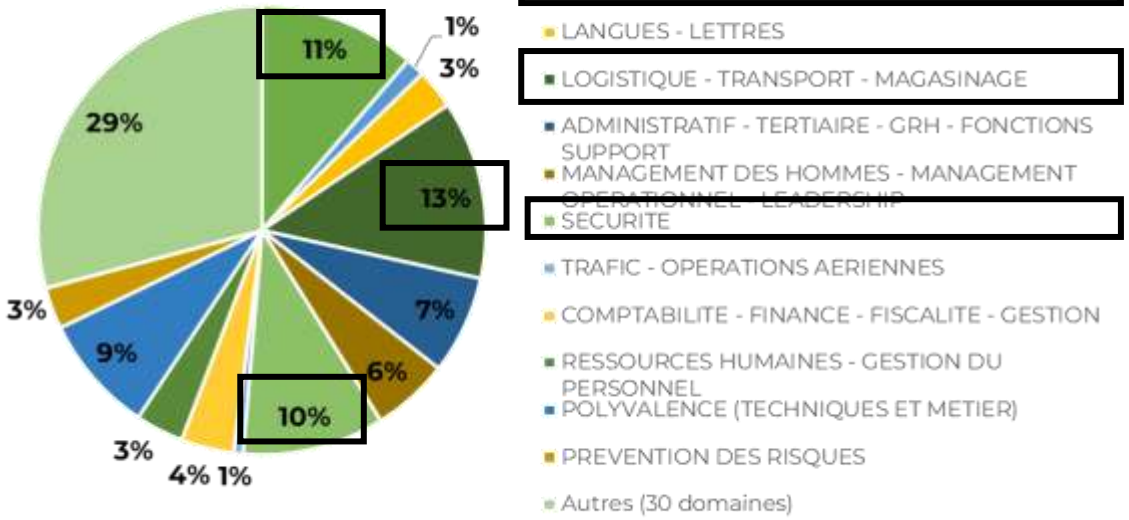


80% de ces heures concentrent **dans 12 domaines de formations**, avec 4 domaines d'importance : **Commercial-vente-marketing, PNC, Logistique-Transport-Magasinage, et Sécurité.**

Répartition des heures de formation



Répartition du nombre de stagiaires



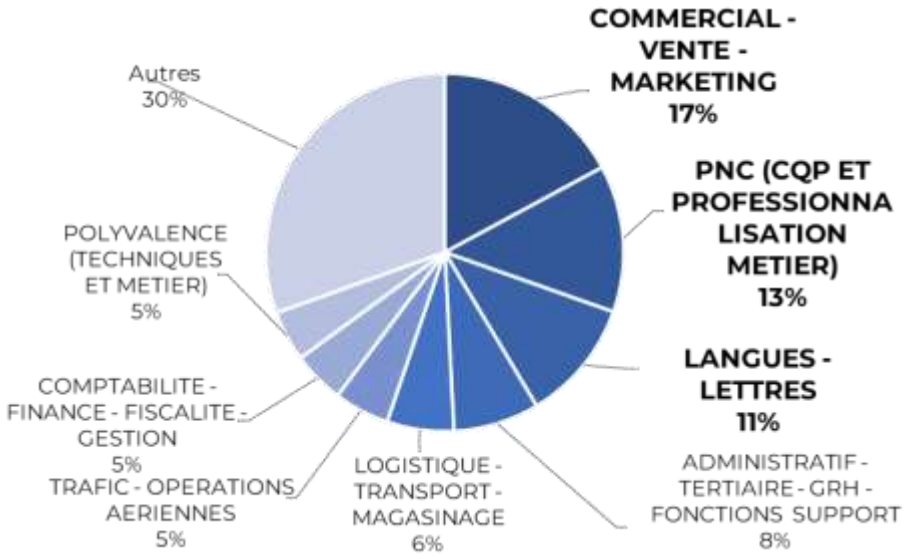
Les domaines de formation renseignés ne concordent pas toujours avec le domaine métier correspondant. Par exemple, 85% des heures concernant le domaine de formation « Commercial – Vente – Marketing » sont dédiées au domaine métier PNC.

Parmi les formations de ces 12 domaines de formation (qui représentent 80% des heures de formations dispensées à La Réunion entre 2019 et 2021), **84% sont proposées par des organismes de formation réunionnais**.

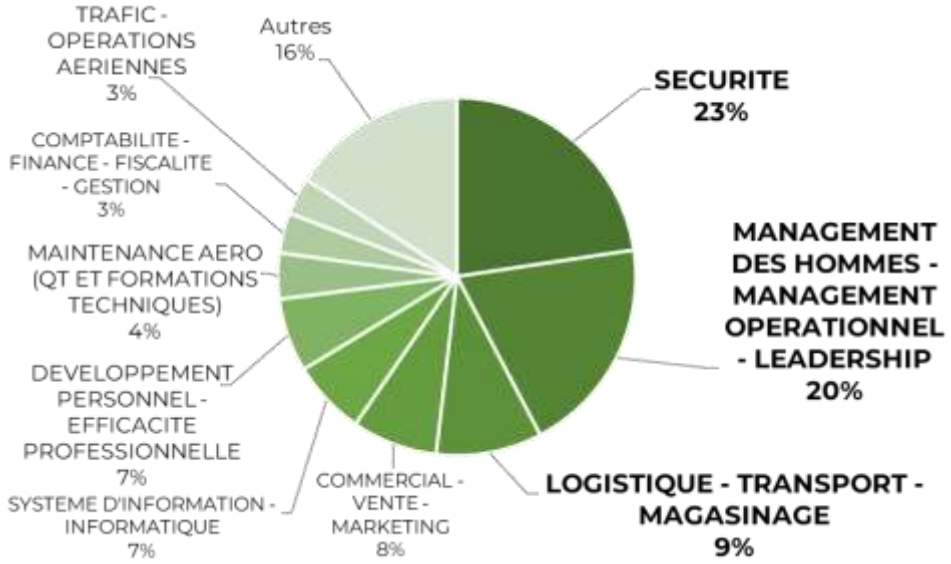
Les **OF implantés à La Réunion** dispensent principalement des formations **Commercial-Vente-Marketing** *(gestion des conflits – marketing - …)* **et PNC** tandis que les **OF de la métropole** sont spécialisés dans les formations **Sécurité** *(Arrivée et départ au casque - Matières dangereuses cat 8 - Sécurité en piste FH - Formation initiale agrément pompier - Formation continue pompier d'aérodrome - …)*, **Management** et **Logistique-Transport** *(palettisation et arrimage – réglementation marchandises/matières dangereuses - …)*.

Il apparait que les formations dites techniques et réglementaires sont davantage dispensées par les OF de la métropole.

Répartition des heures
de formations pour les **OF réunionnais**



Répartition des heures
de formations pour les **OF de métropole**



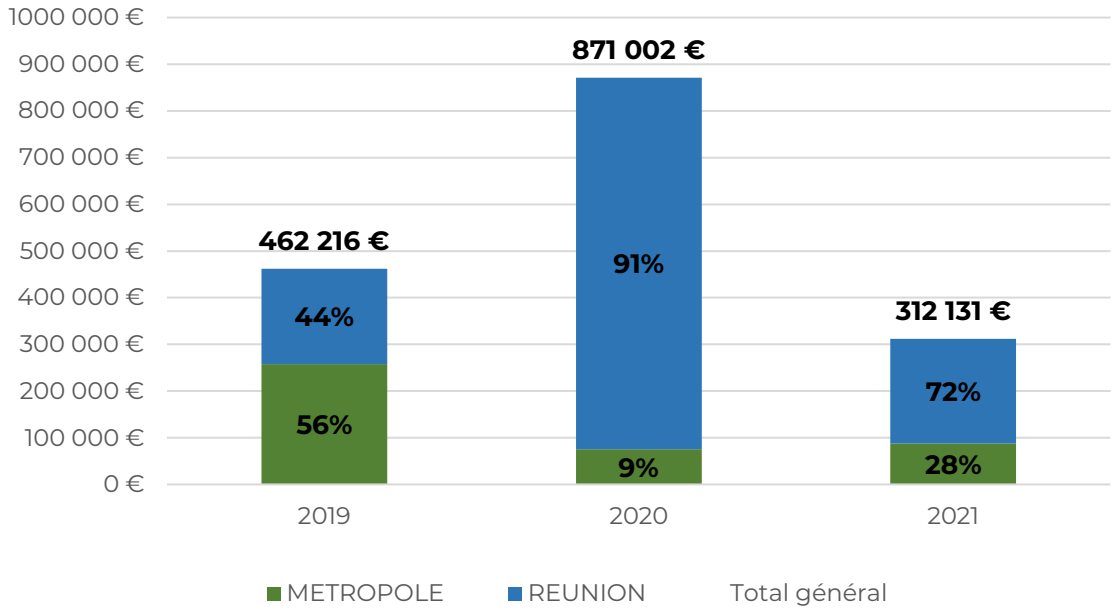
Etat des formations consommées par les acteurs

Actions de formation recensées par AKTO entre 2019 – 2021

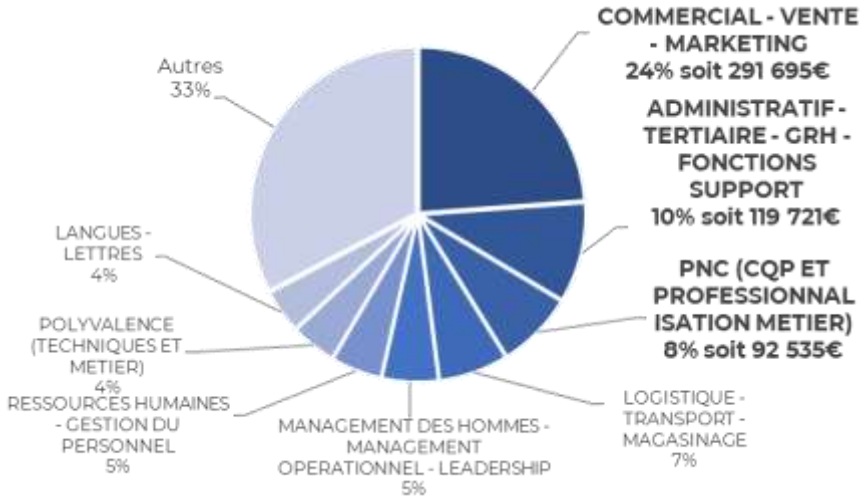
Pour ces 2 535 actions de formation *(en nombre de stagiaires)* dispensées entre 2019 et 2021, **AKTO a accordé près de 1 645 500€**, dont la moitié des montants pour la seule année 2020. A noter qu'**un tiers des montants accordés** cette année-là concerne une formation financée dans le cadre du FNE. Cette part n'est que de 10% en 2021.

Un quart de ces montants accordés par AKTO ont été versés à des organismes de formation de métropole.

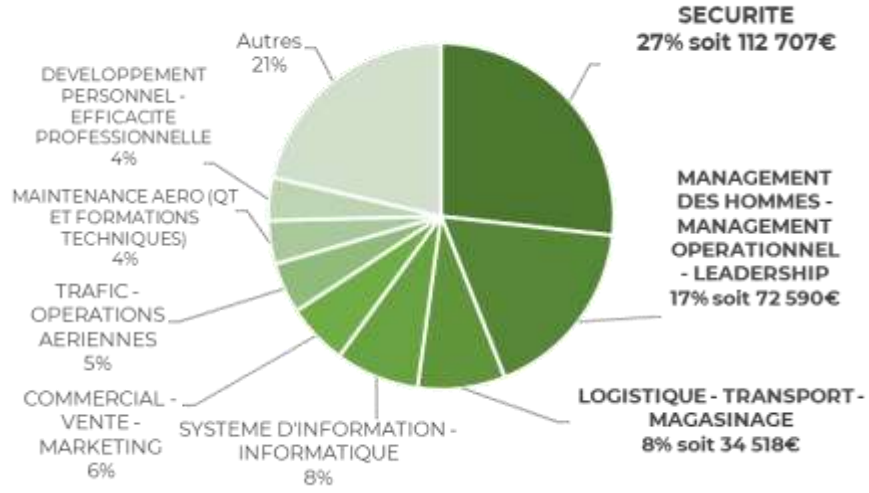
Evolution des montants accordés par l'AKTO entre 2019 et 2021



Répartition des montants de formations pour les **OF réunionnais**



Répartition des montants de formations pour les **OF de métropole**



LES PRINCIPAUX ORGANISMES DE FORMATION DE LA RÉUNION

- **Mascareignes developpement, avec 25 230 heures de formations pour 471 stagiaires pour 493 510€ de montants accordés***

Avec des formations orientées vers la formation des PNC et les formations de bureautique

- **Cadriformat, avec 4 396 heures de formation pour 221 stagiaires pour 119 919€ de montants accordés***

Spécialisé dans les domaines suivants : Prévention des risques - Communication/expression – Management – Commercial/ Vente/Marketing

- **Réunion Accueil Formation, pour 3 198 heures de formation pour 596 stagiaires pour 72 625€ de montants accordés***

Les formations dispensées concernent la sureté et la logistique-transport-magasinage (marchandises dangereuses)

- **Sesame formation, pour 2 989 heures de formation pour 155 stagiaires pour 99 863€ de montants accordés***

Avec des formations spécialisées dans le management relationnel

LES PRINCIPAUX ORGANISMES DE FORMATION MÉTROPOLITAIN

- **Visiplus, avec 2 085 heures de formation pour 49 stagiaires pour 37 800€ de montants accordés***

Spécialisé dans les domaines suivants : Management – Comptabilité et gestion – Gestion d'entreprise – Soft skills (gestion du stress, de la paroles, des conflits)

- **Adecco Training, avec 1 581 heures de formation pour 21 stagiaires pour 25 970€ de montants accordés***

Spécialisé dans le management et la gestion des RH

- **Air France, avec 1 482 heures de formation pour 29 stagiaires pour 20 094€ de montants accordés***

Avec des formations principalement orientées vers la sécurité (départ et arrivée au casque)

- **SARL Evolutio, avec 1 120 heures de formation pour 69 stagiaires pour 61 020€ de montants accordés***

Avec des formations spécialisées vers comptabilité-finance, le management, et la gestion de système d'information (Ariane Navigator)

**Source : fichier AKTO , montants accordés par AKTO pour ces actions de formation*

Un travail d'affectation des formations recensées par AKTO dans la nomenclature des métiers de la filière a été réalisé, pour identifier les **formations réalisées par métier générique,** afin de qualifier la consommation de formation de chaque « filière métier » et métier générique et pouvoir l'analyser.
Sur l'ensemble des formations (*actions de formation et contrats de professionnalisation, dont le nombre d'heures est renseigné*) financées par l'AKTO entre 2019 et 2021, **90 intitulés de formation concentrent 85% des heures effectuées**. Ces formations se répartissent de la manière suivante, selon la nomenclatures des filières métiers.

