



# CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES (CEP) MÉTIERS DE L'AÉRIEN ET ACTIVITÉS CONNEXES

*Livrable final*

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>



## QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES ?

- Un **CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES (CEP) ou GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)** est une méthode pour **adapter et anticiper** – 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 les acteurs économiques d'une filière face aux mutations socio-économiques, technologiques, structurelles. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire et coordonner des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs

### 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 filière 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.*

Une mission qui concerne les métiers de :

- **Secteur de l'industrie aéronautique**
- **Transport aérien**
- **Assistance portuaire**

Avec pour objectifs de :

- **Accompagner les entreprises et les salariés à faire face aux mutations économiques pour la gestion des ressources et des compétences**
- **Préparer le transport aérien de demain**
- **Mener une politique en faveur de l'innovation technologique et organisationnelle**
- **Apporter une réponse aux besoins qualitatifs du transport aérien**

Le Groupe ÉLAN a **développé en 2022 une méthodologie spécifique propre, reconnue par AKTO et ses partenaires comme rigoureuse, innovante et permettant de grandes avancées pour des actions opérationnelles**

Cette méthode permet d'analyser et de comprendre les métiers et les compétences de la filière de l'aérien sur un territoire ultramarin.

Cette étude a permis au Groupe ÉLAN d'élaborer **une table de correspondance codes APE - FAP - ROME permettant de mettre en correspondance les données de l'emploi, des besoins en main-d'œuvre et des établissements présents sur le territoire et d'améliorer l'analyse des données et la compréhension du secteur.**

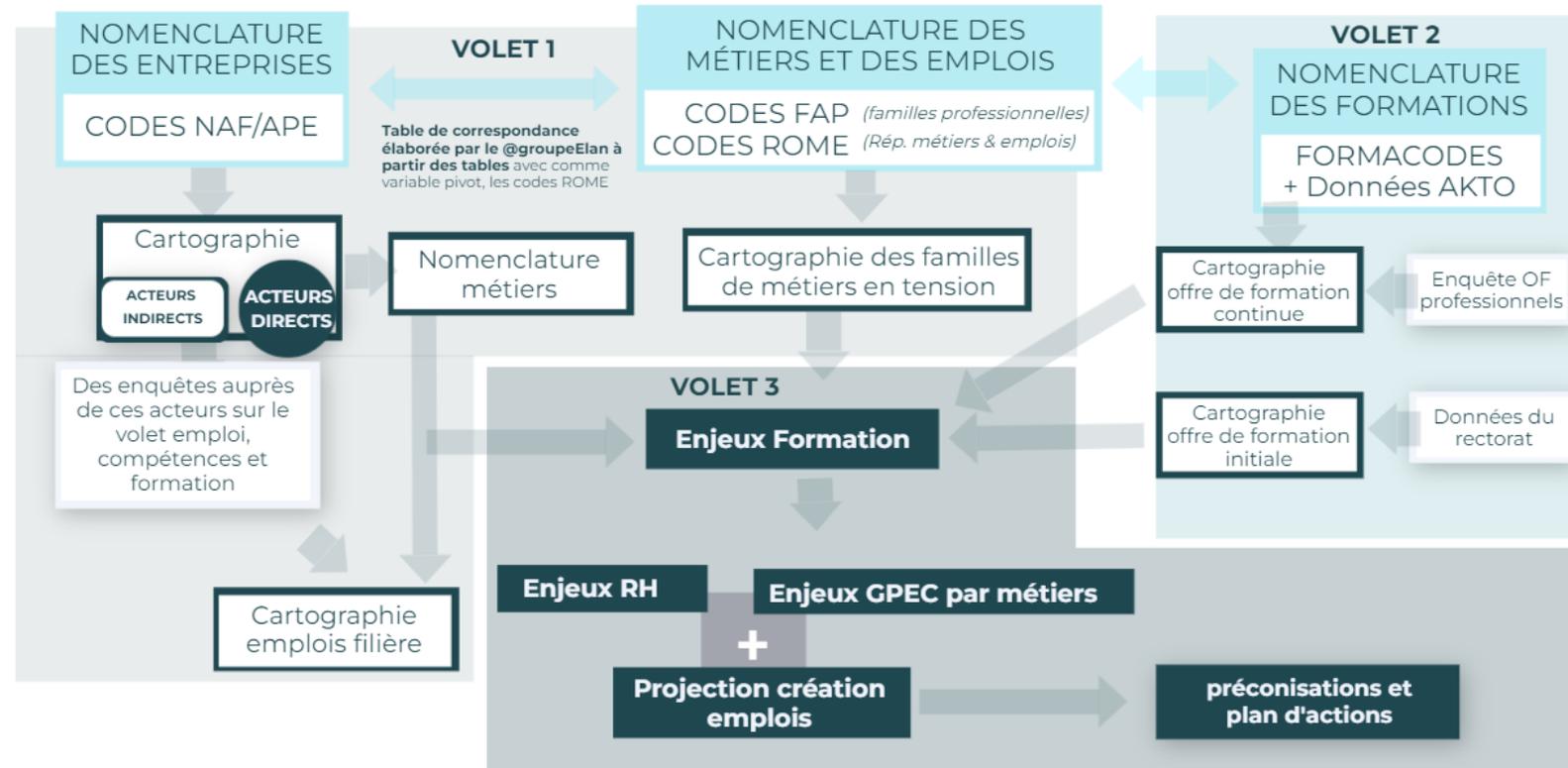
Nous proposons **d'adapter cette méthode aux spécificités du territoire martiniquais** dans une **logique de « cousu-main »** afin :

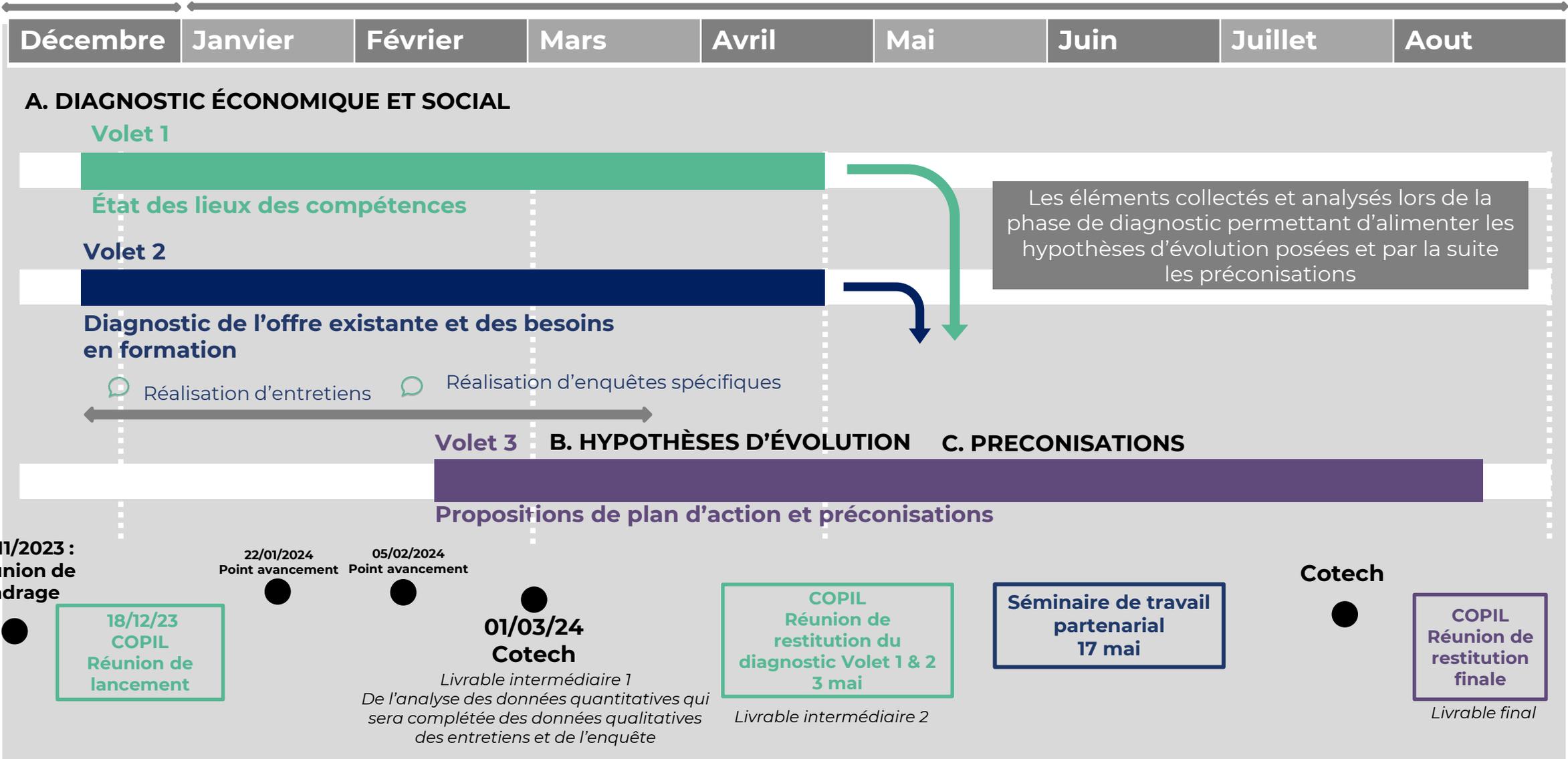
**A. Établir un diagnostic économique et social, qui comprendra un volet sur les entreprises et l'emploi (VOLET 1) et un autre sur la formation et les synergies avec l'arc antillais (VOLET 2)**

→ Permettant ainsi de développer une meilleure connaissance du secteur et d'évaluer les besoins en compétences et en formation, et leur adéquation avec l'offre existante

**B. Établir des hypothèses d'évolution de la filière à court et moyen terme (opportunités et défis - évolution des emplois et des besoins en compétences - infrastructures et réseaux nécessaires à soutenir et développer) permettant de décliner en enjeux et axes de la de formation professionnelle pour répondre à ces besoins (VOLET 3)**

**C. Proposer des préconisations pour définir des actions et accompagner les évolutions de demain (VOLET 3)**





Année	Entité	Nom du document	Reçues
2023	RECTORAT	Base 2023 Offre de formations	En attente
2023	AKTO/ AGEFMA-OREF	Base issue de l'extraction de l'offre de formations initiales et continues	Oui
2023	AKTO/ AGEFMA-OREF	Base Akto 2023 Organismes de formation	Oui
2021	DARES	Base DARES 2021	Oui
2023	SIRENE	Base SIRENE 2023	Oui
2023	FRANCE TRAVAIL	Base France Travail 2023	Oui
2021	SAMAC	Rapport d'activité	Oui
2022	UAF	Rapport d'activité de l'UAF	Oui
2019	FNAM	Accord-Cadre Air EDEC 2025	Oui
2019	CG Conseil et Rolan Berger	Impact du numérique sur les métiers de l'aérien	Oui
2021	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Aérien (réalisée par Obea)	Étude sur les métiers de l'assistance en escale/ exploitation aéroportuaire et certifications pros	Oui
2022	Réseau Action Climat et de Transport & Environnement (réalisée par Groupe Alpha)		Oui
2021	AKTO	Impact de la crise COVID sur les besoins en emploi et en compétences du secteur du transport aérien	Oui
2005	Études caraïbéennes	Transport aérien et intégration territoriale : l'exemple des Antilles françaises	Oui
2020	INSEE Conjoncture Martinique n°09 - 2020	Transport aérien Record historique de fréquentation de l'Aéroport Martinique Aimé Césaire	Oui
2022	UAF	Rapport d'activité de l'UAF	Oui
2022	Aerocontact Air Emploi	Fiches métiers aéroportuaires	Oui
2019	Ministère Écologie Énergie Territoires	Stratégie nationale du transport aérien 2025	Oui



## MÉTHODOLOGIE ENTRETIENS ET ENQUÊTES

Afin de mobiliser l'ensemble des acteurs dans le cadre de cette mission, et de collecter les données nécessaires pour comprendre les enjeux de la filière à la Martinique ainsi que les besoins spécifiques des parties prenantes, des entretiens et des enquêtes seront menés auprès des acteurs de la filière lors de la phase de diagnostic permettant d'alimenter **l'État des lieux des compétences et de l'offre de formation initiale et continue, ainsi que de poser les bases pour fixer les hypothèses d'évolution de la filière sur le territoire.**



### RÉALISATION D'ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS PUBLICS, DÉCIDEURS ET PARTENAIRES LOCAUX

L'objectif de ces entretiens sera de :

- Définir les dynamiques de développement, les métiers présents, les difficultés de recrutement, les défis de gestion des compétences
- Partager les enjeux RH par filière métier & domaine / emplois & tensions sur les compétences non disponibles / décalages offre-demande
- Connaitre les besoins & enjeux spécifiques à chaque entreprise identifiée d'importance
- Partager l'offre formation & déficit et leviers mobilisables
- Mener une analyse prospective sur l'évolution des métiers, l'évolution des recrutements, l'équilibre/déséquilibre offre-demande des métiers

La synthèse validée de chaque entretien se trouve en annexe de ce document.



### ÉLABORATION ENQUÊTES EN LIGNE PERMETTANT DE COLLECTER DES DONNÉES AUSSI BIEN QUALITATIVES QUE QUANTITATIVES – COMPLÉTER PAR DES TEMPS D'ÉCHANGES AVEC LES ACTEURS ÉCONOMIQUES DE LA FILIÈRE POUR LES ACCOMPAGNER À COMPLÉTER LA NOMENCLATURE MÉTIERS

Chaque enquête sera adaptée à chaque typologie d'acteurs afin de collecter les données suivantes :

- Nombre d'emploi et leurs typologies : directs-indirects – filière métiers – statuts ...
- Nombre de formation, de diplômés et leur évolution – leur profil
- Dynamiques de projets des parties prenantes

Ces enquêtes ont été mises en ligne avec l'outil Drag N Survey – les résultats des enquêtes ont été intégrés à ce document, en particulier avec la nomenclature agrégée des emplois génériques de la filière.

**CES ENTRETIENS ET ENQUÊTES SONT ESSENTIELS POUR QUALIFIER LES MÉTIERS, EMPLOIS ET COMPÉTENCES PRÉSENTS À LA MARTINIQUE, POUR COMPRENDRE LES ENJEUX ET BESOINS AUTOUR DE LA FORMATION ET POUR RÉALISER UNE CARTOGRAPHIE DES ACTEURS ET DE LA FILIÈRE DE L'AÉRIEN PAR FILIÈRE-MÉTIER**

Types d'acteurs	Dénomination de l'unité légale	Nom interlocuteur	Date Demande entretien	Date envoi enquête	Relance Mail 1	Relance Tel 1	Relance Tel 2	Date entretien	Synthèse entretien
Acteurs institutionnels et partenaires	<b>DEETS</b>	M. Dolor RAVI	08/01/2024		02/02/2024	12/02/2024	19/02/2023	12/02/2023	15/03/2024
	<b>DAAF</b>	Mme Isabelle LEGER	12/02/2024			12/02/2024			
	<b>Rectorat</b>	M. Arnaud MAKOUDI	30/01/2024					23/02/2024	
	<b>DSAC</b>	M. Patrick PEZZETTA M. René PRECOPE	08/01/2024					30/01/2024	Transmise le 19/02/2024
	<b>SNA</b>	M. Francis PREUX	08/01/2024		30/01/2024	12/02/2024	19/02/2023	05/03/2024	
	<b>SNIA</b>	M. Franck EMERANCIENNE	08/01/2024		30/01/2024	12/02/2024	19/02/2023		
	<b>Services des Douanes</b>	M. MARCEAU	08/01/2024		30/01/2024	12/02/2024	19/02/2023	28/02/2024	Transmise le 28/02/2024
	<b>PAF</b>	Capitaine Sylvain SAUTILLET	08/01/2024		30/01/2024	12/02/2024	19/02/2023	20/02/2024	
	<b>SAMAC</b>	Mme Nicole RENE-CORAIL	08/01/2024	30/01/2024	30/01/2024			08/02/2024	Transmise le 13/02/2024
		Mme Nathalie SEBASTIEN	08/01/2024	30/01/2024	30/01/2024			15/02/2024	Transmise le 19/02/2024
	<b>CFA</b>	Mme Marie-Claude VALIDE ; Philippe ODRY	30/01/2024		30/01/2024			08/02/2024	Transmise le 19/02/2024
	<b>AKTO</b>	M. David BOUGRAINVILLE	08/01/2024					17/01/2024	Transmise le 18/01/2024
<b>Les Missions Locales (MIL)</b>			13/02/2024		19/02/2024				

## ENQUÊTE-NOMEMCNLATURE ET ENTRETIENS SOLLICITÉS ET RÉALISÉS – Acteurs économiques

Types d'acteurs	Dénomination de l'unité légale	Nom interlocuteur	Date envoi demande entretien	Date envoi enquête	Relance Mail 1	Relance téléphonique 1	Relance téléphonique 2	Date entretien	Nomenclature / Fiche ID
Principaux acteurs économiques directs	<b>AIR FRANCE</b>	Mme Emeline HALLER CHUTEA	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024			20/02/2024	Nomenclature
	<b>AIR BELGIUM</b>	Mme Jenny UYTENHOVE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024			
	<b>AIR CANADA</b>	M. Vincent ALEXIS	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024			
	<b>AIR CARAIBES</b>	M. Stéphane BAUDEMONT, M. Yoan PAULIN, Mme Karine VIRARPIN	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	20/02/2024	26/02/2024 ; 05/03/2024 ; 14/04/2024	Nomenclature
	<b>AIR ANTILLES</b>	Mme Sandrine BEUZE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	20/02/2024		
	<b>AIR TRANSAT</b>	Mme GAGNE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	20/02/2024	07/03/2024	Nomenclature
	<b>CORSAIR</b>	M. Eddy LUCE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	20/02/2024		Nomenclature
	<b>SKY HIGH</b>		30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024			
	<b>AERO ASSISTANCE</b>	M. Philibert CYTHERE	30/01/2024	30/01/2024		20/02/2024	21/02/2024	21/02/2024	Nomenclature
	<b>AIRAWAK-ULM</b>	Mme GUINOT Françoise	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	20/02/2024	A refixer	
	<b>AIR 65</b>						20/02/2024		
	<b>ACF AVIATION</b>	M. T. FANCHETTE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024				Nomenclature
	<b>JET AVIATION SERVICE</b>	M. Félix JEAN-FRANÇOIS	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	20/02/2024		
	<b>SERIS AIRPORT</b>	Mme Claudine ADELAIDE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	20/02/2024	27/03/2024	Nomenclature
	<b>SERVAIR</b>	Mme Isabelle VASSILIERE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	21/02/2024		22/02/2024	Nomenclature
	<b>SAMSIK</b>	M. Jean-Luc ALBRAND	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	21/02/2024			Nomenclature
	<b>GROUND SERVICE CARAIBES</b>	M. Jean-Marc MARIE-ROSE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024			25/03/2024	Nomenclature
<b>GROUPE FONTAINE</b>	M. Arnaud FONTAINE	21/02/2024	21/02/2024				07/03/2024	Nomenclature	
<b>AIRTECHS</b>	M. Rodolphe MASSAL	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024			09/02/2024	Nomenclature	
<b>TRANSAIR SERVICES</b>	M. Michel MARIE-MADELEINE	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024			09/02/2024	Nomenclature	
Principaux organismes de formation	<b>CCI</b>		31/01/2023	30/01/2024	05/02/2024				Fiche identité remplie
	<b>SB FORMATION</b>		01/02/2023	30/01/2024	05/02/2024				Fiche identité remplie
	<b>IRSEC</b>		02/02/2023	31/01/2024	05/02/2024				Fiche identité remplie
	<b>OPTIONS SANTÉ</b>		03/02/2023	01/02/2024	05/02/2024				Fiche identité remplie
Principales agences d'intérim et acteurs de l'emploi	<b>ACTUAL</b>	Mme VICTORIN	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	19/02/2024		
	<b>FIDERIM</b>	Mme DAMAS	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	19/02/2024		
	<b>RANDSTAD</b>	Mme VANDESTOC	30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	19/02/2024		Enquête réalisée
	<b>TRAPARINTER</b>		30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024			Enquête réalisée
	<b>MIL</b>		30/01/2024	30/01/2024	05/02/2024	12/02/2024	19/02/2024		

Réalisés
Fixés mais non réalisés
Sollicités mais non réalisés

### UN BESOIN DE REMOBILISER LES ACTEURS POUR FINALISER CETTE PHASE DE COLLECTE DE DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES

#### ENTRETIENS

Type d'acteurs	Nbre contactés	Nbre ciblés	Nbre réalisés	% entretiens réalisés
Acteurs institutionnels	15	10	9 acteurs pour 11 entretiens	<b>60%</b>
Acteurs économiques	29	16 → Acteurs économiques clés de la filière	16 acteurs pour 16 entretiens	<b>55%</b>

#### ENQUÊTE / NOMENCLATURE

Type d'acteurs	Nbre contactés	Nbre ciblés	Nbre réalisés	% nomenclature complétée
Acteurs institutionnels	15	3	1	<b>33%</b>
Acteurs économiques	87	L'objectif est d'avoir <b>20%</b> des entreprises de la filière représentant à elles seules <b>80%</b> des effectifs de la filière	16	<b>69% → complétées</b> <b>70-80% prévues au départ</b> → Hors acteurs publics prévus
Agences d'intérim	18	5	2	<b>40%</b>
OF	45	15	3	<b>20%</b>

#### APPEL À MOBILISATION DES ACTEURS SUIVANTS :

- Acteurs institutionnels : SNIA
- Compagnies aériennes : **AIR AWAK, AIR 65, AIR CANADA, AIR ANTILLES, SKY HIGH**
- Autres acteurs directs clés : **JET AVIATION SERVICE**, ALMC École de Pilotage, HORIZON CARAÏBE AERO-CLUB MARTINIQUE

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 France Travail**
- **FAP – ROME de la Dares**

Avec comme variable pivot les codes ROME

### NOMENCLATURE DES MÉTIERS 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 France Travail et du code PCS (*Professions et catégories socioprofessionnelles*) de l'INSEE. Elle existe en 2 versions :

- Les FAP agrégées répartissent les métiers en 87 niveaux
- 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 France Travail 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.



# VOLET 1 – ÉTAT DES LIEUX DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>



D'un point de vue sémantique il apparaît important de rappeler que pour le Conseil national de l'industrie, **la filière aéronautique comprend l'ensemble des entreprises du territoire français concourant à la conception, la production et la maintenance de matériels aéronautique – avions, hélicoptères, drones, dirigeables – civils et militaires.** C'est en particulier le GIFAS (Groupement des industries françaises, aéronautiques et spatiales) qui a le statut de fédération professionnelle de la filière. Ces activités révèlent du champ industriel. Du point de vue du développement des compétences, des métiers et des formations, **cette filière relève de l'OPCO 2i.**

Il faut mettre en perspective le périmètre des activités de **la Branche Transport aérien** qui comprend, selon la FNAM (Fédération Nationale de l'Aviation Marchande) :

- Le transport aérien de passagers
- L'aviation d'affaires
- Le transport de fret
- La maintenance aéronautique
- Les services aéroportuaires
- Le transport en hélicoptère
- Le travail aérien
- La formation aéronautique

Du point de vue du développement des compétences, **ces activités relèvent d'AKTO.**

Selon ces définitions, **le point de liaison se situe au niveau de l'activité de maintenance.**

Conformément à son accord constitutif et par décision de son conseil d'administration du 23 janvier 2020, OPCO2i a délégué à l'opérateur AKTO, par voie de convention, **la mise en œuvre du service de proximité pour les entreprises implantées en Martinique**

**La présente étude de Contrat d'Étude Prospective (CEP) porte sur les métiers exercés dans les secteurs de l'industrie aéronautique, du transport aérien et de l'assistance aéroportuaire**



**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, 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
- ...

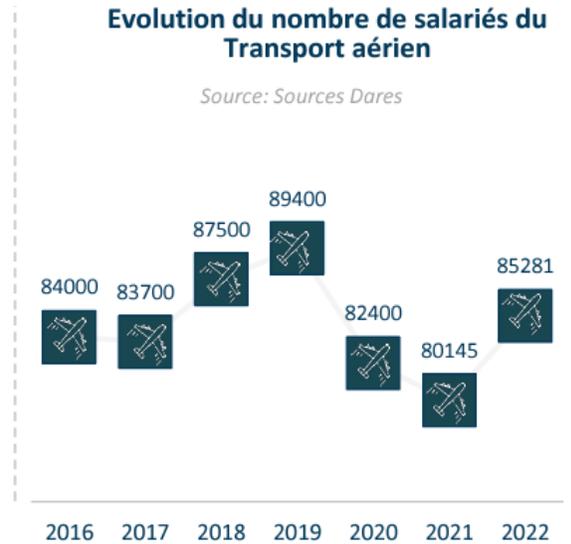
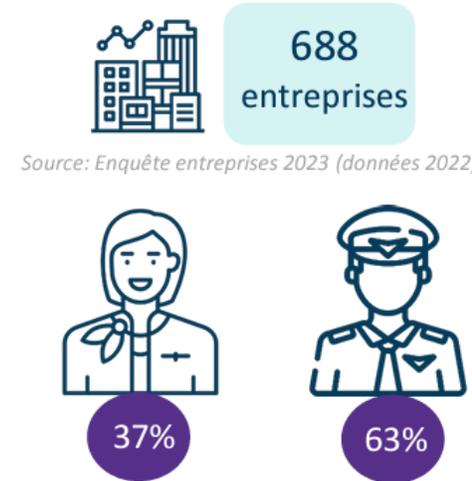
**Les entretiens menés avec les acteurs de la filière sur le territoire de La Martinique ainsi que les données collectées au travers des différentes enquêtes réalisées ont permis l'analyse des enjeux nationaux et de les mettre en perspective avec ceux à l'échelle de la Martinique** (section suivante).

## PHOTOGRAPHIE NATIONALE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE LA BRANCHE DU TRANSPORT AÉRIEN\*

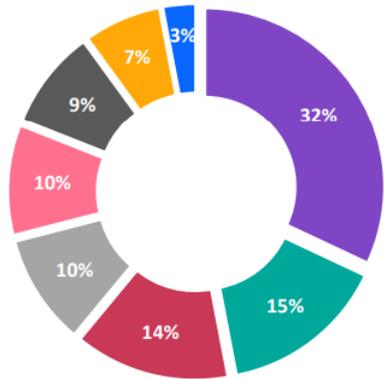
Structurellement, la santé économique et sociale de la branche du transport aérien à la Martinique, ainsi que le développement des compétences doivent être appréhendés à **l'aune de ceux de la branche au niveau national.**

Malgré une nette augmentation par rapport à 2020, **le trafic de passagers au niveau national n'a pas encore retrouvé son niveau 2019** (89 400).

Au niveau national, la branche représente **688 entreprises pour 85 281 salariés (2022), avec une baisse des effectifs de plus 4 000 salariés soit -5%** entre 2019 et 2022 (les chiffres de 2023 n'étant pas encore disponibles).

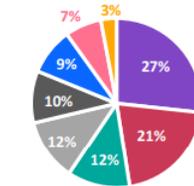


Près de 92% des effectifs se concentrent sur 6 Catégories

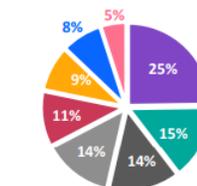


Employés administratifs  
Ingénieurs et cadres techniques  
Professions intermédiaires administratives et commerciales  
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport  
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)  
Cadres administratifs et commerciaux  
Autres Ouvriers  
Autres

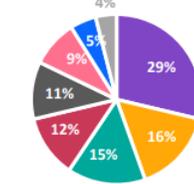
Entreprise de 0 à 9 employés



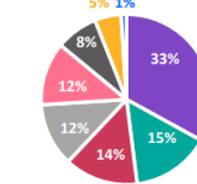
Entreprise de 10 à 49 employés



Entreprise de 50 à 250 employés



Entreprise de plus de 250 employés



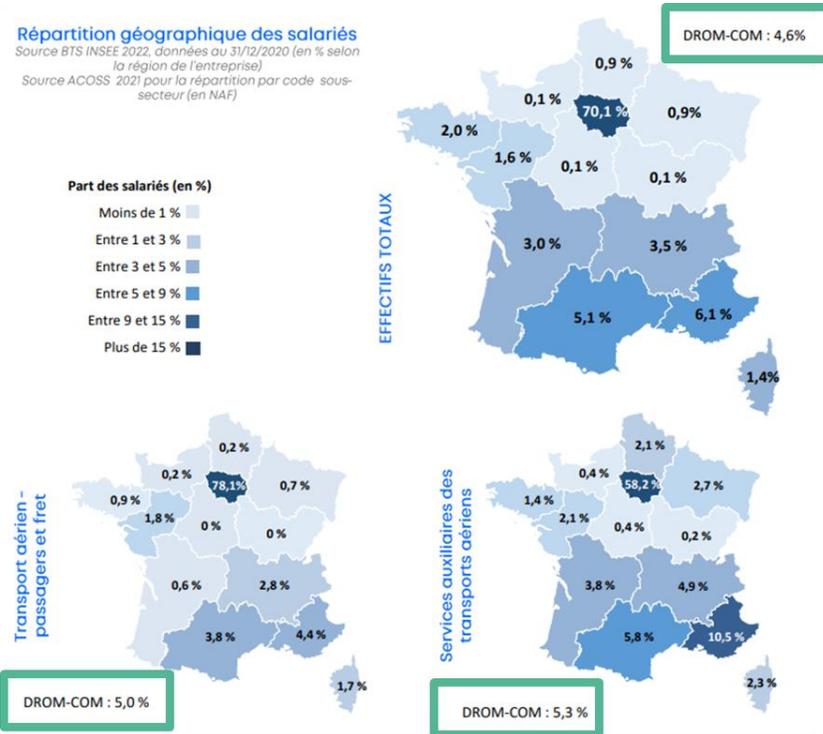
- **Les employés administratifs représentent la plus grande partie des effectifs totaux du secteur (32%)**
- 14% des effectifs totaux du secteur sont dans la famille « ingénieurs et cadres techniques », 15% de professions intermédiaires administratives et commerciales, 16% d'ouvriers
- 90% des effectifs sont couverts par des entreprises enregistrées dans 3 codes NAF: **54 124 salariés sont dans les Transports aériens de passagers (51.10Z), 14 616 dans les Services auxiliaires des transports aériens (52.23Z) et 2 479 dans les Transports aériens de fret (51.21Z)**

\* Source : Rapport de branche 2022 (Données 2020-2021) – publié en mars 2023

## PHOTOGRAPHIE NATIONALE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE LA BRANCHE DU TRANSPORT AÉRIEN\*

**Six professions de la branche concentrent plus de la moitié des effectifs nationaux.** Les personnels navigants représentent plus d'un tiers des effectifs. Ils sont les salariés les plus représentés parmi les effectifs de la branche.

**Répartition géographique des salariés**  
Source BTS INSEE 2022, données au 31/12/2020 (en % selon la région de l'entreprise)  
Source ACOSS 2021 pour la répartition par code sous-secteur (en NAF)

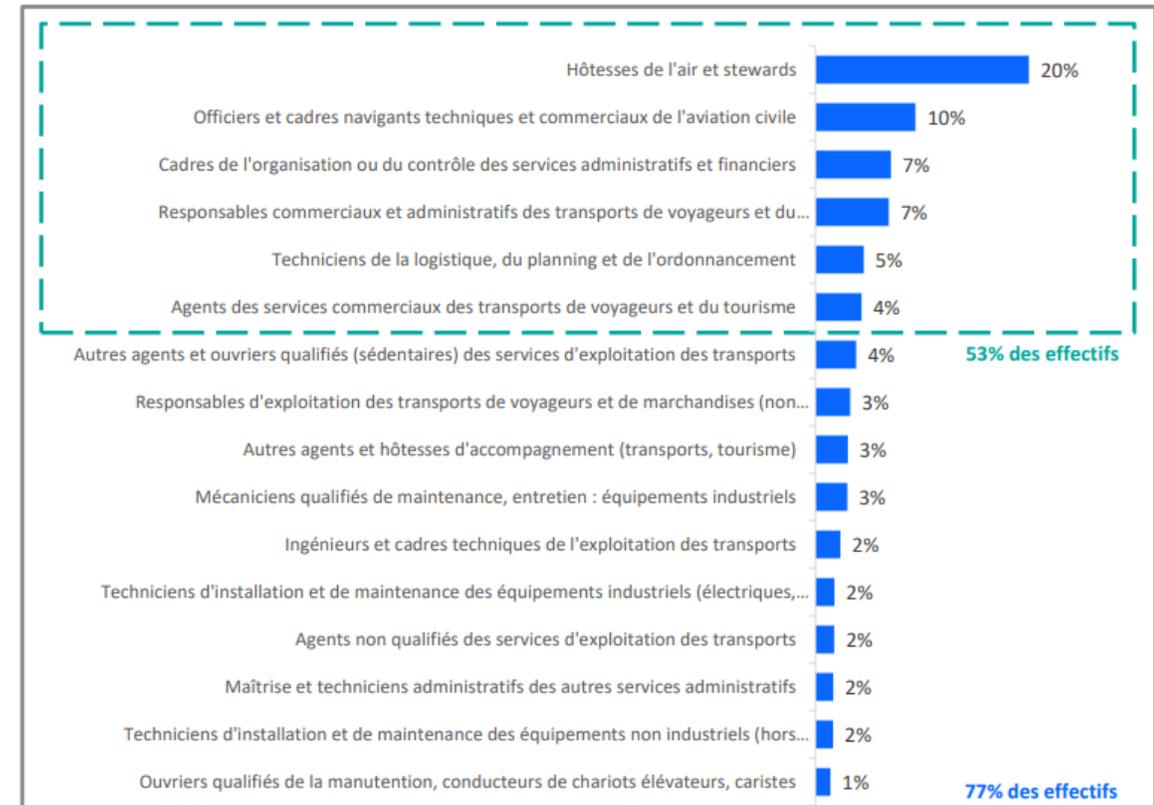


Les effectifs de la branche sont surtout concentrés en Île-de-France, où l'on trouve 70% d'entre eux.

**4,6% des effectifs sont situés dans les DROM-COM.** En particulier, les DROM-COM représentent **5% des effectifs du transport aérien de passagers et de fret**, et **5,3% des Services auxiliaires des transports aériens.**

**Répartition des effectifs dans les 16 professions les plus représentées dans le Transport Aérien**

Source BTS 2020 au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2020, INSEE



\* Source : Rapport de branche 2022 (Données 2020-2021) – publié en mars 2023



## PHOTOGRAPHIE NATIONALE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE LA BRANCHE DU TRANSPORT AÉRIEN\* - Une crise sanitaire qui a accéléré les transformations

Avant la crise COVID, la branche connaissait déjà de manière structurelle des évolutions constantes dans des domaines très divers, notamment « *générées par la **montée en puissance marquée et rapide des outils numériques*** », et ayant pour conséquences :

- Une **évolution de la demande et l'amélioration de l'expérience passagère**, les technologies digitales améliorant le parcours passager et rendant le processus aéroportuaire plus efficace ;
- Une **évolution de l'offre avec une interface client très « bataillée »** (assistants vocaux, applications de voyage en ligne et partenariats à l'échelle mondiale avec des acteurs de la filière, et des solutions de paiement) ;
- Une **optimisation des opérations** : pour les opérations au sol, les technologies digitales améliorant les process, réduisant les coûts et augmentant la satisfaction client ;
- Une **optimisation des activités techniques supports**.

Ces changements avaient déjà de fait un **impact sur les métiers et les compétences**, et notamment :

- **Les activités et les métiers de la relation client** (à distance ou en face-à-face) du fait, par exemple, du déploiement de solutions permettant de faciliter le traitement des flux de demandes, la prise en charge des questions plus complexes et des cas particuliers, des canaux de communication qui se multiplient, d'un accroissement de la digitalisation qui recentre la relation client sur un accompagnement personnalisé ;
- **Les activités et métiers de l'exploitation ;**
- **Les activités et métiers de la maintenance ;**
- **Les activités et métiers de la logistique et du fret ;**
- **Les activités et métiers du marketing digital ;**
- **Un changement de posture pour les managers.**

La crise COVID a donc été un **accélérateur des transformations**, tant au niveau du secteur dans son ensemble, qu'au niveau plus spécifique de l'emploi et des métiers : **l'enjeu au niveau RH** est donc aujourd'hui de chercher à **s'adapter aux changements en développant l'agilité sur les parcours professionnels** dans un contexte d'évolution des métiers et de crises diverses.



## PHOTOGRAPHIE NATIONALE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE LA BRANCHE DU TRANSPORT AÉRIEN\* - L'impact de la crise sanitaire sur les emplois et les compétences

**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 conséquent, 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 cost** qui sont plus souvent positionnées sur une clientèle de loisir et qui ont de ce fait une meilleure rentabilité.
  - La **montée des monocouloirs**, qui entraîne 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.**

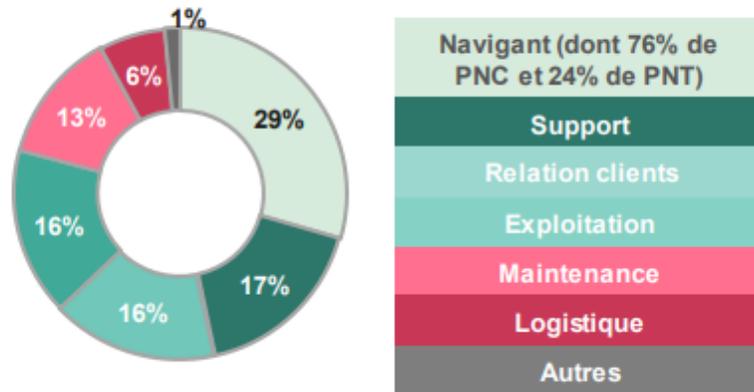
**L'état des lieux par filière métiers permettra de connaître les besoins spécifiques de chaque filière et l'impact qu'aurait pu avoir la crise du COVID sur l'évolution des métiers.**

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Vision globale des emplois dans le secteur aérien*

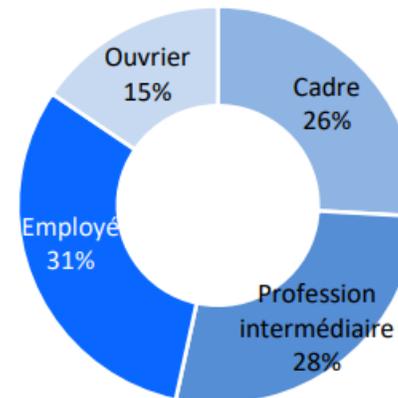
Le secteur aérien est un secteur clé de l'industrie française, notamment concernant les emplois :

- Il représente 4,3% du PIB, 660 entreprises et **82 400 emplois** en 2020 (DARES, 2022 ; données au 21/12/2020)
- Les emplois sont répartis autour de 2 codes NAF : le **transport aérien de passagers** (68,4%) et les **services auxiliaires des transports aériens** (18,5%).
- 80% des effectifs sont concentrés sur 4 familles de métiers (navigant - qui à elle seule représente 30% -, support, relation client et exploitation).
- Dans le secteur aérien, **26% des salariés sont des cadres**, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne nationale (21% en 2021 selon l'INSEE).

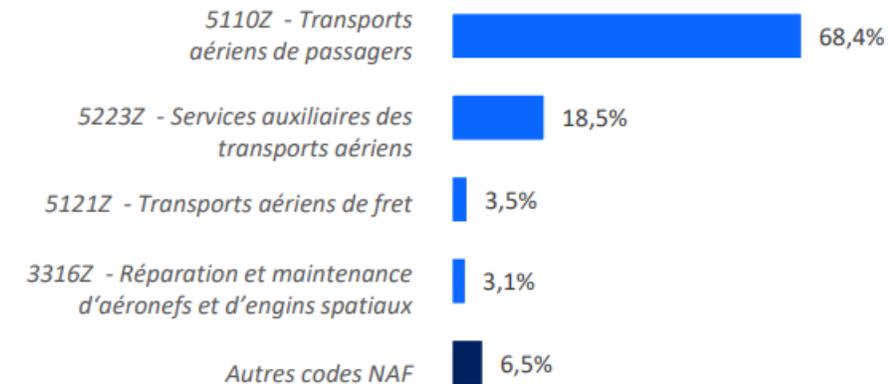
**Près de 80% des effectifs se concentrent sur 4 familles métiers**  
*Navigant, Support, Relation clients et Exploitation*



**Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle (CSP)**  
*Source DARES 2022 – données au 31/12/2020*



**Répartition des salariés par code NAF**  
*Source DARES 2022 – données au 31/12/2020*



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%.

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Vision globale des emplois dans le secteur aérien*

### 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 aériennes, 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

### 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, soit 5,4 millions de tonnes de CO2 émis pour cette même année, 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'État 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 électriques ou à l'hydrogène et utilisation d'hydrocarbures → **renforcement de la R&D**).

### Transformation 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 :

- La 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
- Le besoin d'avoir des **compétences techniques en anglais** pour comprendre les informations dans le contexte international de ces activités

### Mutations économiques et sociétales

La concurrence des entreprises étrangères s'accélère (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 d'une part la réglementation française qui n'est pas avantageuse aux entreprises et d'autre part 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'escales, 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**.

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Vision globale des emplois dans le secteur aérien*

### DES DYNAMIQUES NATIONALES POUR SOUTENIR L'EMPLOI

La branche professionnelle du transport aérienne et l'ensemble de ses représentants, la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelles, l'opérateur de compétences AKTO et la Délégation Générale de l'Aviation Civile ont signé un engagement de développement de l'emploi et des compétences pour le secteur du transport aérien appelé Air'EDEC 2025 pour soutenir l'emploi du secteur, répondre à ses besoins de recrutement et renforcer son attractivité

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**, autour de 3 axes :

- *Axe 1 : construire une cartographie, pour les métiers les plus représentatifs, des aires de mobilité au sein de la branche ainsi que des possibilités de passerelles intersecteur et interbranche.*
- *Axe 2 : rendre lisible les métiers de l'aérien afin de renforcer l'attractivité du secteur en mettant à disposition une plateforme métier dédiée.*
- *Axe 3 : intégrer la transformation numérique et l'écoresponsabilité dans les dispositifs certifiant (relation client, management 4.0, agents de piste).*



Mise en place de la plateforme « Mon emploi dans l'aérien » → un nouvel outil de découverte et de connaissance des métiers

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 Martinique**

#### 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 entrants 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 cadre de leur activité et d'autre part à défendre le secteur sur son engagement environnemental.

Source : Plan d'action de Air'EDEC 2025



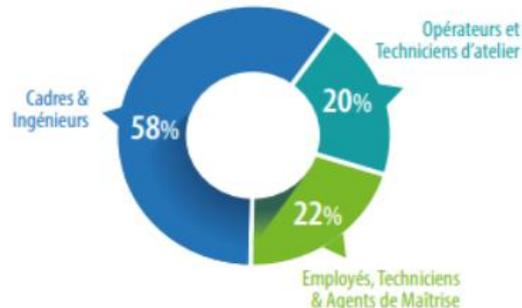
## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Vision globale des emplois dans le secteur aéronautique*

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

Évolution du nombre de recrutements (hors alternants)



Recrutements par catégories professionnelles



Source : Air emploi, 2023

- Il comptait **195 000 emplois en 2023**, 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. 67% de ces emplois sont repartis entre l'Île-de-France, la Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie et les 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**, puis de 18 000 emplois pour les années 2022 et 2023, 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 surreprésentées (58%) 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.**



## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Vision globale des emplois dans le secteur aéronautique*

### 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 écologiques et de cybersécurité.

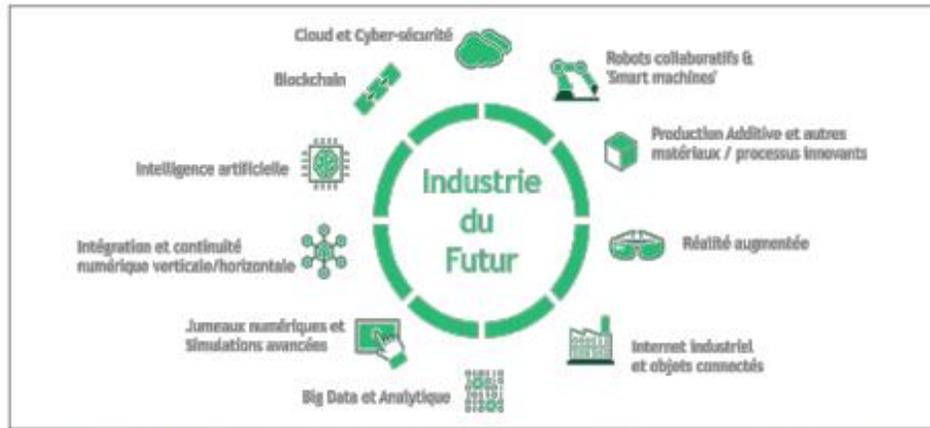


Figure 1 : Liste des dix technologies envisagées pour l'Industrie du Futur

Source : ÉLAN, 2022

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'entreprise : les grandes entreprises chercheront davantage des profils d'ingénierie et de R&D.**



## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Vision globale des emplois dans le secteur aéronautique*

### 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.

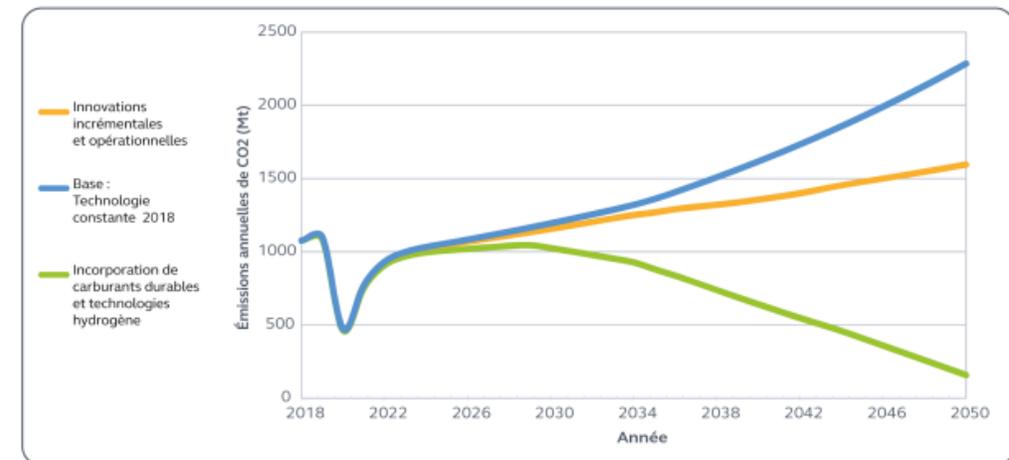
Dans le domaine militaire, la concurrence reste très forte également, avec la création d'alliances, comme celle des pays européens en cours de constitution autour du « Système de combat aérien du futur » (SCAF) pour contrecarrer le poids des États-Unis dans les années à venir.

### Impératif climatique

Avec un objectif de neutralité carbone à horizon 2050, l'aéronautique doit s'orienter vers **des innovations de rupture** (agrocarburants, 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, 2021

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

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière CONSTRUCTION*

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE CONSTRUCTION		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
R&D/Bureaux d'études	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de l'impact environnemental → conception d'avions-hydrogène horizon 2050</li> <li>Volonté d'intégrer des profils ayant une véritable compréhension de la décarbonation et des méthodes pour l'atteindre</li> <li>Volonté d'inclusion encore plus forte du numérique</li> </ul>	<p>↑ Métiers d'Ingénierie</p> <p>↑ Compétences numériques</p>
Production	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>À long terme, emplois conditionnés à la réussite de la R&amp;D</li> </ul>	<p>↑ Métiers de la production</p>
Essais/Tests Simulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de l'impact environnemental → hydrogène, hydrocarbures, innovations.</li> </ul>	<p>↑ Métiers d'ingénierie</p>
Maintenance Réparation/SAV	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besoin de garder les compétences techniques qui nécessitent des formations longues → compétences critiques cruciales</li> </ul>	<p>↑ Métiers ayant des compétences techniques en maintenance, réparation, SAV</p>

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière EXPLOITATION*

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE EXPLOITATION		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
Piste	<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> <li>Besoin de compétences techniques : agents d'opérations sur piste</li> <li>Recherche de profils polyvalents, car il y a une multitude de tâches à réaliser</li> </ul>	 Besoins stables  <i>sauf agents d'opérations sur piste</i>
Escale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous-traitance importante malgré un manque de réglementations homogènes → la mise en place d'une nouvelle réglementation européenne (2022) devrait permettre une meilleure concurrence entre pays.</li> </ul>	 Besoins stables
Méthode	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avec la montée des innovations technologiques, nécessité de recruter des profils d'ingénierie de pointe</li> <li>Nécessité d'intégrer des profils ayant une connaissance de la réglementation environnementale (notamment RSE)</li> </ul>	 Métiers d'ingénierie
Management /Contrôle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Automatisation des activités de coordination et de supervision qui sera possible à distance</li> <li>Renforcement de la nécessité de prendre des décisions donc augmentation des besoins en compétences cognitives</li> </ul>	 Nombre d'emplois, mais recherche de profils plus qualitatifs

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière MAINTENANCE*

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE MAINTENANCE		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
Aéronefs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mécaniciens et métiers d'ingénierie de la maintenance → métiers en tension, car peu de profils spécifiques sur le marché (<i>intérêt pour les entreprises d'avoir ces compétences en interne qui représentent une réelle valeur ajoutée</i>)</li> </ul>	 Mécaniciens  Métiers d'ingénieries
Équipement/Bâtiments	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité nouvelle de faire appel à des drones pour réaliser la maintenance de gros œuvre</li> </ul>	 Nouvelle compétence : télépilote de drone
Méthode	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évolutions 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</li> </ul>	 Besoins de profils d'ingénieurs spécialisés en data et en composites : nouveau métier → gestionnaire de données

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière SURETÉ-SÉCURITÉ*

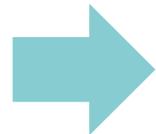
ENJEUX RH DE LA FILIÈRE SURETÉ/SÉCURITÉ		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
Contrôle et circulation aérienne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction exercée en grande partie en France par la DSAC</li> </ul>	 Recrutements sur concours pour la DSAC
Sécurité-personne /Incendie Sureté	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nécessité de faire un grand nombre de formations réglementaires pour pouvoir accéder aux postes</li> <li>Recrutements importants dans les entreprises de France hexagonale (APFS) qui sont en manque d'effectifs.</li> </ul>	 Besoins d'agent de sécurité et de sureté sur tout le territoire
Cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enjeu central pour la protection des informations sensibles → nécessité de recruter des experts en cybersécurité</li> </ul>	 Recrutements d'experts cybersécurité

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière LOGISTIQUE*

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE LOGISTIQUE		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
Santé & PMR	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Activité souvent sous-traitée.</li> </ul>	 <p>Métiers en lien avec les PMR</p>
Approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montée des activités de gestion des flux logistiques qui deviennent stratégiques grâce à la digitalisation des données.</li> <li>Automatisation des opérations d'exécution</li> </ul>	 <p>Métiers de la logistique : opérateur logistique, gestionnaire de flux logistique</p>
Fret	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avec la crise sanitaire, hausse des transports de fret</li> <li>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</li> </ul>	 <p>Métiers techniques spécifiques au fret et compétences numériques : gestionnaire de flux logistique</p>
Hygiène	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avec la crise sanitaire renforcement des activités de nettoyage</li> </ul>	 <p>Métiers d'agents d'entretien</p>

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière NAVIGANT*

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE NAVIGANT		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
PNT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation d'une reprise équivalente à avant la crise entre 2023 et 2025.</li> <li>• Agrandissement du campus de l'Airbus Flight Academy Europe</li> <li>• Anticipation d'un besoin de 550 000 nouveaux pilotes dans les 20 prochaines années.</li> </ul>	 Recrutements PNT
PNC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation d'un besoin dans les prochaines années avec la reprise d'un trafic à la normale</li> </ul>	 Recrutements PNC



Le personnel navigant fait partie des **profils les plus fragilisés par la crise** sanitaire, alors même qu'ils faisaient partie 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 normale du trafic, les recrutements vont reprendre. Cela est anticipé par les écoles de PNT/PNC.

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière RELATIONS-CLIENTS*

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE RELATIONS-CLIENTS		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
Vente et après-vente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement des outils nomades pour répondre à l'évolution des besoins clients → baisse des effectifs → profils recherchés qui doivent donc être <b>polyvalent</b> et agiles avec les nouvelles <b>technologies</b></li> <li>Les <b>métiers du digital et de la communication</b> remplacent progressivement les canaux commerciaux plus traditionnels</li> </ul>	 <p>Baisse des effectifs mais besoins de profils polyvalents et ayant des compétences avec les outils digitaux</p>
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement important du <b>marketing digital</b> → la relation client s'effectue de plus en plus en distancielle</li> <li>Mise en place <b>d'outils d'analyse de données</b> à toute la chaîne de la relation client → besoin de nouveaux métiers de l'IT et de la data (<i>métier directement en lien avec le service communication et système d'information</i>)</li> </ul>	 <p>Besoins stables, mais de nouveaux profils spécialisés en marketing digital</p>
Parc et accès	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Automatisation des process</b> pour les accès (machines automatiques, applications internet, gestion à distance) → baisse des besoins en personnel, mais nécessité d'avoir des profils polyvalents</li> </ul>	 <p>Baisse des effectifs mes besoins de profils polyvalents</p>

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière ADMINISTRATION SUPPORT*

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE ADMINISTRATION-SUPPORT		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
Économie /Comptabilité /Gestion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déclin du nombre d'emplois sur les 10 dernières années → profils restants doivent être adaptables et polyvalents (nouveaux logiciels réguliers par exemple)</li> </ul>	<p>Baisse des effectifs mais besoins de profils polyvalents et ayant des capacités d'adaptation</p>
RH /Communication /Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les <b>métiers du digital et de la communication</b> remplacent progressivement les canaux commerciaux plus traditionnels → recrutement en communication</li> </ul>	<p>Besoins de nouveaux métiers dans la <b>communication</b> (<i>communication digitale, réseaux sociaux, community manager...</i>)</p>
Juridique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règlementation forte concernant la filière → besoin de profils experts</li> </ul>	<p>Besoins stables, mais nécessité d'avoir des profils experts en réglementation aérienne</p>
Système d'information	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nécessité d'utiliser la donnée, notamment pour rendre plus efficaces les autres secteurs métiers (récupérer les données, les comparer, pouvoir améliorer les performances)</li> </ul>	<p>Besoins de <b>profils experts en données</b> (data scientist, développeurs IA, architectes système)</p>

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE - *Enjeux spécifiques à la filière DRONE*

**Dans les domaines aérien et aéronautique, les drones peuvent avoir des usages divers :**

- **La surveillance de réseaux et la sécurité**
- **Le contrôle et l'inspection de gros œuvres (tels que les avions)**
- **Le transport de fret**

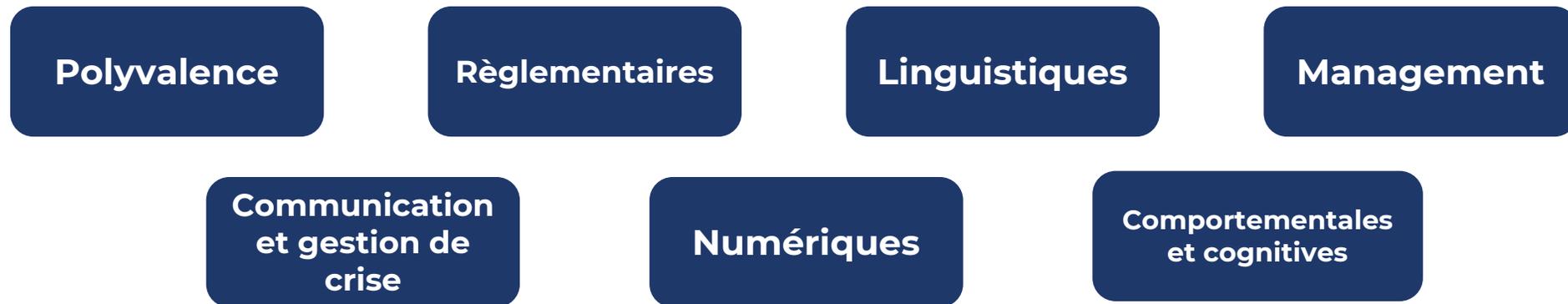
### ENJEUX RH DE LA FILIÈRE DRONE

Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
R&D	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration continue des compétences des drones (<i>navigation, automatisation, autonomie, surveillance, imagerie, traitement de données</i>)</li> </ul>	 Besoins en ingénierie et R&D
Télepilote	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétence nécessaire pour pouvoir utiliser les drones de manière professionnelle: nécessite une formation et une licence réglementaire</li> <li>• Développement de l'usage des drones dans les domaines aériens: nécessitent de nouvelles formations spécifiques pour répondre à ces besoins</li> </ul>	 Besoins de profils formés pour l'usage spécifique des drones dans le cadre du milieu aérien



## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE – *Impacts sur les besoins en compétences*

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



Source : ÉLAN, 2023

- 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 termes de **transmission de savoir-faire**, notamment dans des secteurs où la pyramide des âges était concentrée vers le haut.



## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE – Impacts sur les besoins en formation

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

- **Les problématiques propres au secteur aérien :**
  - Règlementation
  - 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.

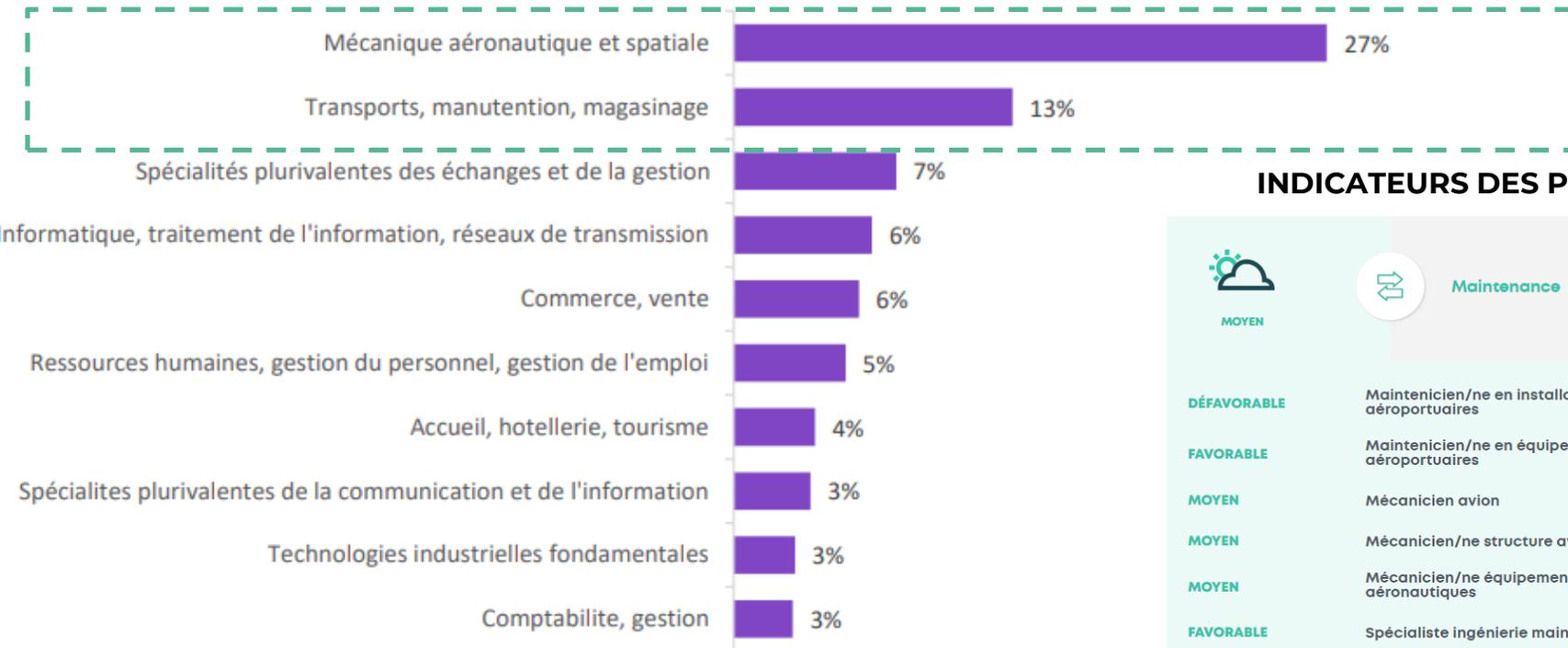
### Liste des métiers (ou filière métiers) où un besoin en formation est identifié :

- 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 système*)
- Agent d'entretien

## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE – *Impacts sur les besoins en formation*

### Principaux thèmes des formations en contrat d'apprentissage

Données AKTO pour les contrats d'apprentissage débutés en 2021, par code NSF d'après les RNCP des formations



### INDICATEURS DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN MARTINIQUE



Source : AKTO, Mon Emploi dans l'aérien, 2024

**En 2021, la maintenance aéronautique et la logistique regroupent 40% des formations des apprentis à l'échelle nationale, et représentent selon la plateforme AKTO les principales filières qui seront potentiellement en tension pour les projets de recrutement**

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

## L'ESPACE AÉRIEN CARIBÉEN : CARACTÉRISTIQUES, ENJEUX ET PÉRIMÈTRE ÉTENDU DE LA MISSION



Source : Site internet Wikipédia, 2023

### CARACTÉRISTIQUES

Le Bassin caribéen est un vaste espace, géographiquement morcelé, situé entre Amérique du Nord et Amérique latine, défini comme l'ensemble des territoires continentaux et insulaires qui bordent le Golfe du Mexique ainsi que la mer des Caraïbes. Soit, une zone de 4,3 millions de km<sup>2</sup> qui s'étire sur plus de 4 000 km du Nord au Sud. Les États qui le composent sont culturellement marqués par diverses influences, hispaniques en premier lieu, mais également anglo-saxonnes, françaises et hollandaises.

### ENJEUX STRATÉGIQUES

Le Bassin caribéen peut être défini, d'un point de vue géographique, comme une zone d'interface entre les océans Atlantique et Pacifique (via le canal de Panama), les pays andins et l'Amérique du Nord ainsi que l'Europe pour un certain nombre d'échanges commerciaux et touristiques. De par son insularité et sa forme d'interface, le Bassin Caribéen est particulièrement dépendant des territoires extérieurs (Amériques, UE, etc.) pour de nombreux flux économiques (marchandises, tourisme, énergie, etc.).

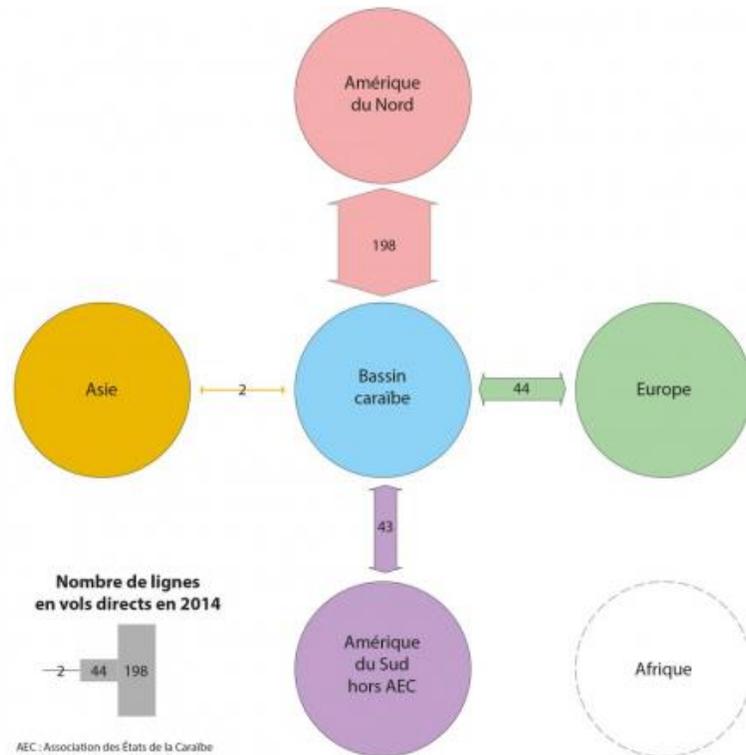
### DANS LE CADRE DE LA MISSION

L'analyse de la filière aérienne martiniquaise et de son développement ne peut ne pas prendre en compte les dynamiques de projets en Guadeloupe et en Guyane. En effet, le territoire doit s'inscrire dans une logique de complémentarité des offres, en particulier en ce qui concerne l'offre de formation, afin de proposer une offre riche et variée, en adéquation avec les besoins des entreprises. En outre, il est nécessaire de considérer le positionnement de la Martinique dans son environnement proche, les Petites Antilles.

## L'ESPACE AÉRIEN CARIBÉEN : UNE DÉPENDANCE À L'EXTÉRIEUR ET UN CLOISONNEMENT INTERRÉGIONAL

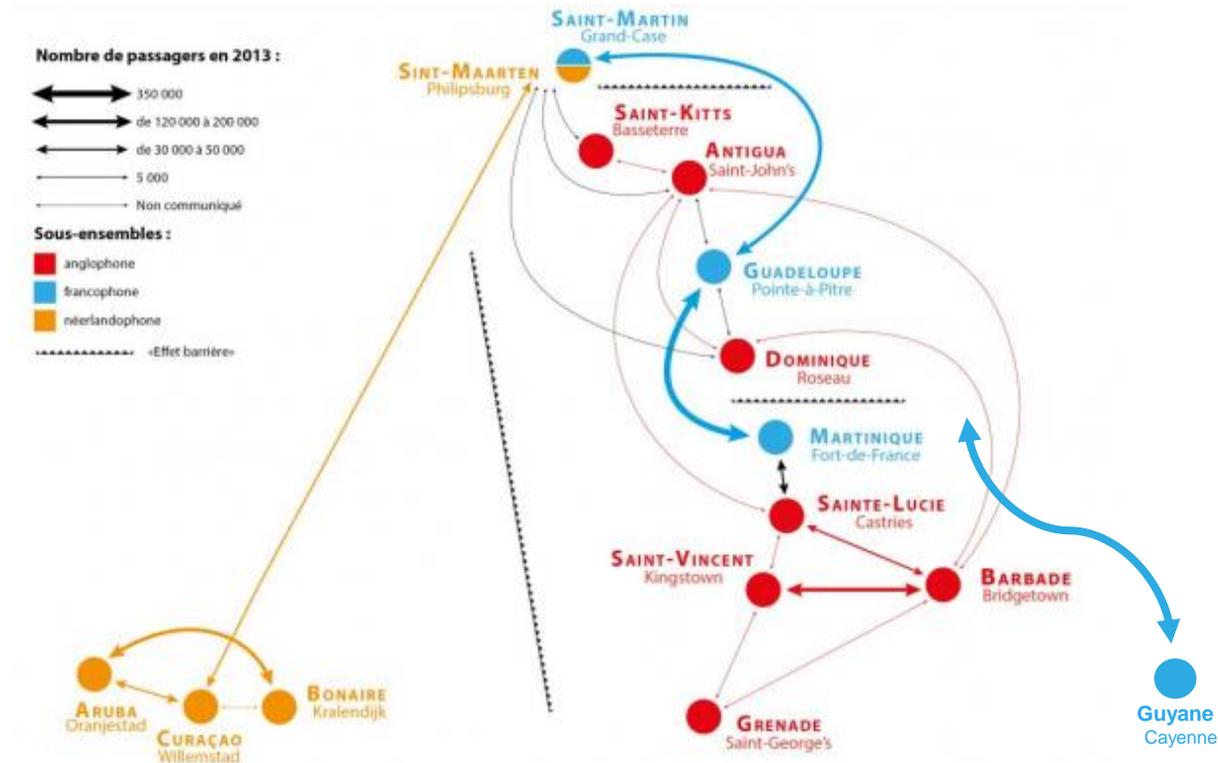
Le trafic aérien des Caraïbes est marqué par une **forte dépendance aux territoires extérieurs**, d'une part en raison des liens historiques, comme par exemple la France avec les Outre-mer, et d'autre part par les liens économiques et géographiques (notamment avec les pays d'Amérique). Par ailleurs, l'échange de flux interrégionaux au sein de l'espace caribéen reste particulièrement limité en comparaison avec les puissances extérieures (cf. la différence entre les flux aériens internes et externes sur les deux schémas). La **faiblesse de la coopération interrégionale** s'explique en partie par le morcèlement des Caraïbes en **sous-ensembles culturels et linguistiques** qui communiquent peu entre eux (C. RANELY VERGE-DEPRE, P. ROTH, 2017).

### Les flux de passagers internationaux sur le Bassin Caraïbe



Source : GANDRILLE B., RANELY VERGE-DEPRES, Mappemonde, 2017

### Les flux de passagers locaux sur les Petites Antilles



Source : GANDRILLE B., RANELY VERGE-DEPRES, Mappemonde, 2017

## L'ESPACE AÉRIEN CARIBÉEN : FLUX DES PRINCIPAUX AÉROPORTS CARIBÉENS : L'AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE EN DESSOUS DES PLUS GRANDS AÉROPORTS RÉGIONAUX

### FLUX PASSAGERS 2022 POUR LES PRINCIPAUX AÉROPORTS DES CARAÏBES

Aéroport Félix Eboué - GUYANE

Aéroport Owen Roberts - ÎLES CAÏMANS

Aéroport Princesse Julianna - SAINT-MARTIN

Aéroport de Curaçao - CURAÇAO

Aéroport Grantley-Adams - BARBADE

Aéroport Reine-Beatrix - ARUBA

Aéroport Aimé Césaire - MARTINIQUE

Aéroport de Piarco - TRINITÉ

Aéroport Pôle Caraïbes - GUADELOUPE

Aéroport de Noman-Manley - JAMAÏQUE

Aéroport Las Americas - RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

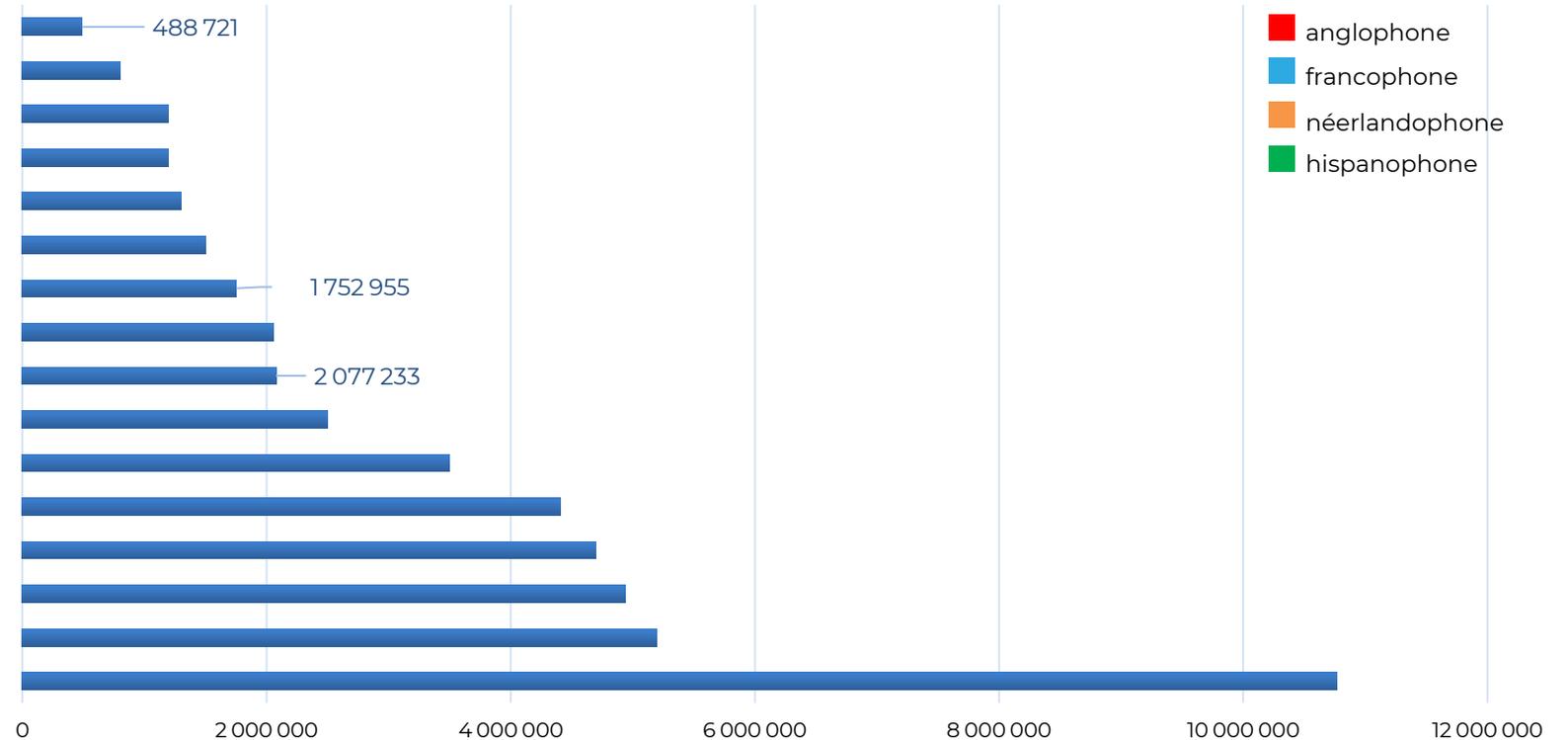
Aéroport Donald-Sangster - JAMAÏQUE

Aéroport de Lynden Pindling - BAHAMAS

Aéroport de Punta Cana - RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

Aéroport José Martí - CUBA

Aéroport de Luiz Munoz Marin - PORTO RICO



Source : UAF, 2022, Sites internet Aéroports

Le plus grand aéroport en termes de flux de passagers est **l'Aéroport international de Luiz Munoz Marin de Porto Rico** avec près de 11 millions de passagers. On observe que les **autres grands aéroports de la région ont un flux de passagers autour de 5 millions de passagers**, soit près du double des flux des aéroports martiniquais et guadeloupéens.

La Guadeloupe et la Martinique ont quant à eux projeté des travaux d'agrandissement de leurs aéroports avec comme objectif d'augmenter leur capacité d'accueil pour atteindre respectivement **3 millions et 2,5 millions de passagers d'ici 2025**. Quant à l'aéroport Félix Eboué en Guyane, l'objectif est d'atteindre **800 000 passagers d'ici 2025**.

## L'ESPACE AÉRIEN CARIBÉEN : PASSAGERS, DESTINATIONS ET COMPAGNIES

Aéroports	Pays	Flux passagers 2022	Nbre de destinations (par pays)	Nbre compagnies aériennes	Principales compagnies aériennes	Projection flux passagers
Aéroport international Luis Munoz Marin	Porto Rico	11 000 000	17	27	American Airlines, Air Antilles, Air Canada, Air Sunshine, Avianca, Cape Air, Copa Spirit, Tradewind, United, Vieques Air Link	Objectif 18 millions de personnes en 2024 à la suite des travaux d'agrandissement de l'aérogare en 2016
Aéroport José Martí	Cuba	5 200 000	25	51	American Airlines, Cayman Airways, Cubana de Avisión, JetBlue, Latam Peru, Wingo, AirFrance, Corsair	
Aéroport de Punta Cana	République dominicaine	5 000 000		81	WestJet Airlines, JetBlue, Air Caraïbes, Condor, Wingo, Air Transat, Air Europa, Air Canada, Lan Peru, Frontier Airlines	
Aéroport international Lynden Pindling	Bahamas	4 700 000		19	Caribbean Airlines, BahamasAir, British Airways, Delta, JetBlue, Silver, SouthwestWesterAir	
Aéroport international Donald-Sangster	Jamaïque	4 400 000		24	TimAir, Air Transit, American Airlines, Cayman Airways, JetBlue, Tui, Westjet	
Aéroport international Las Americas	République dominicaine	3 500 000		27		
Aéroport international de Norman-Manley de Kingston	Jamaïque	2 500 000		13	Caribeana, Jamaica	
Aéroport de Guadeloupe - Pôle Caraïbes	Guadeloupe France	2 100 000	27	20	<b>Air Caraïbes, Air France, Corsair, Air Antilles, Air Belgium, Air Canada, Air High, American Airlines, Sky High, JetBlue, St-Barth Commuter</b>	<b>Objectif 3 millions de passagers d'ici 2025</b>
Aéroport international de Piarco	Trinité-et-Tobago	2 100 000		14	Aeropostal, American Airlines, British Airways, Caribbean Airlines, Copa Airlines, JetBlue, KLM, Rutaca, United Airlines, Surinam Airlines	
Aéroport Aimé Césaire	Martinique France	1 800 000	9	9	<b>Air Canada, Air Caraïbes, Air France, Sky Air, American Airlines, Air Antilles (en liquidation judiciaire), Corsair, Air Transat, Air Awak</b>	<b>Objectif 2,5 millions de passagers par en 2025</b>
Aéroport international Reine-Béatrix	Pays-Bas	1 600 000	8	27	American Airlines, JetBlue, Delta Airlines, United Airlines, Southwest, JLM	
Aéroport Félix Eboué	Guyane France	490 00	4	3	<b>Air Caraïbes, Air France, Air Antilles</b>	<b>Objectif 800 000 passagers en 2023, mais retardé à cause du COVID</b>

Source : UAF, 2022, Sites internet Aéroports

## L'AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE, PLATEFORME AU CŒUR DE LA FILIÈRE

Positionnée dans un environnement fortement **insulaire** et territoire historiquement connecté à la France, la Martinique, avec **l'aéroport Aimé-Césaire**, se classe comme **le 2<sup>e</sup> aéroport francophone des Antilles**, après la Guadeloupe et devant la Guyane.