A noter que :
- *une formation peut correspondre à plusieurs métiers*
- *Une formation est considérée transversale quand les compétences acquises peuvent être nécessaires à la majorité des métiers (exemples de formations page suivante)*

Répartition des 90 intitulés de formation qui pèsent 85% des heures effectuées selon les filières métiers

	CONSTRUCTION AERONAUTIQUE				EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT					FORMATIONS TRANSVERSALES AUX METIERS	TOTAL
	R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS TESTS SIMULATION	MAINTENANCE REPARATION APRES-VENTE	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE & CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS CET ACCES	ECONOMIE COMPTA-GESTION	RH COM FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE ENVIRONNEMENT ENERGIE RISQUES	JURIDIQUE / ACHATS	SYSTÈME D'INFORMATIONS		
Nombre de formation	0	0	0	1	10	4	7	4	2	3	0	2	16	15	1	10	0	1	0	6	7	3	1	1	3	6	6	0	1	20	**90**

Les formations financées par AKTO entre 2019 et 2021 se concentrent particulièrement sur les filières métiers suivantes

- *Pour rappel, certaines formations peuvent être communes à plusieurs métiers -*

Filière navigant :

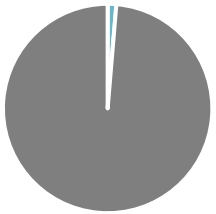
- PNC (***7*** *intitulés de formation pour 43 899 heures dont 60% concernent des contrats de professionnalisation)*

45%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



- PNT (***6*** *intitulés de formation pour 1 309 heures)*

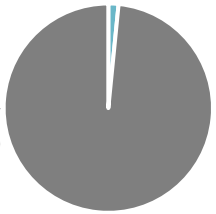
1%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



Filière Exploitation :
Certaines formations sont communes aux deux métiers

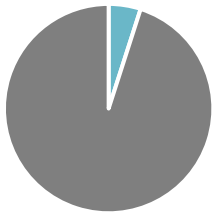
- Agents de piste (***10*** *intitulés de formation pour 1 544 heures)*

2%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



- Agents de trafic (***7*** *intitulés de formation pour 4 861 heures)*

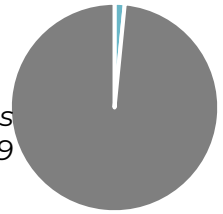
5%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



Filière Sécurité-Sureté :

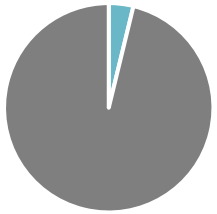
- Sécurité Personne et Incendie (***16*** *intitulés de formation pour 1 946 heures)*

2%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



- Sureté (***15*** *intitulés de formation pour 3 731 heures)*

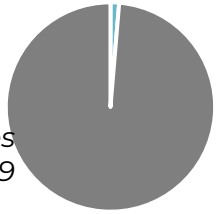
4%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



Filières des fonctions administratives et de support :

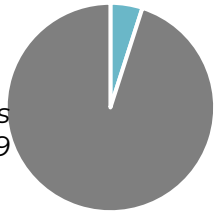
- RH-com et formation (***6*** *intitulés de formation pour 1 377 heures)*

1%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



- Syst. management qualité env. énergie risques (***6*** *intitulés de formation pour 5 132 heures, dont un contrat de professionnalisation)*

5%
des heures de formation financées par AKTO entre 2019 et 2021



Répartition des 90 intitulés de formation selon les filières métiers

CONSTRUCTION AERONAUTIQUE				EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT						FORMATIONS TRANSVERSALES AUX METIERS	TOTAL
R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS TESTS SIMULATION	MAINTENANCE REPARATION APRES-VENTE	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE & CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS CET ACCES	ECONOMIE COMPTA-GESTION	RH COM FORMATION	SYSTEME MANAGEMENT QUALITE ENVIRONNEMENT ENERGIE RISQUES	JURIDIQUE / ACHATS	SYSTEME D'INFORMATIONS		
0	0	0	1	10	4	7	4	2	3	0	2	16	15	1	10	0	1	0	6	7	3	1	1	3	6	6	0	1	20	**90**

FORMATIONS TRANSVERSALES

Une vingtaine de formations sont transversales, elles concernent principalement le management, l'apprentissage de l'anglais, et des formations réglementaires et les recyclages de sureté et sécurité (ex : SST - premiers secours). Ces intitulés représentent 15 525 heures de formations, soit 16% des formations financées par AKTO entre 2019 et 2021.

LES AUTRES FILIERES METIERS

Les principaux intitulés de formation (en nombre heures) se concentrent seulement sur certaines filières métiers. **Les autres filières métiers ne sont pas ou peu concernées par ces formations : soit ces formations n'ont pas été financées par AKTO entre 2019 et 2021, soient ces formations sont de courtes durée et concernent un nombre restreint de stagiaires.**

Il n'y pas de formation pour les métiers génériques de la **Construction aéronautique** à La Réunion, **ce qui coïncidence avec l'absence de cette activité sur le territoire.** Les formations pour les métiers administratifs et de support comme le **juridique** ou les **systèmes d'informations**, sont peu dispensées sur le territoire.
Pour les métiers génériques de la **Maintenance** et de la **Logistique** *hors fret*, **alors que de fortes tensions sur les recrutements sont observées par les acteurs du territoire, très peu de formations sont dispensées à La Réunion.**

SOMMAIRE

1 – NOMENCLATURE DE L'OFFRE DE FORMATION DES MÉTIERS p.74

2 – OFFRE RÉGIONALE IDENTIFIÉE p.77

3 – ETAT DES FORMATIONS CONSOMMÉES PAR LES ACTEURS p.84

4 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE & SUPERIEUR p.98

5 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE p.105

Pour la rentrée 2020-2021, l'offre de formation des lycées pouvant être en lien avec la filière aéronautique –direct comme STELLA ou indirect selon le Catalogue des formations GIFAS 2019, était composée comme suit :

Au total, 2 038 élèves ont été identifiés pour la rentrée 2020-2021. La répartition par filière métier est la suivante :



Formations spécialisées en aéronautique* présentes au lycée Stella, *48 élèves*

Le lycée Stella est le seul lycée sur le territoire inscrit dans la liste des établissements préparant à des diplômes aéronautiques → il concentre la totalité de ces 48 élèves : 24 sont présents dans un bac pro aéronautique mention système, 12 font une mention complémentaire (avion moteur à turbine) et 12 réalisent la licence B1.1 (part 147). Ces formations ouvrent des portes vers des métiers de la maintenance et de la construction aéronautique.

**Seules formations identifiées aéronautiques dans le catalogue formations GIFAS 2021, sur le territoire de la Réunion*



Mécanique/ Maintenance / Automatismes et Informatique des Systèmes Industriels *154 élèves*

5 formations sont présentes au sein de 5 lycées et le GRETA.
A lui seul, le bac pro maintenance des équipements industriels comptabilise 95 places : il ouvre des portes aux élèves dans **la maintenance dans différents domaines** (*mécanique, électricité, automatisme, pneumatique, hydraulique*).



Électricité, Électrotechnique, Électronique, Informatique *1067 élèves*

C'est **le domaine en lien avec la filière qui compte le plus de places**. Le bac STI2D avec ces 4 options compte 622 élèves soit plus de 60%, les perspectives professionnelles concernent différents domaines en lien avec la filière (*l'électronique, l'informatique, la mécanique, la logistique*). Le bac pro MELEC (*métiers de l'électricité et de ses environnements*) représente 20% des élèves du domaine (*qui peuvent ensuite continuer en tant que maintenance infrastructures dans la filière*).



Métallurgie et première transformation des métaux *42 élèves*

Les deux formations présentes sur le territoire concernent la **chaudronnerie industrielle** (CAP et Bac pro) → Ces formations peuvent débouchés sur des **spécialisations chaudronnerie aéronautique** qui ne sont pas présentes sur le territoire.

Attente chiffres 2022

Au total, 2 038 élèves ont été identifiés pour la rentrée 2020-2021. La répartition par filière métier est la suivante (suite) :

Transformation des matériaux – Plasturgie – Composites *5 élèves*	La seule formation présente sur le territoire est le **bac pro plastiques et composites** qui compte 5 élèves : elle peut mener à travailler chez un transformateur dans le domaine aéronautique (*la construction aéronautique qui n'est pas présente sur l'île*) ce qui peut expliquer le faible nombre d'élèves.
Gestion des transports et logistiques associés *191 élèves*	**4 formations** sont présentes sur le territoire qui représentent 191 élèves notamment un bac pro logistique qui représente la moitié des élèves. Après cette formation, il est possible pour les élèves de continuer dans des écoles spécialisées du transport et de la logistique (*AFTRAL ayant répondu à l'enquête OF et Promotrans*)
Commerce - *216 élèves*	Le nombre d'élèves pour le bac pro commerce est de 116 élèves ce qui représente la moitié des effectifs du domaine de formation. Néanmoins, **ce secteur de formation est vaste et non spécialisé** dans le secteur aéronautique : il est compliqué d'estimer combien d'élèves finissent dans des entreprises du secteur.
BTS — *315 élèves*	**8 BTS présents sur le territoire ont été identifié qui concernent plusieurs secteurs de formation** : *conception et réalisation de systèmes automatiques, électrotechnique, systèmes numériques, fluide énergétique domotique, commerce international, négociation digitale et relations clients et management commerce opérationnel*. Aucun n'est spécialisé ou a des options spécifiques à l'aéronautique : **possibilité de développer ces spécialités en lien avec des formations aéroportuaires** pour les métiers de la maintenance (aéronefs, infrastructures) et logistique.
DUT	**Attention, pas de contact à ce stade avec les établissements de l'enseignement supérieur (faculté, université, école)**

Afin d'analyser l'offre de formation initiale pouvant être en lien avec des métiers de la filière aérienne et aéronautique, une fiche d'identité a été envoyée, listant l'ensemble des formations reconnues par le Catalogue GIFAS 2019.

27 lycées ont été sollicités car identifiés comme dispensant au moins l'une de ces formations.

Actuellement, **9 établissements ont renvoyé la fiche renseignée dont le lycée Stella, seul établissement proposant des formations initiales directement en lien avec la filière aéronautique.** Ces retours ont permis d'aboutir à une actualisation de l'enseignement secondaire et supérieur sur le territoire de La Réunion. Les entretiens avec les entreprises permettent également de donner des informations sur ces formations.

Fiche de l'offre de formation envoyés aux établissements publics

Fiche de l'offre de formation en lien avec la filière aérienne/aéronautique

NOM DE L'ETABLISSEMENT :	
Adresse de contact :	
Tél :	
Mail :	
Personne à contacter :	
Localisation de l'établissement :	

LISTE DIPLOMES	Nb d'élèves/ d'apprentis
Maintenance Aéronautique	
☐ Bac Pro aéronautique Mention Système	
☐ Mention Complémentaire (Avion Moteur à Turbine)	
☐ Licence B1.1 (Part 147)	
☐ BTS Assistance Technique Ingénieur	
☐ Bac Pro Technicien d'usinage (Lien vers le site d'Airbus)	
Les Opérateurs et techniciens d'atelier	
Mécanique/ Maintenance / Automatismes et Informatique des Systèmes Industriels :	
☐ Bac Pro Pilote de ligne de production	
☐ Bac Pro Technicien d'Usinage	
☐ Bac Pro Technicien en Outillage	
☐ Bac Pro Maintenance des Équipements Industriels…	
Électricité, Électrotechnique, Électronique, Informatique :	
☐ Bac Pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (MELEC)	
☐ Bac Pro Équipements et Installations Électriques	
☐ Bac Pro Électrotechnique Énergie, Equipements Communicants	
☐ Bac Pro Microtechniques	
☐ BAC STI Génie Électrotechnique	
☐ BAC STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) – Energies et Environnement (EE)	
☐ BAC STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) – Architecture et Construction (AC)	
☐ BAC STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) – Innovation Technologique et Eco Conception (ITEC)	

Les Techniciens supérieurs		
BTS		
☐ BTS Conception et Réalisation de Systèmes Automatiques (CRSA)		
☐ BTS Industrialisation des produits mécaniques		
☐ BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle		
☐ BTS Électrotechnique		
☐ BTS Systèmes Électroniques		
☐ BTS Conception de Produits Industriels – formation fermée		
☐ BTS Conception et industrialisation en microtechniques		
☐ BTS des industries Plastiques		
☐ BTS Maintenance Industrielle		
☐ BTS Traitement des Matériaux option Traitements thermiques et option Traitements de surfaces		
☐ BTS Systèmes numériques – option A Informatiques et Réseaux		
☐ BTS Systèmes numériques – option B Electronique et Communication		
☐ BTS Fonderie		
☐ BTS Fluide Energétique Domotique (FED) – option A – génie climatique et fluidique		
☐ BTS Fluide Energétique Domotique (FED) – option B – froid et conditionnement d'air		
☐ BTS Fluide Energétique Domotique (FED) – option C – domotique et bâtiments communicants		
☐ BTS Contrôle Industriel et Régulation Automatique (CIRA)		
☐ BTS Gestion des transports et logistique associée		
☐ BTS Commerce International		
☐ BTS Négociation et digital et relation clients		
☐ BTS Management Commerce Opérationnel		
Autres :		