→ L'histoire du territoire se reflète dans les principales destinations de l'aéroport avec, en termes de trafic, **Paris Orly et CDG en première position**, suivi par la Guadeloupe et la Guyane. Les liaisons transatlantiques représentent 90% du trafic, assurées par 3 compagnies : **Air France, Air Caraïbes, et Corsair, dans un écosystème qui évolue régulièrement**. En outre, **les petites compagnies**, avec des modules type ATR ou Cessna, assurent **les liaisons interrégionales**.

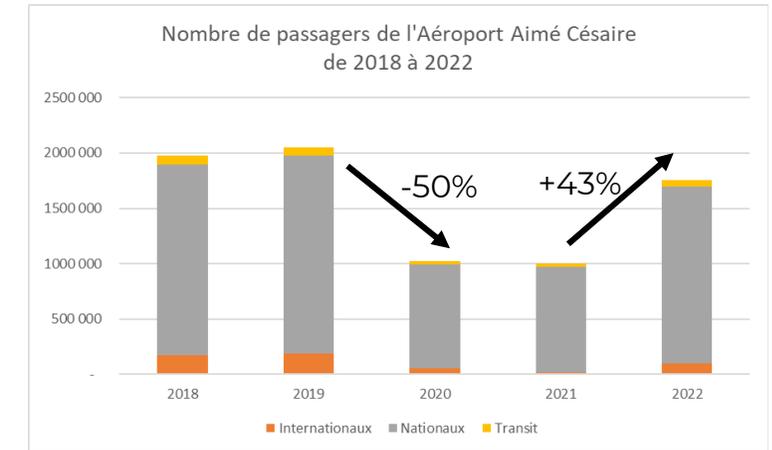
Des opportunités de développement à moyen terme pour l'aéroport avec :

- Un **accroissement des liaisons interrégionales** et vers l'**Amérique** → un besoin de compagnies aériennes pour développer ces liaisons régionales répondant aux besoins locaux
- Le développement du **tourisme d'affaires et l'accueil de jets** → un espace à créer pour l'accueil des passagers nécessaires pour développer l'activité

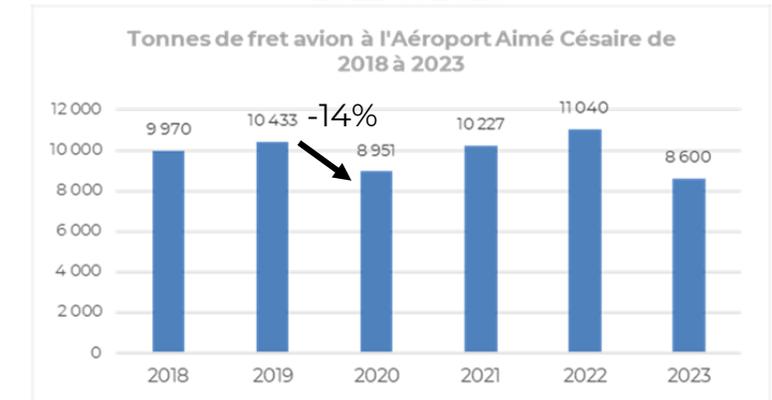
Mais **une reprise plus difficile du fret**, avec un tonnage en baisse en 2023 (11 M de tonnes en 2022, 8,6 M en 2023)

### LES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2020

- **Plusieurs compagnies ont arrêté leurs dessertes vers la Martinique** telles que : Condor, Air Italie, Air Belgium, Level. Par ailleurs, Air Antilles, qui représentait près de 80 000 passagers en 2020, a été placé en liquidation judiciaire en août 2023.
- De **nouvelles compagnies sont néanmoins arrivées, notamment en provenance d'Amérique du Nord** : Air Canada, Air Transat, American Airlines, Sky High



**90% des liaisons sont assurées par Air France, Air Caraïbes et Corsair – un trafic en hausse de 8,6% entre 2022 et 2023**



Des difficultés pour la reprise du **fret** → passant de 11 000 tonnes en 2022 à 8 600 en 2023

## L'AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE : DES TRAVAUX ENGAGÉS

L'Aéroport Martinique Aimé Césaire compte aujourd'hui **14 destinations au départ de Fort-de-France**. Avec un développement à l'international particulièrement favorable, la SAMAC a entamé depuis 2015, une phase de travaux de grande envergure, dotant la destination Martinique d'un aéroport performant, optimisé, répondant aux normes aéronautiques européennes et capable d'absorber un trafic de plus en plus important. La crise Covi-19 ayant ralenti l'avancement des travaux, les travaux engagés sont encore en cours de réalisation.

Les travaux ont pour objectif **d'anticiper la croissance du trafic à 2,5 millions à l'horizon 2030, 3 millions de passagers d'ici 2040**, avec l'optimisation du traitement des passagers, notamment :

- 10 comptoirs supplémentaires
- Une nouvelle salle d'embarquement pour les vols régionaux
- Une réorganisation des filtres de sûreté
- Un couloir d'accès **entre la salle d'embarquement vols régionaux et celle des long-courriers**
- Un **repositionnement des comptoirs des loueurs**
- L'extension de la salle d'embarquement des vols moyens et long-courriers
- La création de **2 nouveaux postes de stationnement-avions moyen/long-courrier**
- Une **salle d'embarquement déportée** et rattachée à ces 2 nouveaux postes avions
- Un **nouvel espace dédié au tri bagages**
- **L'agrandissement du centre d'affaire pour pouvoir accueillir de nouvelles formations**
- Le **développement d'une compagnie régionale** avec modèle type ATR 72, 50-70 places.

Des opportunités de développement à moyen terme pour l'aéroport avec :

- Un **accroissement des liaisons interrégionales** et vers **l'Amérique** → un besoin de compagnies aériennes pour développer ces liaisons régionales répondant aux besoins locaux
- Le développement du **tourisme d'affaires et l'accueil de jets** → un espace à créer pour l'accueil des passagers nécessaires pour développer l'activité

Mais **une reprise plus difficile du fret**, avec un tonnage en baisse en 2023 (11 M de tonnes en 2022, 8,6 M en 2023)

**Selon l'étude d'impact sur l'environnement, la non-réalisation des travaux amènerait à une saturation des capacités d'accueil de l'aérogare d'ici 2028 avec pour effet :**

- Une limitation des rejets polluants vers le milieu naturel due au plafonnement de la fréquentation ;
- Un ralentissement de l'économie martiniquaise notamment pour les secteurs liés au tourisme
- Des voiries d'accès embouteillées en raison de l'engorgement de l'aéroport
- Un risque fort de dégradation de la qualité d'accueil de la Martinique

**Projection du seuil des 2,5M de PAX jugée plus réaliste à ce stade**

- 200 K PAX sur la zone
- Repositionnement de la destination tourisme

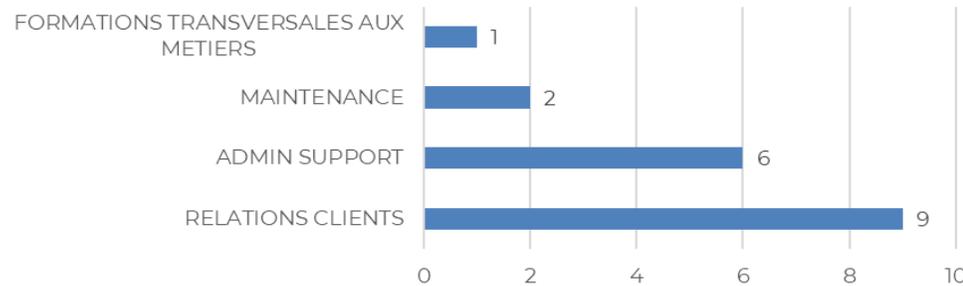
## GRANDS ENJEUX RH ET EMPLOIS DE LA FILIÈRE – Impacts sur les besoins en formation en Martinique

Comme on a pu le voir pour les enjeux nationaux de la filière, les besoins en formation au sein de la Martinique sont étroitement liés aux besoins en compétences. Suite à nos différents entretiens et aux enquêtes, nous avons pu identifier les principaux secteurs où des difficultés de recrutement ont été signalés par les établissements économiques :

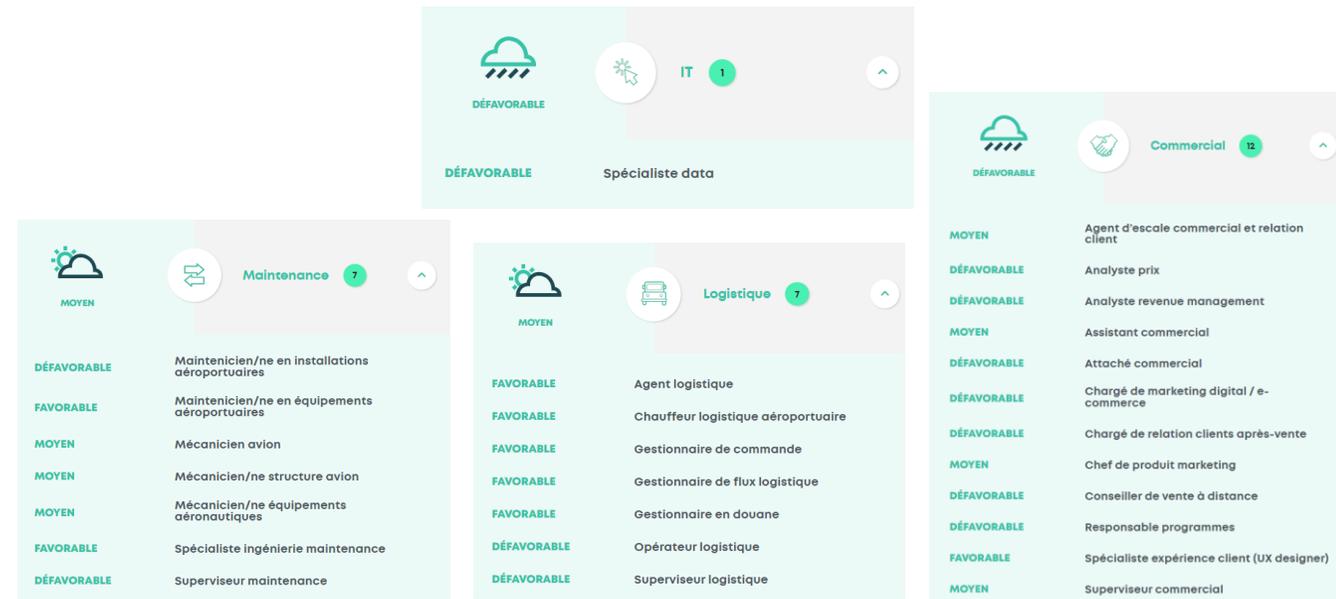
- **Les problématiques propres au secteur aérien :**
  - Règlementation
  - Sûreté et sécurité
  - Métiers dans l'ingénierie
  - Métiers de la maintenance
  - Métiers de l'administration et du développement commercial

### INDICATEURS DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN MARTINIQUE

#### CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR SECTEURS (2019-2022)



Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022



Source : AKTO, Mon Emploi dans l'aérien, 2024

Selon les indicateurs de l'AKTO en Martinique, **la filière du développement commercial et de l'administration support** sont particulièrement tendues en termes de recrutement : on remarque d'ailleurs que près de 80% des contrats d'apprentissage du secteur de l'aérien réalisés entre 2019 et 2022 concernent les secteurs Adm-Support et Relations Clients, mettant en exergue les tensions spécifiques de ces métiers sur le territoire martiniquais.

Les **métiers techniques de l'IT, de la maintenance et de la logistique**, comme pour la filière à l'échelle nationale, sont également en tension en ce qui concerne les projets de recrutement : ces profils spécifiques sur le marché sont rares, car les compétences techniques s'acquièrent souvent sur le terrain. 2 contrats d'apprentissage ont en ce sens été réalisés dans ces filières, bien que le secteur de la maintenance reste limité en Martinique (uniquement de la maintenance de ligne sur le territoire).

## AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE : DESTINATIONS DEPUIS LA MARTINIQUE PAR COMPAGNIE



Source Groupe ÉLAN, 2024

Conception Réalisation : groupe élan - 2024

## PRINCIPALES COMPAGNIES AÉRIENNES DE L'AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE

### Description :



- Fondée en 1933, **AIR FRANCE** est la compagnie aérienne nationale française. Ses principales activités sont le transport de passagers, de fret ainsi que la maintenance et l'entretien des avions.
- Principale plateforme de correspondance : Paris CDG, Paris Orly
- Air France est la 2<sup>e</sup> compagnie au monde pour le nombre de pays desservis.
- Air France poursuit la diversification de son réseau. Au cours de la saison d'été 2024, la compagnie proposera 7 liaisons supplémentaires - dont 3 nouveautés - au départ de son hub de Paris-Charles de Gaulle.
  - Ouverture de nouvelles liaisons entre PCDG et Vérone (Italie), Narvik-Îles Lofoten (Norvège) et Kalamata (Grèce),
  - Reprise de Minneapolis (Minnesota, États-Unis),
  - Prolongation sur l'été des dessertes de Raleigh-Durham (Caroline du Nord, États-Unis), Abu Dhabi (Émirats arabes unis) et Tromsø (Norvège).

**Flux passagers par an (international) :** 83 millions de passagers (2022)

**Flotte (internationale) :** En janvier 2024, la flotte d'Air France est composée de 215 appareils exploités par la compagnie et sa filiale Air France Hop dont :

- 112 appareils destinés à la flotte long-courrier;
- 103 appareils destinés à la flotte moyen-courrier;
- 34 appareils destinés à la flotte régionale;
- 2 appareils destinés à la flotte cargo.

**Effectif (international) :** 38 000 (2022)

**Effectif (local) :** environ **100** salariés.

**Chiffre d'affaires :** 16,2 milliards € (2022)

**Filiales :** Transavia France, Air France HOP, Air-France KLM Cargo, Servair, CRMA

**Principales destinations depuis la Martinique :** Paris, Haïti, Miami, Pointe-à-Pitre, Belém, Cayenne

### Description :



- Anciennement Corsairfly, **CORSAIR** est une compagnie aérienne française spécialisée dans le transport long courrier.
- Fondée en 1981, elle est basée à l'aéroport Paris-Orly et dessert principalement les départements d'Outre-Mer.
- Son capital est principalement détenu depuis décembre 2020 par la holding OMRP, regroupant des investisseurs ultra-marins
- Depuis 2021, Corsair a amorcé le renouvellement de sa flotte avec l'intégration de cinq A330neo, dont le dernier est arrivé en mai 2022. La compagnie a aussi annoncé la commande de 4 A330neo supplémentaires.

**Flux passagers par an (international) :** 1,5 million de passagers

**Flotte (internationale) :** Corsair possède l'une des plus jeunes flottes du marché, d'une moyenne d'âge au global de 5 ans et composée de :

- 5 avions A330neo
- 4 avions A330-300

**Effectif (international) :** 1050 (2020)

**Chiffre d'affaires :** 470 millions € (2018)

### Principales destinations :

- **Antilles :** Pointe-à-Pitre et Fort-de-France
- **Océan Indien :** Réunion, Mayotte, Ile Maurice, Madagascar
- **Afrique :** Côte d'Ivoire, Mali, Bénin
- **Montréal :** vols saisonniers
- **Province - vols vers et depuis :** **Lyon, Marseille** (toute l'année) **et Bordeaux, Nantes** (vols saisonniers)

## PRINCIPALES COMPAGNIES AÉRIENNES DE L'AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE

### AIR CANADA

#### Description :

- Fondée en 1937, **AIR CANADA** est la plus grande compagnie aérienne du Canada. Elle assure des vols intérieurs et internationaux sur 6 continents.
- Ses 4 plateformes de correspondance : Toronto-Pearson, Montréal-Trudeau, Vancouver et Calgary.
- Principales filiales : Air Canada Express, Air Jazz, Air Canada Jetz, Vacances Air Canada, Air Canada Rouge, Air Georgian
- En septembre 2022, Air Canada a annoncé son intention de faire l'acquisition de 30 avions électriques régionaux ES-30 de Heart Aerospace. Cet appareil régional révolutionnaire, qui devrait entrer en service en 2028, sera alimenté par batterie.
- Nouvelle ligne ouverte par Air Canada entre Toronto et Fort-de-France en décembre 2023

**Flux passagers par an (international) :** 36 millions de passagers

**Flotte** (internationale) : Au 1<sup>er</sup> novembre 2023, le parc aérien se compose de 201 appareils :

- 103 avions Boeing
- 7 avions-cargos Boeing
- 91 avions Airbus

**Effectif (international) :** 37 244 (2019)

**Chiffre d'affaires :** 16,5 milliards € (2022)

**Principales destinations :** 185 destinations intérieures, transfrontalières et internationales :

- 51 aéroports intérieurs
- 51 aéroports transfrontaliers étatsuniens
- 80 aéroports internationaux

### air transat

#### Description :

- Fondée en 1987, **AIR TRANSAT** est une compagnie aérienne québécoise basée à Montréal. Elle exploite des vols internationaux, réguliers et nolisés depuis le Québec et tout le Canada. La compagnie appartient au groupe Transat A.T. inc. spécialisé dans l'organisation de voyages de vacances.
- Ses principales plateformes sont les aéroports de : Montréal, Toronto, Vancouver, Québec.
- Depuis fin 2023, la compagnie fait face à d'importantes grèves de son personnel navigant.
- Projet de rachat entre 2019 et 2021 d'Air Transat par Canada, finalement abandonné.
- Construction en cours d'une coentreprise entre Air Transat et Porter pour partager leur réseau.

**Flux passagers par an (international) :** 5 millions de passagers

**Flotte** (internationale) : Le parc aérien d'Air Transat se compose de 38 appareils en 2022.

**Effectif (international) :** 5 000 (2023)

**Chiffre d'affaires :** 2,9 milliards € (2019)

#### Principales destinations :

- Une soixantaine de destinations internationales en Amérique du Nord, du Sud et en Europe.
- 4 destinations intérieures au Canada : Alberta, Colombie-Martinique, Ontario, Québec.
- Une rotation avec les Antilles durant la saison hivernale, et notamment en Martinique avec des vols entre décembre et avril .



## PRINCIPALES COMPAGNIES AÉRIENNES DE L'AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE

**Description :**

- **AIR CARAÏBES** est une compagnie aérienne régulière française qui a été historiquement implantée pour desservir les départements français des Caraïbes.
- La compagnie a été fondée en 2004 par Jean-Paul Dubreuil et appartient encore aujourd'hui au Groupe Dubreuil.
- Le Groupe Dubreuil, propriétaire d'Air Caraïbes, a également lancé une compagnie à bas prix, French Bee, dont le premier vol à destination de Punta Cana (République dominicaine) a été effectué le 10 septembre 2016. Elle assure ses vols en partage de code avec Air Caraïbes. Depuis 2020, elle dispose de 4 avions, à savoir un Airbus A350-1000 et trois Airbus A350-900
- Janvier 2024 : Passagers bloqués, plusieurs avions de la compagnie ont rencontré des problèmes techniques, retardant le vol. 400 passager ont dû passer la nuit à l'aéroport.

**Flux passagers par an (international) :** 885 071 passagers

**Flotte (internationale) :**

**En 2022**, le parc aérien se compose de 12 appareils :

- 3 ATR 72-600 pour le réseau régional
- 6 Airbus A350 pour le réseau transatlantique
- 3 Airbus A330 pour le réseau transatlantique

**Effectif (international) :** 1 144 (2021)

**Chiffre d'affaires :** 292 millions € (2021)

**Principales destinations :** 13 destinations sont desservies par Air Caraïbes :

- 1 en France hexagonale : Paris-Orly
- 12 autres dans les Caraïbes : Sainte-Lucie, Guyane, Martinique, Guadeloupe, Saint-Barthélemy, Cuba (2), Haïti, République dominicaine (2), Saint-Martin (2), Bahamas,

**Description :**

- Fondée en 2002 selon un modèle low cost, **AIR ANTILLES** a été créée pour développer des filières inter-îles à bas prix entre les différentes îles françaises des Antilles.
- Air Antilles est la filiale de la compagnie aérienne Air Guyane et appartient au groupe guadeloupéen CAIRE.
- Depuis août 2023, Air Antilles a été placée en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Pointe-à-Pitre à la suite notamment d'une grève des pilotes
- Fin septembre 2023, l'offre de reprise partielle d'Air Antilles par la CIPIM (holding du groupe Edeis), alliée à la collectivité de Saint-Martin, est validée par le tribunal de commerce de Pointe-à-Pitre. En revanche, les activités d'Air Guyane ne sont pas reprises. La compagnie va se concentrer dans un premier temps sur ses dessertes historiques (Guadeloupe, Martinique, Saint-Martin et Saint-Barthélemy).

**Flux passagers par an (international) :** 5 millions de passagers

**Flotte (internationale) :** Le parc aérien d'Air Antilles se compose de 16 appareils en 2022, uniquement pour des vols moyens court-courriers :

- 4 TWIN OTTER DHC6
- 4 LET 410
- 1 CESSNA
- 5 ATR 42
- 2 ATR 72

**Effectif (international) :** 230 (2022)

**Chiffre d'affaires :** 79 millions€ (2017)

**Principales destinations :** 13 destinations sont desservies par Air Antilles, uniquement dans la région : Martinique, Guyane, Dominique, Barbade, Miami, Port-au-Prince, Porto Rico, Punta Cana, Saint-Barthélemy, Saint-Domingue, Saint-Martin, Sainte-Lucie,



## PRINCIPALES COMPAGNIES AÉRIENNES DE L'AÉROPORT AIMÉ CÉSAIRE

### American Airlines

#### Description :

- Fondée en 1930, **AMERICAN AIRLINES** est une compagnie aérienne américaine. Elle exploite des vols intérieurs et internationaux depuis ses nombreux *hubs* (plateformes) basés aux États-Unis.
- En 2018, c'est la plus grande compagnie aérienne au monde.
- Société mère : AMR Corporation
- Filiale régionale : American Eagles
- Membre fondateur de l'alliance Oneworld
- Principaux hubs : Charlotte, Chicago, Dallas-Forth Worth, Los Angeles, New York, Philadelphie, Phoenix, Washington DC.
- Depuis novembre 2021, la compagnie américaine a remis en place un vol tous les samedis entre sa base de **Miami** et l'aéroport de **Fort de France-Martinique Aimé Césaire**, opérée sous bannière American Eagle en Embraer 175 pouvant accueillir 12 passagers en First Class, 20 en Main Cabin Extra et 44 en Économie

**Flux passagers par an (international) :** 200 millions de passagers (2022)

**Flotte (internationale) :** 951 vols (pour American Airlines) + 578 (American Eagle)

**Effectif (international) :** 130 000 (2021)

**Chiffre d'affaires :** 49 milliards € (2022)

**Principales destinations :** 350 destinations dans plus de 60 pays différents pour les vols internationaux.

### SKYhigh Dominicana

#### Description :

- Fondé en 2012, **SKY HIGH AVIATION SERVICE** est une compagnie aérienne de la République dominicaine qui opère des vols réguliers à travers la Martinique.
- Depuis le 13 décembre 2023, Sky High assure une nouvelle liaison entre Fort-de-France et Cayenne, stoppant le monopole d'Air France sur ce trajet.

**Flux passagers par an (international) :** 56 000 passagers

**Flotte (internationale) :** En 2022, le parc aérien de Sky High se compose de 8 appareils :

- 1 Boeing 737
- 2 Embraer 175
- 5 Embraer 190

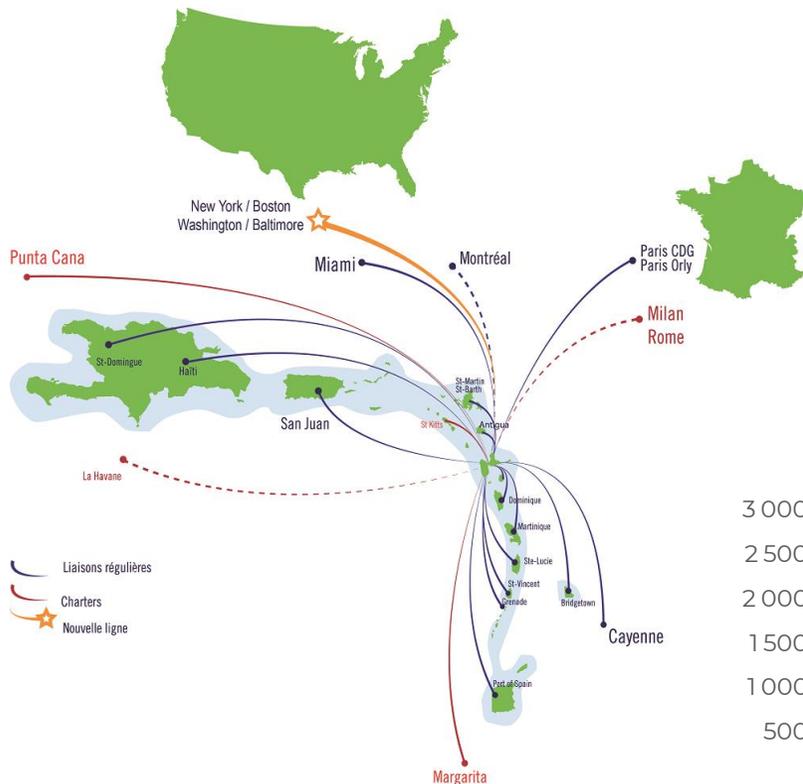
**Effectif (international) :** Données indisponibles

**Chiffre d'affaires € :** Données indisponibles

**Principales destinations :** 23 destinations : The Valley, Osbourn, Oranjestad, Kralendijk, Havana, Santiago de Cuba, Willemstad, Punta Cana, Santiago de Los Caballeros, Cayenne, Pointe-à-Pitre, Santo Domingo, Cayenne, Pointe-à-Pitre, Kingston, Fort-de-France, Oranjestad, Basseterre, Castries, Philipsburg, Miami, Providence, Sainte-Croix, Saint Thomas, Caracas, Valencia

## FOCUS GUADELOUPE - AÉROPORT DE GUADELOUPE – PÔLE CARAÏBE : DESTINATIONS ET FLUX

### Principaux départs et arrivées des flux aériens de l'aéroport de Guadeloupe

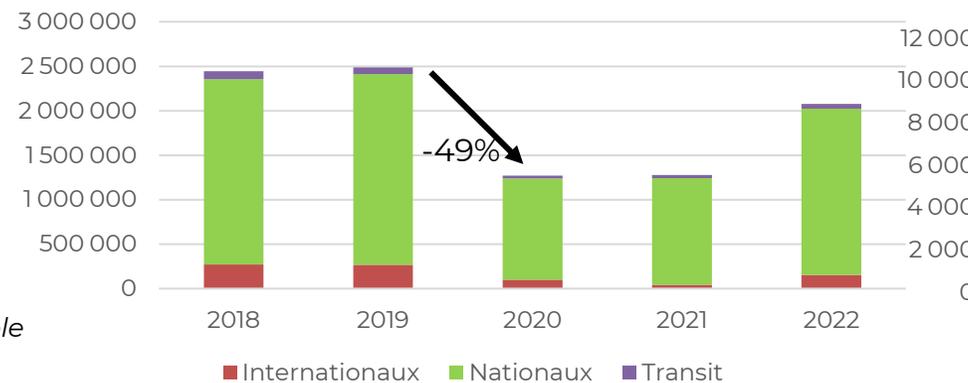


Source : Site internet Aéroport de Guadeloupe – Pôle Caraïbes, 2023

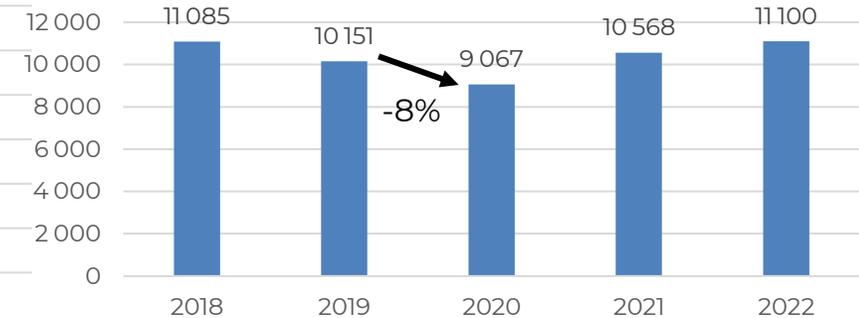
De même que l'aéroport Aimé Césaire en Martinique, l'aéroport de Guadeloupe joue un rôle **d'interface** entre l'Europe à l'Est et l'Amérique à l'Ouest, et entre l'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud dans une moindre mesure. La prédominance des flux nationaux par rapport aux autres flux internationaux ou régionaux accroît le phénomène de dépendance du secteur aérien à la France hexagonale et limite surtout le rôle de pôle aérien que pourrait tenir l'Aéroport de Guadeloupe dans la Région : l'insularité et la dépendance à la France hexagonale contribuent à « **marginaliser les îles françaises dans leur espace régional.** » (C. RANELY VERGE-DEPRE, 2019).

La **crise sanitaire a également eu un impact très fort sur le secteur aérien** de la Guadeloupe : le nombre de passagers est passé de 2 488 782 en 2019 à 1 269 864 en 2020, et dans une moindre mesure les tonnes de fret ont diminué (10 151 en 2019 à 9 067 en 2020). Si on observe pour l'année 2022 une nette reprise, celle-ci n'atteint pas encore les chiffres d'avant crise, notamment pour le nombre de passagers, montrant ainsi l'impact toujours actuel de la crise sur le secteur.

Nombre de passagers à l'Aéroport de Guadeloupe - Pôle Caraïbes de 2018 à 2022



Tonnes de fret à l'Aéroport de Guadeloupe - Pôle Caraïbes de 2018 à 2022



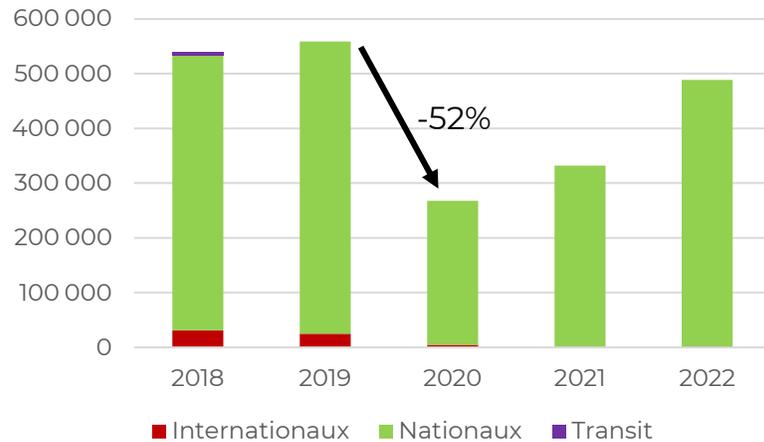
\* Source : Données annuelles UAF – traitement ÉLAN

## FOCUS GUYANE - AÉROPORT DE CAYENNE – FÉLIX ÉBOUÉ : DESTINATIONS ET FLUX

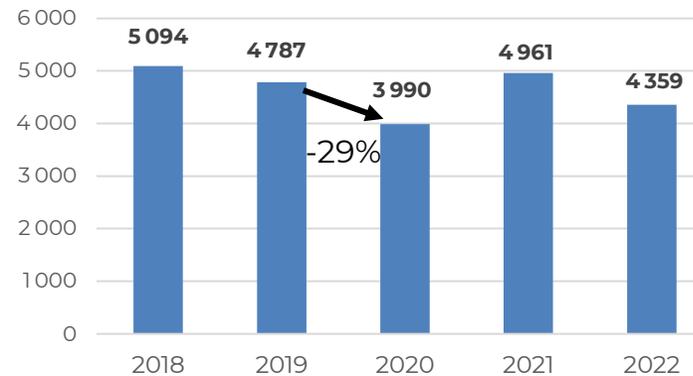
Comme pour la Martinique et la Guadeloupe, **l'aéroport de Cayenne – Félix Éboué est fortement dépendant des flux de la France hexagonale.** Néanmoins, contrairement aux deux aéroports, l'aéroport guyanais se démarque par **un taux de flux aériens locaux (en Guyane et au nord de l'Amérique du Sud) plus élevé et un taux de flux aériens internationaux plus faible.** Autrement dit, l'aéroport Félix Eboué n'a pas un rôle d'interface internationale comme les deux autres aéroports caribéens (si ce n'est avec la France hexagonale), mais joue néanmoins un rôle plus fort de pôle local à l'échelle régionale. **On note également une liaison régionale forte avec la Martinique (11,1% du trafic aérien en 2020).**

**L'impact de la crise sanitaire** a également été important pour l'aéroport guyanais, comme pour les aéroports de Martinique et de Guadeloupe.

Nombre de passagers à l'Aéroport de Cayenne Félix Eboué de 2018 à 2022



Tonnes de fret à l'Aéroport de Cayenne - Félix Eboué de 2018 à 2022



\* Source : Données annuelles UAF – traitement ÉLAN

Figure 3 – Flux internationaux de passagers au départ et en provenance de Guyane en 2020

	Arrivées	Départs	Total	Part du trafic aérien (en %)
France hexagonale	93 579	97 673	191 252	79,2
Brésil	1 917	1 493	3 410	1,4
Reste du monde	544	477	1 021	0,4
Charters	172	160	332	0,1
Fort de France	13 518	13 359	26 877	11,1
Pointe à Pitre	9 367	9 101	18 468	7,7
<b>Total hors Guyane</b>	<b>119 097</b>	<b>122 263</b>	<b>241 360</b>	<b>100,0</b>

Figure 4 – Flux intérieurs de passagers

Commune	Arrivées	Départs	Total	Évolutions 2020/2021 (en%)
Maripasoula	14 555	15 479	30 034	37
Saül	2 940	2 781	5 721	131
Saint-Laurent	368	35	403	280
Grand Santi	1 498	1 344	2 842	61
Camopi	1 076	1 076	2 152	nd.

nd. : non disponible

Source : Direction des services aéroportuaires – CCIG, 2020

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>2</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

## MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES ACTEURS AUTOUR DE LA CHAÎNE DE VALEUR

### 1<sup>ER</sup> ÉTAPE : LA CLEFS D'ENTRÉE DES CODES APE DIRECTEMENT LIÉS À LA FILIÈRE

- En raison de leur libellé, **7 codes NAF sont directement rattachés à la filière aérienne et aéronautique** – 5 sont présents en Martinique

### 2<sup>ÈME</sup> ÉTAPE : LE POSITIONNEMENT SUR LA CHAÎNE DE VALEUR DES ACTEURS DES CODES NAF DITS DIRECTS

Les acteurs identifiés à partir des codes NAF dits directement liés à la filière sont positionnés sur **chaîne de valeur de contribution aux flux aériens et activités aéroportuaires** → identifier les chainons manquants et parmi ces chainons ceux qui relèvent de codes NAF dits indirects

→ 24 codes APE peuvent potentiellement être rattachés à la filière

#### CODES NAF DIRECTS :

- 30.30Z - Construction aéronautique et spatiale (spatiaux (non présent sur le territoire))
- 33.16Z - Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux
- 51.10Z - Transports aériens de passagers
- 51.21Z - Transports aériens de fret (dont Air France Cargo)
- 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



5110Z - Transports aériens de passagers  
5223Z - Services auxiliaires des transports aériens  
5121Z - Transports aériens de fret  
5122Z - Transport spatial

3316Z - Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux  
7735Z - Location et location-bail de matériels de transport aérien

3030Z - Construction aéronautique et spatiale



## MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES ACTEURS AUTOUR DE LA CHAÎNE DE VALEUR

### 3<sup>ÈME</sup> ÉTAPE : CONFIRMATION DE L'INTÉGRATION COMME ACTEURS DITS DIRECTS DES ACTEURS RELEVANT DE CODES NAF INDIRECTS, SELON LE TRAVAIL DE COMPLÉTUDE DE LA NOMENCLATURE

Si la nomenclature emplois peut être remplie pour des acteurs relevant de codes NAF dits indirects, alors ils peuvent s'apparenter aux acteurs dits directs pour lesquels l'intégration dans l'analyse prospective emplois est pertinente

<b>Par filière et par emploi générique, renseigner le nombre de personnels présents dans l'entreprise, selon sa qualification (ouvrier/employé, technicien et cadre) et son statut (permanent, saisonnier, intérimaire), ainsi que l'âge moyen et le nombre de salariés ayant plus de 55 ans pour chaque catégorie.</b>	AGE		FILIÈRE	CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE				EXPLOITATION				MAINTENANCE		SURETÉ/SÉCURITÉ				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS		TRANSITION ÉCOLOGIQUE		ADMINISTRATION							
	AGE MOYENNE	NOMBRE SALARIÉS > 55 ANS	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	R&D - BUREAU D'ÉTUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	MÉTHODE	AÉRONEFS	ÉQUIPEMENT/BÂTIMENTS	MÉTHODES	SURVEILLANCE	CONTRÔLE&CIRCULATION AÉRIENNE	SÉCURITÉ-PERSONNES/INCENDIE	SURETÉ	PRÉVENTION	TRAÇABILITÉ NUMÉRIQUE DES FLUX	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIÈNE	PNT	PNC	VENTE ET APRÈS VENTE	MARKETING – COMMERCIALE	PARCS ET ACCÈS	ENVIRONNEMENT	ÉNERGIE	ÉCONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ	JURIDIQUE	COOPÉRATION



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.

À 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-ACOSS** 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.

## LES ÉTABLISSEMENTS IDENTIFIÉS ASSOCIÉS AUX CODES NAF DIRECTS

Codes NAF/APE	Nombre d'étab 2022	Nbre étabs employeurs	Nbre effectif 2022
51.10Z - Transports aériens de passagers	28	47%	903
52.23Z - Services auxiliaires des transports aériens	13	22%	404
77.35Z - Location et location-bail de matériels de transport aérien	13	22%	0
33.16Z - Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux	4	7%	33
51.21Z - Transports aériens de fret	1	2%	3
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>1 333</b>

Source : Base de données SIRENE, traitement ÉLAN, 2023



Source : URSSAF, 2022

La typologie d'établissement qui emploie le plus de salariés est associée au code APE « **Transports aériens de passagers** » (51.10Z) avec près de 904 emplois. Ces établissements représentent près de 70% des emplois des codes APE directement rattachés à la filière.

Le code APE, 2<sup>e</sup> pourvoyeur d'emplois, est « **Services auxiliaires des transports aériens** » avec 404 emplois.

### 51.10Z - Transports aériens de passagers

Comprend toutes les activités de vol avec passagers (sauf la location d'appareils de transport aérien sans pilote).

**Entreprises qui emploient le plus dans la filière**

### 52.23Z - Services auxiliaires des transports aériens

Ratio nombre d'employés/établissement le plus important (en moyenne 45 employés/établissement).

### 77.35Z - Location et location-bail de matériels de transport aérien

Comprend toutes les locations de transports aériens (sauf ceux avec pilote).