Pour la rentrée 2020-2021, le rectorat recensait **2 038 élèves inscrits dans les formations rattachées directement ou indirectement à la filière sur 27 lycées identifiés**. La moitié de ces places se concentre sur les Bacs pro Electricité, Electronique et Informatique. Le lycée Stella, comptabilise, pour les uniques formations spécialisées dans la maintenance aéronautique, 48 inscrits. **L'enquête menée auprès de ces 27 lycées, a permis d'obtenir 9 répondants, qui recensent en 2022, 1 604 élèves et 37 apprentis, soit 1 641 inscrits. A noter que le nombre d'inscrits dans ces lycées a fortement évolué entre le recensement du rectorat et les retours de la présente enquête – de l'ordre du triple-** Cette différence s'explique par l'ouverture du BTS Maintenance industrielle qui compte 45 élèves et d'une hausse effective du nombre d'élèves dans la plupart des formations, reflet d'un intérêt certain des jeunes pour les métiers pouvant être en lien avec la filière. *Cf sollicitation du rectorat pour compléter les données et confirmer cette hausse pour globalité des lycées pour la rentrée 2022/2023.*

Ci-dessous **l'actualisation des données pour les 9 lycées ayant répondu à l'enquête uniquement** :

Formations spécialisées en aéronautique* présentes au lycée Stella, *84 élèves* *(sans la licence B1.1)*
**Seules formations identifiées aéronautiques dans le catalogue formations GIFAS 2021, sur le territoire de la Réunion*

Le nombre d'élèves du bac pro aéronautique a été **multiplié par 3** passant de 24 à 72 (*en attente d'un retour de la part du lycée Stella sur le nombre de place dans la licence B1.1 qui n'a pas été renseigné*) → montre un **développement de l'intérêt de la part des jeunes pour la filière**. Néanmoins, les entreprises (*notamment les exploitants d'hélicoptère*) ont besoin de mécaniciens ayant des **licences B1.3 et B2 : intérêt de développer ces licences qui répondent à un réel besoin sur le territoire.**

Mécanique/ Maintenance / Automatismes et Informatique des Systèmes Industriels *276 élèves sur les 9 lycées ayant répondus*

Multiplication par 2 pour le bac pro pilote de ligne de production (*passant de 5 à 12*). Pour le bac pro maintenance des équipements industriels, le nombre d'élèves a été **multiplié par 2 et passant de 95 à 220** (*avec 4 contrats d'apprentissage*) bien qu'il manque les informations d'un lycée. Une **licence pro Mécatronique et robotique** compte 14 apprentis au lycée Geoffroy.

Électricité, Électrotechnique, Électronique, Informatique *556 élèves sur les 9 lycées ayant répondus*

Bien qu'il manque les informations de 5 lycées, le bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (MELEC) le nombre d'élèves est équivalent (243). Pour les autres formations, les informations ne sont pas assez complètes pour pouvoir être actualisées.

Ci-dessous **l'actualisation des données pour les 9 lycées ayant répondu à l'enquête uniquement (suite)**:

Métallurgie et première transformation des métaux ***86 élèves sur les 9 lycées ayant répondus***	Pour les deux formations en chaudronnerie industrielle, les effectifs ont été multiplié par deux passant respectivement à 62 et 23 pour la rentrée 2022 → **la chaudronnerie attire de plus en plus de jeunes** sur le territoire. Néanmoins les **spécialisations aéronautiques ne sont pas présentes sur le territoire** → est-il intéressant pour le domaine de la maintenance aéro sur le territoire d'avoir des individus qui y sont formés ?
Transformation des matériaux – Plasturgie – Composites ***12 élèves sur les 9 lycées ayant répondus***	Pour la seule formation de la filière présente à La Réunion – Bac pro plastiques et composites, le nombre d'élèves a été multiplié par 2 et est de 12.
Gestion des transports et logistiques associés ***0 élèves sur les 9 lycées ayant répondus***	Pour ce secteur de formation, les lycées ayant des formations n'ont pas répondu a l'enquête → impossible d'émettre d'actualisation
Commerce - ***285 élèves sur les 9 lycées ayant répondus***	Le nombre d'élèves pour le bac pro commerce a été multiplié par 2 (passant de 116 à 240) avec la création de cette section dans d'autres lycées car aucun des lycées ou cette formation avait été recensé n'a répondu à l'enquête → **ce secteur se développe sur le territoire, mais n'est pas forcément en lien avec la filière.**
BTS — ***305 élèves sur les 9 lycées ayant répondu***	Une belle évolution des effectifs pour le BTS Electrotechnique passant de 31 à 81 élèves dont 12 en apprentissage. Ouverture de deux sections **BTS maintenance industrielle** *(dans les lycées Lislet Geoffroy et Patu de Rosemont)* qui comptent 45 places (dont 4 en apprentissage).

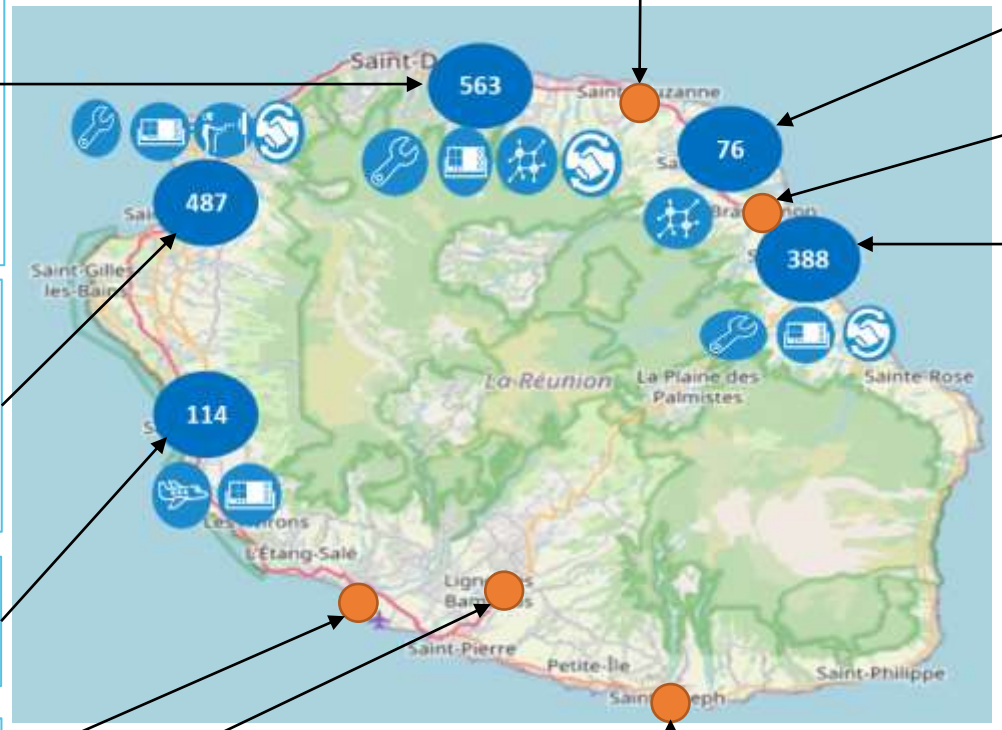
Cartographie des lycées ayant des formations identifiées pouvant être en lien avec la filière, avec le détail du nombre d'élèves pour les 9 lycées ayant répondu à l'enquête (*en attente des données du rectorat pour pouvoir avoir les effectifs de tous les lycées*)

Lycée Lislet Geoffroy – 162 élèves (+ projet d'ouverture d'un BTS Métiers de la mesure pour 2023)
Lycée Memona Hintermann Affejee – 146 places
Lycée Amiral Lacaze – 138 élèves (+ création d'une plateforme de production avec imprimante 3D métal pouvant être utilisé pour la fabrication de pièces de maintenance)
Lycée Horizon – 117 élèves
Lycée Georges Brassens

Lycée Léon De Lepervanche – 364 élèves
Lycée Jean Hinglo – 123 élèves
Lycée Evariste de Parny
Lycée Vue belle
Lycée Trois bassins
Lycée de Saint-Paul IV

Lycée Stella – 114 élèves dont 72 pour le bac pro aéronautique et 12 pour la MC avion moteur à turbine (le nombre d'élèves pour la licence B1.1 est manquant)

Lycée Jean Joly
Lycée Roches Maigres



Lycée Bel Air

Lycée Sarda Garriga – 76 élèves
Lycée Jean Perrin

Lycée Paul Moreau

Lycée Patu de Rosemont – 388 élèves
Lycée Amiral Bouvet

Lycée Roland Garros
Lycée Boisjoly Potier
Lycée Pierre Lagourgue
Lycée de Bois d'Olive

Lycée Pierre Poivre
Lycée Paul Langevin

Légende

- **Formations spécialisées aéronautique**
- **Mécanique/ Maintenance / Automatismes et Informatique des Systèmes Industriels**
- **Électricité, Électrotechnique, Électronique, Informatique**
- **Transformation des matériaux – Plasturgie – Composites**
- **Métallurgie et première transformation des métaux**
- **Commerce**

SOMMAIRE

1 – NOMENCLATURE DE L'OFFRE DE FORMATION DES MÉTIERS p.74

2 – OFFRE RÉGIONALE IDENTIFIÉE p.77

3 – ETAT DES FORMATIONS CONSOMMÉES PAR LES ACTEURS p.84

4 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE & SUPERIEUR p.98

5 – CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE p.105

Entre 2019 et 2021, AKTO recense 62 640 heures de formation dispensées par 110 organismes de formation *(71 présents sur le territoire de La Réunion).*
1 organisme de formation comptabilise 40% de ces heures : MASCAREIGNES DEVELOPPEMENT, ce ratio atteint 58% pour la seule année 2020.

Ainsi, **13 organismes** (soit 12% des OF recensés dans les fichiers d'AKTO et ayant dispensé une formation entre 2019 et 2021) représentent **80% des heures d'actions de formation dispensées et 80% des stagiaire**. 8 des 13 organismes sont implantés à La Réunion. Il s'agit de ceux en bleu dans le tableau ci-contre.

On relève deux catégories d'OF :

- Ceux qui concentrent leurs prestations sur une ou deux formations spécifiques, avec une formation qui représente plus de 50% des heures réalisées (*cas des OF avec un ou plusieurs domaines de formation spécifiés dans le tableau à droite*).
- Ceux plus « polyvalents » avec une offre de formation orientée autour de plusieurs domaines de formation complémentaires (*cas des OF avec aucun domaine de formation spécifiés dans le tableau à droite*). *Par exemple, Cadriformat compte 13 domaines de formations distincts.*

OF	Domaine spécifique de formation	NB de part en heures de formations
MASCAREIGNES DEVELOPPEMENT	PNC	40%
CADRIFORMAT		7%
REUNION ACCUEIL FORMATION		5%
SESAME FORMATION		5%
AERO SCHOOL (AIR'LISE)	TRAFIC - OPERATION AERIENNE	4%
VISIPLUS		3%
ADECCO TRAINING	MANAGEMENT DES HOMMES - MANAGEMENT OPERATIONNEL - LEADERSHIP	3%
CCIR 974	RESSOURCES HUMAINES - GESTION DU PERSONNEL	2%
AIR FRANCE	SECURITE	2%
EXPERT NET	BUREAUTIQUE POLYVALENCE	2%
SAS AFCE FORMATION	LOGISTIQUE - TRANSPORT - MAGASINAGE	2%
IFORMS	RESSOURCES HUMAINES - GESTION DU PERSONNEL	2%
SARL EVOLUTIO	MANAGEMENT DES HOMMES - MANAGEMENT OPERATIONNEL - LEADERSHIP	2%

En plus des 110 OF recensés avec les fichiers d'AKTO, 15 autres structures ont été identifiées par les partenaires ou les acteurs de la filière. Une enquête a été envoyée à ces 125 organismes afin d'identifier leur offre de formation, notamment avec une « fiche d'identité », permettant de recueillir ces informations.

En l'état actuel, **26 organismes de formation ont renseigné et retourné cette fiche d'identité** *9 souhaitent être recontactés pour un échange complémentaire.*
Sur ces **26 organismes, 22 sont présents dans le fichier d'AKTO. Ils représentent 50% des heures de formations recensées par AKTO pour 43% des montants accordés entre 2019 et 2021 (714 500€).**

Parmi les OF répondants à l'enquête :

- **21 OF sont implantés à La Réunion pour 12 508 stagiaires formés par an** *(6 OF n'ont pas renseigné cette information)*

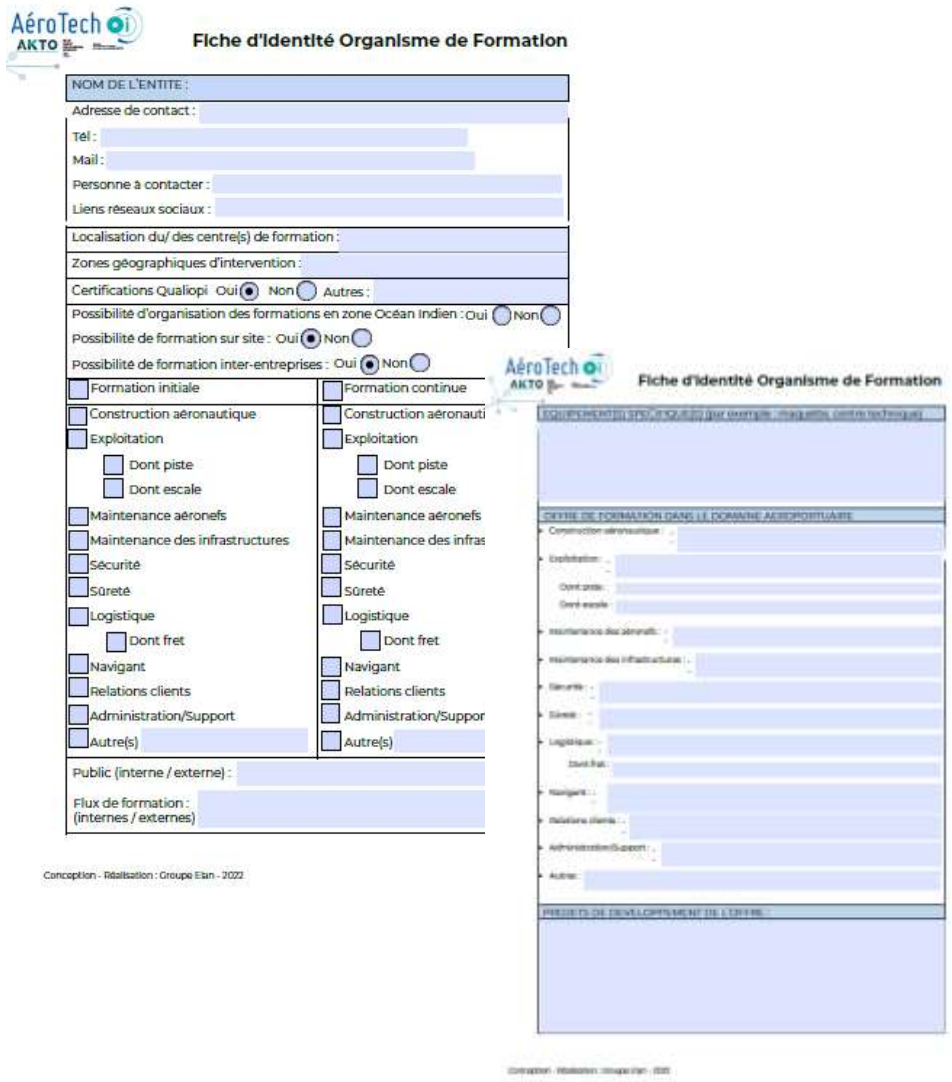
16 de ces OF sont présents dans le fichier d'AKTO, représentant 37% des montants accordés entre 2019 et 2021
*Les formations dispensées par ces OF sont orientées **vers la relation client – le personnel navigant (PNC)** – les formations **RH, Management et Bureautique**. Certains de ces OF proposent également des formations en Sécurité et Sureté.*

- **5 OF sont implantés en Métropole, pour 4 660 stagiaires formés par an**

4 de ces OF sont présents dans le fichier d'AKTO, représentant 6% des montants accordés entre 2019 et 2021
*Les formations dispensées par ces OF sont principalement orientées vers **la Sécurité et la Sureté** et **l'Assistance en escale.***

Les formations proposées par ces OF sont résumées, par filière métier sur les pages suivantes.

Fiche d'identité envoyée aux OF


Fiche d'identité Organisme de Formation

NOM DE L'ENTITE :
Adresse de contact :
Tel :
Mail :
Personne à contacter :
Liens réseaux sociaux :
Localisation du/ des centre(s) de formation :
Zones géographiques d'intervention :
Certifications Qualiopi Oui Non Autres :
Possibilité d'organisation des formations en zone Océan Indien : Oui Non
Possibilité de formation sur site : Oui Non
Possibilité de formation inter-entreprises : Oui Non

Formation initiale	Formation continue
Construction aéronautique	Construction aéronauti
Exploitation	Exploitation
Dont piste	Dont piste
Dont escale	Dont escale
Maintenance aéronefs	Maintenance aéronefs
Maintenance des infrastructures	Maintenance des infras
Sécurité	Sécurité
Sûreté	Sûreté
Logistique	Logistique
Dont fret	Dont fret
Navigant	Navigant
Relations clients	Relations clients
Administration/Support	Administration/Suppor
Autre(s)	Autre(s)

Public (interne / externe) :
Flux de formation : (internes / externes)

Conception - Réalisation : Groupe Elan - 2022

Fiche d'identité Organisme de Formation

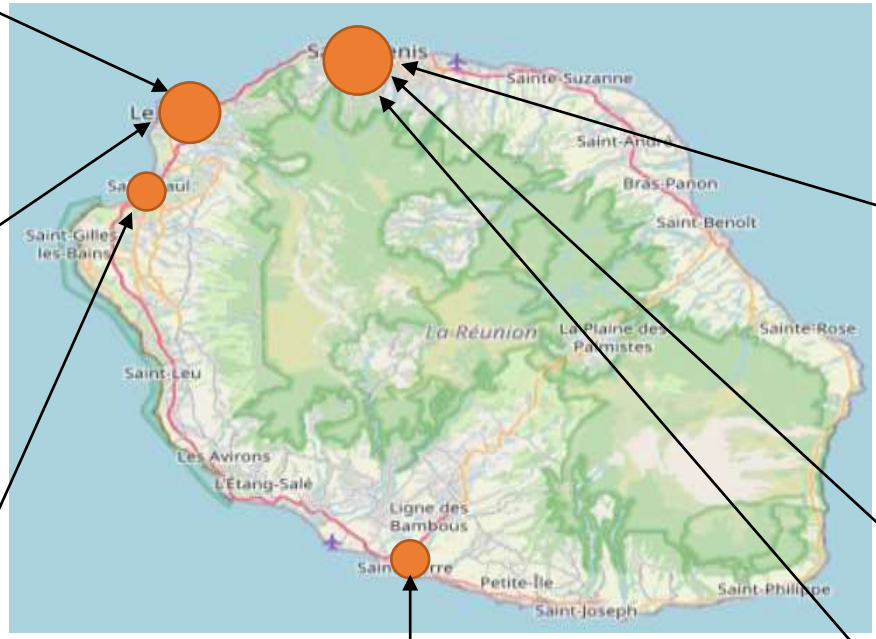
125 OF recensés comme dispensant des formations pour les entreprises de la filière (110 AKTO + 25 identifiés par des acteurs de la filière). 26 OF ont répondu à l'enquête dont 21 (*17 à La Réunion*) font partie du fichier AKTO.

CARTOGRAPHIE DES 21 OF PRESENTS SUR LE TERRITOIRE DE LA REUNION AYANT REPONDUS A L'ENQUETE

ET DRONE FORMATION : 60 pers. formées par an
Sécurité - Sureté
SSA Ingénierie conseil et formation : 1 500 pers. formées par an
Sécurité - Relation client

CCIR : 2 000 pers. formées par an
Maintenance des Infrastructures – Sécurité – Sureté - Logistique
CFPR OI
Sécurité - Logistique
GE10
Sécurité
ORDIA : 1 200 pers. formées par an
Logistique - Relation client - Admin/Support

Adjust RH : 306 pers. formées par an
Admin/Support
AFTRAL La Réunion : 1 857 pers. formées par an
Logistique - Sureté
AIRLISE : 100 pers. formées par an
navigant - Relation client - Admin/Support
CAPI CONSUL OI : 800 pers. formées par an
Sécurité
SJA Conseil : 120 pers. Formées par an
navigant – Relation client – Admin/support



ATRIA
Admin/support
DCK CONSEIL ET FORMATION
Exploitation – Admin/support

MASCAREIGNES DEVELOPPEMENT - AERO RUN TRAINING : 220 pers. formées par an
Exploitation – Sureté – navigant – Admin/support
LEAD PERFORMANCES : 200 pers. formées par an
Admin/support
OSIPRO
TETRANERGY : 1 100 pers. formées par an
Sécurité – Logistique - Relation client - Admin/support
STAR AID *: 1 365 pers. formées par an*
Autres

ENGLISH WORKSHOP CO : 80 pers. formées par an
Autres
RAF : 1 600 pers. formées par an
Exploitation – Sécurité – Sureté – Relation client – Admin/support

CAMAS APAVE FORMATIONS
Exploitation – Sécurité – Sureté – Logistique – navigant – Relation client – Admin/support

CONSTRUCTION AERONAUTIQUE - SI

1 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ Formalisa (OF métropolitain)

Ex. de formations proposées par ces OF
Conception Assistée par Ordinateur, BIM, Imagerie 3D et Visites virtuelles, Pédagogie (formation de formateur)

EXPLOITATION

5 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ 2 présents dans le fichier AKTO – Mascareignes développement et C2FPA (OF métropolitain)

Ex. de formations proposées par ces OF
Agent de chargement – Agent de trafic/piste/Transit – Agent d'escale et de comptoir – Assistance en escale – Assistance PMR
Nettoyage Cabine + préparation plateaux repas
Marchandises dangereuses

MAINTENANCE DES INFRASTRUCTURES

1 sur les 26 organismes de formation propose ce type de formation
→ CCIR CIRFIM

Ex. de formations proposées par ces OF
BTS Maintenance des systèmes – Titre Pro Technicien Sup Maintenance

SECURITE - SURETE

12 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ 10 (dont 1 métropolitain) présents dans le fichier AKTO

Ex. de formations proposées par ces OF
Sécurité *:*
Responsable QSSE – Responsable audit et stratégie industrielle
CACES – Habilitation électrique
Formation Equipier de 1er intervention, Formation Sauveteur Secouriste du Travail
SSLIA – SPRA – SST – PRAP – APS – ATEX – CSE-CSSCT
Sureté *:*
Sûreté aéroportuaire : inspection filtrage des bagages, des passagers et des véhicules
TFP ASA – Module management en sureté – Sureté aéroportuaire
Responsable Qualité Sécurité Sureté Environnement

LOGISTIQUE

6 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ 5 présents dans le fichier AKTO

Ex. de formations proposées par ces OF
CACES – Gestion de la posture
MDG – IMDG – ADR
Agents magasiniers – Technicien en logistique entreposage
Achat et supply chain

Cartographie des acteurs de la formation professionnelle

Les organismes de formation sollicités par les acteurs de la filière du territoire

NAVIGANT

5 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ 2 présents dans le fichier AKTO

Ex. de formations proposées par ces OF
CCA – CQP Personnel navigant commercial – Conseiller vendeur voyage – Agent de réservation de l'aérien
Langues : Anglais et espagnol

ADMINISTRATION – SUPPORT

9 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ 7 présents dans le fichier AKTO

Ex. de formations proposées par ces OF
Bureautique : (Word, Excel, Power Point, Access., comptabilité, améliorer ses écrits professionnels, la qualité de prise en charge téléphonique, contrôle de gestion, paie….)
Management et RH – Fonction admin. et financière
Accueil – Réception - Anglais

RELATIONS CLIENTS

8 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ 6 présents (dont 1 métropolitain) dans le fichier AKTO

Ex. de formations proposées par ces OF
Agent d'accueil aéroportuaire et services qualité – Relation client à distance – Parcours clients
Communication – Techniques de ventes et conseiller en vente – Négociation commerciale
Gestion du stress et des conflits – Gestion violence et agressivité

AUTRES

12 sur les 26 organismes de formation proposent ce type de formation
→ 8 présents (dont 1 métropolitain) dans le fichier AKTO

Ex. de formations proposées par ces OF
Gestion des émotions – Développer la confiance et l'estime de soi – Gérer un entretien
Cohésion d'équipe – Teambuilding
Connaissance de la culture réunionnaise
Santé au travail

Répartition des OF ayant répondu à l'enquête par filière métier

CONSTRUCTION AERONAUTIQUE				EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT						FORMATIONS TRANSVERSALES AUX METIERS	TOTAL
R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS TESTS SIMULATION	MAINTENANCE REPARATION APRES-VENTE	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE & CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS CET ACCES	ECONOMIE COMPTA-GESTION	RH COM FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE ENVIRONNEMENT ENERGIE RISQUES	JURIDIQUE / ACHATS	SYSTÈME D'INFORMATIONS		
1 OF → *Formalisa (OF métropolitain)* **Ex.** Conception Assistée par Ordinateur, BIM, Imagerie 3D et Visites virtuelles, Pédagogie (formation de formateur)				***5 OF*** →*2 présents dans le fichier AKTO – Mascareignes développement et C2FPA (OF métropolitain)* **Ex.** *Agent de chargement – Agent de trafic ou piste*				***1 OF*** →*CCIR CIRFIM* **Ex** *BTS ou titre pro Maintenance des systèmes*			***12 OF*** → *10 (dont 1 métropolitain) présents dans le fichier AKTO* **Ex.** *SSLIA – SPRA – SST Sûreté aéroportuaire : inspection filtrage bagages, passagers et véhicules*				***6 OF*** → *5 présents dans le fichier AKTO* **Ex.** *CACES – Gestion de la posture MDG – IMDG – ADR*				***5 OF*** → *2 présents dans le fichier AKTO* **Ex.** *PNT - PNC Langues : Anglais et espagnol*			***9 OF*** → *7 présents dans le fichier AKTO* **Ex.** *Bureautique - Management et RH – Fonction admin. et financière*					***12 OF*** → *8 présents (dont 1 métropolitain) dans le fichier AKTO* **Ex.** *Gestion des émotions et du stress*	***26 OF***

**Source : fichier AKTO , montants accordés par l'AKTO pour ces actions de formation*
*** montants accordés non disponibles pour ce secteur d'activité*

VOLET 3 – PRECONNISATIONS ET PLAN D'ACTIONS

PRÉCONISATIONS

1. Construire des parcours de mobilités & un vivier de ressources
2. Soutenir le marché de la formation de la filière
3. Poser les fondations d'un futur contrat filière

ÉVOLUTION CORRÉLÉE PAX-EMPLOI PRIVÉS

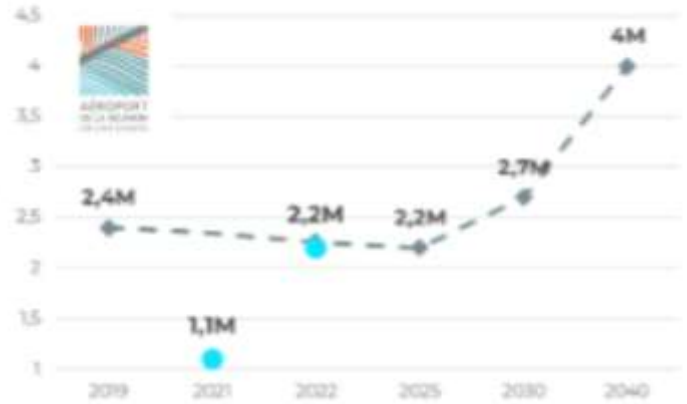
2021	2022	2025 → 2030	Evolution
1,1 → 2,2 soit en réf **Pax moyen 1,7M**		2,7M Pax	+1M Pax
X ? → 2 300 fin 1er semestre 2022 (niveau 2019)		3 400 emplois	+1 100 emplois