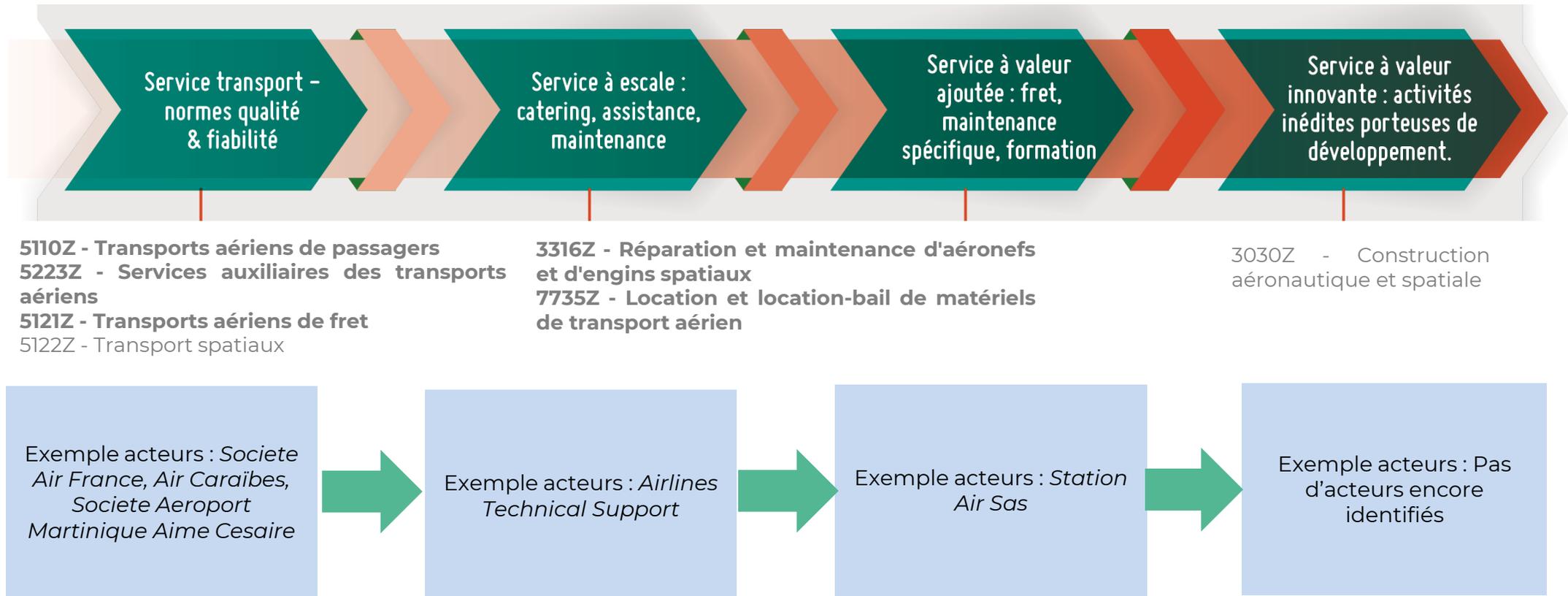
### 33.16Z - Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux

Comprend les activités de réparation et d'entretiens d'aéronefs et d'engins spatiaux.



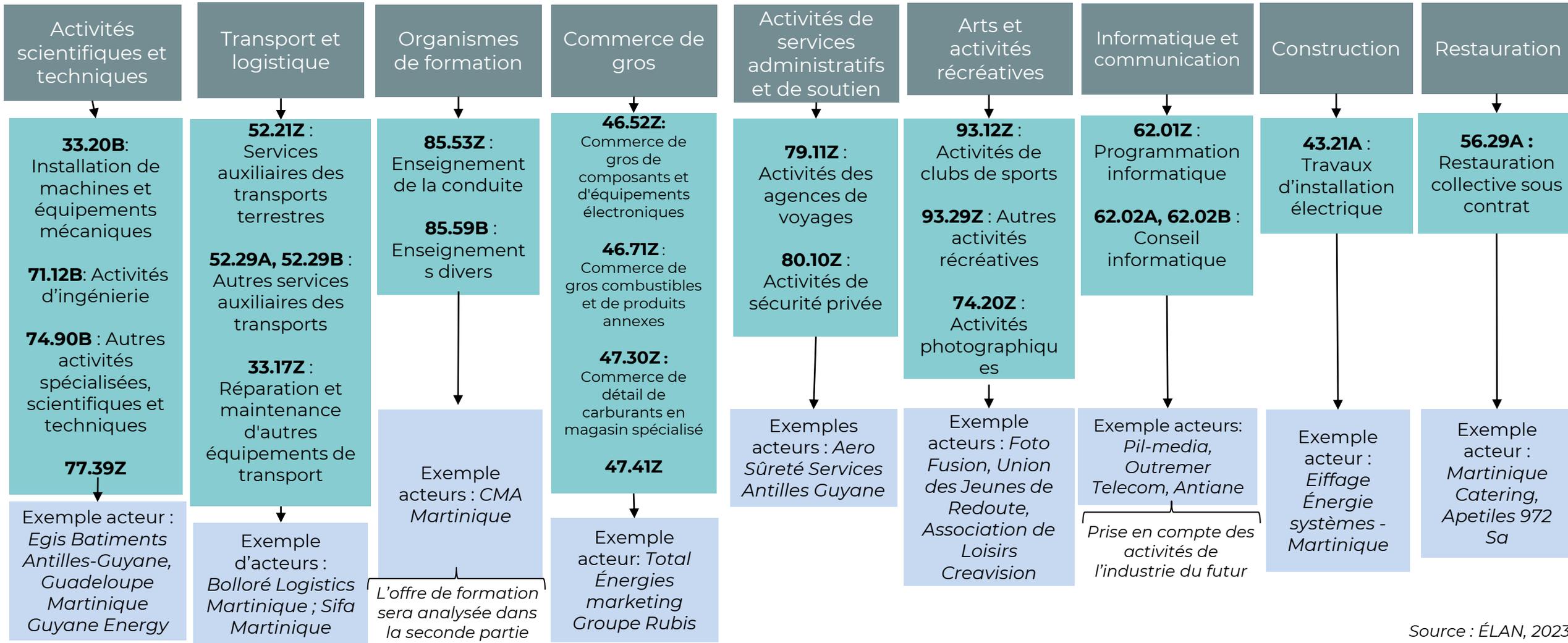
**La quasi-majorité des établissements ont leur siège social localisé à proximité de l'aéroport ou sur la CACEM – Communauté d'agglomération du Centre de la Martinique**

Source : OpenDataSoft, SIRENE, 2023



## LES ÉTABLISSEMENTS IDENTIFIÉS ASSOCIÉS AUX CODES NAF INDIRECTS

**24 codes NAF** pouvant être potentiellement en lien avec la filière (cf. page suivante pour méthodologie).

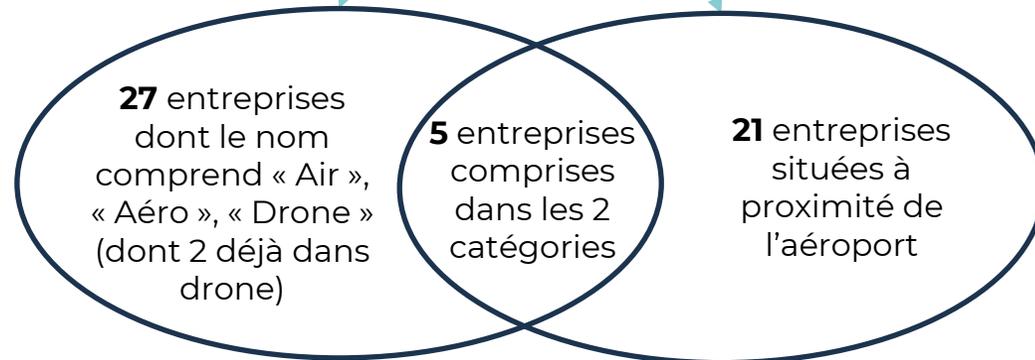


Source : ÉLAN, 2023

## LES ÉTABLISSEMENTS IDENTIFIÉS ASSOCIÉS AUX CODES NAF INDIRECTS

Les 24 codes NAF indirects identifiés représentent 4 511 entreprises

528 établissements employeurs



**48 Établissements identifiés**

**26 ÉTABLISSEMENTS EN CODES NAF INDIRECTS → EN ACTEURS DIRECTS**

**22 établissements identifiés comme pouvant potentiellement être rattachés à la filière**

**22 ÉTABLISSEMENTS IDENTIFIÉS**

3 entreprises ont été retirées lors de la phase enquête/entretien, car elles ont confirmé ne pas avoir de lien avec l'aérien

**19 ÉTABLISSEMENTS IDENTIFIÉS COMME POTENTIELLEMENT RATTACHÉS À LA FILIÈRE DE L'AÉRIEN**

## LES ACTEURS COMPOSANT LA FILIÈRE

### 1 ENTREPRISES CODES NAF DIRECTS

64 entreprises base SIRENE

— 1 radiée

— 3 rattachés à d'autres entreprises (doublon)

entreprises base SIRENE

— 5 entreprises n'ayant pas d'extrait KBIS

57 entreprises identifiées

### 2 ENTREPRISES CODES NAF INDIRECTS

Des **entreprises ayant un code NAF indirect** ont été définies comme des acteurs directs de la filière lors de notre entretien avec le partenaire, du fait de leur place primordiale au sein de l'écosystème des acteurs de l'aérien sur le territoire.

### 3 ENTREPRISES BASE SAMAC

En plus des entreprises identifiées à partir de la base SIRENE, nous avons réalisé une deuxième sélection à partir de la base de données des acteurs présents sur l'aéroport (*source : Annuaire de crise, SAMAC, 2023*)

4 entreprises identifiées

### 4 LES EXPLOITANTS DE DRONE

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

- 681 entreprises identifiées à partir des 4 codes NAF

#### Liste des codes NAF exploitants de drone :

- 71.12A/71.12B – Activités d'ingénierie
- 74.20Z – Activités photographiques**
- 85.59B – Autres enseignements

- Sélection des entreprises sous ces codes NAF, présentes dans la liste des exploitants de drone, déclarées auprès de la DSAC → 2

2 entreprises identifiées

### 5 L'ÉTAT ET L'ARMÉE DE L'AIR EN GUADELOUPE

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

6 institutions identifiées

- La DSAC (la direction générale de l'aviation civile)
- 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)

23 entreprises identifiées

**92 ACTEURS COMPOSANT LA FILIÈRE**

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. <i>Analyse du marché de l'emploi</i>	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>



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

- L'**indicateur principal de tension** basé sur trois composantes : le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail 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 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'emploi dans l'année) est insuffisant pour disposer des indicateurs*

*→ De l'intérêt de mener une enquête et de réaliser des entretiens avec les principaux acteurs de la filière pour comprendre les dynamiques du marché de l'emploi sur le territoire*



## IDENTIFIER LES FAP RATTACHÉES À LA FILIÈRE

Réalisation par le @groupe Élan 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

*À 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.*

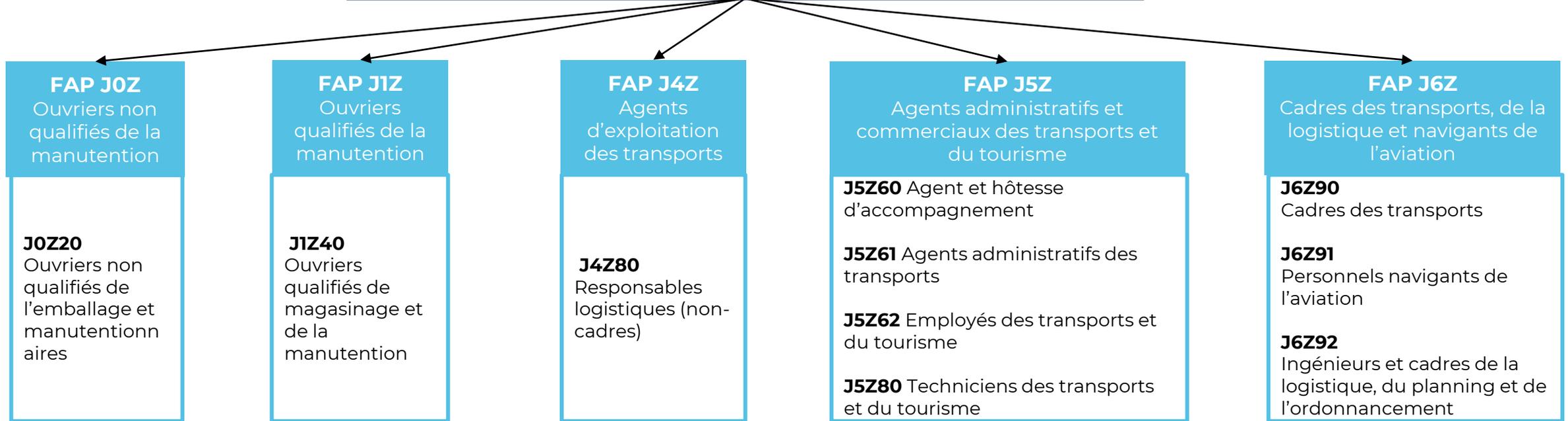


Analyse **des familles de métiers en tension rattachées à la filière**  
**51 métiers types (codes ROME) spécifiques à la filière correspondant à 43 FAP détaillées en Martinique**

## ANALYSE POUR LE DOMAINE PROFESSIONNEL DIRECT : TRANSPORT, LOGISTIQUE ET TOURISME (J)

À partir des codes NAF directement rattachés à la filière, on identifie 5 FAP agrégées, divisées en 10 FAP détaillées dans le domaine professionnel **Transport, logistique et tourisme (J)**

**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



## ANALYSE POUR LE DOMAINE PROFESSIONNEL DIRECT : TRANSPORT, LOGISTIQUE ET TOURISME (J)

Analyse de la tension théorique du marché du travail selon les Familles professionnelles (FAP) – source : DARES-France Travail – qui peut permettre selon les cas d'apporter une première vision sous réserve d'un volume représentatif sur le territoire

FAP	Tension
<b>J0Z20</b> Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	
<b>J1Z40</b> Ouvriers qualifiés de magasinage et de la manutention	
<b>J4Z80</b> Responsables logistiques (non-cadres)	
<b>J5Z60</b> Agent et hôtesse d'accompagnement	
<b>J5Z61</b> Agents administratifs des transports	
<b>J5Z62</b> Employés des transports et du tourisme	
<b>J5Z80</b> Techniciens des transports et du tourisme	
<b>J6Z90</b> Cadres des transports	
<b>J6Z91</b> Personnels navigants de l'aviation	
<b>J6Z92</b> Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	

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 et identifiées sur le territoire martiniquais.

Le degré de tension est calculé à partir de différents critères constitutifs de l'indicateur (*intensité de l'embauche, disponibilité de la main-d'œuvre, non durabilité de l'emploi, condition de travail, adéquation géographique offre/demande*)

→ Une tension théorique relativement modérée

Mais une forte tension identifiée autour des métiers de responsables logistiques **avec une forte intensité d'embauche : un besoin de recrutement très important** et très fréquent pour ces entreprises

Des métiers identifiés avec peu de tension (en vert), mais avec des conditions de travail identifiées comme **contraignantes** et **une offre d'emploi proposée sur le territoire pas toujours adaptée à la demande**



À partir des codes NAF directement rattachés à la filière, on identifie 43 FAP détaillées dans d'autres domaines d'activités que celui des transports :

- 4 identifiées dans le domaine professionnel **Bâtiment, travaux publics (B)**
- 4 identifiées dans le domaine professionnel **Électricité, électronique (C)**
- 4 identifiées dans le domaine professionnel **Mécanique, travail des Métaux (D)**
- 1 identifiée dans le domaine professionnel **Industrie de process (E)**
- 3 identifiées dans le domaine professionnel **Maintenance (G)**
- 3 identifiées dans le domaine professionnel **Ingénieurs et cadres de l'industriel (H)**
- 5 identifiées dans le domaine professionnel **Informatique et télécommunication (M)**
- 2 identifiées dans le domaine professionnel **Études et recherche (N)**
- 3 identifiées dans le domaine professionnel **Administration publique, professions juridiques, armée et police (P)**
- 1 identifiées dans le domaine professionnel **Commerce (R)**
- 2 identifiées dans le domaine professionnel **Service aux particuliers et aux collectivités (T)**
- 1 identifiée dans le domaine professionnel **Communication, information art et spectacle (U)**

Dans les autres domaines professionnels identifiés précédemment, au total on compte **41 codes ROME** qui se retrouvent dans les différentes FAP détaillées.

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

FAP		ROME POTENTIELLEMENT RATTACHÉES À LA FILIÈRE
<b>B0Z20</b> Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction		<b>F1702</b> Construction de routes et de voies <b>F1704</b> Préparation du gros œuvre et des travaux publics
<b>B1Z40</b> Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction		<b>F1702</b> Construction de routes et voies
<b>B5Z40</b> Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics		<b>F1301</b> Conduite de grue <b>N1104</b> Manœuvre et conduite d'engins lourds de manutention
<b>B670</b> Géomètres		<b>F1107</b> Mesures topographiques
<b>C0Z20</b> Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique		<b>H2602</b> Câblage électrique et électromécanique
<b>C1Z40</b> Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique		<b>H2602</b> Câblage électrique et électromécanique
<b>C2Z70</b> Techniciens en électricité et en électronique		<b>H1209</b> Intervention technique en études et développement électronique
<b>C2Z80</b> Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique		<b>H2501</b> Encadrement de production de matériel électrique et électronique
<b>D0Z20</b> Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal		<b>H2902</b> Chaudronnerie, tôlerie
<b>D2Z40</b> Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons		<b>H2902</b> Chaudronnerie, tôlerie <b>H2911</b> Réalisation de structures métalliques
<b>D3Z20</b> Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage		<b>H2901</b> Ajustement et montage de fabrication
<b>D4Z40</b> Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique		<b>H2901</b> Ajustement et montage de fabrication

## ANALYSE POUR LES DOMAINES PROFESSIONNELS INDIRECTS

FAP		ROME POTENTIELLEMENT RATTACHÉES À LA FILIÈRE
<b>E1Z40</b> Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	●	<b>H2701</b> Pilotage d'installation énergétique et pétrochimique
<b>G0A40</b> Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	●	<b>I1602</b> Maintenance d'aéronefs
<b>G1Z70</b> Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	●	<b>H1303</b> Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel <b>I1305</b> Installation et maintenance électronique
<b>G1Z71</b> Techniciens experts	●	<b>I1305</b> Installation et maintenance électronique
<b>H0Z90</b> Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	●	<b>H1301</b> Inspection de conformité
<b>H0Z91</b> Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	●	<b>H1302</b> Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels
<b>H0Z92</b> Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	●	<b>H1501</b> Direction de laboratoire d'analyse industrielle
<b>M0Z60</b> Employés et opérateurs en informatique	●	<b>G1302</b> Optimisation de produits touristiques
<b>M1Z80</b> Techniciens d'étude et de développement en informatique	●	<b>M1805</b> Études et développement informatique
<b>M1Z81</b> Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	●	<b>M1810</b> Production et exploitation de systèmes d'information
<b>M1Z90</b> Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	●	<b>M1801</b> Administration de systèmes d'information <b>M1802</b> Expertise et support en systèmes d'information <b>M1803</b> Direction des systèmes d'information <b>M1806</b> Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information

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

FAP		ROME POTENTIELLEMENT RATTACHÉES À LA FILIÈRE
<b>M1Z91</b> Ingénieurs et cadres des télécommunications	●	<b>I1401</b> Maintenance informatique et bureautique
<b>NOZ90</b> Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	●	<b>H1206</b> Management et ingénierie études, recherche et développement industriel <b>M1808</b> Information géographique
<b>NOZ91</b> Ingénieurs et cadres des télécommunications	●	<b>K2402</b> Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant
<b>P4Z60</b> Agents de sécurité et de l'ordre public	●	<b>K1701</b> Personnel de la Défense <b>K1705</b> Sécurité civile et secours <b>K1706</b> Sécurité publique
<b>P4Z61</b> Agents de polices municipales	●	<b>K1707</b> Surveillance municipale
<b>P4Z80</b> Cadres intermédiaires de la police et de l'armée	●	<b>K1702</b> Direction de la sécurité civile et des secours <b>K1703</b> Direction opérationnelle de la défense <b>K1704</b> Management de la sécurité publique
<b>R4Z90</b> Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	●	<b>M1707</b> Stratégie commerciale
<b>T3Z60</b> Concierges	●	<b>K2501</b> Gardiennage de locaux
<b>T3Z61</b> Agents de sécurité et de surveillance	●	<b>K2502</b> Management de sécurité privée <b>K2503</b> Sécurité et surveillance privées
<b>U0Z81</b> Interprètes	●	<b>E1108</b> Traduction, interprétariat

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

- **Mécanique, travail des Métaux (D)** : Tension très élevée pour ce domaine professionnel. Conditions de travail très contraignantes avec pour les métiers qualifiés un manque de main-d'œuvre criant. Absence d'offre de formations sur le territoire pour former des professionnels capables de répondre aux besoins et aux attentes des entreprises employeuses.
- **Maintenance (G)** : Tension modérée, voire très élevée pour ce domaine professionnel. Conditions de travail contraignantes. Absence de l'offre de formation pour former ces professionnels, entraînant un manque de main-d'œuvre disponible.
- **Service aux particuliers et aux collectivités (T)** : Tension très élevée pour ce domaine professionnel. Conditions de travail très contraignantes (horaires de nuit, etc.), faible durabilité de l'emploi et fort turnover.
- **Électricité, électronique (C)** : Données indisponibles pour ce domaine professionnel.
- **Industrie de process (E)** : Données indisponibles pour ce domaine professionnel.
- **Administration publique, professions juridiques, armée et police (P)** : Données indisponibles pour ce domaine professionnel.
- **Communication, information, art et spectacle (U)** : Données indisponibles pour ce domaine professionnel.
- **Bâtiment, travaux publics (B)** : Tension modérée pour le domaine professionnel. Conditions de travail contraignantes qui augmentent la tension dans le domaine.
- **Ingénieurs et cadres de l'industriel (H)** : Tension modérée pour ce domaine professionnel. Main-d'œuvre disponible malgré le manque d'offre de formation adaptée à ces métiers.
- **Informatique et télécommunications (M)** : Tension modérée pour ce domaine professionnel. Plus la famille de métiers demande un niveau de qualification importante, plus la tension est grande dans cette famille de métiers. Problématique de l'offre de formation trop faible, voire inexistante pour cette famille de métiers.
- **Commerce (R)** : Tension modérée pour ce domaine professionnel qui s'explique par une inadéquation entre l'offre de formation pour former une main-d'œuvre qualifiée aux besoins des employeurs, ainsi qu'à une intensité d'embauches très élevée
- **Études et recherche (N)** : Pas de tension particulière pour cette famille d'emplois, même si la forte intensité d'embauches et l'absence d'offre de formations adaptées à ces emplois sur le territoire nous invite à rester prudents avec cette filière.

### Conclusion :

Les domaines professionnels aux tensions les plus élevées concernent les métiers qui requièrent une **main-d'œuvre qualifiée** (compétences techniques) avec des **conditions de travail particulièrement contraignantes** pour les employés (horaires de nuit, etc.).

## AGENCES D'INTÉRIM : PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DE L'AÉRIEN

Sur les 19 agences d'intérim contactées → peu de retours mais des réponses qualifiées et représentatives d'agences travaillent en lien directe avec les acteurs de la filière

### RECRUTEMENT

Des **difficultés importantes de recrutement** ont été notées pour le secteur de l'aérien. Selon les répondants, elles concernent principalement les métiers suivants :

- **Employés de cuisine pour la préparation de repas**
- **Agents d'escale expérimentés**

Les entreprises en lien avec l'aérien envisagent un recrutement **à court ou moyen-terme**, mettant en lumière les besoins de recrutement dans une filière en développement.

PROJECTIONS DE RECRUTEMENT

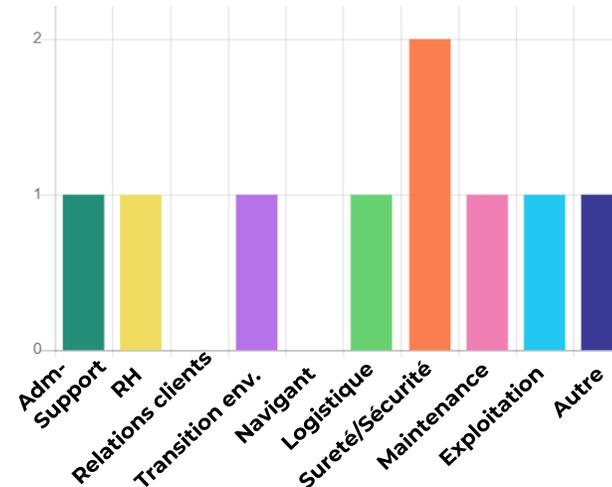


■ Court terme - Dans l'année à venir
 ■ Moyen Terme - Dans 2-3 ans
 ■ Long terme - Dans 4 ans et plus

### FORMATION

En ce qui concerne l'accès à la formation des salariés, les agences d'intérim interrogées ont expliqué que les **entreprises avec qui elles sont en lien ont du mal à trouver des formations** pour développer les compétences de leurs salariés. Cela concerne notamment les **métiers techniques** (logistique, maintenance, exploitation), ainsi que la famille de métiers « **Sûreté-Sécurité** ».

FAMILLES DE MÉTIERS AUX FORMATIONS DIFFICILES D'ACCÈS



### LES RAISONS EXPLIQUANT SELON LES RÉPONDANTS LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- **Rythme de travail élevé**
- **Manque de formations**
- **Salaires et évolutions peu attractifs**
- **Méconnaissance des métiers de l'aérien**

### PROPOSITIONS D'AMÉLIORATIONS

- **Plus de communication et plus de formation**
- **Étoffer les offres de formation initiale et continue et revoir à la hausse les salaires proposés**
- **Structurer la filière en renforçant la collaboration entre les aéroports, les compagnies aériennes et l'Etat**

Source : Données collectées à partir de l'enquête menée dans le cadre de cette étude ÉLAN, 2024

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

## NOMENCLATURE AGRÉGÉE DES MÉTIERS – CADRE MÉTHODOLOGIQUE

À 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 Martinique 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.** Cette nomenclature a été confrontée à la vision des membres du COPIL et modifiée en fonction.

- Une catégorie spécifique a notamment été créée pour les métiers directement en lien **avec la transition écologique** compte tenu de l'impact que devrait avoir cette dernière sur la filière aérienne
- Les emplois génériques rattachés aux actions de **Prévention** ont été ajoutés dans la catégorie Sureté/Sécurité
- Les emplois génériques de la **Coopération** ont été intégrés aux emplois administratifs

FILIERE	CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE		EXPLOITATION		MAINTENANCE		SURETÉ/SÉCURITÉ			LOGISTIQUE			NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS		TRANSITION ÉCOLOGIQUE		ADMINISTRATION														
EMPLOIS GÉNÉRIQUES	R&D - BUREAU D'ÉTUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	MÉTHODE	AÉRONEFS	ÉQUIPEMENT/BÂTIMENTS	MÉTHODES	SURVEILLANCE	CONTRÔLE&CIRCULATION AÉRIENNE	SÉCURITÉ-PERSONNES/ INCENDIE	SURETÉ	PRÉVENTION	TRAÇABILITÉ NUMÉRIQUE DES FLUX	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIÈNE	PNT	PNC	VENTE ET APRÈS VENTE	MARKETING - COMMERCIALE	PARCS ET ACCÈS	ENVIRONNEMENT	ÉNERGIE	ÉCONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ	JURIDIQUE	COOPÉRATION	SYSTÈME D'INFORMATION

Par filière et par emploi générique, renseigner le nombre de personnels présents dans l'entreprise, selon sa qualification (ouvrier/employé, technicien et cadre) et son statut (permanent, saisonnier, intérimaire), ainsi que l'âge moyen et le nombre de salariés ayant plus de 55 ans pour chaque catégorie.	AGE		FILIÈRE	CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETÉ/SÉCURITÉ				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			TRANSITION ÉCOLOGIQUE		ADMIN INISTRATION					TOTAL				
	AGE MOYENNE	NOMBRE SALARIÉS > 55 ANS	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	R&D - BUREAU D'ÉTUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	MÉTHODE	AÉRONEFS	ÉQUIPEMENT/BÂTIMENTS	MÉTHODES	SURVEILLANCE	CONTRÔLE&CIRCULATION AÉRIENNE	SÉCURITÉ-PERSONNES/ INCENDIE	SURETÉ	PRÉVENTION	TRAÇABILITÉ NUMÉRIQUE DES FLUX	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIÈNE	PNT	PNC	VENTE ET APRÈS VENTE	MARKETING - COMMERCIALE	PARCS ET ACCÈS	ENVIRONNEMENT	ÉNERGIE	ÉCONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ		JURIDIQUE	COOPÉRATION	SYSTÈME D'INFORMATION	
PERMANENTS	44,5		OUVRIER/EMPLOYÉ	0	0	0	90	85	0	4	47	10	9	25	3	22	65	0	0	0	59	20	65	3	25	17	30	5	5	0	0	8	5	2	0	1	1	606
	54,5		TECHNICIEN	1	0	0	15	16	2	0	7	4	10	0	0	8	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	3	4	0	1	0	82
	41,5		CADRE	3	0	0	1	4	0	6	1	4	3	0	0	1	5	1	0	0	2	0	3	0	0	43	0	3	0	1	0	18	6	3	3	1	5	117
			<b>SOUS-TOTAL</b>	4	0	0	106	105	2	10	55	18	22	25	3	31	72	1	0	0	63	20	68	3	25	60	30	8	6	1	0	32	14	9	3	3	6	805
SAISONNIERS			OUVRIER/EMPLOYÉ	0	0	0	40	29	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95
			TECHNICIEN	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
			CADRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			<b>SOUS-TOTAL</b>	0	0	0	40	29	3	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98
INTÉRIMAIRES			OUVRIER/EMPLOYÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
			TECHNICIEN	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3
			CADRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
			<b>SOUS-TOTAL</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	15
		<b>TOTAL</b>	4	0	0	146	134	5	10	56	18	22	25	3	31	78	1	0	0	80	20	82	3	25	60	30	9	6	1	0	34	14	9	3	3	6	918	

**Fin mars 2024**

**918**

**Au 16 avril 2024, 16 entreprises** (ACF AVIATION, SAMAC, SERVAIR, AIRTECHS, AÉRO ASSISTANCE, SAMSIC, AIR TRANSAT, GROUND SERVICE CARAÏBES, GROUPE FONTAINE, NEWSREST ANTILLES, SERIS, TRANSAIR, ALMC, AIR France, AIR CARAÏBES, CORSAIR) **ont transmis leur nomenclature métiers, ce qui représente 918 emplois privés**

*Auxquels s'ajoutent, 3 acteurs institutionnels ayant transmis leur nomenclature*

=

**918** → **Près de 70% des emplois**

**16** → **20% des entreprises**

5 entreprises ont renseigné les données concernant la **part des plus de 55 ans dans leur effectif**. Ainsi cette part varie de **5% à 30%** pour une **moyenne de 22%**.

*A noter que la part des plus de 55 ans dans la population active martiniquaise est de 24%, soit un taux proche de celui observé en moyenne sur les entreprises répondantes*

Par filière et par emploi générique, renseigner le nombre de personnels présents dans l'entreprise, selon sa qualification (ouvrier/ employé, technicien et cadre) et son statut (permanent, saisonnier, intérimaire), ainsi que l'âge moyen et le nombre de salariés ayant plus de 55 ans pour chaque catégorie.	AGE		FILIÈRE	CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETÉ/SÉCURITÉ				LOGISTIQUE				NAVIGANT	RELATIONS CLIENTS			TRANSITION ÉCOLOGIQUE		ADMIN INISTRATION						TOTAL			
	AGE MOYENNE	NOMBRE SALARIÉS > 55 ANS	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	R&D - BUREAU D'ÉTUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	MÉTHODE	AÉRONEFS	ÉQUIPEMENT/BÂTIMENTS	MÉTHODES	SURVEILLANCE	CONTRÔLE&CIRCULATION AÉRIENNE	SÉCURITÉ-PERSONNES/ INCENDIE	SURETÉ	PRÉVENTION	TRACABILITÉ NUMÉRIQUE DES FLUX	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIÈNE	PNT	PNC	VENTE ET APRÈS VENTE	MARKETING - COMMERCIALE	PARCS ET ACCÈS	ENVIRONNEMENT	ÉNERGIE	ÉCONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ		JURIDIQUE	COOPÉRATION	SYSTÈME D'INFORMATION
			<b>TOTAL</b>	4	0	0	146	134	5	10	56	18	22	25	3	31	78	1	0	80	20	82	3	25	60	30	9	6	1	0	34	14	9	3	3	6	918

## ANALYSE PAR FILIÈRE DE LA NOMENCLATURE-MÉTIERS

A date de la réception des données, avec les nomenclatures complétées par les acteurs économiques (ACF AVIATION, SAMAC, SERVAIR, AIRTECHS, AÉRO ASSISTANCE, SAMSIC), **4 principales filières pourvoyeuses d'emplois** :

- **Exploitation (33%)**
- **Logistique (21%)**
- **Sureté/Sécurité (16%)**
- **Maintenance (10%)**

Sur les nomenclatures-métiers collectées, la **filière de la Maintenance est moins représentée sur le territoire de la Martinique qu'à l'échelle nationale** :

- Un **besoin identifié** par les compagnies aériennes lors des entretiens qualitatifs avec les compagnies aériennes qui ont souligné le **manque d'infrastructures et de compétences** sur le territoire, notamment pour les modèles moyen-courrier de type ATR-72 pour les liaisons interrégionales.
- Confirmé par les entreprises spécialisées dans ces activités qui rencontrent des **difficultés de recrutement fortes**, avec des enjeux autour de l'équilibre économique de ces entreprises présentes sur le territoire spécialisée dans la maintenance de ligne et non de la maintenance de base (internalisée par les compagnies aériennes)
- Des difficultés en lien avec **les nécessaires formations et agréments** pour exercer le métier, notamment le Part 145/147 et la licence 66

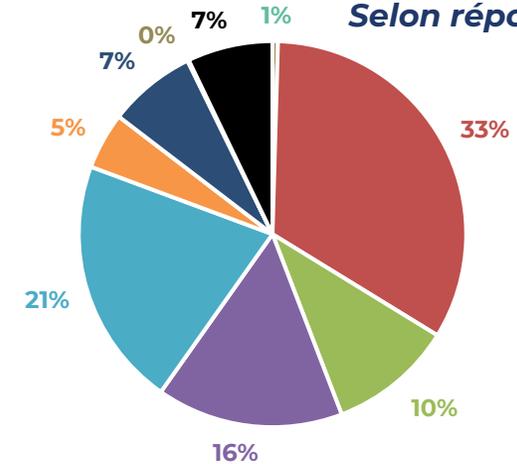
Pour la filière des **Navigants**, la part des personnels-navigants travaillant en Martinique est relativement faible par rapport à l'échelle nationale, car les grandes compagnies aériennes comme Air France n'emploient pas de personnel-navigant en Martinique.

La filière de **l'Exploitation** est sur-représentée par rapport à l'échelle nationale (34% en Martinique contre 16% à l'échelle nationale).

Les fonctions **Support (Administration, Relation Clients)** sont sous-représentées par rapport à l'échelle nationale du fait que les grandes entreprises internationales travaillant sur l'aéroports centralisent ces fonctions dans des aéroports plus grands ou plus stratégiques (exemple d'Air Caraïbes en Guadeloupe).