+ 1 100 emplois
(1,1 emploi pour 1000 Pax*)

+

+ 200 emplois
Renouvellement pyramide âge

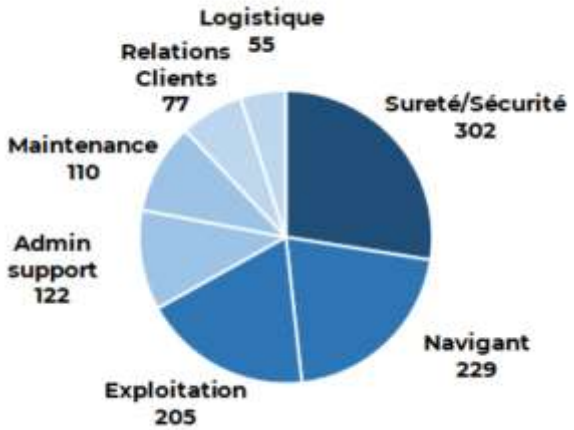
Prévisions de l'aéroport Roland Garros



Prévisions de l'aéroport de Pierrefonds

>> Retour à situation 2019 : 200 KPax

PERSPECTIVE EMPLOIS PAR MÉTIERS D'ICI À 2030



736 emplois à pourvoir pour ces 3 filières sur les 5 prochaines années

CONSTRUCTION AERONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE/SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT					TOTAL
R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE&CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS ET ACCES	ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE/ENVIRONNEMENT/ENERGIE	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATIONS	
0	0	0	62	113	21	9	56	39	15	7	175	120	0	27	22	4	1	76	152	53	11	2	57	39	11	2	12	1100

EXPLOITATION - 205 emplois
Un **besoin de personnel formé pour la piste et l'escale**
Tant à La Réunion qu'en hexagone
avec en anticipation
la digitalisation des métiers à accélérer pour La Réunion
+
Un turn-over à prendre en considération

NAVIGANT - 229 emplois
Déjà des métiers en tension avec une problématique de turn-over important
Tant à La Réunion qu'en hexagone

SÛRETÉ - 302 emplois
Recrutement de personnel formé est d'autant plus **difficile qu'il nécessite d'investir en formation en parallèle**
Besoin de développer une **culture de la sûreté à La Réunion**

364 emplois à pourvoir pour ces 4 filières

CONSTRUCTION AERONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE/SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT					TOTAL
R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METIERS	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS ET ACCES	ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE/ENVIRONNEMENT/ENERGIE	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATIONS	
0	0	0	62	113	21	9	56	39	15	7	175	120	0	27	22	4	1	76	15	63	11	2	57	39	11	2	12	1100

MAINTENANCE - 110 emplois

De fortes tensions sur les métiers de **mécaniciens** et sur les **profils d'ingénieurs spécialisés** avec le **développement de nouveaux métiers** *(utilisation accrue de la data)* -> **peu de profils surqualifiés sur le territoire**

RELATIONS CLIENTS - 77 emplois

Les recrutements sont stables mais il y a des **difficultés pour trouver des profils qualifiés** – avec une connaissance dans le **digital et le e-commerce**

Des métiers en transformation avec les évolutions numériques

LOGISTIQUE - 55 emplois

A l'échelle nationale, un besoin de plus en plus important pour les métiers liés à l'**accompagnement PMR, à la gestion du fret-approvisionnement**

Avec la crise sanitaire, un besoin accru sur les **activités de nettoyage**

ADMIN SUPPORT - 122 emplois

Une problématique à La Réunion liée à la **qualification** des candidats avec des exigences à la baisse pour les entreprises qui recrutent

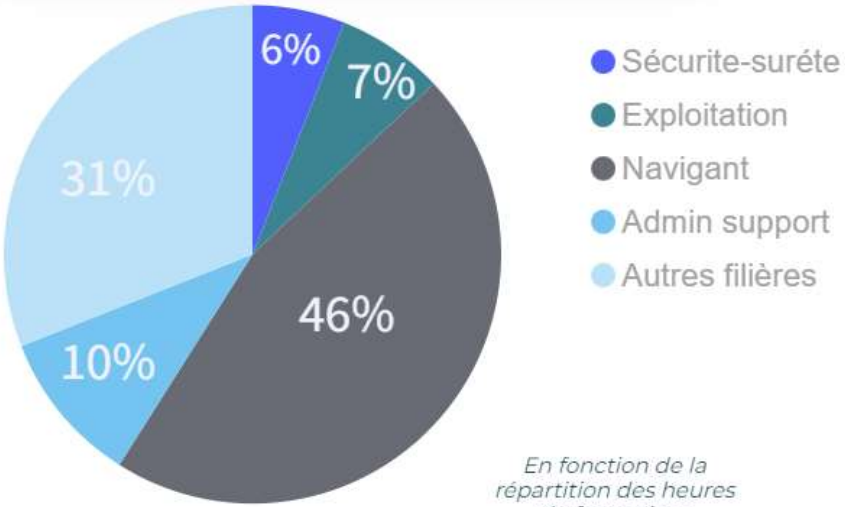
Développement de nouveaux métiers liés au numérique

PARCOURS MOBILITÉS	CONSTITUER UN VIVIER DE RESSOURCES	ATTRACTIVITÉ & LISIBILITÉ DES MÉTIERS
1. Accompagner le parcours professionnel des salariés vers les filières en tension. 2. Accompagner une GPEC par entreprise en action collective, notamment via les dispositifs PCRH 3. Travailler sur les compétences transférables	1. Convention avec PÔLE EMPLOI et filière pour anticiper les formations qualifiantes et plan de recrutement. 2. Groupement d'employeur. 3. Contrats d'apprentissage.	1. Cartographie des emplois de la filière à diffuser et conditions d'accès à promouvoir en terme de parcours de formation initiale et qualifiante. 2. Faire connaitre les métiers de la filière. 3. Rôle à dévaloir à Aérocampus.
Ils sont prêts à s'engager ! → **DEETS AKTO CCI Entreprises d'interim**	**PÔLE EMPLOI AKTO CCI DEETS**	**ÉDUCATION NATIONALE SGAR PÔLE EMPLOI / DEETS AKTO CCI**

1/ Des besoins en volume à calibrer

+ 12 000 heures d'actions de formation par an

(Liés à l'augmentation des 1 300 emplois)



En fonction de la répartition des heures de formations financées par AKTO

2/ Des besoins qualitatifs à anticiper

DES BESOINS COMPLÉMENTAIRES

- **Sureté-Sécurité : évolution complémentaire**
- **Maintenance : formation technique spécifique**
- **Digitalisation des métiers**
- **Soft skils**

DES MANQUES DANS L'OFFRE À LA RÉUNION

- **Maintenance**
- **Logistique hors fret**
- **Pilotage**

20 880 heures en moyenne par an

8 OF à La Réunion
> 85% des heures de formation

5 OF en métropole
> 15% des heures de formation

+ 12 000 heures de formation par an

+ 7 800 heures de formation par an
à part identique de parts de marché

+ 1 800 heures de formation par an
à part identique de parts de marché

Pour un peu plus de 32 880 heures au total annuel

Besoin de plus d'espaces et plus de visibilité pour monter en puissance et renforcer leurs offres

Stimuler des opportunités de s'implanter à La Réunion

Un espace Totem dédié à la formation pour développer les activités des OF
À intégrer dans la programmation d' **AEROCAMPUS**

Ils sont prêts à s'engager ! → **- CCI** **- AKTO** **- OF** **- Entreprises d'intérim**

LA FORMATION INITIALE À RENFORCER

Des formations initiales pouvant déboucher sur des métiers de la filière :

- *Mécanique / Maintenance / Automatismes et Informatique des systèmes industriels*
- *Electricité / Electrotechnique / Electronique / Informatique*
- *Métallurgie et 1ère transformation des métaux*
- *Transformation des matériaux / Plasturgie / Composite*
- *Gestion des transports et logistiques associés*
- *Commerce*

À CONDITION DE

- Renforcer les formations existantes avec formation post BAC ou options ou parcours qualifiants spécifiques
- Flécher des parcours de mobilités qualifianes pour accéder aux métiers de la filière
- Créer une lisibilité de la filière pour les jeunes



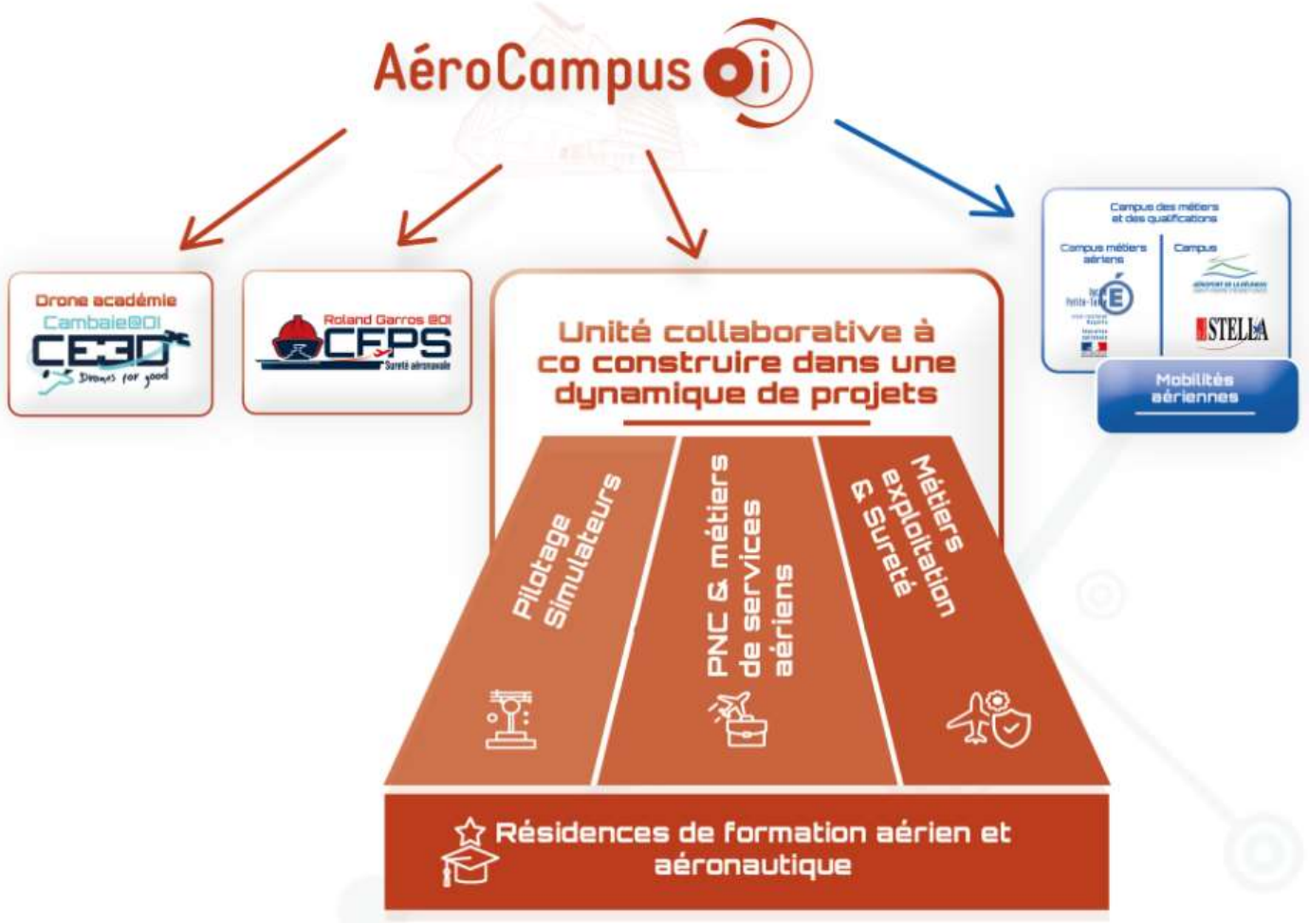
Ils sont prêts à s'engager !

La Région
Éducation Nationale
CCI
AKTO

CONSTRUIRE LES LEVIERS POUR RENFORCER LA DÉMARCHE EN COURS PORTÉE PAR AÉROTECH OI AVEC LES ACTEURS PRIVÉS

CRÉDIBILITE & SOUTENABILITÉ DE BESOINS POUR AÉROCAMPUS UNE GOUVERNANCE À CONSTRUIRE ET DES PARTENAIRES À INTÉGRER

RAPPEL



OBJECTIFS

1/ Mobiliser une dynamique à l'échelle de la filière et une synergie entre les acteurs

2/ Répondre aux besoins en formations des entreprises - faire face aux difficultés de recrutement et aux besoins de compétences

3/ Répondre aux évolutions des métiers de la filière et accompagner les entreprises

- Évolutions réglementaires
- Enjeux environnementaux
- Transformation des métiers par le numérique

4/ Rendre plus visible et lisible la filière sur le marché du travail



Ils sont prêts à s'engager !