### RÉPARTITION PAR FILIÈRES

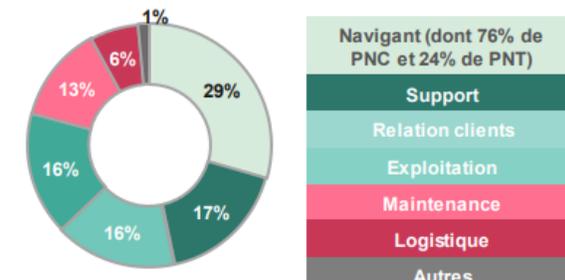
*Selon répondant à date*

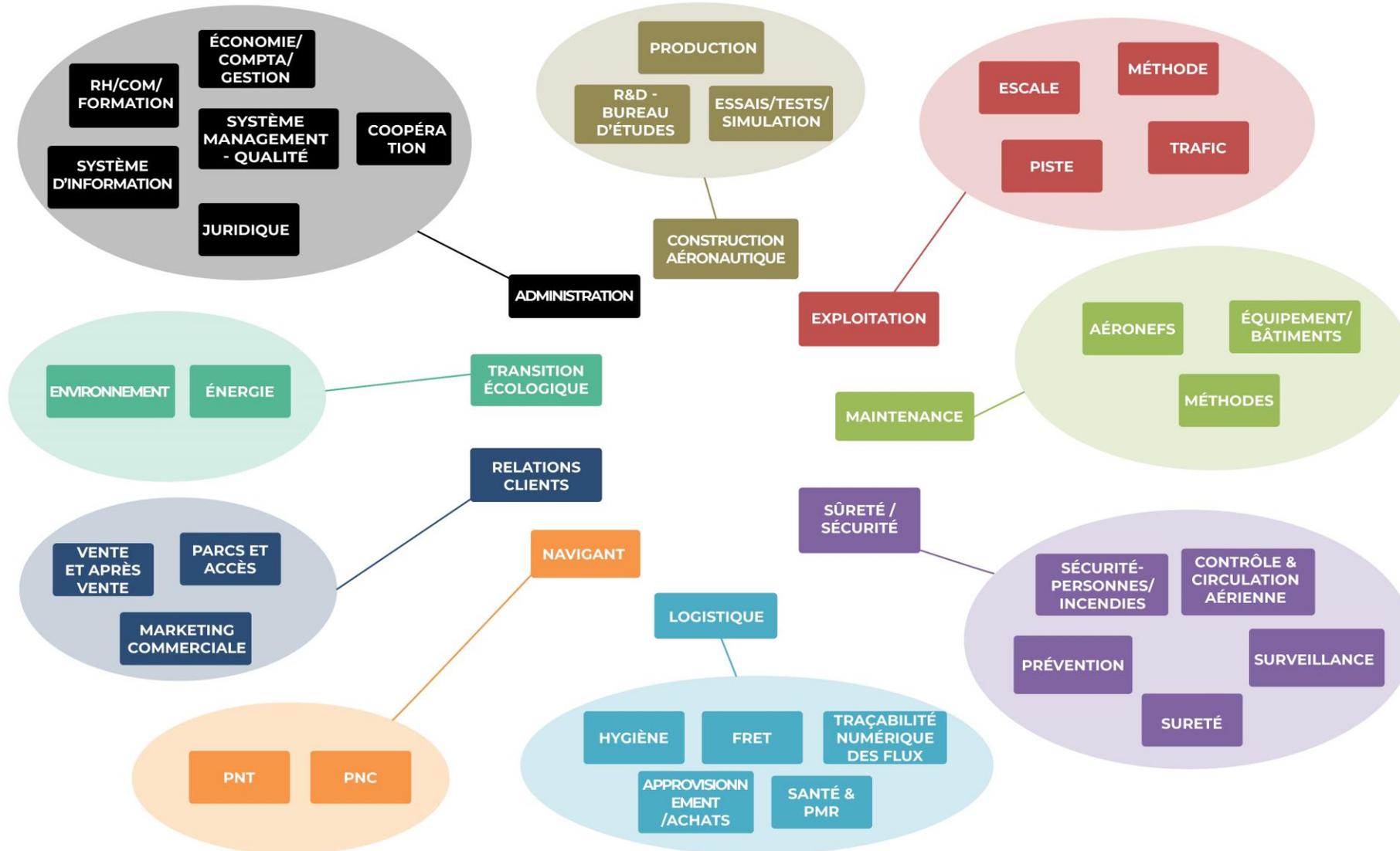


- CONSTRUCTION AERONAUTIQUE
- MAINTENANCE
- LOGISTIQUE
- RELATIONS-CLIENTS
- ADMINISTRATION
- EXPLOITATION
- SÛRETÉ/SÉCURITÉ
- NAVIGANT
- TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Source : Nomenclature-Métiers, ÉLAN, 2023

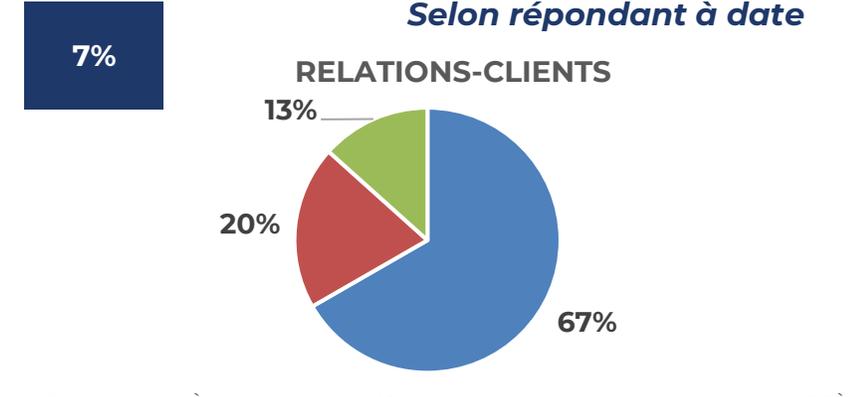
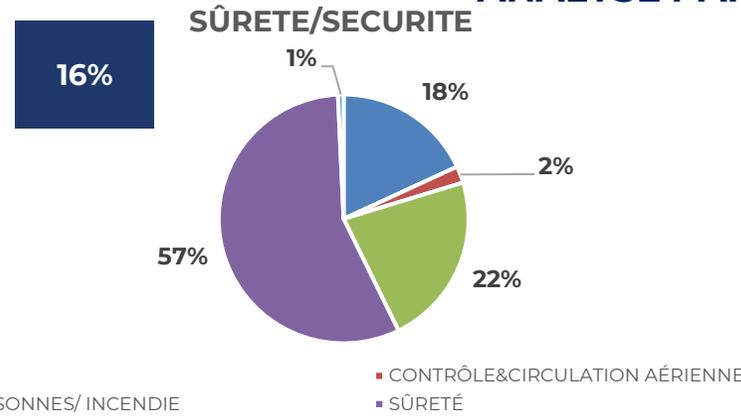
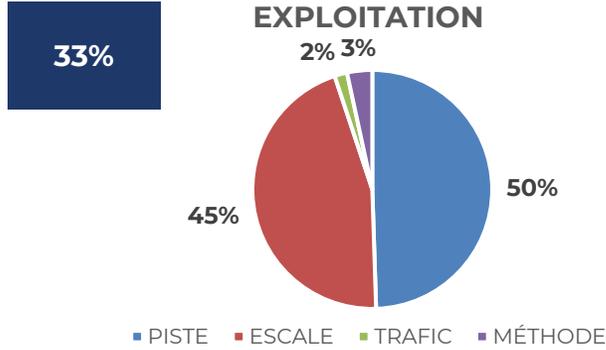
### RÉPARTITION PAR FILIÈRES EN FRANCE





## ANALYSE PAR FILIÈRE DE LA NOMENCLATURE-MÉTIERS

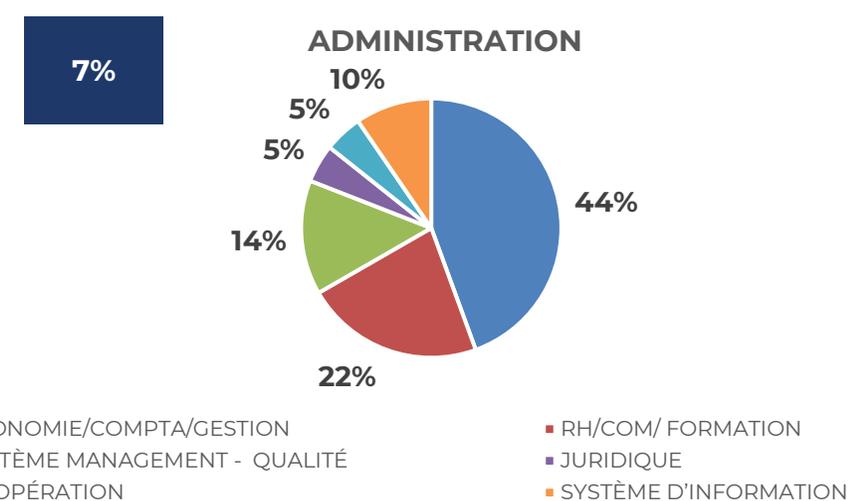
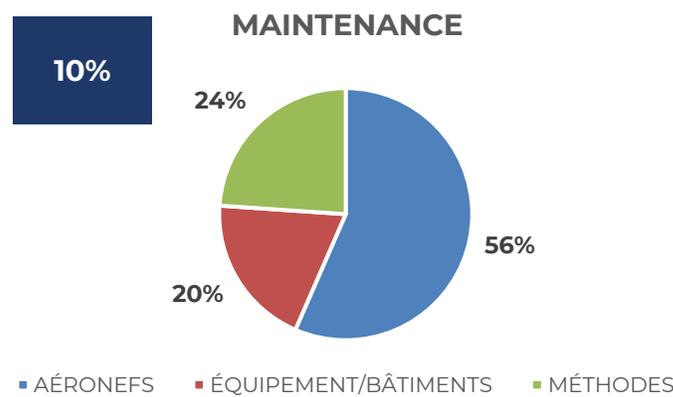
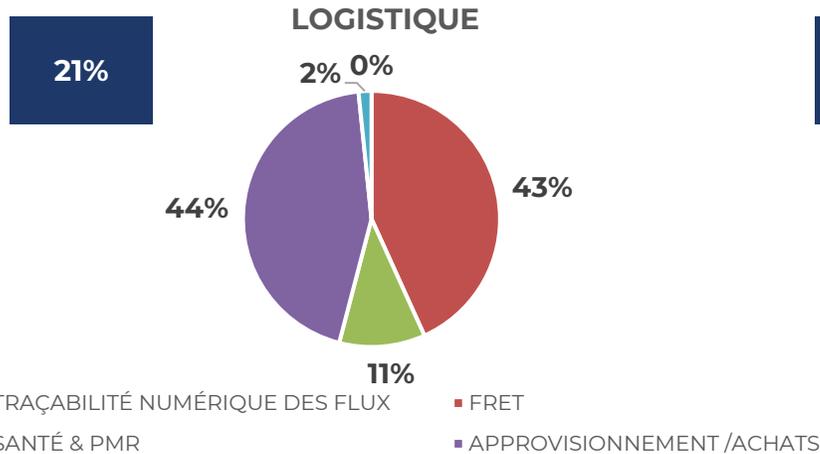
*Selon répondant à date*



Sous-filière clé : **Piste**

Sous-filière clé : **Sécurité-Personnes-Incendie**

Sous-filière clé : **Vente et après-vente**



Sous-filière clé : **Fret**

Sous-filière clé : **Aéronefs**

Sous-filière clé : **Économie, Compta, Gestion**

La majorité des emplois représentés dans la filière Exploitation sont ceux **d'agents de piste et d'agents d'escale** qui représentent à eux deux 95% des emplois de la filière exploitation. Pour la filière Sûreté/Securite, on observe **une prédominance de la sous-filière Sûreté**, et de la filière Sécurité-Incendie. Les **services de vente et après-vente**, qui prennent la forme de guichet des compagnies aérienne au sein des aéroports, représentent la majorité des postes dans le secteur Relation-Client.

# VOLET 2 – DIAGNOSTIC DE L’OFFRE EXISTANTE ET DES BESOINS EN FORMATION

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l’emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l’offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l’offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d’évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d’emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d’évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l’offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d’action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

La **formation initiale**, par opposition à la formation continue, correspond à la formation de base suivie par les étudiants avant d'entrer sur le marché du travail. Selon la définition, elle s'adresse aux jeunes étudiants de moins de 29 ans. La formation initiale est toujours sanctionnée d'un **diplôme** comprenant les types de formations allant du CAP / Contrat d'apprentissage à la Licence / Master.

L'analyse de l'offre de formation initiale s'appuie sur :

- Une analyse statistique des données disponibles en open data, au prisme des FormaCodes rattachés à la filière
- Une enquête réalisée auprès des établissements de formation

2

### Enquête : fiche de l'offre de formation envoyée aux établissements de formation



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

### 1 Analyse statistique des formations à partir des FormaCodes

#### NOMENCLATURE DES ENTREPRISES

##### CODES NAF/APE

Le code est une nomenclature INSEE qui représente la branche d'activités principales exercée par ceux-ci.

*Table de correspondance élaborée par ÉLAN à partir des tables de correspondance existantes :*

- **NAF/APE - ROME de France Travail**
- **FAP - ROME de la Dares**

*Avec comme variable pivot, les codes ROME*

#### NOMENCLATURE DES MÉTIERS ET DES EMPLOIS

##### CODES FAP

Le code FAP est une nomenclature utilisée pour mener des études et travaux statistiques sur les métiers et l'emploi. Elle existe en 2 versions :

- Les FAP agrégées répartissent les métiers en 87 niveaux
- 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 France Travail 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.

#### 2 BASES DE DONNÉES GÉNÉRÉES :

- Formations initiales données par des lycées.
- Formations initiales données par des OF

<b>NOM DE L'ÉTABLISSEMENT :</b>	
Adresse de contact :	
Tél :	
Mail :	
Personne à contacter :	
Localisation de l'établissement :	
<b>LISTE DIPLOMES</b>	<b>Nb d'élèves/d'apprentis</b>
<b>Maintenance Aéronautique</b>	
<input type="checkbox"/> Bac Pro aéronautique Mention Système	
<input type="checkbox"/> Mention Complémentaire (Avion Moteur à Turbine)	
<input type="checkbox"/> Licence B1.1 (Part 147)	
<input type="checkbox"/> BTS Assistance Technique Ingénieur	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Technicien d'usinage (Lien vers le site d'Airbus)	
<b>Les Opérateurs et techniciens d'atelier</b>	
<b>Mécanique/ Maintenance / Automatismes et Informatique des Systèmes Industriels :</b>	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Pilote de ligne de production	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Technicien d'Usinage	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Technicien en Outillage	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Maintenance des Équipements Industriels...	
<b>Électricité, Électrotechnique, Électronique, Informatique :</b>	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (MELEC)	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Équipements et Installations Électriques	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Électrotechnique Énergie, Équipements Communicants	
<input type="checkbox"/> Bac Pro Microtechniques	
<input type="checkbox"/> BAC STI Génie Électrotechnique	
<input type="checkbox"/> BAC STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) - Energies et Environnement (EE)	
<input type="checkbox"/> BAC STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) - Architecture et Construction (AC)	
<input type="checkbox"/> BAC STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) - Innovation Technologique et Eco Conception (ITEC)	

Source : ÉLAN, 2023

## LOCALISATION DES FORMATIONS DU SECONDAIRE ET DU SUPÉRIEUR

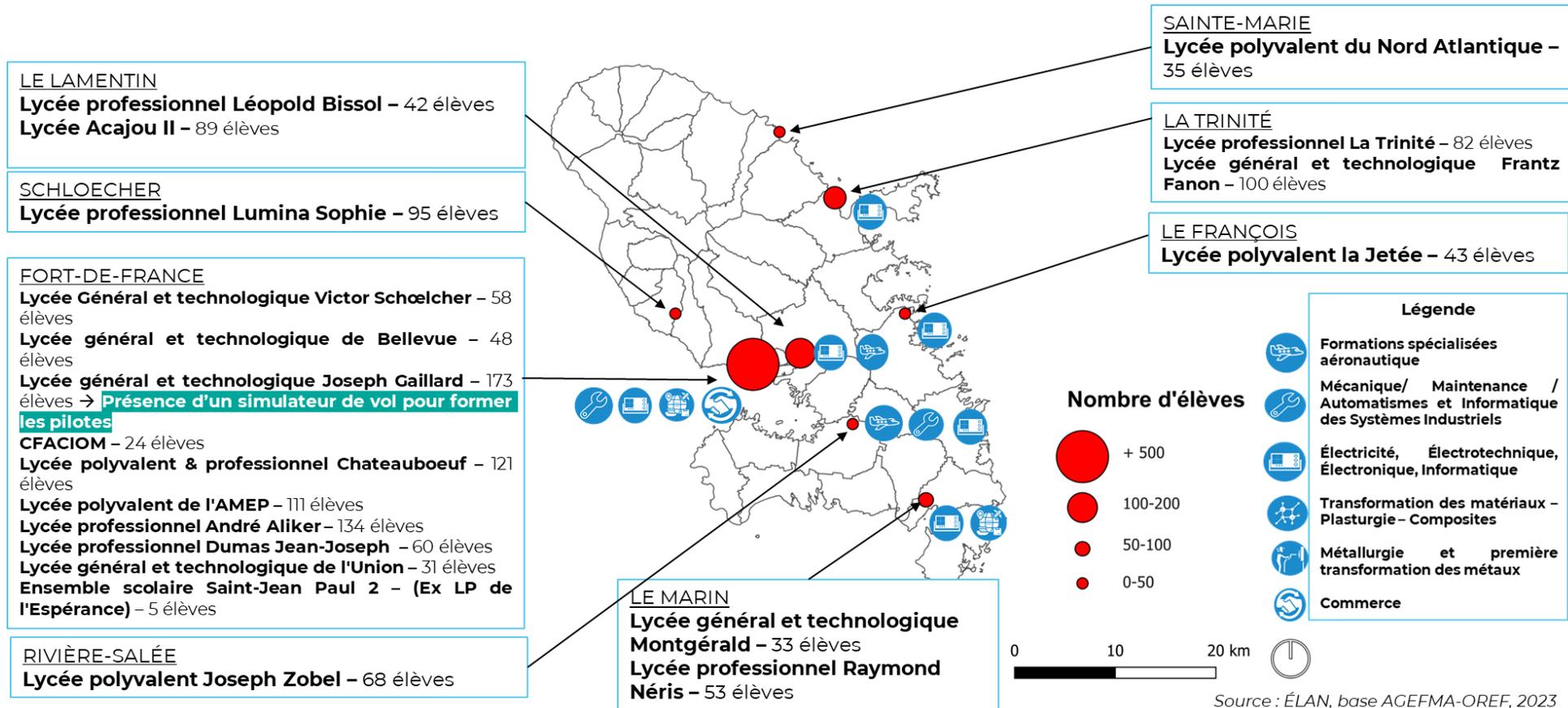
### 1 405 élèves ont fait leur rentrée 2022-2023 dans l'une de ces formations pouvant développer des compétences en lien avec la filière aérienne

La Martinique connaît une « dépression démographique » avec une forte baisse des jeunes en âge d'être scolarisé, ayant un impact fort sur les effectifs et le nombre de classes  
 → les 0-14 ans sont passés de 20% de la population à 16% entre 2009 et 2020 et les 15-29 ans de 18% à 15%

Avec des dynamiques autour :

- Du CFACIOM
- Des formations de l'IUT
- Du BIA à destination des jeunes

A l'existence d'un simulateur de vol au Lycée Gaillard – sous utilisé



## RÉPARTITION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE PAR FILIÈRES MÉTIERS

Pour la rentrée 2022-2023, l'offre de formation des lycées pouvant être en lien avec la filière aéronautique direct ou indirect selon la typologie du Catalogue des formations GIFAS 2021, était composée comme suit :

**Au total, 1 405 élèves ont fait leur rentrée 2022-2023 dans l'une de ces formations pouvant développer des compétences en lien avec la filière aérienne**



### Formations préparant à des diplômes aéronautiques\*, 48 élèves

\*Le **BTS Assistance Technique d'ingénieur** a été identifié comme un enseignement préparant à des diplômes de l'aéronautique dans le catalogue de formations GIFAS 2021.

Le lycée **Acajou II au Lamentin** est le seul lycée sur le territoire inscrit dans la liste des établissements préparant à des diplômes aéronautiques → il concerne 1 seule formation et concentre 24 élèves : le **BTS Assistance Technique d'Ingénieur** qui apprend aux élèves formés à assurer les liaisons entre les partenaires scientifiques, techniques, commerciaux d'un projet industriel sous la direction d'un ingénieur → une filière pas spécifique orientée vers les métiers de l'aérienne mais pouvant y conduire + **CFACIOM + BIA**



### Mécanique/ Maintenance / Automatismes et Informatique des Systèmes Industriels 26 élèves

2 formations sont présentes au sein de 2 lycées : Le **Bac Pro Maintenance Équipements** qui apprend aux élèves à entretenir et réparer les matériels des équipements de production (Lycée polyvalent Joseph Zobel) ; le **Bac Pro Technicien d'Usinage** qui forme des techniciens d'ateliers à produire des pièces mécaniques (Lycée professionnel Dumas Jean-Joseph)



### Électricité, Électrotechnique, Électronique, Informatique 737 élèves

C'est le domaine en lien avec la filière qui compte le plus de places. Le Bac Pro Metiers Elect. Environ. Connectés contient à lui seul 266 élèves, soit près de 20% des personnes suivant une formation directe et indirecte avec la filière aérienne. Viennent ensuite le Bac Pro Système D'information Et Numérique qui comprend 115 élèves et le BTS Fluid.En.Dom Options A,B et C suivis par 81 élèves en Martinique.



### Métallurgie et première transformation des métaux 3 élèves

Une seule formation est présente sur le territoire dans le lycée professionnel Raymond Nérès : **MC4 25406 Technicien(ne) En Soudage** → Cette formation apprend aux élèves à réaliser des soudages en autonomie. Cette formation peut permettre aux élèves de spécialiser ensuite comme Soudeur Aéronautique (formation de 350 heures), bien que cette option n'existe pas sur le territoire martiniquais.



### Gestion des transports et logistiques associés 146 élèves

3 formations sont présentes sur le territoire pour 146 élèves, toutes dispensées au lycée professionnel **André Alier**, notamment un Bac Pro logistique. Après cette formation, il est possible pour les élèves de continuer dans des écoles spécialisées du transport et de la logistique.



### Commerce - 445 élèves

Les 445 élèves de cette filière métier concernent la formation supérieure puisqu'il s'agit uniquement de formations BTS : Management Commerc. Opérationnel, Nego. Et Digital. Relation Client, Conseil&commerc. Solut. Techniq., Management Commerc. Opérationnel . Néanmoins, **ce secteur de formation est vaste et non spécialisé** dans le secteur aérien : il est compliqué d'estimer combien d'élèves s'orientent vers la filière de l'aérien.

## EXEMPLE LOCAL : LE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS DES MÉTIERS DE L'AÉRONAUTIQUE CIEL OUTRE-MER (CFACIOM)



Pendant la crise du COVID-19, l'idée de créer une école d'aviation à destination des jeunes ultramarins a émergé. De là, a été inauguré en octobre 2021 **le Centre de Formation d'Apprentis des métiers de l'Aéronautique Ciel Outre-Mer (CFACIOM)**. L'objectif est de répondre aux besoins de la filière et de développer l'offre. Cette école forme les jeunes aux métiers de la **mécanique aéronautique** (électroniciens aéronautique), d'**hôtesses** (PNC), **agents de trafic** (flight Dispatcher) et de **pilotes**.

→ Ce projet s'est fait en partenariat avec la **CTM**, la compagnie **CORSAIR**, qui a soutenu la démarche (notamment pour les formations PNC) et le **RSMA**, qui prend en charge une partie du parcours de formation des jeunes.

→ La formation se fait actuellement dans les locaux du lycée Joseph Gaillard, qui met à disposition du CFA plusieurs salles.

Aujourd'hui, le CFA est une petite structure avec **des moyens limités** et qui fonctionne beaucoup grâce au **bénévolat** de ses fondateurs. Pourtant elle a vocation à être la **locomotive** du développement de l'offre de formation pour la filière aéro que le territoire, et de s'inscrire dans des projets plus grands comme **la grande école caribéenne**.



**Marie-Claude Valide, Présidente du CFACIOM**

« Dans ce contexte économique, les enjeux de la formation des personnels navigants sous-tendent à aplanir les difficultés majeures dans un contexte de pandémie mondiale ; **déplacer les lieux de formation sur le territoire local** pour faciliter l'insertion professionnelle de notre jeunesse et soulager la politique de l'emploi, et sur un plan identitaire, proposer une formation innovante, favorisant un sentiment d'appartenance porteur d'une identité, capable d'un esprit critique. »

Aujourd'hui, le CFA forme **16 élèves** au métier de la mécanique aéronautique. 24 jeunes ont également entrepris ce parcours de formation, qui débute par **5 mois au RSMA**, ensuite ils poursuivront leur formation à la **Barbade pendant 2 mois pour apprendre l'anglais**, et finalement ils intégreront la formation dispensée par le CFA. Au total, c'est une formation sur 3 ans, où les élèves alternent avec des temps en entreprise.

→ **La difficulté aujourd'hui est de trouver des entreprises** qui acceptent de prendre les jeunes en apprentissage sur un rythme 2mois/2mois (habituellement, un rythme de 15j/15j). Ce rythme a été imposé, car il n'y a pas d'entreprise spécialisée dans la maintenance aéronautique à la Martinique, **les jeunes sont obligés de quitter le territoire pour leur apprentissage**.

→ **Le financement de cette mobilité** des jeunes est un enjeu fort, il est complexe de trouver des bourses/subventions. Souvent les aides sont destinées aux étudiants ou aux demandeurs d'emploi, mais pas aux apprentis.

### Nos Formations



CFACIOM regroupe plusieurs formations certifiées des métiers de l'aéronautique

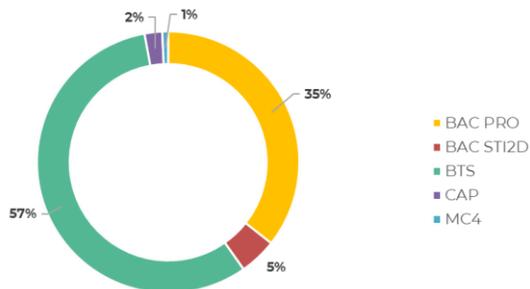
- ✈ **Personnel Navigant Commercial (PNC)**  
Cette formation de qualification professionnelle est d'une durée 1 an
- ✈ **Agent de trafic ou Fly dispatcher**  
La formation est intégrée dans la formation des PNC
- ✈ **Mécanicien avion**  
La formation est d'une durée de 3 ans
- ✈ **Electromécanicien aéronautique**  
1 an en choix unique ou 3 ans en intégration avec la formation précédente
- ✈ **Pilote avion**  
La formation est d'une durée de 3 ans

### PRÉDOMINANCE DE L'OFFRE BTS À LA MARTINIQUE

Quand on compare la carte des principales formations initiales en lien avec la filière aérienne avec la carte de l'ensemble des formations BTS du territoire martiniquais sur la même année 2022, on observe que l'offre de formations est répartie de la même manière dans les deux cas, avec une **polarisation forte des offres de formations par la capitale Fort-de-France.**

A noter l'ouverture d'un **BTS GTLA (Gestion des Transports et Logistique Associé)** par l'organisme de formation **APAVE** : Première session en octobre 2024, 16 stagiaires attendus (organisme qui forme également aux métiers d'exploitation et navigant).

RÉPARTITION DE L'OFFRE PAR TYPE DE FORMATIONS

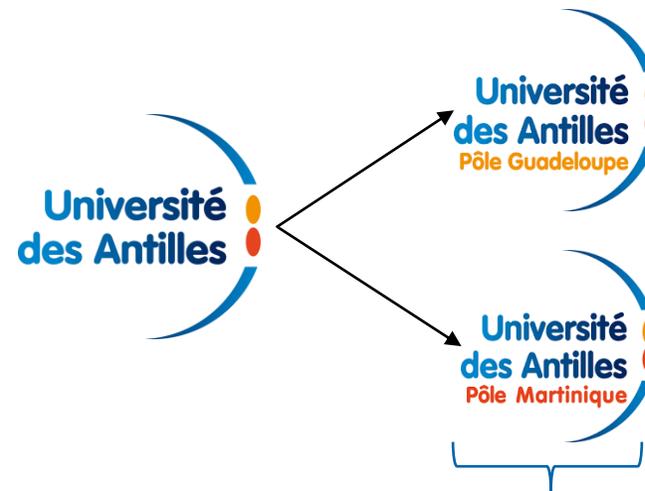


Source : ÉLAN, base AGEFMA-OREF, 2023

### UNIVERSITÉ DES ANTILLES : PÔLE MARTINIQUE

L'Université des Antilles est constituée d'un pôle en Martinique. Certaines des formations dispensées peuvent être en lien avec la filière de l'aérien telles que :

- Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) : Informatique
- Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) : Management Logistique et Transport
- Licence professionnelle : Logistique et Pilotage des flux



<b>14000</b> Etudiants	<b>5</b> Campus	<b>211</b> Spécialités de diplômes	<b>17</b> Structures de formations

### IUT MARTINIQUE



L'Université des Antilles possède également un Institut Universitaire de Technologie (IUT) proposant des formations professionnalisantes potentiellement en lien avec la filière de l'aérien :

- **BUT Management de la logistique et des transports – Mobilité et Supply Chains Connectées**
- **BUT Génie industriel et maintenance**
- **BUT Métiers de la Transition et de l'Efficacité Energétique**
- **BUT Génie Electrique et Informatique Industrielle**
- BUT gestion des entreprises et des administrations
- Licence pro mention commerce et distribution
- Licence pro mention logistique et pilotage des flux
- Licence pro mention management et gestion des organisations

### UNE OFFRE DE FORMATION EN DÉVELOPPEMENT EN GUADELOUPE ET EN GUYANE POUVANT VENIR EN COMPLÉMENTARITÉ AVEC LES PROJETS QUI SERONT PORTÉS PAR LE TERRITOIRE DE LA MARTINIQUE

#### GUADELOUPE

FORMATIONS	LYCÉE	NOMBRE D'ÉLÈVES
Bac Pro aéronautique Mention Système	Lycée professionnel privé de Blanchet	24
Classe 2de professionnelle métiers de l'aéronautique	Lycée professionnel privé de Blanchet	12
<b>Total</b>		<b>36</b>

**Un pôle de formation en projet en Guadeloupe issu d'un partenariat entre Air Caraïbes et la Région Guadeloupe** pour former aux différents métiers du transport aérien

- Un projet avec un foncier déjà identifié de 5 000m<sup>2</sup> au cœur de la future technopole sur la commune de Baie-Mahaut, un business plan validé et une gouvernance définie – un investissement d'environ 15 millions d'euros dont 60% par le FEDER
- Une offre de formation autour d'un simulateur de vol (ATR 600) mais également autour des autres métiers de l'aérien : pilotes, hôtesse/Steward, métiers de la maintenance aérienne, sûreté/sécurité, commerces, avec des plateaux techniques et des salles de cours
- Un projet mis en pause suite à la crise du COVID et dont la reprise sera questionnée dans les mois à venir en fonction de l'évolution du trafic dans la zone Caraïbes

#### GUYANE

FORMATIONS	LYCÉE	NOMBRE D'ÉLÈVES
Bac Pro aéronautique Mention Système	Lycée professionnel Jean-Marie Michotte	6
<b>Total</b>		<b>6</b>

### ■ Un campus des Métiers de l'Aéronautique et du Spatial en Guyane

Par C. M. de Condinguy - Le 23 janvier 2020.

Le vendredi 17 janvier 2020, la Collectivité Territoriale de Guyane, représentée par Claude Plenet, 12ème vice-président de la CTG, délégué à l'Éducation, à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, a co-signé une lettre d'intention avec la région Nouvelle-Aquitaine, ArianeGroup, les universités de Guyane et de Bordeaux, les rectorats de Guyane et de Bordeaux, relative au projet de création d'un campus des métiers et des qualifications de l'aéronautique et du spatial sur le territoire.

Les objectifs :

- Contribuer au développement des formations de niveau bac pro à partir d'un partenariat tri-partite CTG, académie de Guyane et ArianeGroup
- Créer un Campus des Métiers et des Qualifications, catégorie Excellence, dans l'aéronautique et le spatial, en Guyane avec pour établissement support l'IUT de Kourou.
- Mettre en place un cadre permettant les échanges entre étudiants et formateurs de l'Aérocampus de Nouvelle-Aquitaine et le futur campus en Guyane
- Favoriser les échanges académiques et économiques entre la Guyane et la Nouvelle-Aquitaine

## ENJEUX AUTOUR DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Une offre de formation relativement restreinte :

- **Le Centre de Formation d'Apprentis des métiers de l'Aéronautique Ciel Outre-Mer (CFACIOM)** qui forme les jeunes aux métiers de la **mécanique aéronautique**, d'**hôtesses** et de **pilotes** → **la nécessité d'avoir des entreprises présentes sur le territoire pour accueillir les élèves en stage, alternance et apprentissage**
- **Quelques formations permettant de développer des compétences nécessaires à la filière**, notamment en enseignement supérieur / IUT (Maintenance, mécanique, électronique...), mais un potentiel besoin de **créer plus de passerelles avec la filière**, comme avec des modules spécifiques à la filière Aéro permettant d'assurer une meilleure intégration des élèves aux métiers de la filière

Malgré des besoins en compétences exprimés par les entreprises du territoire

- Des dynamiques et des projets en développement en **Guadeloupe** et en **Guyane**
  - *Guadeloupe : un projet de centre de formation issu d'un partenariat entre la Région et Air Caraïbes, structuré autour d'un simulateur de vol pour la formation des pilotes*
  - *Guyane : un campus des Métiers de l'Aéronautique et du Spatial, en partenariat avec l'Aérocampus Aquitaine, Ariane Group, CNES et le Lycée Blanchet en Guadeloupe*

Des projets structurants pour ces territoires et pour la filière à considérer comme une offre complémentaire à celle à développer en Martinique, pour pouvoir répondre à l'ensemble des besoins en compétences des acteurs de la filière sur les territoires ultra-marins français.

**Questionnement autour de l'opportunité de développer une offre permettant le développement de compétences sur le territoire avec un pôle de formation dédié ?**

**Sous réserve :**

- **De fédérer les entreprises et les partenaires institutionnels** autour de ce projet
- **D'envisager cette dynamique à l'échelle des Outre-mer français voire des Petites Antilles / Caraïbes** afin d'apporter une réponse régionale à la filière

Des opportunités qui pourraient s'inscrire dans le **projet académique du territoire** dont le volet « Formation et insertion professionnelle » qui vise à :

- Améliorer les parcours d'orientations des élèves
- Enrichir la relation école/entreprise
- Adapter l'offre de formation professionnelle
- Valoriser le parcours de l'élève

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l’emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l’offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l’offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d’évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d’emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d’évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l’offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d’action</b>	<b>137</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

### MÉTHODOLOGIE :

L'analyse de l'offre de formation continue de la filière aérienne en Martinique a été réalisée à partir de la base de données AKTO qui recense par année (entre 2019 et 2022) le nombre de personnes ayant suivi une formation et financée par AKTO.

### OBJECTIFS : Mesurer et analyser :

- Le nombre d'individus et de stagiaires ayant suivi une formation par années
- La répartition des formations par type de contrat
- Leurs profils sociologiques (genre, âge et CSP)
- La durée moyenne des formations
- Le nombre de formations proposées par filières-métiers
- Les principaux OF et leurs localisations
- Le détail des financements de ces formations

### QUELQUES DÉFINITIONS :

#### FORMATION CONTINUE VS FORMATION INITIALE

La **formation continue** permet à toute personne qui souhaite monter en compétences pour enrichir ses connaissances et élargir ses aptitudes d'accéder à un programme éducatif adapté à ses ambitions. Chaque salarié professionnel en activité indépendant et demandeur d'emploi peut ainsi opter pour une formation qui va lui apporter les compétences dont il a besoin pour réaliser ses objectifs.

La **formation initiale** permet l'acquisition des compétences fondamentales dont aura besoin l'étudiant dans le cadre de son projet professionnel. Elle s'adresse aux jeunes étudiants de moins de 29 ans qui veulent concrétiser leur projet professionnel grâce à un parcours éducatif qui leur fournit les outils indispensables pour y parvenir.



#### PÉRIODE DE FORMATION VS DURÉE DE FORMATION

- Une **formation courte** a une durée inférieure à 4 semaines
- Une **formation longue** a une durée supérieure à 4 semaines.

#### FORMATION LONGUE VS FORMATION COURTE

Selon le site CPF Formation (consulté le 10/01/2023) :

- Une **formation courte** a une durée inférieure à 14 semaines
- Une **formation longue** a une durée supérieure à 4 mois.

#### STAGIAIRE VS INDIVIDU (DISTINCTION STATISTIQUE) :

- **Individu** : on entend par individu la personne qui réalise des formations. Un individu peut réaliser plusieurs formations et donc être considéré plusieurs fois comme stagiaire (selon le nombre de formations suivies).
- **Stagiaire** : le stagiaire est également la personne qui réalise une formation, mais contrairement à l'individu, il ne peut réaliser qu'une seule formation bien que plusieurs formations peuvent être réalisées par le même individu.

#### HEURES ATTESTÉES VS HEURES DU MODULE

- Heures du module : nombre d'heures de la formation
- Heures attestées : nombre d'heures réalisées par le stagiaire et validées par AKTO

L'offre de formation en Martinique, pour la filière de l'Aérienne représente entre 2019 et 2022, **229 formations pour 192 individus**

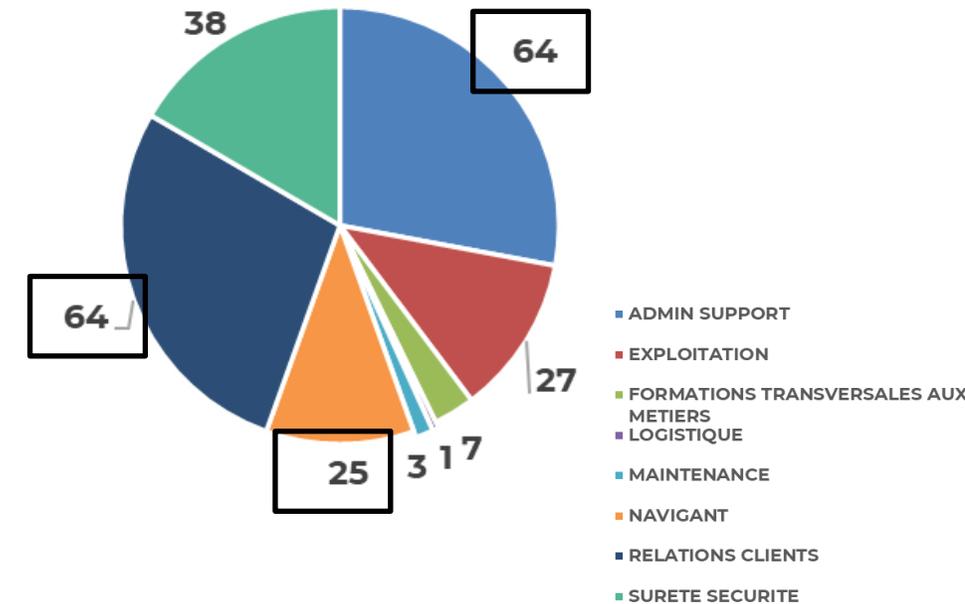
→ **Soit 18 375 heures de formation**

→ Une offre de formation orientée vers les métiers :

- Relations clients – Navigant – Admin support : 67% des formations et 85% des heures dispensées
- Sûreté-sécurité – Exploitation : 28% des formations, mais seulement 9% des heures dispensées

- Une offre de formation qui a subi la crise COVID avec une baisse significative des formations dispensées
- Un élément notoire : un accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation → facilité par des enveloppes budgétaires pour développer ce type de formation (*en particulier pour les petites et moyennes entreprises*)
- Une offre de formation qui s'inscrit dans une logique de « **Féminisation de la filière** » avec un équilibre entre les femmes et les hommes formés

RÉPARTITION DES 229 FORMATIONS PAR FILIÈRE MÉTIERS



3 entreprises concentrent plus de la moitié de l'offre de formation dispensée : **SAMAC, Assistances régionales aériennes, Servair Retail** → **57% des stagiaires sur la période 2019 – 2022** À noter que certaines entreprises constituant la filière ont leur propre centre de formation, notamment pour des compagnies aériennes comme Air France

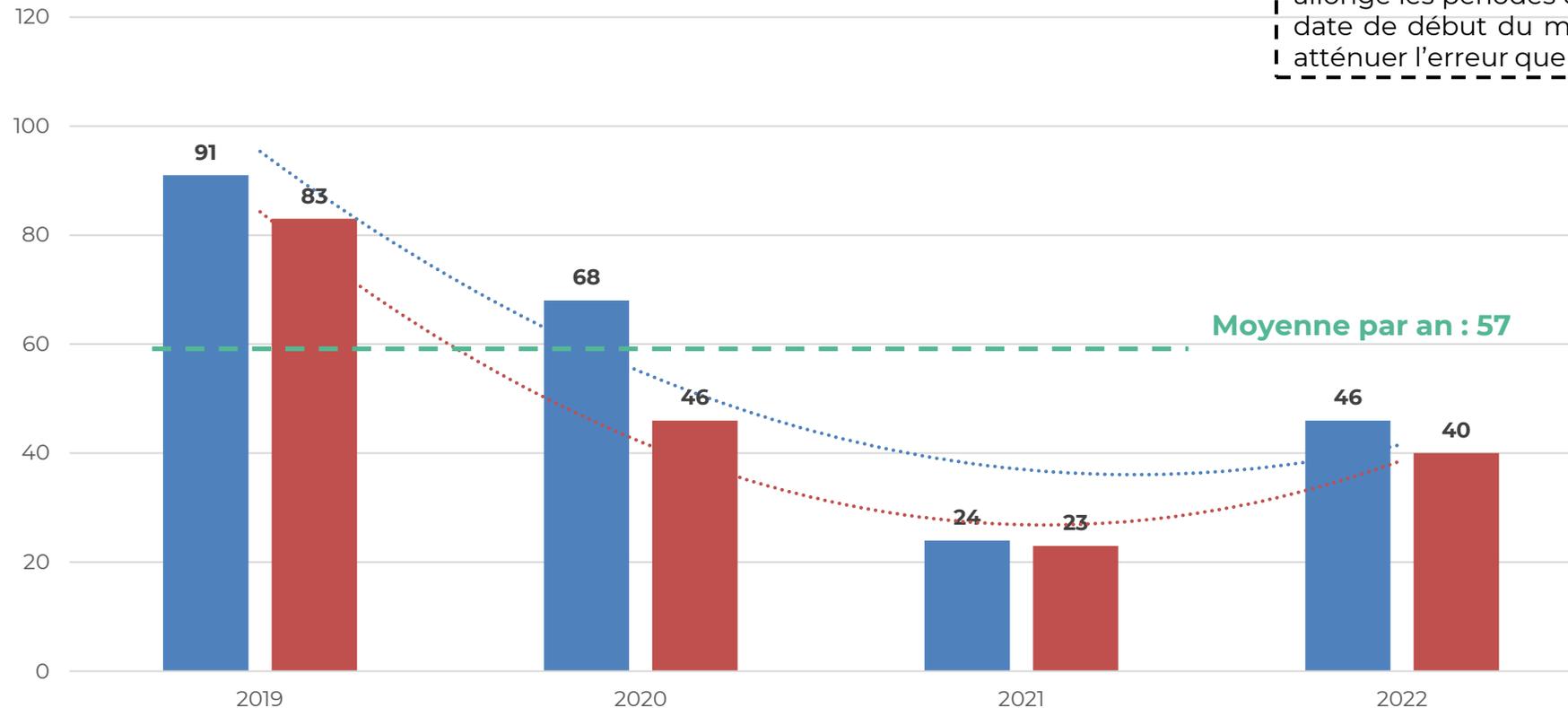
### Une distinction de l'offre de formation selon la localisation de l'organisme de formation

- Pour ceux situés en Martinique : Administration (45%), Exploitation (15%), Relation Client (15%)
- Pour ceux situés en France hexagonale : Relation client (40%), Navigant (32%), Administration (19%)

- **Une offre de formation manquante essentiellement pour les métiers de la Maintenance**

Entre 2019 et 2022, **229 formations** ont été recensées dans les fichiers de AKTO, pour **192 individus** qui se sont formés aux métiers de la filière aérienne et de ses activités connexes. Un individu peut être amené sur la période à réaliser plusieurs formations, ce qui explique le nombre plus élevé de formations que d'individus. En moyenne, ce sont donc près de **57 stagiaires** qui sont formés tous les ans aux métiers de l'aérien en Martinique.

### EVOLUTION DES NOMBRES DE STAGIAIRES ET D'INDIVIDUS (2019-2023)



**Méthodologie** : les formations pouvant s'étendre sur de longues périodes (notamment à cause des confinements COVID qui ont allongé les périodes de formation), il a été choisi de sélectionner la date de début du module (date de départ de la formation) pour atténuer l'erreur que pourrait engendrer l'effet COVID.

**229** Formations réalisées entre 2019 et 2022

- Nbre stagiaires
- Nbre individus
- Courbe tendance
- Courbe tendance

Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

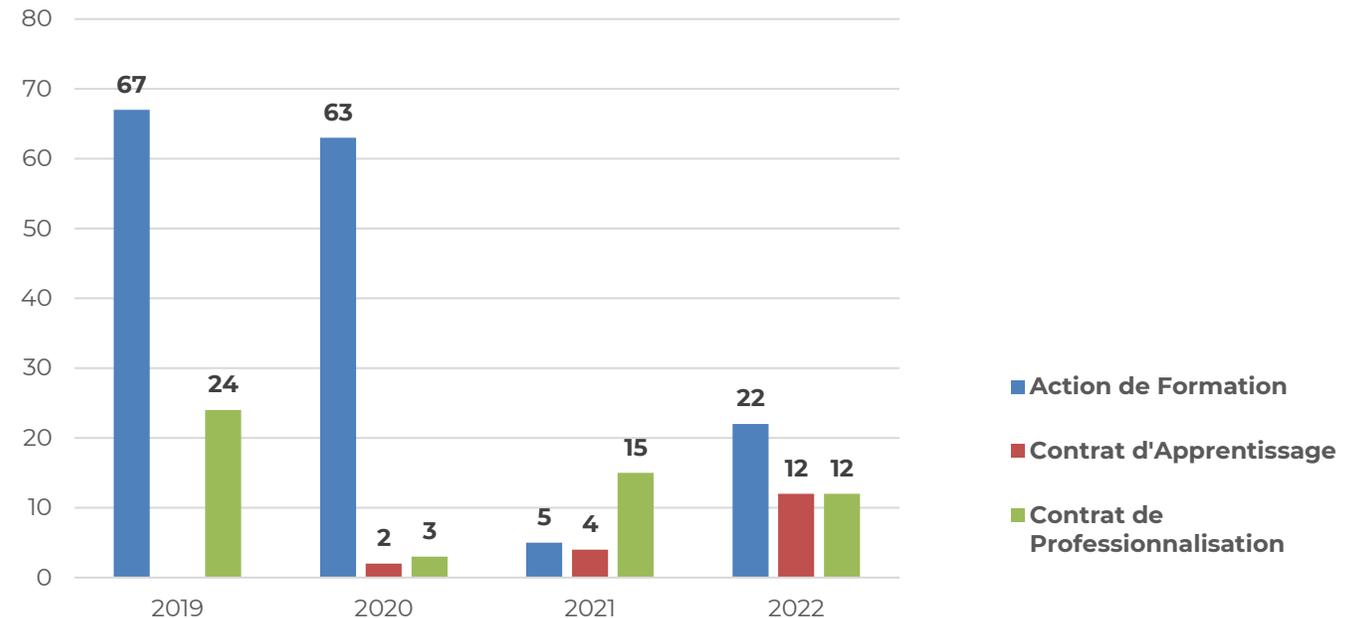
Le nombre de formations dispensées a fortement baissé **depuis 2020**. Si les actions de formation n'ont pas encore retrouvé leur niveau d'avant COVID, on observe **une augmentation intéressante des Contrats d'apprentissage et des Contrats de professionnalisation**, mettant en lumière l'effort de la filière pour former des jeunes, puisque ce type de contrat s'adresse aux personnes de moins de 26 ans ou aux personnes sans emploi.

Typologie de contrats de formations	Nombre de stagiaires formés (attestés)
Action de formation	157
Contrat d'apprentissage	18
Contrat de professionnalisation	54
<b>Total</b>	<b>229</b>

Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

229 formations attestées ont été recensées entre 2018 et 2023, **la majorité en Action de Formation (près de 68%)**, et le reste en contrat de professionnalisation (24%). Seulement 18 contrats d'apprentissage sont à recenser sur 4 ans, dont 12 en 2022.

### RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR TYPE DE CONTRATS ET PAR ANNÉES



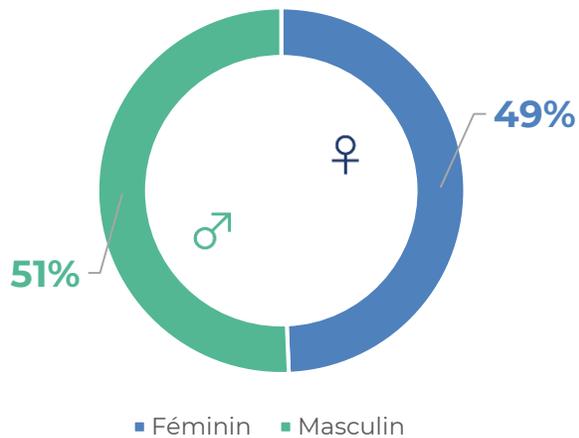
Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

### Une mixité notable

La consommation de formations de la filière aérienne en Martinique est **équilibrée entre les hommes (51%) et les femmes (49%)**, ce qui est particulièrement notable au sein d'une filière qui reste encore à l'échelle nationale fortement déséquilibrée (62% d'hommes contre 38% de femmes). Cette tendance à la mixité est prégnante depuis la fin de la période COVID avec, depuis deux années, plus de femmes qui sont formées que d'hommes au sein de la filière aérienne en Martinique.

Cela est à **mettre en perspective avec la démarche « Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial »** qui a été initiée par Aireemploi depuis 2009 et qui vise à accroître la mixité professionnelle dans les secteurs de l'industrie aéronautique et spatiale, de l'aérien et de l'aéroportuaire.

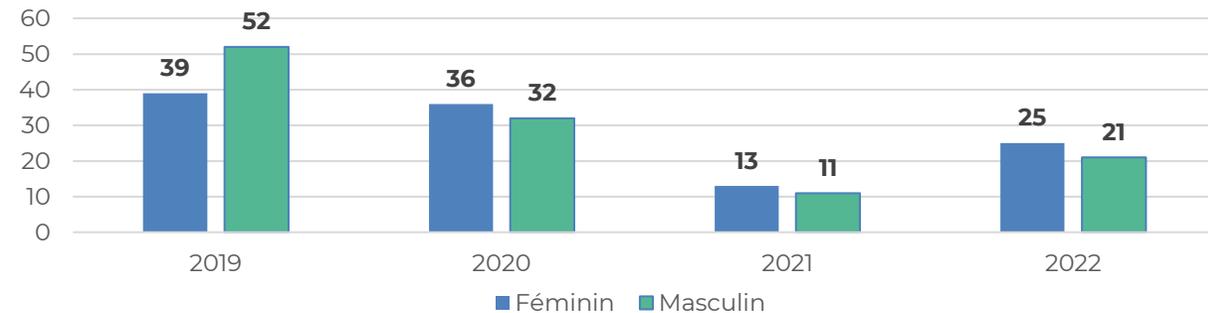
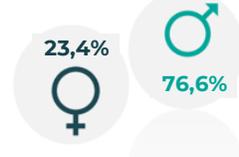
### GENRE DES PERSONNES FORMÉES



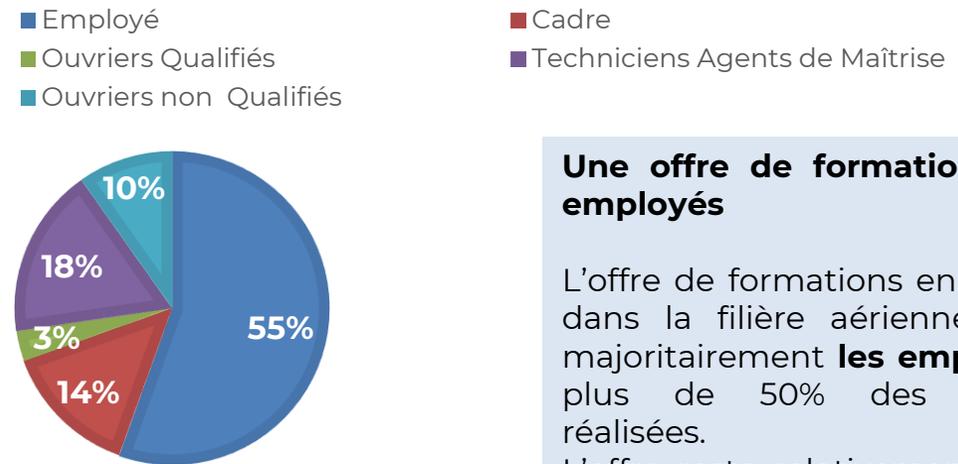
Répartition des emplois à l'échelle nationale



Répartition des emplois à la SAMAC



### CSP DES STAGIAIRES 229 FORMÉS ENTRE 2019 ET 2022



Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

### Une offre de formation pour les employés

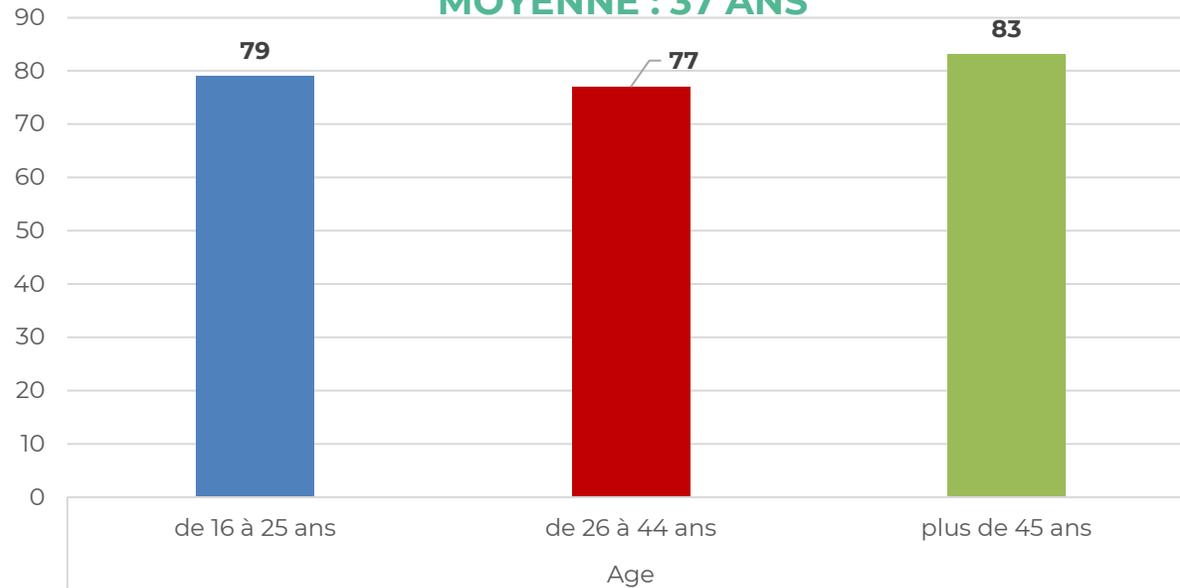
L'offre de formations en Martinique dans la filière aérienne concerne majoritairement **les employés** avec plus de 50% des formations réalisées.

L'offre reste relativement **faible** en revanche pour les **ouvriers qualifiés et non qualifiés** ainsi que pour les techniciens et les agents de maîtrise.

### TRANCHE D'ÂGE DES INDIVIDUS FORMÉS

Nbre d'individus formés

**MOYENNE : 37 ANS**



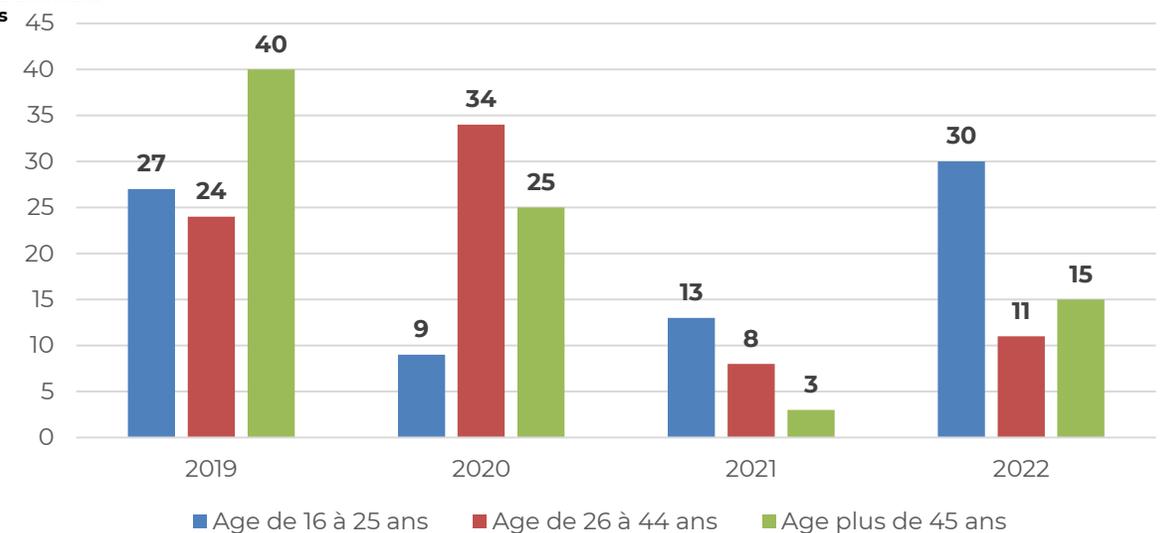
Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2023

Depuis la fin de la période COVID, les formations consommées concernent **en majorité les jeunes (16-25 ans)**, avec plus de 50% des formations consommées par cette tranche d'âge en 2022, mettant en avant **une forte augmentation de la formation des jeunes** entre 2019 et 2022. Ce constat peut être mis en parallèle avec le développement récent (à partir de 2021) des Contrats d'apprentissage au sein de la filière, un dispositif de formation ciblé pour les jeunes (cf. pages précédentes).

La moyenne d'âge des individus formés au sein de la filière aérienne se situe autour de 37 ans, ce qui montre que **l'accès à la formation est relativement bien réparti entre les jeunes (18-25 ans) et les individus plus âgés** (entre 40 et 59 ans), en reconversion professionnelle ou qui souhaitent changer d'emplois au sein de la filière aérienne.

### EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES FORMATIONS SELON TRANCHES D'ÂGE

Nbre d'individus formés



Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2023

Entre 2019 et 2022, la durée moyenne de formation par stagiaires a été de 27 jours. On observe ainsi sur la période qu'il y a eu **plus de formations courtes (92%) que de formations longues (8%)**, ce qui s'explique par le fait que ces formations sont moins coûteuses pour les entreprises qui les financent et moins chronophages pour les employés qui les réalisent.

### MOYENNE NBRE HEURES ATTESTÉES PAR STAGIAIRE



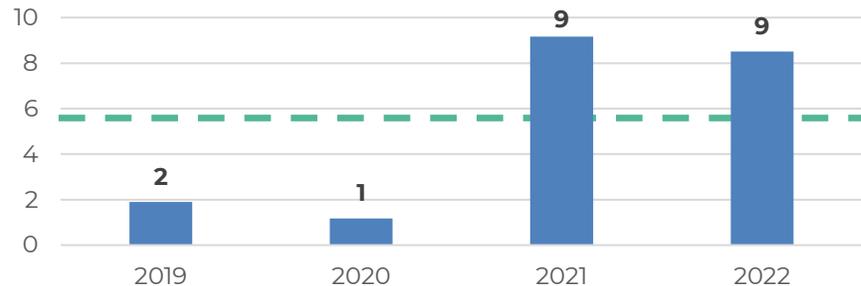
Moyenne :  
27 jours

Sur les 6 dernières années, on observe une **variation de facteur 4** entre la moyenne des heures attestées et des heures modules. Si plusieurs formations ont été prévues, celles-ci n'ont pas été réalisées pour diverses raisons (COVID, formations pas encore actualisées, etc.) à questionner dans l'étude.

Lorsqu'on compare les moyennes des périodes de formations par stagiaires et par années, on peut voir que les périodes de formation (en mois) **s'étendent sur des temporalités plus longues à partir de 2021** (on passe de 2 mois en moyenne en 2019 à 8 mois de moyenne en 2021).

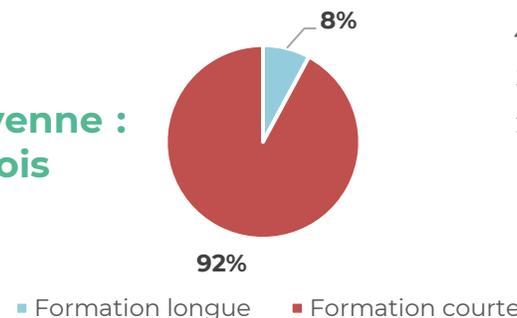
Cette différence révèle **l'impact du COVID** sur les formations des stagiaires : de nombreuses formations ayant été reportées à cause des confinements, les périodes de formation se sont par conséquent étendues à partir de 2021.

### PERIODE MOYENNE DE FORMATION PAR STAGIAIRE ET PAR MOIS

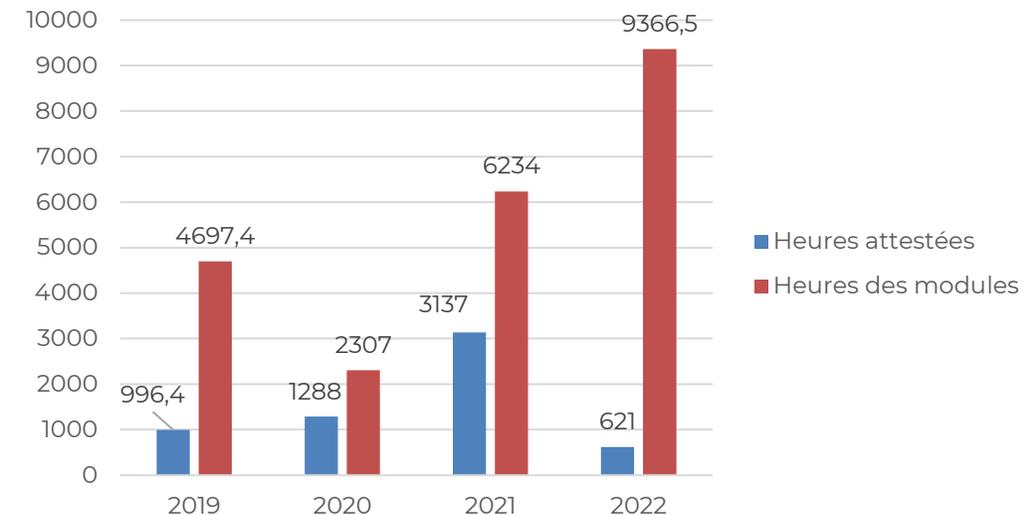


Moyenne :  
5 mois

### DURÉE DES FORMATIONS



### SOMME DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR ANNÉES



Moyenne heures attestées par année sur 4 ans : **1 511**

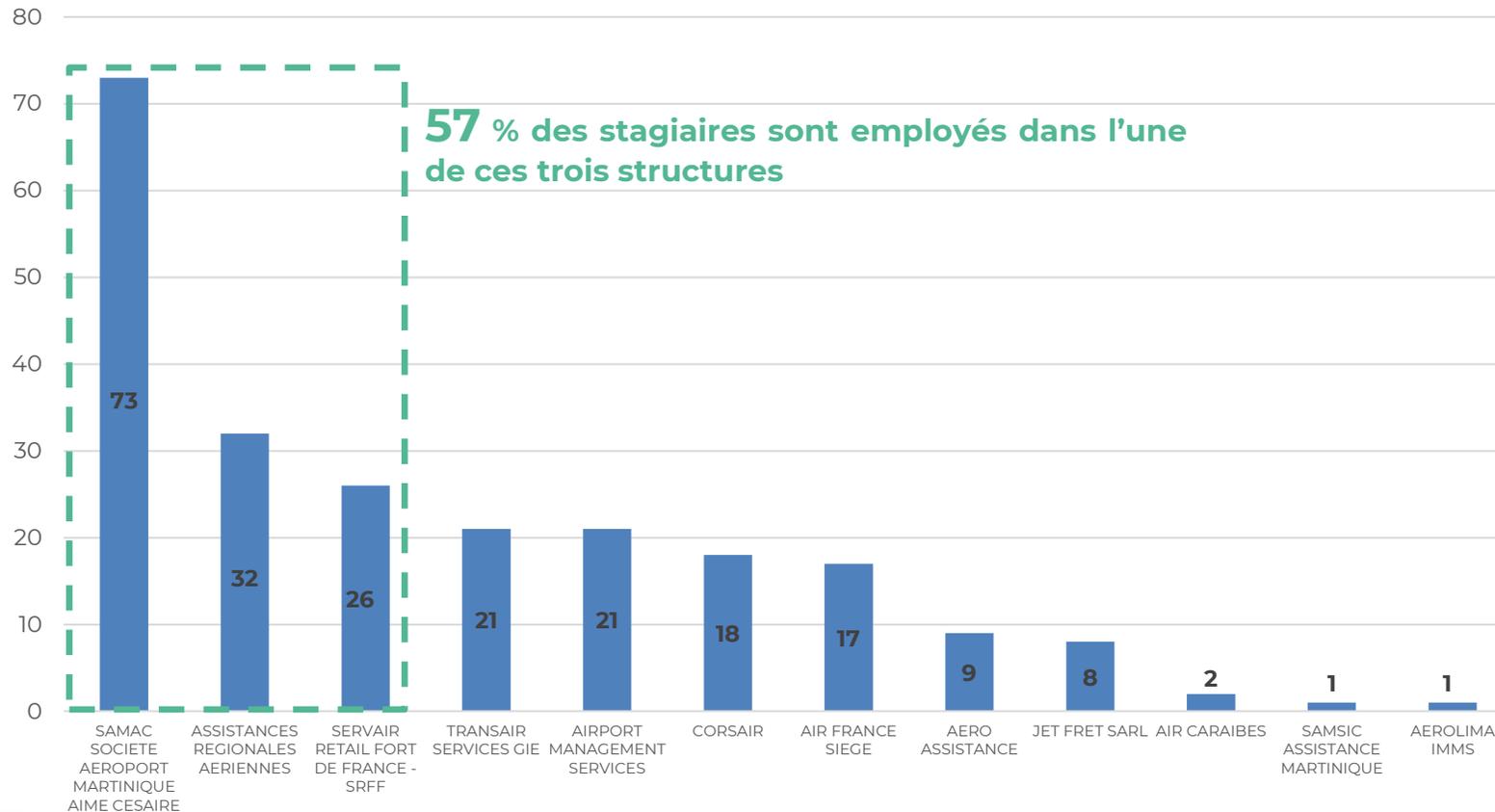
Moyenne heures modules par année sur 4 ans : **5 651**

**229 actions de formation** (en nombre de stagiaires) ont été recensées pour **18 375 heures de formation**, soit **2 625 jours de formation**, pour la période **2019-2022**.

Une offre de formation principalement portée par **3 entreprises** : **SAMAC**, **Assistance régionale aérienne**, **Servair Retail**

Nbre d'individus formés

### PRINCIPALES ENTREPRISES DES SALARIÉS FORMÉS



- **3 entreprises** : SAMAC, Assurances régionales aériennes et Servair Retail for France représentent **57% des actions de formation** enregistrées par AKTO.
- En nombre d'heures, ces 3 entreprises représentent 59% des actions de formation enregistrées par AKTO.

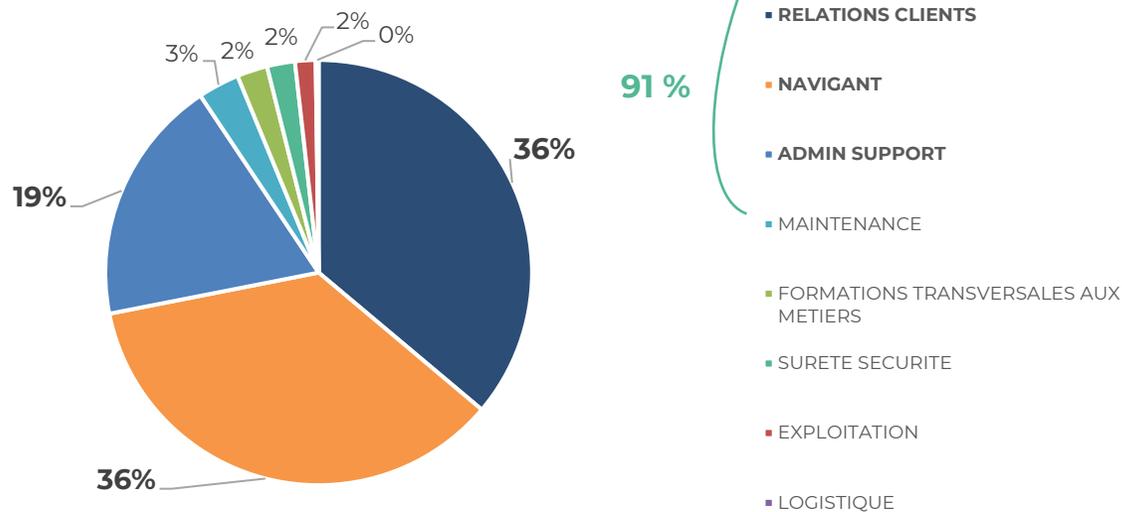
Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

Pour ces 229 formations (en nombre de stagiaires) dispensées entre 2019 et 2022, cela représente près de 596 246 €.

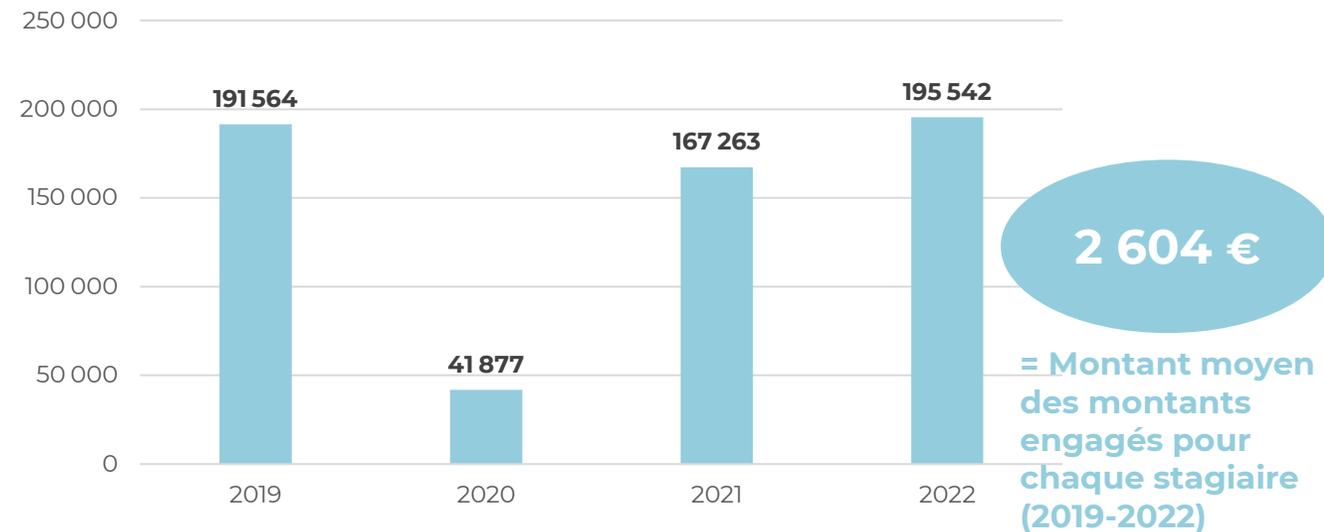
91% des montants engagés par AKTO concernent seulement 3 domaines de métiers :

- Relations Clients
- Navigant
- Admin Support

### MONTANTS ENGAGÉS PAR AKTO PAR DOMAINES



### SOMME DES MONTANTS ENGAGÉS PAR AKTO PAR ANNÉES



Moyenne par années sur 4 ans : 149 061 €

Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

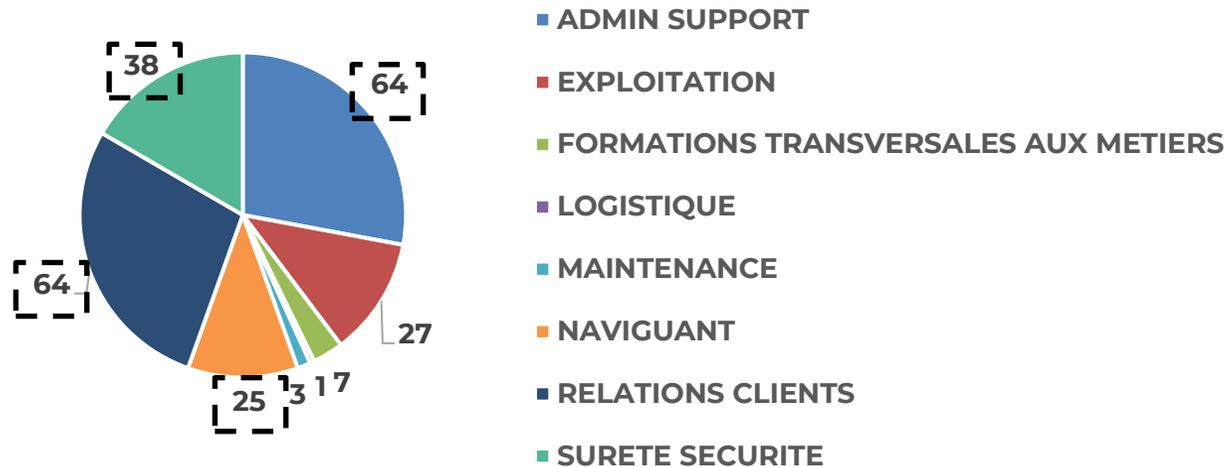
Pour les montants engagés pour les formations dans les filières de l'aérien, on observe que **la période COVID a entraîné une très forte baisse** pour l'année 2020. Néanmoins, un rebond est observé dès 2021. Ce qui s'explique par le fait que la plupart des formations qui n'ont pu avoir lieu en 2020 ont été reportées les deux années suivantes (2021, 2022).

Sur les 6 dernières années, **2 604 euros** ont été dépensés en moyenne par années pour financer les formations des métiers de l'aérien.

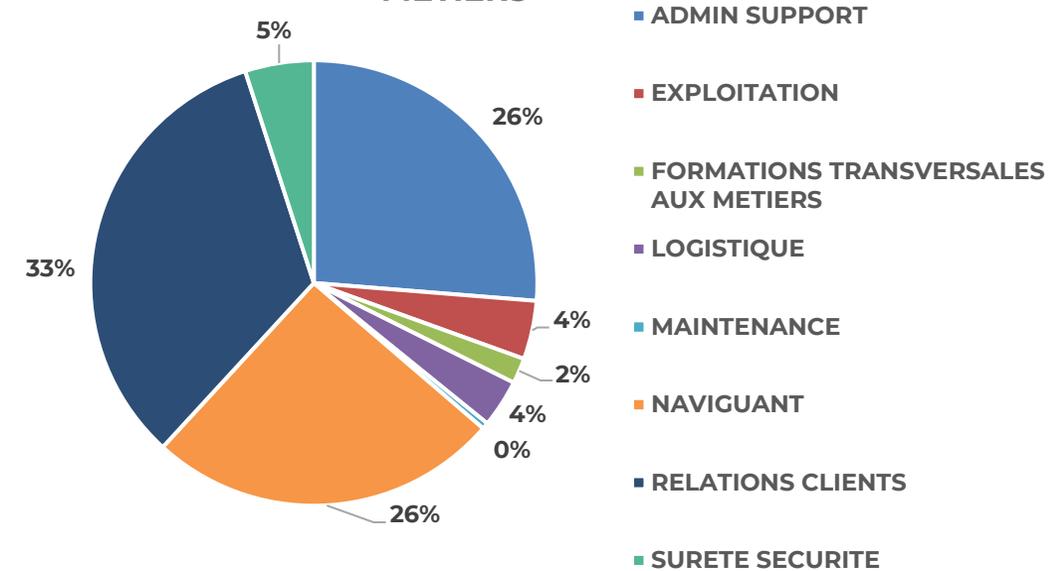
À partir de la nomenclature Métiers ÉLAN, nous avons répertorié les principaux domaines de formation des métiers de l'aérien. **4 principaux domaines ont ainsi été répertoriés :**

- Relations Clients
- Admin Support
- Sûreté-Sécurité
- Navigant

NBRE DE FORMATIONS PAR FILIÈRES MÉTIERS



NBRE D'HEURES ATTESTÉES PAR FILIÈRES-MÉTIER



Le **nombre d'heures attestées par filières-métiers** permet de mieux se rendre compte de la consommation réelle des formations par familles de métiers. Contrairement au nombre de formations réalisées par filières-métiers (dia précédente). On observe que la filière **Navigant** a dispensé presque autant d'heures de formation que les filières Relations Clients et Admin Support (environ 1 500 heures), bien qu'elle ait réalisé moins de formations en nombre (12% en termes de nombre de formations contre 26% en termes d'heures de formations dispensées), ce qui signifie que **les formations des navigants sont en moyenne plus longues** que les autres.

Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

## TYPES DE FORMATION DES PRINCIPALES FILIÈRES-MÉTIERS DE L'AÉRIEN

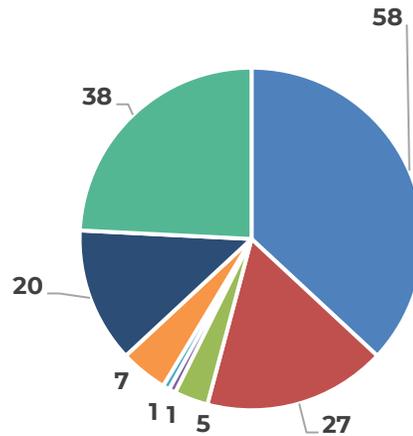
**L'ADMINISTRATION-SUPPORT** et la **SÛRETÉ-SÉCURITÉ** concentrent plus de la moitié des **actions de formation** qui ont dispensées entre 2019 et 2022 en Martinique (près de 61%), juste devant les filières métiers Exploitation (17%) et Relation Clients (13%).

Si la filière-métier **NAVIGANTS** recense peu de formations pour les actions de formation et les contrats de professionnalisation, 18 **contrats d'apprentissage** ont néanmoins été réalisés rien que pour cette filière (soit près d'un tiers des contrats d'apprentissage) entre 2019 et 2022.

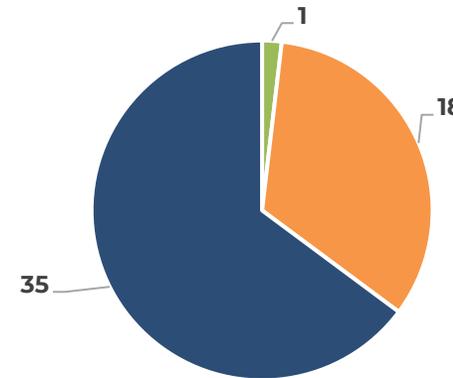
Enfin, la filière-métier **RELATIONS-CLIENTS** concentre la majorité des **contrats de professionnalisation** (50%) et des contrats d'apprentissage (65%) réalisés entre 2019 et 2022, bien qu'elle soit un peu moins présente dans les actions de formation.