L'État
AKTO
La Région
DEETS

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

RAPPEL DEROULE

Volet 1 – Etat des lieux des compétences
Volet 2 – Etat des lieux de l'offre de formation
Volet 3 – Préconisations et plan d'action

Annexes

1 – SYTNHESE DES DOCUMENTS
2 – ANALYSE DES MÉTIERS EN TENSION
3 – ANALYSE DES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE
4 – LISTE DES ENTREPRISES IDENTIFIÉES CODES NAF DIRECTS DE LA FILIÈRE
5 – LISTE DES ENTREPRISES IDENTIFIÉES CODES NAF INDIRECTS DE LA FILIÈRE
6 – LISTE DES FORMACODES ASSOCIÉS À LA FILIÈRE
7 – GUIDE ENTRETIEN DES ENTREPRISES CODES NAF DIRECTS

Année	Entité	Nom document	Aéro/aérien	Commentaire
2013	Ambroise Bouteille	Etude de cadrage démarche gestion prévisionnelle emploi et compétences	Les 2	Etude complète sur les facteurs d'évolutions des emplois de l'aérien et leurs impacts sur l'organisation des entreprises. Tableau sur les enjeux RH selon la typologie des entreprises. Etude complète qui permet d'avoir une vue d'ensemble, avec la liste des métiers à enjeux. Problème : étude qui date de 9 ans → concentration sur les études plus récentes car les enjeux actuels sont différents depuis la crise sanitaire.
2014	Gouineau conseil RH	Rapport : Etude d'opportunité sur la plateforme aéroportuaire de Bordeaux, dans le cadre de l'ADEC du transport aérien	Les 2	Entretiens réalisés auprès des principaux acteurs de la plateforme aéroportuaire de Bordeaux – Merignac afin de connaître les menaces et les opportunités ainsi que les enjeux du secteur pour mieux appréhender les enjeux RH, emplois et compétences des entreprises du secteur.
2015	CG Conseil	Etude sur les métiers à forts enjeux du transport aérien : l'agent d'escale commercial et relation client (AEC)	Aérien	Entretiens auprès d'entreprises représentatives de la branche (compagnies aériennes, entreprises d'assistance en escale, exploitants d'aéroport et un groupe d'entreprises pour l'insertion et la qualification) qui montrent les enjeux présents et futurs des métiers. Les profils des personnes en poste avec toutes les formations possibles pour accéder aux métiers.
2017	DSAC	Stratégie nationale du transport aérien 2025	Aérien	Liste des objectifs voulus pour le transport aérien à horizon 2025. Les objectifs sont rassemblés sous 4 axes stratégiques : la transition écologique, les conditions optimales pour favoriser la performance du transport aérien français, connecter efficacement le territoire aux flux du trafic aérien et préparer le transport aérien de demain (innovation technologique, cybersécurité).
2018	PIPAME	Industrie du futur : enjeux et perspectives pour la filière aéronautique	Aéronautique	Etude ayant pour but de proposer une stratégie pour le déploiement des solutions liées aux technologies industrielles et numériques du futur au sein de la filière aéronautique française pour renforcer sa compétitivité. Recruter et former sont des enjeux phares : pour cela il est nécessaire d'adapter l'organisation et les ressources humaines des entreprises (besoin de compétences expertes dans les nouvelles technos, socle de compétences numériques, et savoir comportementaux pour s'adapter). Plan d'actions en 8 parties dont une sur l'adaptation des formations et des compétences : nécessité de faire évoluer les formations pour répondre aux besoins immédiats + nécessité d'améliorer l'accès des entreprises aux ressources rares (compétences techniques spécifiques).

Bibliographie des documents : https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VuFv5fqO_fRg1yaF7zuhT4WJzJK20jCPmAnmvpR6g9E/edit?usp=sharing

Année	Entité	Nom document	Aéro/aérien	Commentaire
2019	GIFAS	Industrie du futur	Aéronautique	Présentation de l'Industrie du futur : le but est d'accélérer la transformation digitale de la filière. Ne parle pas des emplois.
2019	Conseil national de l'industrie	Comité stratégique de filière aéronautique	Aéronautique	Présentation des enjeux de la filière aéronautique dans lesquels la volonté de renforcer l'attractivité de ses métiers et de ses formations pour attirer les jeunes. Présentation des projets en cours notamment l'industrie du futur
2019	CG Conseil et Rolan Berger	Impact du numérique sur les métiers de l'aérien	Aérien	Explications de l'impact du numérique sur des métiers précis (rangé par filière métiers). Identification des nouveaux métiers présents dans le secteur aérien.
2021	AKTO	Impact de la crise COVID sur les besoins en emploi et en compétences du secteur du transport aérien	Aérien	Etat des lieux sur les métiers du transport aérien avant et après la crise COVID. Données socio-économiques intéressantes sur les emplois dans le secteur de l'aérien. Vue d'ensemble du secteur aérien en 2021 qui montre les modifications apportées par le COVID sur les métiers en tension : permet d'identifier les besoins en formation et en compétence pour le secteur.
2021	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Aérien (réalisée par Obea)	Etude sur les métiers de l'assistance en escale/ exploitation aéroportuaire et certifications pro	Aérien	Etude complète sur les mutations dans le domaine de l'aérien et leurs impacts sur les métiers et les compétences des métiers de la piste. Données sur les formations dans le secteur de l'aérien avec une partie sur l'analyse de la pertinence de l'offre de formation. Plusieurs cartographies des emplois très intéressantes : une par filière avec une répartition par lieu d'activité (piste, locaux, avions, activités spécifiques aux drones), une par domaine métier et vision des enjeux métiers (en terme d'évolution du métier et du besoin en recrutement) et une sur les aires de mobilités entre métiers.

Bibliographie des documents : https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VuFv5fqO_fRg1yaF7zuhT4WJzJK20jCPmAnmvpR6g9E/edit?usp=sharing

Année	Entité	Nom document	Aéro/aérien	Commentaire
2022	Réseau Action Climat et de Transport & Environnement (réalisée par Groupe Alpha)	Etude prospective sur l'évolution de l'emploi dans le secteur aéronautique et l'aérien en France	Les 2	Analyse des emplois dans les secteurs de l'aéronautique et de l'aérien, avant pendant et après la crise COVID. Constat sur les évolutions avant la crise. Définition des métiers menacés par la crise : solutions de reconversion envisagées en interne et en externe. Anticipation des éventuels scénarios possibles dans le futur avec les métiers qui risquent d'être sous tension.
2022	Aerocontact Air emploi	Fiches métiers aéroportuaires	Les 2	Sites regroupant tous les métiers de l'aérien et de l'aéronautique. Sur le domaine de l'aéronautique graphique qui donne des données sur les catégories socio-pro des effectifs ainsi que les répartitions par secteur : permet d'affiner notre nomenclature et de vérifier qu'aucun métier n'ait été lésé.
2022	Armée de l'air et de l'espace	Site de recrutement de l'armée de l'air et de l'espace	Les 2	Métiers de l'armée de l'air et de l'espace. Catégorie en plus que dans le privé. Liste de toutes les corps de métiers qu'ils proposent : espace, pilote/navigateur, sécurité/protection, renseignement, opérations aériennes, mécanique, informatique, btp, logistique, transport, hôtellerie/restauration, administration, communication, santé/sport. Nécessité d'adapter les métiers pour l'armée (néanmoins données secret défense, peut être qu'ils ne pourront pas nous donner leurs effectifs).
2022	Aerocontact	Article du journal de l'aviation, « L'école de pilotage d'Airbus pousse les murs à Angoulême pour répondre aux futurs besoins massifs des compagnies aériennes.	Aéronautique	Article sur l'agrandissement de l'Airbus Flight Academy Europe à Angoulême, l'école formateur de PNT de Airbus. La durée de formation d'un pilote est de 2 ans, et les prévisions montrent que le trafic aérien sera redevenu comme avant la crise. Valérie Manning (Vice-présidente Training & Flight Operations, Airbus) anticipe dans l'aviation commerciale le besoin de 550 000 nouveaux pilotes dans les 20 prochaines années.
2022	UAF	Guide Emploi Formation des exploitants d'aéroport (+Annexes)	Aérien	Etat des lieux des métiers des exploitants d'aéroport : répertoire des métiers, formations obligatoires, impact de la transition écologique sur les métiers, transformations des métiers

Bibliographie des documents : https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VuFv5fqO_fRg1yaF7zuhT4WJzJK20jCPmAnmvpR6g9E/edit?usp=sharing

La DARES et Pôle Emploi calculent des indicateurs de tension sur le marché du travail selon les catégories FAP détaillées.
L'**indicateur principal de tension** se calcule grâce à trois composantes : le rapport entre flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, le taux d'écoulement de la demande d'emploi et la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles ; les tensions sont évaluées de 1 à 5.
Les **indicateurs complémentaires*** permettent d'avoir des informations supplémentaires sur les tensions des métiers en prenant en compte : l'intensité de l'offre de d'emploi, l'existence de formations spécialisées, le manque de main d'œuvre disponible, la durabilité des contrats proposés, les conditions de travail contraignantes.
Pour certaines FAP, le nombre de données (*pour les DOM/TOM 10 offres d'emploi, 10 projets de recrutement formulés par les entreprises et 10 demandeurs d'emplois dans l'année*) est insuffisant pour disposer des indicateurs.

**l'indicateur sur l'inadéquation géographique n'a pas été pris en compte dans cette analyse, car il compare l'ensemble des zones d'emploi, métropole et outre-mer.*

Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

FAP J0Z : Ouvriers non qualifiés de la manutention

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
J0Z20	**Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires**	2 220	1	4	1	1	5	4

J0Z20 *Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires*
→ *3 métiers sur 6 rattachés à la filière*

Il n'y a pas de tension sur cette famille professionnelle. Néanmoins, certains indicateurs complémentaires montrent des difficultés sur le marché du travail. En effet, l'activité étant saisonnière, les entreprises sont incitées à proposer des **contrats de courtes durées** et donc à multiplier les recrutements. Ce sont des métiers qui ne nécessitent pas de formation longue spécifique, ce qui permet à un grand nombre d'individus de pouvoir y candidater et ce malgré des **conditions de travail contraignantes**.

Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

FAP J1Z : Ouvrier qualifiés de la manutention

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
J1Z40	**Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention**	2 368	1	1	1	1	3	4
J1Z80	**Responsables magasinage**	519	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

J1Z40 *Ouvriers qualifiés de magasinage et de la manutention*
→ 3 métiers sur 6 rattachés à la filière

Il n'y pas de tension sur cette famille professionnelle. Contrairement aux ouvriers non qualifiés, les emplois proposés pour les ouvriers qualifiés sont **davantage durable, avec un moindre turn-over du personnel**. Les conditions de travail restent toutefois contraignantes pour les salariés.

J1Z80 *Responsable magasinage*
→ 1 métier sur 2 rattaché à la filière

Les données pour cette famille professionnelle ne sont pas disponibles car trop peu nombreuses.

FAP J4Z : Agents d'exploitation des transports

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
J4Z80	**Responsables logistiques (non cadres)**	415	5	2	1	1	1	2

J4Z80 Responsables logistiques (non cadres)
→ 5 métiers sur 12 rattachés à la filière

Les tensions sur cette famille professionnelle sont très importantes, ce qui signifie que les entreprises estiment qu'elles vont rencontrer de **grandes difficultés pour recruter ce type de métiers**. Paradoxalement, les indicateurs complémentaires montrent peu de tensions concernant l'intensité d'embauche, le lien formation-emploi, le manque de main d'œuvre, la non durabilité de l'emploi et les conditions de travail contraignantes.

Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

FAP J5Z : Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
J5Z60	**Agents et hôtesses d'accompagnement**	881	1	1	1	1	3	5
J5Z61	**Agents administratifs des transports**	409	4	1	1	4	5	3
J5Z62	**Employés des transports et du tourisme**	492	1	1	1	1	3	2
J5Z80	**Techniciens des transports et du tourisme**	655	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

J5Z60 Agent et hôtesse d'accompagnement
→ *1 métier sur 2 rattaché à la filière*

Il n'y pas de tension sur cette famille professionnelle. Les formations pour y accéder sont relativement de courte durée (maximum une année), ce qui facilite les réorientations et augmente la main d'œuvre disponible malgré des horaires et des conditions de travail contraignantes. Au vu de l'activité saisonnière, les entreprises sont incitées à proposer des contrats de courtes durées.

J5Z61 Agents administratifs des transports
→ *2 métiers sur 2 rattachés à la filière*

Les tensions sur cette famille professionnelle sont importantes, les entreprises estiment qu'elles vont rencontrer de **grandes difficultés pour recruter ce type de métiers**. En effet, l'activité aérienne étant saisonnière, la majorité des recrutements s'effectuent sur une même période et pour des contrats de courte durée (d'où un indicateur de non durabilité de l'emploi élevé). En outre, les données montrent un manque de main d'œuvre dans cette famille professionnelle.

J5Z62 Employés des transports et du tourisme
→ *2 métiers sur 4 rattachés à la filière*

Cette famille professionnelle ne rencontre pas de tension particulière quels que soient les indicateurs, hormis concernant la durabilité des contrats. En effet, comme pour la plupart des métiers concernant la filière, les contrats sont en majorité temporaire et de courte durée.

J5Z80 Techniciens des transports et du tourisme
→ *2 métiers sur 11 rattachés à la filière*

Les données pour cette famille professionnelle ne sont pas disponibles car trop peu nombreuses.

Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

FAP J6Z : Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
J6Z92	**Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement**	106	1	3	4	1	1	1
J6Z90	**Cadres des transports**	133	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
J6Z91	**Personnels navigants de l'aviation**	135	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

J6Z92 Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
→ *3 métiers sur 3 rattachés à la filière*

Il n'y a pas de tension sur ces métiers. Cependant, pour y accéder, il est nécessaire d'avoir un **certain niveau de qualification**. En effet, les métiers d'ingénieurs et de cadres nécessitent des études longues spécifiques, néanmoins les données montrent qu'il n'y a pas un manque de main d'œuvre. Ces profils logistiques sont indispensables pour le fonctionnement des entreprises de la filière ce qui expliquent une intensité d'embauche relativement importante.

J6Z90 Cadres des transports
→ *2 métiers sur 8 rattaché à la filière*

J6Z91 Personnels navigants de l'aviation
→ *1 métier sur 1 rattaché à la filière*

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles car trop peu nombreuses. Cependant, les études sur la filière déjà réalisées montrent des difficultés des entreprises pour recruter du personnel navigant technique.