**ACTION DE FORMATION PAR FILIÈRES-MÉTIERS**

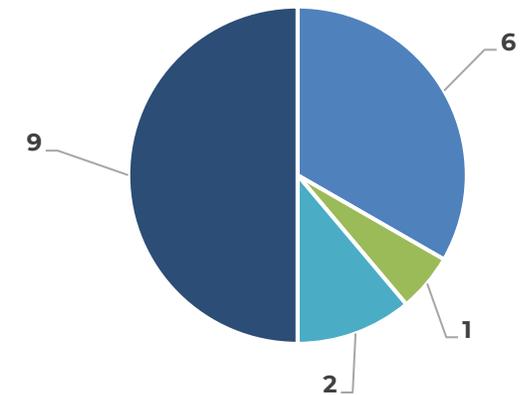
- ADMIN SUPPORT
- EXPLOITATION
- FORMATIONS TRANSVERSALES AUX METIERS
- LOGISTIQUE
- MAINTENANCE
- NAVIGANT
- RELATIONS CLIENTS
- SURETE SECURITE



**CONTRAT D'APPRENTISSAGE PAR FILIÈRES-MÉTIERS**



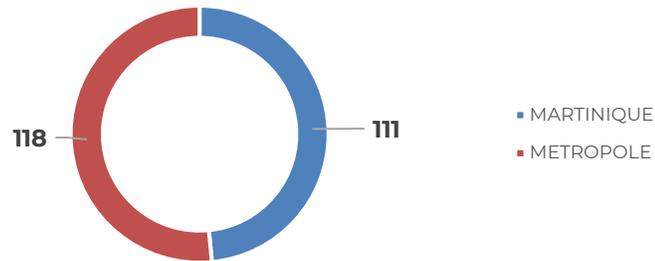
**CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PAR FILIÈRES-MÉTIERS**



Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

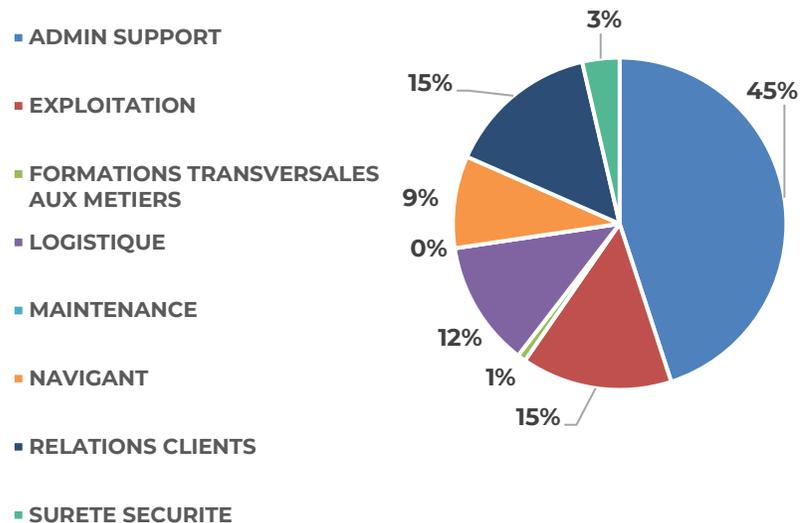
## LOCALISATION DES PRINCIPAUX ORGANISMES DE FORMATION

### Localisation des OF

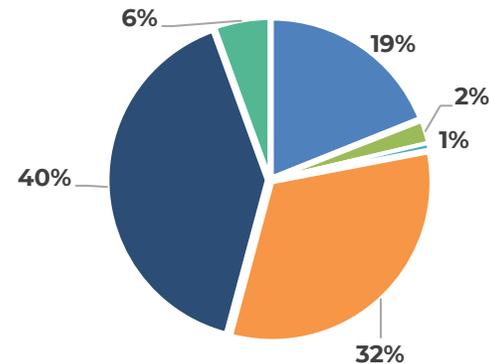


Entre 2019 et 2022, 110 formations ont été dispensées par des organismes de formations situés en France Hexagonale et 118 formations ont été réalisées par des organismes de formation situés en Martinique, soit une **répartition quasiment égale** entre la France Hexagonale et la Martinique.

### RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES PAR DES OF MARTINICAIUS



### RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES PAR DES OF EN FRANCE HEXOGONALES



Les OF implantés à la **Martinique** concernent principalement les familles de métiers « **Administration Support** », « **Exploitation** » et « **Relations Clients** » qui regroupent à elles 3 environ **75%** des formations dispensées sur le territoire. À noter également le nombre important de formations en « Logistique » (12%).

Tandis que les **OF de France hexagonale** dispensent l'essentiel de leurs formations en « **Relations Clients** », « **Navigant** » et « **Administration support** » (90%).

À noter que si le nombre de formations techniques (« **Maintenance** ») ou réglementaires (« **Sureté et Sécurité** ») reste très faible par rapport aux autres filières métiers, ces dernières sont deux fois plus dispensées en France hexagonale qu'à la Martinique, révélant **la faiblesse de l'offre locale pour ces typologies de formation.**

## PRINCIPAUX ORGANISMES DE FORMATION

### Les principaux organismes de formation de la Martinique (en volume d'heures) identifiés par la base de données AKTO

- **CCI Martinique Formation (SCHOELCHER)**, avec 5 808 heures de formation pour 17 stagiaires pour 83 436 € de montants accordés\*  
→ Spécialisé dans : Comptabilité, Finance et RH, Tourisme et développement durable, Gestion Entreprise, Science et Technologie
- **Centre Caribéen de Développement des Compétences (SCHOELCHER)**, avec 4 116 heures de formations, pour 26 stagiaires pour 55 340€ de montants accordés\*  
→ Spécialisé dans : Management, RH et formation, Communication, Informatique
- **GIP-FCIP Martinique (FORT-DE-FRANCE)**, avec 2 388 heures de formation pour 4 stagiaires pour 31 104€ de montants accordés\*  
→ Avec des formations spécialisées dans le management relationnel et les formations bureautiques.
- **AVDS Consultants (LE LAMENTIN)**, avec 284 heures de formation pour 35 heures de formation pour 11 644€ de montants accordés\*  
→ Les formations dispensées concernent la sureté et la logistique-transport-magasinerie (marchandises dangereuses)

### Auxquels s'ajoutent ceux ayant renvoyé leur fiche d'identité de leur offre de formation

- **APAVE (LAMENTIN)** : qui propose une offre de formation en lien avec les métiers d'exploitation (100 stagiaires), de sureté (86) et logistique (7)
- **IRSEC ACADEMY (FORT-DE-FRANCE)** : qui propose une offre de formation en lien avec les métiers de la sureté/sécurité (400 stagiaires par an)

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

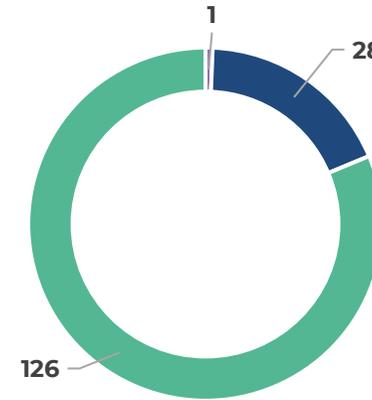
### Les principaux organismes de formation en France hexagonale (en volume d'heures) identifiés par la base de données AKTO

- **Aero Training Center (TREMBLAY-EN-FRANCE)**, avec 2 262 heures de formation pour 12 stagiaires et 38 908 € de montants accordés\*  
→ Avec des formations orientées vers la formation des PNC et les formations de bureautique
- **Centre de formation d'apprentis des métiers de l'aéronautique (CARBET)**, avec 2002 heures de formation pour 11 stagiaires pour 60 060€ de montants accordés\*  
→ Avec métiers de la technique aéronautique (ingénierie, construction et maintenance) et des métiers du service aux clients.
- **Centre Interline des Guyards (NEUILLY-SUR-SEINE)**, 1 988 heures de formations pour 7 stagiaires pour 41 160€ de montants accordés\*  
→ Avec des formations orientées vers la formation des PNC et les formations de bureautique

**Fiches d'identité reçues**  
**Fiches d'identité en attente**

En complément de la base de données AKTO, une **deuxième base de données transmise par l'AGEFMA-OREF** recense d'autres formations en lien avec la filière aérienne (suivant la même méthodologie par FormaCodes) qui n'ont quant à elles pas été financées par AKTO.

### RÉPARTITION DES FORMATIONS SUIVIES PAR NOMENCLATURE-MÉTIERS (ELAN)



- Logistique
- Relations Clients
- Sûreté/Sécurité

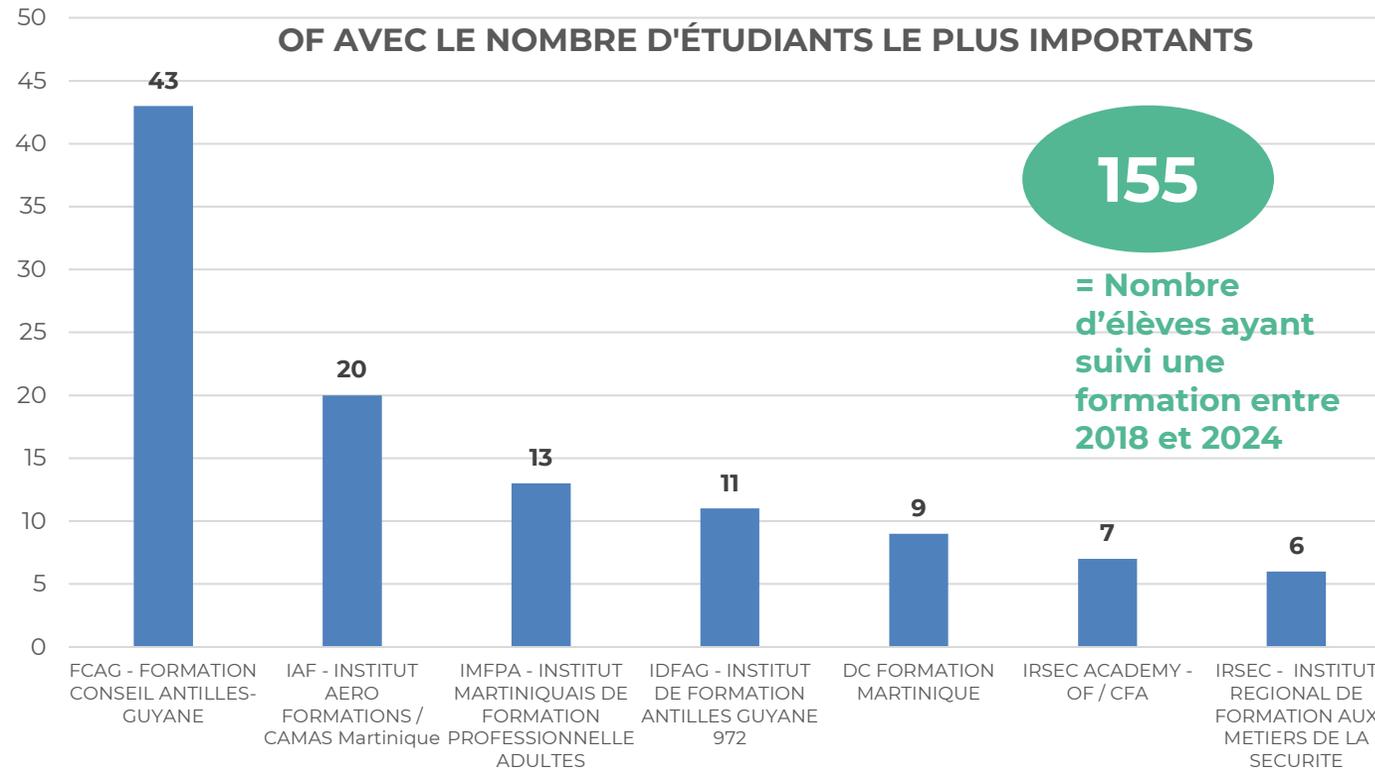
Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

D'autres organismes de formation jouant un rôle clé dans le territoire ont été identifiés :

- FCAG - FORMATION CONSEIL ANTILLES-GUYANE
- IAF - INSTITUT AÉRO FORMATIONS / CAMAS Martinique
- IMFPA - INSTITUT MARTINQUAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ADULTES
- IDFAG - INSTITUT DE FORMATION ANTILLES GUYANE 972
- DC FORMATION MARTINIQUE
- IRSEC ACADEMY - OF / CFA
- IRSEC - INSTITUT RÉGIONAL DE FORMATION AUX MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ

Contrairement à la première analyse AKTO, les formations en lien avec la « **Sûreté-Sécurité** » et le tourisme « **Relations-Clients** » sont surreprésentées dans l'offre de formation présente, montrant l'enjeu clé à former du personnel pour ces secteurs.

### OF AVEC LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS LE PLUS IMPORTANTS



Source : ÉLAN, Base AKTO 2019-2022

## Synthèse « Perception des professionnels et des acteurs de la filière »

### OFFRE DE FORMATION DE L'AÉRIEN EN MARTINIQUE

1 seule formation directement en lien avec l'aérien :

- **le Centre de Formation d'Apprentis des métiers de l'Aéronautique Ciel Outre-Mer (CFACIOM)**. Objectif : répondre aux besoins de la filière et de développer l'offre. Cette école forme les jeunes aux métiers de la **mécanique aéronautique, d'hôtesse** et de **pilotes**.  
→ Partenariat : **CTM**, compagnie **CORSAIR**, et le **RSMA**.  
→ La formation se fait actuellement dans les locaux du **lycée Joseph Gaillard**, qui met à disposition du CFA plusieurs salles.  
→ 24 jeunes ont également entrepris ce parcours de formation, dont **16 élèves** au métier de la mécanique aéronautique
- Un **centre de formation est en projet en Guadeloupe (prévu pour 2025)**. Issu d'un partenariat entre Région et Air Caraïbes, ce centre a pour objectif de proposer une offre de formations aux différents métiers du transport aérien, structurée autour d'un simulateur de vol pour la formation de pilote (dont ATR).

### TENSIONS DE LA FORMATION DES MÉTIERS DE L'AÉRIEN PAR FILIÈRES

- Personnel-navigant : **Pas besoin de formation sur le territoire martiniquais** : les compagnies aériennes s'occupent le plus souvent des formations du personnel navigant.
- Maintenance : **Difficultés de recrutement importantes** : peu de candidats avec les compétences adéquates sur le territoire, les entreprises sont souvent obligées de faire venir de la main-d'œuvre étrangère → peu de techniciens qualifiés par ex.
- Sûreté-Sécurité : **Problématique de la formation pour les métiers de sûreté-sécurité**. Ex des métiers « sécurité pompiers » : pas de formation en Martinique, entreprises obligées d'envoyer les salariés en métropole.
- Logistique : **Pas de problèmes de formation** : ce sont des formations courtes qui ne nécessitent pas de compétences particulières préalables (montage, chaîne, etc.). Les entreprises de logistique forment leurs salariés en interne.
- Administration/Développement commercial : **peu de formations présentes sur le territoire**. Les personnes formées doivent souvent terminer leurs formations sur d'autres îles des Antilles, notamment pour l'apprentissage de l'anglais → **Tension forte en matière de recrutement** : concurrence des entreprises privées qui recherchent le même profil de candidats et qui proposent des prix plus attractifs.

### ATTENTES ET BESOINS DES ACTEURS

- **Formation initiale** : des difficultés importantes pour beaucoup d'entreprises pour trouver des candidats formés et aux profils adaptés. Ce constat s'explique notamment par la spécificité du secteur de l'aérien qui demande de nombreuses formations spécifiques (notamment réglementaires) et qui rend difficile la mobilité de l'emploi pour des candidats venant d'autres secteurs que celui de l'aérien.
- **Formation continue** : pas de difficultés particulières pour les grands groupes et les grandes entreprises qui réalisent leurs formations en interne. Des difficultés plus importantes pour les plus petites entreprises, notamment de la sécurité et de la maintenance, qui sont obligées de faire appel à des centres de formation qui ont tendance à gonfler les prix en fonction de leur monopole et de la tension de ces formations sur le marché.
- **Volonté de simplification et d'harmonisation générale des formations réglementaires**, pour ne pas à avoir à multiplier les formations en fonction des pays d'origine des compagnies aériennes.
- **Attente en termes d'accompagnement et d'aides** de financement de l'Etat pour les formations de leurs salariés car les formations représentent un coût élevé pour les entreprises qui freinent aujourd'hui leur développement.
- Souhait de la plupart des acteurs de disposer à l'échelle locale des Antilles d'un centre de formation aux métiers de l'aérien pour ne pas avoir à payer des coûts exorbitants pour envoyer leurs salariés se former en Métropole.

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>137</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

### FORMATION INITIALE

Une offre de formation relativement restreinte :

- **Le Centre de Formation d'Apprentis des métiers de l'Aéronautique Ciel Outre-Mer (CFACIOM)** qui forme les jeunes aux métiers de la **mécanique aéronautique**, d'**hôtesses** et de **pilotes**
  - **Des formations permettant de développer des compétences nécessaires à la filière – IUT** (Maintenance, mécanique, électronique...) mais un potentiel besoin de créer plus de passerelles avec la filière, comme avec des modules spécifiques à la filière Aéro permettant d'assurer une meilleure intégration des élèves aux métiers de la filière
  - Une offre autour du BIA à destination des jeunes du territoire
  - Un besoin de créer plus de passerelles vers la filière.
- **Un manque de formation répondant spécifiquement aux besoins de la filière aérienne → mais des opportunités pour impulser une dynamique autour d'un PÔLE DE FORMATION DÉDIÉ**
  - Des dynamiques et des projets en développement en **Guadeloupe** et en **Guyane**
    - *Guadeloupe : un projet de centre de formation issu d'un partenariat entre la Région et Air Caraïbes, structuré autour d'un simulateur de vol pour la formation des pilotes*
    - *Guyane : un campus des Métiers de l'Aéronautique et du Spatial, en partenariat avec l'Aérocampus Aquitaine, Ariane Group, CNES et le Lycée Blanchet en Guadeloupe*

### FORMATION CONTINUE

- **229 actions de formation, pour 192 stagiaires**, ont été recensées pour 18 375 heures de formation pour la période 2019-2022, dont 48% par des organismes locaux de formation au sein de 3 familles de métiers principales : Administration Support, Exploitation et Relations-Clients.
- **83%** de l'offre de formation concernent les métiers de **Relation client, de Navigant et d'Administration et Sureté-sécurité.**
- 3 entreprises concentrent plus de la moitié de l'offre de formation dispensée : **SAMAC, Assistance régionale aérienne, Servair Retail**
- Une offre de formation qui s'inscrit dans une logique de « **Féminisation de la filière** »
- Avec un **développement de l'apprentissage**, facilité par des enveloppes budgétaires pour développer ce type de formation (*pour les petites - moyennes entreprises*)
- **Une offre de formation manquante pour les métiers de la Maintenance**, mais également sur les **métiers de la Sureté/Sécurité** et pour les **métiers de Pilotes**

**UN MANQUE DE FORMATION RÉPONDANT SPÉCIFIQUEMENT AUX BESOINS DE LA FILIÈRE AÉRIENNE MAIS DES OPPORTUNITÉS POUR IMPULSER UNE DYNAMIQUE AUTOUR D'UN PÔLE DE FORMATION DÉDIÉ**

### Projet

Campus des Métiers  
de l'Aéronautique et  
du Spatial pour la Guyane



### Projet

Centre de Formation  
pour la Guadeloupe



### Projet

Centre de formation  
Caribéen métiers Aériens  
Martinique



Autres

Pilotage simulateur  
lycée Gaillard

PNC & Maintenance  
CFA CIOM

Logistique / Transition  
Energetique  
IUT, J.ZOBEL

Conception - Réalisation : Groupe Élan - 2024



# VOLET 3 – HYPOTHÈSES D'ÉVOLUTION

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

# PROSPECTIVE TRAFIC ET DYNAMIQUE DE CRÉATIONS D'EMPLOIS

## L'ESPACE AÉRIEN CARIBÉEN : MALGRÉ UNE CONNECTIVITÉ EN BAISSÉ, DES DYNAMIQUES POUR RENFORCER LE LIEN ENTRE LES TERRITOIRES

### UNE FAIBLE CONNECTIVITÉ AU SEIN DES TERRITOIRES CARIBÉENS MIS EN LUMIÈRE PAR LA BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DES CARAÏBES

Entre 2008 et 2018, **la connectivité\* entre les territoires constituant les Caraïbes s'est restreinte** (-8%), à l'exception de quelques pays : La République dominicaine, La Dominique, Cuba, Les Bahamas, Aruba, Saint-Marin, Antigua-et-Barbuda Saint-Vincent-et-les-Grenadines et La Barbade.

Ainsi il apparaît que le **trafic de passagers à baisser sur cette période au sein des pays des Caraïbes** alors qu'il est en progression avec l'Europe, l'Amérique et l'Asie.

Les facteurs pouvant expliquer cette faible connectivité

- **Les coûts élevés du transport aérien**
- **Les barrières réglementaires**
- **La non-optimisation de l'utilisation des infrastructures et des modules**
- **Un manque de développement du tourisme inter régionale**

Des pistes d'amélioration pour renforcer la connectivité :

- La réduction des taxes
- Un assouplissement des restrictions de fonctionnement (droit de trafic, quota, tarifs, ...)
- L'optimisation de l'utilisation des équipements et développement des compétences dans le secteur

**Des pistes qui cumulées, pourraient aboutir à la création de 288 000 emplois supplémentaires dans les Caraïbes d'ici 2036.**

### EVOLUTION DU TRAFIC DE PASSAGERS ENTRE 2007 ET 2016



Source: InterVISTAS analysis of passenger data supplied by IATA.

Source : Air transport competitiveness and connectivity in the Caribbean – CDB working paper 2018

\* Lien matériels et immatériels, y compris les liens physiques et institutionnels socio-culturels venant soutenir les liens économiques, politico-sécuritaires et socio-culturels

### MASA – Multilatéral Air Service Agreement - Entré en vigueur en 2020

Accord cadre qui vise à établir **un marché unique des services de transport aérien au sein des pays du CARICOM pour :**

- promouvoir l'adoption de normes uniformes et de pratiques recommandées pour la fourniture de services de transport aérien au sein de la Communauté ;
- assurer l'uniformité des licences et des certifications du personnel aéronautique au sein de la Communauté ; et
- veiller à ce que la fourniture de services de transport aérien international dans la Communauté soit assurée par des transporteurs aériens financièrement viables et techniquement qualifiés.

**8 membres ont ratifié cet accord en 2021 : Antigua et Barbuda, la Barbade, le Belize, la Dominique, Guyana, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines ainsi que Trinidad et Tobago**

**Une volonté de renforcer la coopération entre les pays qui passe par une meilleure connexion entre les territoires et notamment le développement des dessertes aériennes. Ce qui implique\* :**

- **La mise en place et renforcement des instruments, des mécanismes et des conditions pour améliorer l'efficacité des transports**
- **La promotion et coordination, au niveau politique, des activités liées à l'amélioration de l'efficacité du secteur des transports**
- **La collaboration avec les organisations et les initiatives liées à l'Air et au Transport Maritime**

\*Objectifs stratégiques du programme de travail de la direction des transports de l'Association des Etats de la Caraïbe

**Un enjeu de développer l'intégration des acteurs au sein du bassin caraïbéen, notamment par l'apprentissage linguistique pour faciliter les connexions, voire la co-diplomation entre les territoires**



**Un contrat d'étude prospective qui doit répondre à un triptyque à traiter pour garantir la capacité du territoire de la Martinique à faire face aux grandes transitions économiques et sociales à venir**

1. Un enjeu de connectivités et d'ouverture de La Martinique sur la zone des Caraïbes voire Amérique du Sud (*Commercial /Tourisme affaire/ Jet*)
  - ⇒ **Soutenir les capacités d'accueil et développement de nouveaux opérateurs et ancrer durablement les compétences en maintenance/ pilotage / exploitations sécurité,**
  - ⇒ Des départs à la retraite à anticiper 400 à 500 recrutements pour répondre au renouvellement de la pyramide des âges, auxquelles s'ajoutent l'augmentation des emplois dans la filière projetés d'ici 2030-2040 de **820 à 1 400** (100 emplois par an en moyenne), soit **près de 800 à 1 900 recrutements à venir en 15 ans.**
2. **Situation de tension locale du nombre d'actifs** (décroissance démographique), dans un contexte de tension sur le marché national et international de l'emploi de la filière post COVID
  - ⇒ Difficulté à « importer des actifs » et donc **impératif de constituer et mobiliser un vivier d'emplois régional.**
3. Une **anticipation des grandes transitions** pour la filière (*Evolution politique et réglementaire – Transition écologique et énergétique – Evolutions technologiques et numériques – Mutation économique et sociétale*), dans un contexte de **déficit de formation aux métiers de l'aérien** dans la zone Caraïbe,
  - ⇒ **Accélération de mutations des métiers de la filière et de l'offre de formation**



Il est nécessaire d'intégrer les **recrutements à anticiper pour le renouvellement de la pyramide des âges** dont la projection se base sur :

- **La part des plus de 55 ans dans la population active : 24%**
- **La part des plus de 55 ans dans les effectifs salariés des entreprises ayant répondu à la nomenclature : entre 5% et 30% selon les entreprises, pour une moyenne de 22%**

→ Sur les 1 950 à 2 100 emplois directs de la filière (privé et public), **entre 400 à 500 recrutements pour répondre au renouvellement de la pyramide des âges**

### AGRANDISSEMENT ET MODERNISATION DES INFRASTRUCTURES

- Des **travaux d'agrandissement de l'aérogare** qui doivent, selon les projections de l'aéroport, venir soutenir la trajectoire des **2,5 millions de passagers en 2030, 3 millions de passagers d'ici 2040**, avec l'optimisation du traitement des passagers
  - **Un cap de 2 millions de PAX qui sera atteint dans les prochaines années (2025-2026)** – avec des prix qui ont fortement augmenté
  - **Un objectif de 2,5 à 3 millions de PAX conditionné à la stratégie de développement des connectivités et la structuration de la filière touristique dans sa chaîne de valeur**
    - Avec des besoins en compétences pour assurer la bonne gestion des flux supplémentaires
    - Mais un sujet sur la limitation des vols transatlantiques du fait du dimensionnement de l'aéroport et des exigences d'étalement de 45min des vols
- Un projet d'aérodrome à Basse Pointe** (inscrit dans le SAR) à Basse-Pointe au nord de la Martinique à partir de 2029

### DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT à moyen terme pour la filière :

- Un **accroissement des liaisons interrégionales** et vers **l'Amérique**
  - Un besoin de compagnies aériennes pour développer ces liaisons régionales répondant aux besoins locaux – *des projets en cours de développement comme les vols inter-ils avec la Compagnie Haïtienne qui demande CTA Dominique*
  - **Objectif de réorienter le trafic passager vers des dessertes interrégionales (moyen-courrier)**
    - **stratégie de hub à l'échelle des Petites Antilles.**
    - **Des opportunités de développement pour les compagnies avec une mise en cohérence et structuration de leur offre** (comme avec le coach air par exemple)
- Le développement du **tourisme d'affaires et l'accueil de jets** → un espace à créer pour l'accueil des passagers nécessaires pour développer l'activité
- Le développement d'une **plateforme logistique de fret**
  - **Un besoin d'infrastructures dédiées et de structuration de la filière**

**Un écosystème d'acteurs qui a fortement évolué, qui implique de fait un reclassement du personnel et une flexibilité dans la gestion des compétences..** Ces dernières années, certaines compagnies ont stoppé leur liaison vers la Martinique, telles que **XL Airways, Norwegian Airlines** ou encore **Air Belgium** – les raisons sont multiples : impact de la période COVID, liquidation judiciaire, stratégie de développement revue ... Récemment, la maison mère de **Air Express Guyane et Air Antilles**, SA CAIRE, a été placée en liquidation judiciaire → fort impact sur les dessertes inter-régionales

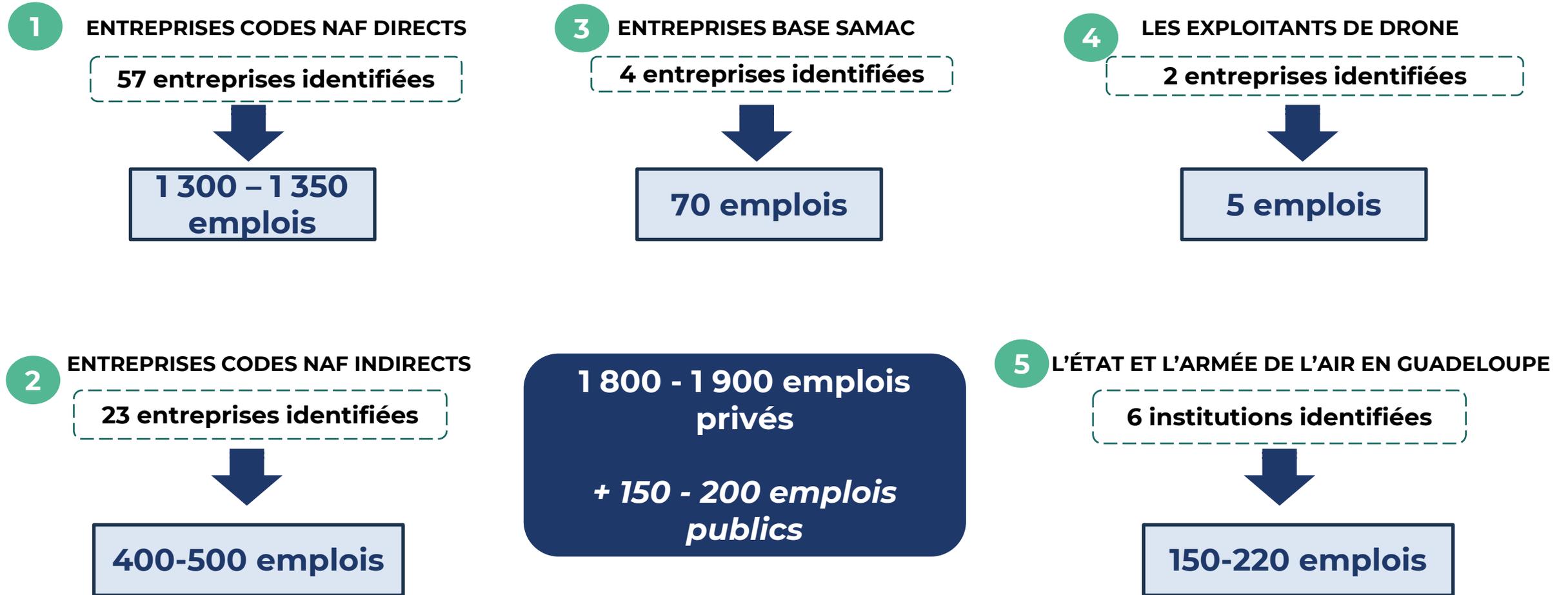
**Le développement de certaines liaisons en projet, comme par exemple Fort-de-France – Dakar/Afrique**

- **Un besoin pour soutenir ces dynamiques de développement avec des espaces de formation et la structuration d'une offre de formation**
- **Une nécessité de trouver des solutions mutualisées, en particulier pour les compagnies régionales, dans une logique d'équilibre économique des entreprises**



# PROSPECTIVE TRAFIC ET DYNAMIQUE DE CRÉATIONS D'EMPLOIS

## ESTIMATION DES EMPLOIS ASSOCIÉS AUX ACTEURS COMPOSANT LA FILIÈRE



\* Estimation réalisée à partir des données SIRENE et ACOSS et des données collectées lors des entretiens

**Aujourd'hui, les flux de passagers de l'aéroport Aimé-Césaire représentent 1,75 million de PAX**

<b>OBJECTIF DE 2 MILLIONS DE PASSAGERS D'ICI 2025-2026</b>	<b>OBJECTIF DE 2,5 MILLIONS DE PASSAGERS EN 2030-2035</b>	<b>OBJECTIF DE 3 MILLIONS DE PASSAGERS EN 2040</b> – selon la stratégie de repositionnement touristique et économique de la Martinique
Soit une hausse de <b>0,25 million de PAX</b> par rapport à 2022	Soit une hausse de <b>0,75 million de PAX</b> par rapport à 2022	Soit une hausse de <b>1,25 million de PAX</b> par rapport à 2022
<i>Pour un ratio de 1,1 emploi supplémentaire pour 1 000 PAX*</i>		
<b>SOIT UN BESOIN À ANTICIPER DE 270 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES A CRÉER D'ICI 2025-2026</b>	<b>SOIT UN BESOIN À ANTICIPER DE 820 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES A CRÉER D'ICI 2030</b>	<b>SOIT UN BESOIN À ANTICIPER DE 1 400 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES A CRÉER D'ICI 2040</b>



Une stratégie de développement des flux qui :

- **Ne pourra se faire sans le développement des compétences en maintenance**
- **Va générer des besoins pour les compagnies aériennes en pilotes et personnel navigant**

Avec une évolution des métiers des exploitants des flux aériens **pour garantir la sécurité des passagers, impliquant une transformation des métiers, avec la garantie d'un verdissement des activités, équipements et une exigence de traçabilité et de digitalisation**

\* Estimation réalisée à partir de l'étude Utopies commandée par SA AARG-La Réunion 2017-\*2018, méthode Local Print – (1 000 passagers supp = 1,08emploi, en l'absence d'étude similaire réalisée en Martinique, mais en cohérence avec les chiffres observés entre les deux territoires

400 à 500 recrutements pour répondre au renouvellement de la pyramide des âges

**+** +820 à 1 400 emplois à créer d'ici 2030-2040

### UNE CIBLE DE RECRUTEMENTS A ANTICIPER ENTRE 800 ET 1 900 EMPLOIS D'ICI 2030-2040

CONSTRUCTION			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETE/SECURITE				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS			TRANSITION ÉCOLOGIQUE		ADMINISTRATION							
R&D - BUREAU D'ETUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	METHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	SURVEILLANCE	CONTRÔLE&CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	TRAÇABILITÉ NUMÉRIQUE DES FLUX	FRET	SANTE & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING - COMMERCIALE	PARCS ET ACCES	ENVIRONNEMENT	ENERGIE	ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ	JURIDIQUE	COOPERATION	SYSTÈME D'INFORMATIONS
8	0	0	294	270	10	20	113	36	44	50	6	62	157	2	0	161	40	165	6	50	121	60	18	12	2	0	69	28	18	6	6	12
<b>8</b>			<b>594</b>				<b>193</b>			<b>278</b>				<b>373</b>				<b>171</b>		<b>91</b>			<b>2</b>		<b>139</b>							
0,4%			32,1%				10,5%			15,0%				20,2%				9,3%		4,9%			0,1%		7,5%							



**+ 1 450 emplois dans 4 filières métiers (80%)**  
Exploitation – Maintenance – Sureté/Sécurité Logistique

*Avec des tensions déjà existantes sur ces métiers*



*Avec une nécessité de renforcer les compétences autour :*

- **Du verdissement des activités et des équipements – transition énergétique et transition écologique**
  - **De traçabilité des flux**
  - **De digitalisation des process – transition numérique**
- **Avec une nécessité de soutenir l'innovation**

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>



## A RETENIR COMME ENJEUX PRIORITAIRES A DATE

La filière connaît déjà de forts besoins autour des métiers de la **Maintenance** : il est difficile aujourd'hui pour les compagnies qui se développent d'assurer la maintenance de leurs modules sur le territoire de la Martinique. Pour les vols transatlantiques, la maintenance est réalisée en France hexagonale. Les autres compagnies se tournent vers d'autres territoires.

→ Des enjeux autour de **la formation réglementaire du Part 145 pour travailler en centre de maintenance**

Des besoins à anticiper dans les années à venir en **Pilote mais également en hôtesse de l'air-stewards**

→ **Des enjeux autour du renouvellement des effectifs**

## DES BESOINS EN CROISSANCE AVEC LE DÉVELOPPEMENT DU TRAFIC

Un besoin en compétences à anticiper dans les années à venir avec la croissance du trafic associé aux travaux de **l'aérogare Aimé-Césaire**, et au **projet d'aérodrome** à Basse-Pointe. **Une hausse des flux qui implique « mécaniquement » une hausse des besoins en compétence associée à la gestion des flux supplémentaires pour assurer le bon fonctionnement de l'aéroport** que ce soit pour fluidifier le parcours client mais également des modules sur le tarmac et liaisons avec la tour de contrôle.



Le secteur de l'Aérien qui représente en France 82 400 emplois, a été **impacté par la crise du COVID**, qui a été **un accélérateur des mutations de la filière**

Aujourd'hui la filière en France hexagonale comme à la Martinique, doit faire face à de nombreux défis :

- **Évolution politique et règlementaire** : avec un besoin de plus en plus prégnant en matière de sûreté et sécurité (notamment sanitaire)
- **Transition écologique et énergétique** : avec un objectif de neutralité carbone, sachant que la filière n'a pas une image valorisée dans ce domaine – Développement des innovations de rupture pour s'inscrire dans cette dynamique
- **Évolutions technologiques et numériques** : avec la montée en puissance de la digitalisation et la numérisation, avec le développement de nouveaux process – Amélioration de la traçabilité – Programme du GIFAS « Industrie du futur »
- **Mutation économique et sociétale** : une concurrence en hausse avec le développement de compagnies low cost, mais un enjeu pour trouver un équilibre économique viable – des profils recherchés de plus en plus polyvalents

**De grands enjeux qui impliquent de fait une évolution des métiers**

Avec des enjeux autour :

- **Du maintien et de la montée en compétences**
- **De la transmission des savoir-faire dans un contexte de départs à la retraite accentués**

Dans un **contexte de transition environnementale, digitale et d'exigence de traçabilité**

### EXPLOITATION

- Un **besoin de renouvellement des agents d'exploitation** en raison des départs à la retraite à anticiper
- Un enjeu de dimensionnement des effectifs de contrôleurs aériens en cohérence avec l'objectif de croissance des flux et du trafic d'avions à anticiper
- Un manque d'anticipation de la **digitalisation** des métiers – *mise en place des schémas de digitalisation* – avec intégration des process d'exploitation digitalisée

**Une mutation des emplois et des compétences à engager en cohérence avec la stratégie de repositionnement et de redéploiement de l'aéroport, de ses activités et des flux qui s'engage**

### MAINTENANCE

**Un besoin crucial en compétences maintenance nécessaire pour accompagner l'accroissement du trafic projeté par l'aéroport**, et en particulier pour les compagnies aériennes régionales, mais également pour les vols de loisirs et d'affaires  
 → **Le développement des compagnies aériennes est conditionné à la garantie et au développement de ces compétences**  
 → **Des difficultés de recrutement importantes avec peu de candidats**

**1 seul acteur à fort ancrage dans la zone Caraïbes et qui a révélé des besoins importants en personnel pour faire face aux demandes des compagnies aériennes sur la zone**  
 → **Une offre de formation qui n'est pas à la hauteur des besoins identifiés**

**Des besoins en ateliers part 145 et plateaux techniques avec un personnel formé et agréé licence 66 et part 147/145**  
 → Nécessite de développer les infrastructures

### SÛRETÉ-SÉCURITÉ

**Un environnement de sûreté et sécuritaire**, qui aujourd'hui ne pose pas d'enjeux majeurs et spécifiques pour l'aéroport Aimé Césaire – *selon la Paf* –, **mais un contexte régional sensible à suivre avec vigilance, car pouvant avoir un impact en matière de développement de compétences et d'emplois.**

**Des besoins de plus en plus importants liés aux enjeux de cybersécurité**

### NAVIGANT

**Des enjeux de renouvellement des effectifs en lien avec les départs à la retraite**

→ *En attente de l'entretien avec les compagnies aériennes*

**Une absence de formation structurée sur le territoire à mettre en perspective des besoins des entreprises** → *Des enjeux autour de **solutions mutualisées** entre les compagnies dont la taille ne permet pas d'internaliser ces solutions – compagnies régionales*

→ Des enjeux autour de la **formation des pilotes** dont les besoins en compétences vont s'accroître dans les années à venir, avec une nécessité de formation sur **simulateur**, notamment pour les plus petits modules

→ Une **mutualisation entre les territoires** des Caraïbes pour la formation sur simulateur en cohérence avec le choix des modules – *cf le projet en Guadeloupe en gestation*



### TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Des besoins en équipements et en compétences pour **accompagner les mutations liées aux transitions écologiques des infrastructures et des compagnies** avec des formations spécifiques au contexte insulaire et tropical  
Des enjeux de **mutualisation** à l'échelle des Caraïbes

### FONCTION SUPPORT ET LOGISTIQUE

Une **mutation à anticiper** des métiers support et logistique face à la projection de l'augmentation des flux avec les **tensions de sécurisation associées**, dans un **contexte de transition digitale et d'exigence de traçabilité**

**Des enjeux de développement des compétences en cohérence avec le projet de structuration de la plateforme logistique et de la filière associée**, en lien avec la stratégie de redéploiement et de diversification du fret (*1 seul acteur*)  
→ *Des activités du fret aérien peu développées et dynamiques*  
→ *Manque de structuration de la filière*

### CONCEPTION & EXPLOITATION DE DRONES

Un secteur aujourd'hui **en croissance et en mutation** avec les nouveaux outils numériques de Système d'Information Géolocalisée.