Catégorie professionnelle : Bâtiments, travaux publics

FAP B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
B0Z20	**Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction**	1 884	1	3	1	1	2	4

B0Z20 Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
→ *2 métiers sur 7 rattachés à la filière*

Il n'y pas de tension sur cette famille professionnelle. Il n'est pas nécessaire d'avoir un certain niveau de formation pour avoir accès à ces emplois, ce qui justifie une main d'œuvre disponible abondante malgré des conditions de travail contraignantes. Les recrutements sont relativement important pour ces métiers.

Catégorie professionnelle : Mécanique, travaux des métaux

FAP D2Z : Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
D2Z40	**Ouvriers qualifiés travaillant par formage du métal**	535	5	3	5	1	4	5

D2Z40 Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
→ *1 métier sur 3 rattaché à la filière*

Les tensions sur cette famille professionnelle sont importantes, les entreprises estiment qu'elles vont rencontrer de **grandes difficultés pour recruter ce type de métiers**. En effet, les formations pour accéder à ces emplois sont longues pour acquérir le savoir-faire nécessaire. Les conditions de travail contraignantes ainsi que la non-durabilité des contrats jouent directement sur les tensions présentes sur ces métiers. De plus, l'intensité d'embauches est relativement élevée.

FAP D4Z : Ouvriers qualifiés de la mécanique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
D4Z40	**Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique**	80	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

D4Z40 ***Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique***
→ *2 métiers sur 3 rattachés à la filière*

Les données pour cette famille professionnelle ne sont pas disponibles car trop peu nombreuses.

Catégorie professionnelle : Maintenance

FAP G0A : Ouvriers qualifiés de la maintenance

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
G0A40	**Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique**	730	4	3	5	3	3	4

G0A40 Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
→ 1 métier sur 5 rattaché à la filière

Les tensions sur cette famille professionnelle sont relativement importantes (4 sur une échelle de 1 à 5). Elles peuvent notamment s'expliquer par un fort décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes formées sur le marché du travail, c'est-à-dire que pour accéder a ces métiers, il est nécessaire d'avoir un **certain niveau de qualification**. Le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise. En outre, les **conditions de travail de ces métiers son contraignantes**, pouvant entrainer un fort **taux de turn-over** du personnel et donc des besoins réguliers pour les entreprises de recruter du personnel. Les autres indicateurs de tensions sont également relativement élevés, (3 sur 5), contribuant eux aussi aux difficultés de recrutement des entreprises pour ces métiers.

FAP G1Z : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance

G1Z70 *Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*

Cette famille professionnelle est composée de seulement 2 métiers sur 22 de la filière. Ainsi l'analyse des tensions est biaisée et ne correspond pas à la réalité du métier en particulier.

Catégorie professionnelle : Service aux particuliers et aux collectivités

FAP T3Z : Agent de gardiennage et de sécurité

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi 2018	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes
T3Z61	**Agents de sécurité et de surveillance**	2 424	3	3	1	1	2	3

T3Z61 Agents de sécurité et de surveillance
→ 2 métiers sur 2 rattachés à la filière

Les métiers de cette famille professionnelle connaissent des tensions modérées, dû particulièrement à une intensité d'embauche relativement importante. En effet, l'enquête de Pôle Emploi sur les besoins en recrutement anticipés des entreprises, les identifie comme les uns des plus importants pour 2022. De plus, les conditions, notamment les horaires de travail sont contraignantes pour ces métiers.

Tous les ans, Pôle Emploi publie une enquête sur les besoins en main d'œuvre des entreprises, permettant d'identifier les besoins particuliers des entreprises par secteur d'activité. Ainsi, les informations sur le secteur du transport et de l'entreposage sont disponibles mais il n'est pas toujours possible de faire le focus sur le transport aérien en particulier.

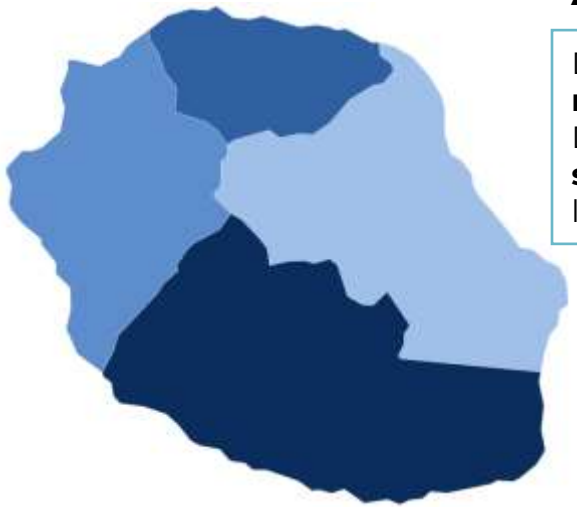
A La Réunion, dans le secteur du transport et de l'entreposage, **1 050 projets de recrutement** sont prévus en 2022 par les entreprises privées, soit une baisse de 6% par rapport à 2021. La moitié de ces recrutements sont envisagés comme difficile, ce qui en fait **un des secteurs avec le plus de difficultés anticipées de recrutement.**

Pour les services aux entreprises, le métier le plus recherché est « agent de sécurité et de surveillance » avec 390 projets de recrutement à La Réunion.

A l'Est

150 projets de recrutement sont prévus dans le secteur du transport et de l'entreposage, par les entreprises privées.

Des difficultés de recrutement identifiées dans les **activités de sécurité** → agent de sécurité et de surveillance est l'un des métiers les plus recherchés par les entreprises privées.



Au Nord

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, **200 projets de recrutement** prévus par les entreprises privées.

Des difficultés de recrutement identifiées dans les **activités de sécurité** → agent de sécurité et de surveillance fait parti des 5 métiers les plus recherchés par les entreprises privés.

A l'Ouest

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, **400 projets de recrutement** prévus par les entreprises privées.

Le métier le plus recherché concerne le secrétariat. Un besoin d'employé dans la comptabilité et un dans la sécurité est également anticipé.

Au Sud

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, **300 projets de recrutement** prévus par les entreprises privées.

Les métiers les plus recherchés dans le domaine du service aux entreprises englobent certains métiers des fonctions support (secrétariat, comptabilité, cadres administratifs comptables et financiers).

Entreprise identifiée code NAF 30.30Z – Construction aéronautique et spatiale				
Code NAF	Dénomination Unité légale	Commune	Fourchette nombre d'employés	Date de création
30.30Z	FLY-R	SAINT-PAUL	6 à 9 salariés	01/09/2013

Entreprise identifiée code NAF 33.16Z – Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux				
Code NAF	Dénomination Unité légale	Commune	Fourchette nombre d'employés	Date de création
33.16Z	AERONAUTIQUE MAINTENANCE INDUSTRIELLE (2 établissements)	SAINT-PAUL	10 à 19 salariés	01/01/1999
		SAINTE-MARIE	Etablissement non employeur	01/07/2000

Entreprise identifiée code NAF 51.21Z - Transports aériens de fret				
Code NAF	Dénomination Unité légale	Commune	Fourchette nombre d'employés	Date de création
51.21Z	AIR MAURITIUS LTD	SAINTE-MARIE	NR	01/04/2018

Entreprise identifiée code NAF 77.25Z – Location et location-bail de matériels de transport aérien				
Code NAF	Dénomination Unité légale	Commune	Fourchette nombre d'employés	Date de création
77.35Z	LOKR	SAINT-PAUL	NR	26/10/2020

Entreprises identifiées codes NAF 51.10Z – Transport aérien de passagers				
Code NAF	Dénomination Unité légale	Commune	Fourchette nombre d'employés	Date de création
51.10Z	AIR AUSTRAL	SAINT-DENIS	20 à 49 salariés	25/07/1996
51.10Z	AIR MAFATE SERVICE	LA POSSESSION	NR	09/09/2019
51.10Z	AIR MAURITIUS LTD (3 établissements)	SAINTE-MARIE	3 à 5 salariés	10/07/1998
		SAINTE-MARIE	NR	01/04/2018
		SAINT-DENIS	20 à 49 salariés	10/07/1998
51.10Z	CORAIL HELICOPTERE (3 établissements)	LE PORT	Etablissement non employeur	20/07/2006
		SAINT-PIERRE	20 à 49 salariés	05/07/2004
		SAINT-PAUL	Etablissement non-employeur	26/07/2010
51.10Z	CORSAIR (2 établissements)	SAINTE-MARIE	20 à 49 salariés	01/03/2000
		SAINT-DENIS	NR	06/12/2019
51.10Z	ENTRE 2 ALTITUDE	ENTRE-DEUX	NR	15/11/2011
51.10Z	FELIX ULM RUN	SAINT-PAUL	1 ou 2 salariés	01/11/1988
51.10Z	FRENCH BEE	SAINT-DENIS	NR	01/01/2017
51.10Z	AIR MAURITIUS LTD (3 établissements)	SAINTE-MARIE	3 à 5 salariés	10/07/1998
51.10Z	HELILAGON (3 établissements)	SAINT-PIERRE	NR	01/12/2020
		SAINT-PAUL	20 à 49 salariés	16/09/1987
		SAINTE-MARIE	Etablissement non employeur	01/07/2000
51.10Z	LES ULM DE MAYOTTE	SAINT-PAUL	3 à 5 salariés	08/01/2018
51.10Z	MAFATE HELICOPTERES	LA POSSESSION	10 à 19 salariés	01/10/2007
51.10Z	PLANETAIR 974	SAINT-LOUIS	NR	01/06/2016
51.10Z	REUNION FLY SERVICES	SAINT-LEU	NR	09/12/2020
51.10Z	AIR MAURITIUS LTD (3 établissements)	SAINTE-MARIE	3 à 5 salariés	10/07/1998
51.10Z	RUN AVIATION (filiale de AIR AUSTRAL)	SAINTE-MARIE	1 ou 2 salariés	19/12/2018
51.10Z	RUN HELICOPTERE	SAINT-PIERRE	3 à 5 salariés	15/10/2006
51.10Z	SOC NAT MALGACHE TRANSPORTS AERIENS AIR MADAGASCAR	SAINT-DENIS	10 à 19 salariés	01/09/2002
51.10Z	SOCIETE AIR France (3 établissements)	SAINT-DENIS	20 à 49	15/09/2004
		SAINTE-MARIE	50 à 99 salariés	15/09/2004
		SAINT-PIERRE	3 à 5 salariés	01/07/2012

Entreprises identifiées code NAF 52.23Z – Services auxiliaires des transports aériens				
Code NAF	Dénomination Unité légale	Commune	Fourchette nombre d'employés	Date de création
52.23Z	SAMSIC ASSISTANCE REUNION	SAINTE-MARIE	20 à 49 salariés	01/05/2017
52.23Z	BLUEONE	SAINT-DENIS	NR	01/10/2020
52.23Z	NAWA AERO	SAINT-DENIS	NR	20/11/2018
52.23Z	AEROPORT DE LA REUNION ROLAND GARROS	SAINTE-MARIE	250 à 499 salariés	02/11/2010
52.23Z	REUNION AIR MANUTENTION	SAINTE-MARIE	20 à 49 salariés	23/03/2011
52.23Z	REUNION AIR ASSISTANCE	SAINTE-MARIE	100 à 199 salariés	24/04/1991
52.23Z	SYNDICAT MIXTE DE PIERREFONDS	SAINT-PIERRE	50 à 99 salariés	15/01/1998
52.23Z	AVIFUEL	SAINTE-MARIE	10 à 19 salariés	22/03/2010
52.23Z	OSR GROUND HANDLING	SAINTE-MARIE	20 à 49 salariés	19/06/2019
52.23Z	MASCAREIGNES ASSISTANCE AEROPORTUAIRE ET SERVICES	SAINT-PIERRE	3 à 5 salariés	11/02/2010
52.23Z	AVICLEAN REUNION	SAINTE-MARIE	10 à 19 salariés	17/10/2017
52.23Z	ROLAND GARROS HANDLING	SAINT-PAUL	1 ou 2 salariés	07/03/2017

Exploitants de drone				
Code NAF	Dénomination Unité légale	Commune	Fourchette nombre d'employés	Date de création
74.20Z	DRON'AIR REUNION	SAINT ANDRE		18/05/2018
74.20Z	DRONE EXPERT OCEAN INDIEN	SAINTE MARIE		10/08/2018
74.20Z	DRONE MANGRA SERVICES	SAINT DENIS		26/04/2021
74.20Z	DRONE OI	SAINT PAUL		01/04/2016
71.12A	DRONE REUNION	SAINT PAUL		23/01/2018
71.12B	DRONE TECH	SAINT LEU		15/03/2013
74.20Z	DRONE VISITES	SAINT PIERRE		26/08/2014
71.12B	EDEX INGENIERIE	SAINT DENIS	3 à 5	03/10/2007
74.20Z	EURL JEAN-LUC ALLÈGRE	LA POSSESSION		01/01/2000
71.12B	HYDRETUDES OI	SAINT PIERRE	10 à 19	31/07/2014
71.12B	IDEM'S	SAINT PAUL	3 à 5	01/01/1990
85.59B	ILOTDRONES	SAINT LEU		01/02/2015
71.12B	RUNDRONE	SAINT PAUL		25/09/2016
74.20Z	THOLCA DRONE	SAINT DENIS		04/12/2018
71.12B	GEOLAB	SAINTE MARIE	3 à 5	13/03/2017

Entreprises identifiées par AéroTech	Autres entreprises	Transitaires
AERO CLUB ROLAND GARROS	AEROCLUB DES MASCAREIGNES P.OLLIVE	Kuene Nagel
AEROCLUB DE LA REUNION	AIR CARGO REUNION	Leon Vincent
EASY CONNECT PLUS	AIR DARWIN CONCEPT	Reunion Transit
KWANTA ENGINEERING	AIR SEA LOGISTIQUE	Schenker
M3S INGENIERIE CONSEIL	AIRCAM	Set Cargo
MEDIALIGHT	COFELY AIRPORT AND LOGISTICS SERVICES	SIFA
NEWREST REUNION	CUVELIER.AEROSPACE	SNL RDT
OLA ENERGY REUNION	ECOLE SUPER PROFESS AERONAUTIQ	SNT
PAPANGUE	GRAND AIR	Steinweg
REUNION AIR SURETE	SURETE AEROPORTUAIRE DES MASCAREIGNES	TER
AERIS Image	TILAVION AEROMODELE DE CAMBAIE	Transit Ocean Indien
2TECH		TTRAM
TOKEN ASSET		
SERVAIR		
A2EM		
ALF CONSULTING		
MAUREVA (CIRRUS)		
SORIC		
VELIO SCE		

Exploitants de drones				
2J PRODUCTION	DRONE SERVICE RÉUNION	HYDROTECH	NAWAR PRODUCTIONS	SARL RESEAUX REUNION
A360	DRONE VIDÉO PRODUCTION	IMAGES FROM SON	NDE DACT	SAS FMBC
AERIAL DBDE	E.T DRONE	IMAGES IN	NÉORUN PROD	SDIS 974
ALEFA PRODUCTION	ENERGY PUB 2.0	IMAGISTE & CRÉATION	NEROLLENS	SEANOPSIS
ALTIDRONE974	ETUDIS IDR	IMAGO PRODUCTIONS	NET OCEAN INDIEN	SKYSMOCKER PHOTOGRAPHY
ASHOPMT	EXID	IMMERSION 974	NICO 3D CONCEPTION	STUDIO K - 5K7
ASSCOORP	FABKIZER CRÉATIONS	IUT DE LA RÉUNION	NICOLAS VILLENEUVE	TIMELINE
BLABLA PROD	FABRICE HUITOREL	KAPTAZ	OCEANA	TROPICDRONE
BOURBON DRONE	FLY SECURITY	KAYCY.COM	OCEAN-OBS	VISION
BT CAP DRONES	FLY TO FILMS	KEVIN ARNASSALOM PHOTOGRAPHIE	PILLET - SNSM ST GILLES JEAN-CHRISTOPHE	VOLCADRONE PRODUCTIONS
CIRAD RÉUNION	FLYING-BABOUK.FR	KHEPER	PIXOV	YMOTION
CIREST	FLYINGPROD	LAGON REUNION	QUE C'EST DRONE !	ZONE AUSTRALE PRODUCTION
COLIBRI	FOCUS	LAURENT PRUGNIERES GKO PROD	REM PROD	
CONSEIL GENERAL 974	GELABERT PROD	LOIK YOU-SEEN PRODUCTION	REUNION DRONE VISION	
DODODRONE974	GETDRONE	MARGOUILLATS PROD	RIVIERE ARNAUD	
DOLCE CARTOLINA DRONE	HERMITAGE FILMS	METACOLOR	R'TOGETHER STUDIO	
DIGITAL VISION AGENCY	HM-DRONES	MOREA STUDIO	SAKOZ	

Annexe 6

Liste des Formacodes associés à la filière aérienne/aéronautique

FORMACODES
ACTIVITÉ AÉROPORTUAIRE 318 66
AFFRÈTEMENT 318 56
AGENCE VOYAGES 426 77
AJUSTAGE 230 96
AMÉNAGEMENT ROUTE 220 10
AMÉNAGEMENT VÉHICULE AUTOMOBILE 236 57
APPROVISIONNEMENT 316 60
ARMEMENT 236 41
ARMURERIE 236 60
AUDIT SÉCURITÉ 428 63
BÂTIMENT GROS ŒUVRE 223 54
BILLETTERIE 426 79
CARBURANT AÉRONAUTIQUE 241 97
CHARIOT AUTOMOTEUR 317 68
CHAUDRONNERIE 230 83
CHAUDRONNERIE AÉRONAUTIQUE 230 86
CHAUDRONNERIE INOX 230 82
CHAUDRONNERIE PLASTIQUE 230 92
CHAUSSÉE 220 01
COLLAGE 230 23
COMMERCIALISATION PRODUIT TOURISTIQUE 426 68
CONCEPTION PRODUIT TOURISTIQUE 426 48
CONSTRUCTION 223 74
CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE 236 13
CONSTRUCTION AÉROSPATIALE 236 24
CONSTRUCTION AUTOMOBILE 236 46
CONSTRUCTION BÉTON 223 95
CONSTRUCTION BOIS 223 96
CONSTRUCTION MÉCANIQUE 236 62
CONSTRUCTION MÉTALLIQUE 223 87
CONSTRUCTION MIXTE 223 97
CONSTRUCTION TERRE 223 92
DÉCOUPAGE 230 78

FORMACODES
DÉMÉNAGEMENT 318 09
DÉMOLITION 223 29
DÉTECTIVE 428 38
DOUANE 428 09
ÉLECTRONIQUE 243 54
ÉLECTRONIQUE EMBARQUÉE 243 46
EMBOUTISSAGE 230 59
ENGIN MANUTENTION LEVAGE 317 47
ENGIN TRACTION 317 59
ENTREPOSAGE STOCKAGE 317 21
ÉVACUATION SITE 428 70
EXPÉDITION 317 43
FONDATION CONSTRUCTION 223 48
FRET AÉRIEN 318 69
GESTE POSTURE 317 76
GESTION RISQUE ENTREPRISE 428 15
GESTION STOCK 316 63
HÔTESSE AIR STEWARD 318 79
INSTRUCTION PILOTE 318 98
LECTURE OPTIQUE 243 69
LECTURE PLAN VRD 220 93
LOGISTIQUE 318 45
LOGISTIQUE AGROALIMENTAIRE 318 36
LOGISTIQUE DISTRIBUTION 318 37
LOGISTIQUE HOSPITALIÈRE 434 19
LOGISTIQUE INTERNATIONALE 342 87
LOGISTIQUE TRANSPORT 318 34
MAGASINAGE 317 34
MAINTENANCE BIOMÉDICALE 434 79
MAINTENANCE ÉLECTRONIQUE 243 40
MAÎTRE-CHIEN 420 05
MANUTENTION 317 54
MANUTENTION MATIÈRE DANGEREUSE 317 71
MANUTENTION PRODUIT CHIMIQUE 317 70

FORMACODES
MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE SÉCURITÉ 243 96
MÉCANICIEN NAVIGANT 318 86
MÉCANIQUE CONSTRUCTION RÉPARATION 236 54
MÉCANIQUE PRÉCISION 236 61
MÉCANIQUE VOL 235 94
MESURE ÉLECTRONIQUE 243 51
MÉTALLERIE SERRURERIE 224 78
MONTAGE ASSEMBLAGE 230 35
MOULAGE MÉTAL 230 81
OPTIQUE INSTRUMENTALE 236 50
OPTOÉLECTRONIQUE 243 14
OUTILLAGE 236 81
PAVAGE POSE BORDURE 220 82
PERSONNEL AU SOL 318 76
PIÈCE RECHANGE 316 05
PILOTAGE AVION 318 88
PILOTAGE HÉLICOPTÈRE 318 87
PILOTE LIGNE 318 89
PRÉVENTION SÉCURITÉ 428 54
PROCÉDURE DOUANIÈRE 318 59
PROTECTION RAPPROCHÉE 428 12
QUALIFICATION VOL INSTRUMENTS 318 99
RADAR 243 86
RISQUE CRIMINEL ENTREPRISE 428 81
RISQUE NATUREL 428 83
SÉCURITÉ AÉRIENNE 318 14
SÉCURITÉ BANCAIRE 410 50
SÉCURITÉ DÉFENSE 428 02
SÉCURITÉ INCENDIE 428 72
SÉCURITÉ MANUTENTION 317 95
SÉCURITÉ PUBLIQUE 428 03
SÉCURITÉ TRANSPORT 318 75
SOUDAGE 230 26

FORMACODES
SOUTÈNEMENT 223 39
SSIAP 428 11
SURVEILLANCE GARDIENNAGE LOCAUX 428 10
SURVEILLANCE GRANDS ÉVÉNEMENTS 428 21
SURVEILLANCE HABITATION 420 75
SURVEILLANCE NUIT 440 05
SURVEILLANCE PROTECTION GARDIENNAGE 428 22
SURVEILLANCE SÉCURITÉ ERP 428 50
SURVEILLANCE SÉCURITÉ IGH 428 41
SURVEILLANCE SÉCURITÉ MAGASIN 428 20
TÉLÉ-PILOTAGE DRONE 318 62
TÉLÉSURVEILLANCE 428 01
TERRASSEMENT 220 02
TÔLERIE 230 94
TOURISME 426 54
TOURISME AFFAIRES 426 25
TRAÇAGE CHAUDRONNERIE 230 93
TRANCHÉE 220 42
TRANSIT MARCHANDISE 318 39
TRANSITIQUE 318 44
TRANSPORT 318 54
TRANSPORT AÉRIEN 318 67
TRANSPORT FONDS 428 13
TRANSPORT INTERNATIONAL MARCHANDISE 318 47
TRANSPORT LOGISTIQUE DURABLE 318 22
TRAVAUX AÉROPORTUAIRES 220 50
TRAVAUX FERROVIAIRES 220 13
TRAVAUX PORTUAIRES 220 48
TRAVAUX PUBLICS 220 54
TRAVAUX ROUTIERS 220 22
TRAVAUX SOUTERRAINS 220 76
VENTE ADDITIONNELLE 345 68
VRD 220 62
YIELD MANAGEMENT 426 61

GUIDE ENTRETIENS ENTREPRISES CODES NAF DIRECTS

POINT 1 : Situation RH de l'entreprise

- Le cadre social, croissance/décroissance effectif, mouvement de capital/évolution de la société
- Pyramide des âges
- Stabilité de l'effectif, profil (CDI/CDD/Interim/Recherche)
- Recours à la sous-traitance (profil/type de sous-traitance)
- Sources de recrutement (local, école, apprentissage, alternance, interim...) par qualification et métier.

POINT 2 : Evolution métier

- Les métiers qui ont le plus évolué (mouvement, recrutement, formation)

- Les métiers en tension → ceux pour lesquels actuellement ou dans les années qui arrivent vous allez rencontrer des problèmes :
  - de recrutement
  → précisez métiers/qualifications
  - de formation
  → précisez métiers/qualifications :
  - de reconversion
  → précisez métiers/qualifications :

- L'impact de la transition écologique et numérique sur les métiers

POINT 3 : Formation

- Avez-vous des besoins en formation spécifiques ? (dans quels domaines)
- Allez-vous avoir des besoins ? (dans quels domaines)
- Avez-vous recours aux formations professionnelles pour les salariés ? (dans quels domaines)
- Quels organismes de formation et où se situent-ils ?
- Est-ce que tous vos besoins en formation sont pourvus ? Quelles difficultés vous rencontrez ?
- Quelles sont vos attentes pour une offre de formation consolidée pour la filière à La Réunion ?

POINT 4 : Recrutement

- Comment se fait le recrutement ?
- Quels sont vos besoins en recrutement ?
- Quelles sont vos projections demain en recrutement ?
- Quels moyens vous mobilisez ?
- Quelles sont vos attentes demain pour un accompagnement en matière de recrutement ?

Entreprises	Personnes référentes	Secteur d'activité
Air Austral	Monsieur ATCHAPA Jacques – Directeur des Ressources et du Patrimoine Madame ASSIE Isabelle – Responsable du pilotage et management de la performance	Compagnie aérienne
Air France	Monsieur MAGEN Jean-Marie – Chef d'escale régional OI	Compagnie aérienne
Air Mafate service	Monsieur Victor BEGUE – Président SAS	Exploitant hélicoptère
Air Mauritius	Madame KOO Sophie – Attachée de Direction	Compagnie aérienne
Avifuel	Monsieur SERVEAUX Josélito – Directeur d'exploitation	Services auxiliaires des transports aériens
Corail hélicoptères	Monsieur LOURME Fabrice – Directeur général	Exploitant hélicoptère
Corsair	Madame Oleik ALANKAYA – Responsable Développent RH	Compagnie aérienne
Helilagon	Monsieur LARY David – Directeur Général	Exploitant hélicoptère
Mafate hélicoptères	Monsieur EDELINE Philippe – Cadre Responsable	Exploitant hélicoptère
OSR	Monsieur MAGERY Jean Marie – Directeur Exploitation Sûreté Madame ENILORAC Jenna – Service Qualité	Services auxiliaires des transports aériens
RAA/RAS/RAM	Monsieur PAYET Pierre – Responsable QSE-SGS/Directeur Formation Métier Madame GRONDIN Graziella – Responsable RH	Services auxiliaires des transports aériens
SAARG	Madame MOREL PAYET Cindy – Directrice RH Madame HUMBLOT Soraya – Responsable Développement RH	Infrastructure aéroportuaire
SAMSIC	Monsieur VIREMOUNEIX Laurent – Directeur d'exploitation	Services auxiliaires des transports aériens
Syndicat mixte de Pierrefonds	Madame CADET Daniéla – Responsable RH	Infrastructure aéroportuaire

Entreprises	Personnes référentes
Base Aérienne	Lieutenant-colonel GASTON Romain – Commandant de la base aérienne 181 « LTT Roland Garros »
DSAC	
OSAC	Monsieur CHEVALIER Sylvain – Responsable de surveillance
SNA	Madame DELPIERRE Sabine – Chef du SNA OI
SNIA	Monsieur PUNGERCAR David – Chef du SNIA OI

Entreprises	Personnes référentes
Cap Business	Madame LAURET Virginie – Directrice de programme
Conseil Régional Direction Formation professionnel	Madame LATCHIMY – Responsable de département Stratégie Innovation Prospectives
Conseil Régional Direction éducation	Monsieur SANDOOYEA Aftab – Directeur en charge de l'éducation, de la recherche et de la moblité au Conseil Régional de La Réunion
Digital Réunion	Monsieur MARESCHAL Nicolas – Président de Digital Réunion
Pole Emploi	Monsieur ERRAPA Moryl – Directeur Pôle Emploi Réunion – Agence Sainte Marie – Référent Régional secteur Transport & Logistique Madame FORTUNE – Direction des Opérations – Adjointe au Directeur – Responsable Pole Métiers
Rectorat	Monsieur ZANEGUY Ranjit – Responsable Pôle Partenariats et Territoires
Réunion prospective compétences	Monsieur DEBRAY Olivier – Chargé de mission emploi formation