Quelques entreprises présentes (Air Drone Multiservices, Carige, Drone XPERT, etc.) au sein du territoire, **de taille relativement petites** (1 ou 2 salariés max).

Néanmoins, ces **entreprises sont encore mal connues**, ce qui rend difficile une structuration et un développement économique de la filière « Conception et exploitation de drones ».

**Peu de difficultés en matière de formation**, car ces dernières peuvent être réalisées à distance et sont internalisées par les principaux logiciels d'exploitation.

### GÉOSPATIAL

Le **développement de Systèmes d'Information Géographique (SIG) et d'infrastructures de données spatiales (IDS)** représentent un enjeu clé dans le développement des métiers de l'aérien.

En ce sens, une Initiative de Développement Géospatial des Caraïbes (**CARIGEO**) a été mis en place en 2022 par différents acteurs (Commission des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes, les organismes publics des Etats membres et les territoires des Caraïbes) pour :

*"Favoriser l'autonomie des pays et territoires des Caraïbes pour faire progresser l'utilisation et le partage d'information géospatiale, statistique et connexe afin d'appuyer l'amélioration de la prise de décisions pour un développement durable national et régional."*

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>135</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>149</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>



## UNE DYNAMIQUE D'OFFRE DE FORMATION EN DÉVELOPPEMENT SUR LA ZONE À INTÉGRER

Des enjeux autour de la **structuration d'une offre de développement des compétences et de formation qui questionne l'opportunité d'une offre organisée de formation** pour répondre aux besoins de la Martinique et de la zone des Caraïbes ? **Sous réserve :**

- **De fédérer les entreprises et les partenaires institutionnels** autour de ce projet
- **D'envisager cette dynamique à l'échelle des Outre-mer français voire des Petites Antilles / Caraïbes** afin d'apporter une réponse régionale à la filière

### **Des dynamiques et des projets en Guadeloupe et la Guyane à considérer dans le développement des compétences en Martinique**

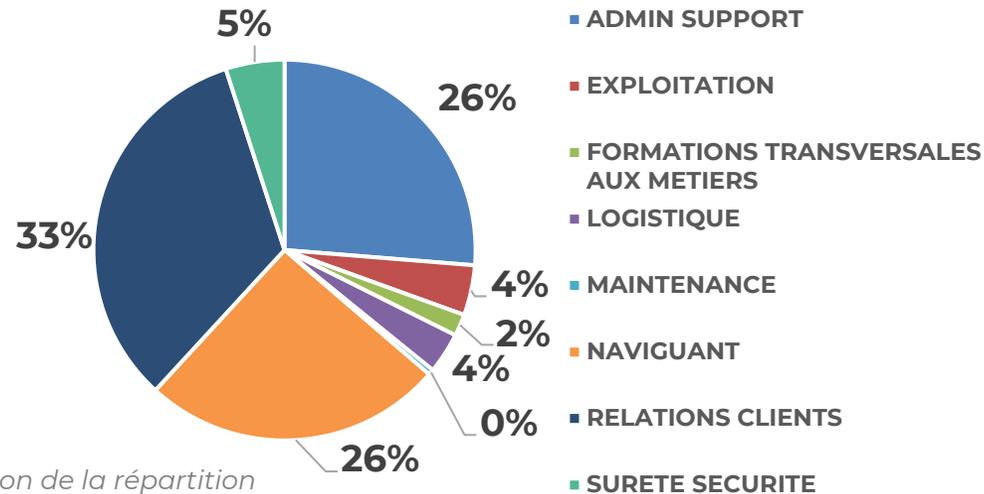
- Guadeloupe : un projet de centre de formation issu d'un partenariat entre la Région et Air Caraïbes, structuré autour d'un simulateur de vol pour la formation des pilotes
- Guyane : un campus des Métiers de l'Aéronautique et du Spatial, en partenariat avec l'Aérocampus Aquitaine, Ariane Group, CNES et le Lycée Blanchet en Guadeloupe



## UN BESOIN POTENTIEL EN RECRUTEMENT DE 800 A 1 900 EMPLOIS D'ICI 2030-2040

## DES BESOINS EN FORMATION EN VOLUME À CALIBRER

+13 650 heures de formation par an



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

## BESOINS QUALITATIFS À ANTICIPER

Des besoins complémentaires pour renforcer l'offre de formation autour :

- **Des métiers de la Maintenance**
- **Des métiers de la Sureté/Sécurité**
- **Des métiers de Pilotes**

Avec des compétences à développer :

- **Digitalisation des métiers – transition numérique**
- **Ingénierie transition écologique et énergétique**
- **Soft skills**

**Avec des réflexions à mener sur les infrastructures à renforcer, développer et coordonner pour soutenir l'offre de formation sur le territoire, dans une logique de coopération territoriale et dont le périmètre doit être défini**

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

## ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE LA FILIÈRE ET ACCROITRE SON ATTRACTIVITÉ

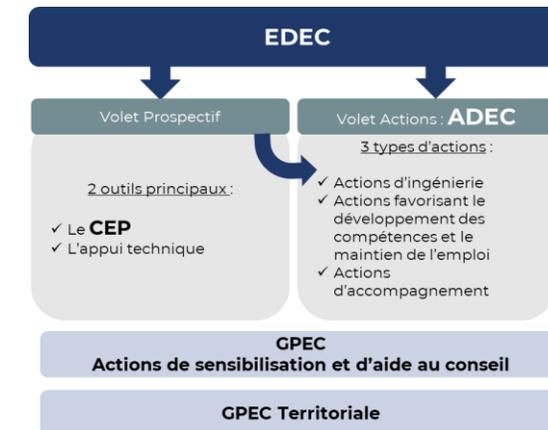
1. **ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DU CEP**
  - Déployer la GPEC territoriale à l'échelle des entreprises concernées :
    - Faire connaître et accompagner les dispositifs PCRH – prestation de conseil en ressources humaines – et les moyens de financements associés
    - Déployer des parcours de mobilités internes et intra-entreprises de la filière
  - Définir des actions collectives inter-entreprises
  
2. **CONSTRUIRE DES PARCOURS DE MOBILITÉS VERS LA FILIÈRE ET TRANS-FILIÈRE**
  - Accompagner le parcours professionnel vers les métiers de l'aérien en tension
  - Intégrer le monde des drones et du géospatial eu égard aux nouveaux usages (logistique, observatoire, suivi agricole...)
  - Travailler avec les entreprises et les acteurs de la formation sur les compétences transférables (hybridation) et ouvrir ainsi sur la filière maritime et les mobilités terrestres & logistique
  
3. **CONSTITUER UN VIVIER DE RESSOURCES**
  - Définir une convention avec France Travail et la filière pour anticiper les formations qualifiantes et les plans de recrutement des entreprises
  - Mobiliser les agences d'intérim
  - Impulser une dynamique de groupement d'entreprises de la filière
  - Mobiliser les contrats d'apprentissage
  
4. **AMÉLIORER LA LISIBILITÉ DE LA FILIÈRE, FAIRE CONNAITRE LES MÉTIERS ET LES RENDRE ATTRACTIFS**
  - Renforcer le lien avec les lycées dans les processus d'orientation des jeunes – favoriser le recours aux contrats d'apprentissage
  - Poursuivre l'organisation du forum des métiers de l'aérien et participer aux forums d'orientation organisés à destination des jeunes

### Les dynamiques existantes

- Le forum annuel des métiers lors de la fête de l'aviation avec visite de l'aéroport et conférence -
- La plateforme « Mon emploi dans l'Aérien » // Air'EDEC 2025

### Les opportunités à développer

- S'appuyer sur les équipements et dynamiques existants sur les territoires et identifier les opportunités de coopération à l'échelle régionale – simulateur de vol lycée Gaillard-
- A la suite du CEP, développer des Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), qui constituent le **volet opérationnel de déploiement de la démarche d'Engagement et de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)**.



### Les points à approfondir

- Les dispositifs PCRH – prestation de conseil en ressource humaine & démarche de la DEETS

# SYNTHÈSE DES ÉCHANGES DU SÉMINAIRE DE TRAVAIL PARTENARIAL AVEC LES ACTEURS DE LA FILIÈRE DU 17 MAI 2024

## CONSTATS - ENJEUX

**Des dynamiques existantes en Martinique** en matière d'accompagnement du parcours professionnel : les CFA, France travail, Agence de Développement, Education nationale

- Une cible de recrutement à anticiper d'ici 2040 importante : **+ 800 à + 1 900 emplois d'ici 2040\***.

\*La fourchette de cible de recrutement varie en fonction des objectifs de nombre de PAX à prévoir suite aux travaux d'agrandissement de l'aéroport et de la prise en compte du renouvellement de la pyramide des âges (cf Tableau « Projection des flux et des créations d'emplois associés », page 116 du livrable).

- La filière est aujourd'hui **néanmoins moins attractive pour les jeunes** du territoire, ce qui pourrait accroître la tension du marché pour les métiers déjà en tension (maintenance, commercial, etc.).
- **Un manque de coordination et d'harmonisation à l'échelle de l'ensemble des Caraïbes** pour la formation professionnelle des salariés.
- **Une problématique de connectivité inter-caribéenne et de mobilité des salariés dans leur parcours.**
- Un **manque de compétences linguistiques des salariés actuels de la filière** pour faciliter la fluidité et la mobilité internationale des parcours professionnels.

## OBJECTIFS

- **Rendre de nouveau la filière attractive** auprès des jeunes en renouvelant l'image de la filière au sein d'une approche plus sociale et ouverte, avec un parcours professionnel clair et visible.
- **S'appuyer sur les événements et outils déjà existants en matière d'accompagnement professionnel** : forum annuel des métiers lors de la fête de l'aviation avec visite de l'aéroport et conférence , « **Mon emploi dans l'Aérien** » la plateforme **AKTO en lien avec l'Air'EDEC 2025.**
- **Développer une culture RH au sein des entreprises** pour que ces dernières puissent mieux anticiper turnover et savent mieux s'orienter auprès des acteurs de la formation.
- A la suite du CEP, développer des **Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).**

## ACTIONS ENVISAGÉES

- Créer **une instance ou un observatoire/Lab** sur l'aérien afin de réunir les acteurs qui veulent s'engager dans la visibilité et le développement de cette filière → Enjeu du partage des données des différents acteurs qui composent le secteur.
- Développer des points d'information pour faciliter la **visibilité des parcours professionnels** possibles existants.
- Utiliser **l'outil de France Travail sur la Plateforme « Immersion facilitée ».**
- **Utiliser les Groupements des employeurs et les GIEQ** pour faciliter la mutualisation et promouvoir la démarche « d'aller-vers » les jeunes pour faciliter leur insertion.
- Développer **le bureau des entreprises** pour faire le lien entre les lycées et les entreprises ainsi qu'entre les jeunes et les entreprises.

## ENGAGEMENTS – SUITE A DONNER

**Les entreprises et acteurs prêts à s'engager pour accueillir des jeunes ou les accompagner :**

- *Air France Cargo : stagiaires, alternants et intérimaire. Pas plus de 2 stagiaires en même temps.*
- *Corsair : sont prêts à prendre des stagiaires et des alternants.*
- *SAMAC : accueil de stagiaires, faire connaître métiers de l'aérien (salon)*
- *Airtechs : prêts à prendre des jeunes en apprentissage, stage pour de la maintenance en ligne.*
- *Traparinter : agence d'intérim, besoin d'une agilité plus forte dans la mobilité de l'emploi.*
- *France Travail : la plateforme "Immersion facilitée" permet aux jeunes, inscrits à Pôle Emploi mais non inscrits au sein d'une école - et qui par conséquent ne peuvent pas disposer d'une convention de stage - de pouvoir quand même réaliser une immersion/mise en situation en milieu professionnel grâce à une convention réalisée directement par FranceTravail*
- *DEETS : utiliser les groupements d'employeurs et les GIEQ.*



## SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA FORMATION DE LA FILIÈRE

### 1. Structurer l'offre de formation initiale et continue, dans une logique de continuité et complémentarité et en s'ouvrant sur les filières avec des besoins similaires

- Renforcer l'offre de formation existante, en développant l'usage des équipements existants sur le territoire – simulateur de vols
- Créer les conditions pour accueillir plus de formations sur le territoire, en particulier celles manquantes sur le territoire : maintenance, Sûreté/Sécurité et les métiers de pilotes,
- Accompagner les grandes transitions dont environnementales et énergétiques
- Mutualiser les besoins avec les filières nautique, portuaire et les nouvelles mobilités terrestres

### 2. Rendre attractive l'offre de formation

- Créer une lisibilité du parcours de formation pour les jeunes et les débouchés associés sur le territoire
- Créer les conditions d'accueil des apprenants : mobilisation des entreprises pour les accueillir et proposer des dispositifs d'accompagnement à la mobilité pour la réalisation de stage/apprentissage dans les Caraïbes / Hexagone

➔ **Opportunité d'un Campus dédié aux nouvelles mobilités aériennes, maritimes et terrestres à l'échelle des Caraïbes ?**

#### Les dynamiques existantes

- Une volonté politique de créer le centre caribéen de formation aux métiers de l'aérien
- Une dynamique autour du CFACIOM
- IUT : diplôme de management de la logistique et des transports – Génie industriel et maintenance
- Des initiatives de stimuler les vocations et l'appétence des jeunes pour l'aérien – ex BIA : Brevet d'Initiation Aéronautique
- Lycée Gaillard avec le simulateur de vol mais sous valorisé
- Une plateforme de création de réparation industrielle 4.0 au lycée Zobel.
- Un projet de centre de formation en Guadeloupe (partenariat Région – Air Caraïbes) et un campus des Métiers de l'Aéronautique et du Spatial en Guyane

#### Les opportunités à développer

- Structurer l'offre de formation autour d'un espace totem – pôle de compétences, avec un réseau d'acteurs engagés, permettant de développer des formations adaptées aux besoins de la filière (initiale et continue) et de rendre visible l'offre formation et les métiers de la filière avec ouverture sur d'autres filières
  - *Envisager les opportunités de développement de manière partenariale à l'échelle régionale*

#### Les points à approfondir

- Coopération et partenariats entre acteurs de la formation ? Y compris à l'échelle des Caraïbes ?



# SYNTHÈSE DES ÉCHANGES DU SÉMINAIRE DE TRAVAIL PARTENARIAL AVEC LES ACTEURS DE LA FILIÈRE DU 17 MAI 2024

## CONSTATS - ENJEUX

**Des dynamiques existantes en Martinique en matière de formation des métiers de l'aérien** : CMA Formation Rivière-Salée → centre de formation existant aux métiers de l'aérien ; CFACIOM ; Lycée Gaillard avec simulateur de vol, plateforme de réparation industrielle 4.0 au lycée ZOBEL.

- **Manque de coordination à l'échelle de l'ensemble des Caraïbes** pour la formation.
- **Problématique de connectivité inter-caribéenne et de mobilité des jeunes dans leur parcours** (exemple de la connexion avec Sainte-Lucie : plus d'un jour pour y aller, plus long que de faire un aller-retour en Métropole).
- Problématique **du manque de compétences actuelles des jeunes en langues** pour intégrer les métiers de l'aérien.
- **Manque de moyens financiers** pour les entreprises pour pouvoir accueillir les apprenants.
- **Obstacle du coût de financement des formations et notamment pour financer la mobilité des personnes formées en dehors du territoire.**
- **Manque de communication** entre les lycées/Rectorat, les organismes de formation continue et acteurs économiques pour définir ensemble quels sont les objectifs des stages formations.

## OBJECTIFS

- Promouvoir **une offre de formation continue et initiale complémentaire** pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises et aux futures compétences qui seront recherchées sur le marché.
- **Ouvrir l'enjeu de la formation à l'ensemble des Caraïbes..**
- **Développer une culture RH au sein des entreprises** pour que ces dernières puissent mieux anticiper le turnover et savent mieux s'orienter auprès des acteurs de la formation
- **Créer un lieu de formation des métiers de l'aérien** en Martinique

## ACTIONS ENVISAGÉES

- **Développer un Aérocampus caribéen des métiers de l'aérien** en Martinique, avec une instance de gouvernance claire et des moyens financiers suffisants.
- Proposer **des réunions régulières (réunion sectorielle) des acteurs de la formation du territoire martiniquais** pour définir ensemble les besoins métiers et compétences → rencontre sectorielle des acteurs de la formation.
- Pour le sujet de la maintenance, **des compétences communes avec d'autres filières** (portuaire et terrestre). Pourrait être intéressant de mutualiser les formations sur les compétences qui se croisent.

## ENGAGEMENTS – SUITE A DONNER

### Acteurs de la formation prêts à s'engager pour des réunions régulières :

- AKTO : importance de continuer l'alternance si on entreprend une démarche collective ensemble.
- AGEFMA : offre existe, complémentaire mais doit être plus adaptée au territoire. Prêt à s'engager dans le projet si c'est au sein d'une démarche innovante, avec le développement de passerelles.
- Missions locales : pourrait jouer un rôle dans l'animation de cette plateforme d'orientation.
- Rectorat : réforme des lycées professionnels avec notamment la mise en place d'un bureau des entreprises au sein des lycées partir des formations existantes.
- CMA : intervenir dans l'accompagnement du parcours professionnel et des apprentissages.
- IRSEC Academy : acteur présent et implanté dans le domaine de la formation de l'aérien → rencontrée

### Mutualisation des réglementations internationales de formation :

- Travail actuellement de la DGAC sur ce sujet, pour faciliter l'harmonisation des normes internationales, notamment sur le sujet des formations (ex : travail avec Airtechs sur les licences de maintenance).
- Aide sur le centre de formation.

### Financements :

- AKTO → Aides financières pour la formation.
- CTM → en tant que chef de file de la formation la CTM conçoit un programme territorial, passe des marchés avec des opérateurs de formation et conclut des conventions avec des partenaires.



## POSER LES FONDATIONS D'UN FUTUR CONTRAT DE FILIÈRE

1. **Accompagner les porteurs de projets**
2. **Stimuler des dynamiques collaboratives**
3. **Impulser l'innovation et structurer les services d'accompagnement**
4. **Accompagner les acteurs pour anticiper les mutations environnementales et technologiques**

*Pour rappel, les objectifs d'un contrat filière :*

- *Mobiliser une dynamique et une synergie*
- *Répondre aux besoins en formation des entreprises et faire face aux difficultés de recrutement et aux besoins de compétences*
- *Répondre aux évolutions des métiers de la filière et accompagner les entreprises*
- *Rendre plus visible et lisible la filière sur le marché du travail*

### Les dynamiques existantes :

- Des structures d'incubation-pépinière et d'accompagnement dans le développement de projet – pas spécifique dédiées à l'aérien : Technopole Martinique CACEM-incubateur Creanov, Lakoudigital, ...
- Des réseaux : CAP Innovation, Pole Europe Entreprises (CCI), les Premières Martinique, ...
- Et des partenaires : INPI, Aract-Itt Martinique (innovation sociale), CCI, BPIFrance, la Fondation CMA CGM (innovation développement durable et transition écologique) les EPCI, ...
- Les assises de l'aérien en octobre 2024 tenus à la Martinique
- Des initiatives à l'échelle caribéenne : exemple du développement du CARIGEO, l'Initiative de Développement Géospatiale des Caraïbes.

### Les opportunités à développer :

- Face à l'enjeu de coopération régionale, soutenue par la démarche des dynamiques comme le cluster transport et logistique, impulser par une dynamique cluster des métiers de l'aérien élargi aux métiers des Nouvelles mobilités décarbonées, digitalisées à fort ancrage territorial
- Poser les fondements d'un contrat filière pourraient permettre d'impulser une nouvelle dynamique à l'échelle des Caraïbes permettant de répondre de manière collective, aux prochains défis de la filière :
  - *Les enjeux environnementaux et de durabilité, avec le développement de nouvelles compétences nécessaires*
  - *La transformation numérique de la filière*
  - *Les besoins prégnants en main-d'œuvre dans les années à venir : maintenance, sûreté/sécurité, pilote en priorité, avec un enjeu fort sur le renouvellement des effectifs, en particulier sur les métiers de l'exploitation (départ à la retraite et turn-over)*
  - *Le développement des liaisons régionales dans une logique de partenariat / coach air pour assurer l'équilibre économique des entreprises*
- Le développement d'une stratégie de Hub de développement régionale sur la zone Caraïbes

### Les points à approfondir :

- Le périmètre de pertinence de ce contrat de filière



## SYNTHÈSE DES ÉCHANGES DU SÉMINAIRE DE TRAVAIL PARTENARIAL AVEC LES ACTEURS DE LA FILIÈRE DU 17 MAI 2024

### CONSTATS - ENJEUX

**Des dynamiques existantes en Martinique en matière de mise en réseau des acteurs de la filière** : structures d'incubation-pépinière et d'accompagnement, réseaux, partenaires clés, assises de l'aérien en octobre 2024 en Martinique.

- **Un manque de promotion et d'accompagnement** des filières novatrices et technologiques de l'aérien (digitale, drones, etc.).
- Un **manque de structuration de la filière** et de ses acteurs principaux sur le territoire.
- Le **sujet de l'effet d'économie d'échelle et de rentabilité** lié au caractère insulaire des espaces caribéens, qui rend difficile la rentabilité des petites lignes régionales, et qui nécessite une mutualisation des compétences à l'échelle inter caribéenne dans une logique de réduction des coûts.

### OBJECTIFS

- **Structurer la filière et les acteurs qui la compose, avec une dynamique de cluster de la filière**, en définissant un collectif d'acteurs qui travailleraient ensemble → Favoriser la visibilité de la filière, soutenir la collaboration et le développement d'innovation et créer des synergies entre les acteurs

### ACTIONS ENVISAGÉES

- Mettre en place une **instance de gouvernance pour le pilotage du Contrat de filière pour accompagner au mieux les acteurs concernés**.
- Pour le développement du contrat filière, créer des **partenariats avec des pôles d'excellence existants** pour faciliter les synergies sur certaines thématiques spécifiques qui n'existeraient pas sur le territoire (ex : pas de maintenance de base en Martinique, créer des partenariats avec d'autres territoires).
- Structurer la filière par la création d'un **cluster des métiers de l'aérien, voire l'élargir aux métiers des Nouvelles mobilités décarbonées, digitalisées**
- **Développer l'innovation et la recherche de la filière au sein du territoire**, en attirant notamment des cadres et diplômés supérieurs.

### ENGAGEMENTS – SUITE A DONNER

- Les partenaires pourraient se structurer en un collectif qui porterait la dynamique de contrat de filière autour d'un acteur clé, **chef de file de la gouvernance**, à définir :
  - L'acteur chef de file de la gouvernance pour la création du cluster : la CTM ?
  - Les membres du collectif : à définir
  - DEETS : l'Etat, par la DEETS, est prêt à se positionner en soutien de cette démarche, à condition d'avoir un engagement des acteurs économiques de la filière au sein de la démarche.
- **Les fonds de financement pour le Contrat de filière** : CTM, Etat, Interreg Caraïbes, Fonds FEDER ... ?



## SYNTHÈSE DES ENJEUX POUR LA FILIÈRE MIS EN PERSPECTIVE DES PRÉCONISATIONS

### 8 GRANDS ENJEUX QUI PERMETTENT DE DÉROULER UN FIL ROUGE POUR LA FINALISATION DU PLAN D'ACTION DU CEP

1. Le **sujet de la gouvernance** du plan d'actions à associer à ce CEP
  - Le **besoin d'un chef d'orchestre global et/ou par actions** : la nécessité d'une gouvernance politique clairement identifiée comme le point majeur et qui permettrait de fixer les échéances et la temporalité
  - La mobilisation **d'un collectif** piloté par ce chef d'orchestre, avec notamment la création d'une conférence des financeurs pour doter la future feuille des moyens d'actions
2. Le **sujet de l'effet d'économie d'échelle et de rentabilité**
  - L'enjeu principal de la fluidité du marché du travail qui se pose, oblige à regarder l'échelle de l'ensemble des Caraïbes avec des positionnements d'ores et déjà projetés d'accords et de coopération aérienne
  - De même, l'échelle de la coopération avec les pôles européens comme Toulouse/Bordeaux, pour voir les dispositifs existants ailleurs sur lesquels on pourrait s'appuyer en partenariat
3. Le **sujet de la mobilité professionnelle** renforce l'enjeu des connectivités sur la zone; sans mobilités professionnelles, on ne peut pas avoir de fluidité du marché du travail. Le rôle de la LADOM est souligné, avec à l'appui les programmes territoriaux de formation
4. **L'ouverture du monde de l'entreprise avec le développement des fonctions de tutorat et mentorat, parrainage**, avec en perspective
  - La Réforme des lycées professionnels qui va permettre d'ouvrir davantage le monde de l'Éducation au monde professionnel, via notamment la mise en place d'un Bureau des Entreprises
  - Les enjeux d'orientation et d'ouverture de la filière élargie sur la société martiniquaise : mobiliser les jeunes, donner de la lisibilité sociale quant aux enjeux de la filière



## SYNTHÈSE DES ENJEUX POUR LA FILIÈRE MIS EN PERSPECTIVE DES PRÉCONISATIONS

### 8 GRANDS ENJEUX QUI PERMETTENT DE DÉROULER UN FIL ROUGE POUR LA FINALISATION DU PLAN D'ACTION DU CEP

5. **L'enjeu de l'aviation générale et de sa fonction orientation** pour développer l'appétence pour les métiers de la filière (BIA, soutien de l'aviation loisirs général ...)
6. Le **développement d'une culture RH** à la fois au sein du monde de l'entreprise mais également au sein des organismes de formation, avec une dimension de mutualisation des compétences et de valorisation des approches groupement d'employeurs, de formation des jeunes en alternance, de PCRH (Prestation de conseil en ressources humaines) ...
7. L'importance du développement des compétences **en maintenance** avec la dimension d'hybridation, de croisement de filières et d'espaces géographiques pour rendre possible l'atteinte des seuils minimum de développement
8. Le **développement d'une dynamique de campus des métiers de l'aérien à ouvrir sur les autres formes de mobilités et de dimension logistique, pour accompagner les grandes transitions, dans une logique de catalyseur des dynamiques déjà engagées par bon nombre d'organismes présents**
  - Plus qu'une simple agrégation d'organismes de formation qui portent déjà des dynamiques (lycées Gaillard, Zobel, CFA CIOM, CMA, université, etc.), il s'agirait d'un lieu, d'un espace avec l'ouverture sur des opportunités dans un mode agile
  - D'une dimension générale de fonctions d'orientations
  - D'une association des partenaires France Travail, missions locales, Bureaux des entreprises des lycées ...

Ce campus pourrait permettre de cristalliser la première pierre à l'édifice d'un futur **contrat de filière** pour structurer la dynamique de développement de la filière, dont la clef de voute reste bien d'abord la dynamique de formation des emplois et des compétences.

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l'emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l'offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d'évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l'offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d'action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>

# PLAN D'ACTION

Un plan d'action autour de **3** préconisations, **14** actions dont **5 actions structurantes** et 9 actions supports

## I ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE LA FILIÈRE ET ACCROITRE SON ATTRACTIVITÉ

1. **Mise en place de l'ADEC, en continuité de la démarche de CEP enclenchée dans le cadre de l'EDEC**
2. **Déploiement de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) - ENTREPRISES**
3. *Développement de la plateforme « Immersion facilitée »*
4. *Création de Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)*
5. *Mise en place de « bureau des entreprises » dans les lycées professionnels*

## II SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA FORMATION DE LA FILIÈRE

6. **Création d'un espace Campus destiné aux nouvelles mobilités décarbonées à l'échelle caribéenne**
7. *Développement d'une dynamique transfilère pour mutualiser les formations communes – Rencontre transfilère mobilité*
8. *Création d'un pôle d'échanges sectoriel des acteurs de la formation du territoire – Rencontres sectorielles des acteurs de la formation*

## III POSER LES FONDATIONS D'UN FUTUR CONTRAT DE FILIÈRE

9. **Mettre en place une gouvernance filière pour le territoire martiniquais de la filière de l'aérien pour lancer le contrat de filière à l'échelle de la Martinique**
10. **Mobiliser les partenariats de l'ensemble des acteurs de la filière de l'aérien à l'échelle caribéenne**
11. *Développement d'une dynamique de cluster de la filière de l'aérien et de ses activités connexes*
12. *Création de partenariats avec des pôles d'excellence existants*
13. *Création d'un observatoire des métiers de l'aérien voire des nouvelles mobilités*
14. *Accompagnement de l'innovation et de la dynamique de création de projets dans la filière*

## CONTEXTE

### Des dynamiques existantes :

- Le **forum annuel des métiers** lors de la fête de l'aviation avec visite de l'aéroport et conférence
- La plateforme « Mon emploi dans l'Aérien » dans le cadre de l'**Air'EDEC 2025**
- Une **dynamique locale d'harmonisation** des normes, licences et certifications à l'échelle des Caraïbes avec notamment la signature de l'accord MASA (Multilateral Air Service Agreement) en 2021 par 8 pays des Caraïbes : Accord-cadre qui vise à établir **un marché unique des services de transport aérien au sein des pays du CARICOM**

### Mais des enjeux/difficultés à prendre en compte :

- Une cible de recrutement à anticiper d'ici 2040 importante : **entre +800 à +1 900 emplois d'ici 2040**
- Un **vieillessement général** de la population martiniquaise avec pour conséquence un enjeu de **renouvellement de la pyramide des âges** et des recrutements à anticiper (400 à 500 recrutements)
- La filière **moins attractive pour les jeunes** du territoire, ce qui pourrait accroître la tension du marché pour les métiers déjà en tension (maintenance, commercial, etc.)
- Une **anticipation des grandes transitions** pour la filière (*Évolution politique et réglementaire – Transition écologique et énergétique – Évolutions technologiques et numériques – Mutation économique et sociétale*), dans un contexte de **déficit de formation aux métiers de l'aérien** dans la zone caraïbe
- Un **manque de coordination/harmonisation à l'échelle de l'ensemble des Caraïbes** pour la formation professionnelle des salariés
- Une **problématique de connectivité intercaribéenne et de mobilité des salariés dans leur parcours**
- Un **manque de compétences en langues des salariés actuels de la filière** pour faciliter la fluidité et la mobilité internationale des parcours professionnels

## OBJECTIFS

- 1) **ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DU CEP**
  - Déployer la GPEC territoriale à l'échelle des entreprises concernées :
    - Faire connaître et accompagner les dispositifs PCRH — *prestation de conseil en ressources humaines* — et les moyens de financements associés
    - Déployer des parcours de mobilités internes et intra-entreprises de la filière
  - Définir des actions collectives inter-entreprises
- 2) **CONSTRUIRE DES PARCOURS DE MOBILITÉS VERS LA FILIÈRE ET TRANS-FILIÈRE**
  - Accompagner le parcours professionnel vers les métiers de l'aérien en tension
  - Intégrer le monde des drones et du géospatial eu égard aux nouveaux usages (logistique, observatoire, suivi agricole...)
  - Travailler avec les entreprises et les acteurs de la formation sur les compétences transférables (hybridation) et ouvrir ainsi sur la filière maritime et les mobilités terrestres & logistiques
- 3) **CONSTITUER UN VIVIER DE RESSOURCES**
  - Définir une convention avec France Travail et la filière pour anticiper les formations qualifiantes et les plans de recrutement des entreprises
  - Mobiliser les agences d'intérim
  - Impulser une dynamique de groupement d'entreprises de la filière
  - Développer le recours aux contrats d'apprentissage
- 4) **AMÉLIORER LA LISIBILITÉ DE LA FILIÈRE, FAIRE CONNAITRE LES MÉTIERS ET LES RENDRE ATTRACTIFS**
  - Rendre de nouveau la filière attractive auprès des jeunes en renouvelant l'image de la filière avec une approche plus sociale et ouverte, et un parcours professionnel clair et visible
  - Renforcer le lien avec les lycées dans les processus d'orientation des jeunes – favoriser le recours aux contrats d'apprentissage
  - Poursuivre l'organisation du forum des métiers de l'aérien et participer aux forums d'orientation organisés à destination des jeunes

## ACTIONS À ENGAGER



### ACTIONS CADRES STRUCTURANTES :

Donner suite à l'étude prospective par :

1. Mise en place de l'**ADEC**, en continuité de la démarche de CEP enclenchée dans le cadre de l'EDEC
2. Déploiement de **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)** au niveau des entreprises

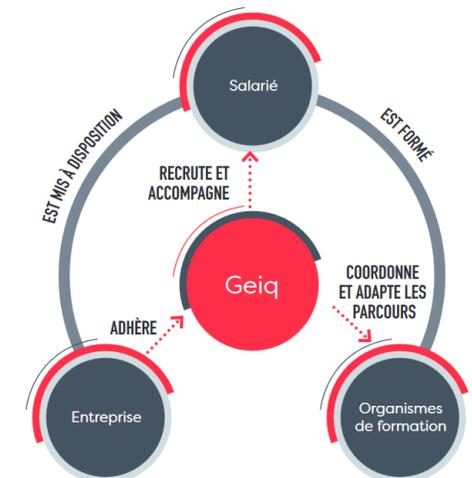
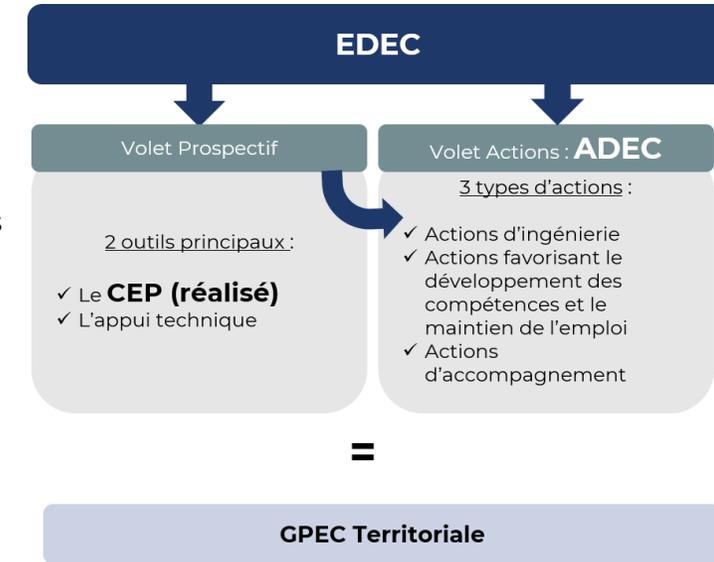


Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le **volet déploiement de l'action de la démarche d'Engagement et de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)**. Les projets d'ADEC ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions dans les territoires. L'objectif est de permettre aux actifs occupés (salariés/non-salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME), de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles. La réalisation d'un projet ADEC suppose **un accord-cadre signé par l'État et les organisations professionnelles**, conclu au niveau national ou directement au niveau régional en fonction des besoins et spécificités locales. Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi. Lorsqu'elles coopèrent à la mise en œuvre des actions de développement de l'emploi et des compétences, les collectivités territoriales (par exemple : le conseil régional, les intercommunalités) sont signataires de l'accord-cadre.



### ACTIONS SUPPORT :

3. Développer l'**outil de France Travail sur la Plateforme « Immersion facilitée »**.
4. Stimuler la création d'un **Groupement d'employeurs de type GEIQ** (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) pour faciliter la mutualisation et promouvoir la démarche « d'aller-vers » les jeunes pour faciliter leur insertion.
5. S'appuyer sur le futur développement des « **bureaux des entreprises** » pour faire le lien entre les lycées et les entreprises.



## ACTIONS À ENGAGER (DÉTAILS)

		Pilote(s)	Partenaire(s)	Priorité	Temporalité – Mise en œuvre	Moyens à mobiliser/Etapes
Actions cadres structurantes	1. Mise en place l'ADEC	DEETS	AKTO, AGEFMA, DSAC, CTM		CT	Ingénierie à définir selon étendu CDC réalisé par la DEETS
	2. Déploiement de GPEC ENTREPRISES	DEETS	Entreprises		MT	Faire connaître et déployer les <b>Prestations de Conseil en Ressources Humaines</b> (PCRH) de la DEETS
	3. Développement de la plateforme « Immersion facilitée »	France Travail	Cap Emploi ; Missions Locales		CT	A définir par le pilote
	4. Création de GEIQ	DEETS ; Fédération française des GEIQ	Entreprises ; OPCO		MT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide à l'accompagnement pour un ensemble de publics définis par arrêté en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage</li> <li>Aide éventuelle au démarrage d'une nouvelle structure GEIQ au titre d'une convention promotion de l'emploi ou du</li> <li>Fonds départemental d'insertion ; prise en charge des dépenses de formation pour l'OPCO</li> </ul>
	5. Mise en place de « bureau des entreprises » dans les lycées professionnels	Rectorat	Lycées professionnels, entreprises		MT	A définir par le pilote

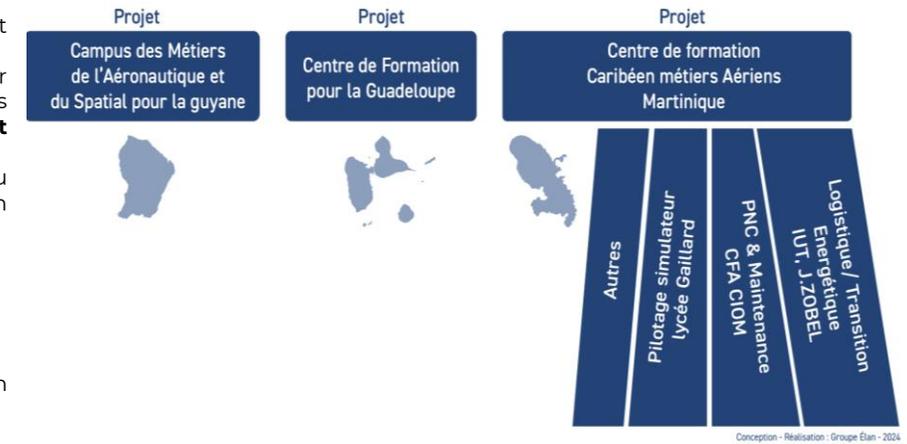
## CONTEXTE

### Des dynamiques existantes :

- **En Martinique** : Une dynamique autour du **CFACIOM**, des **IUT** avec notamment un diplôme de management de la logistique et des transports, des initiatives de stimuler les vocations et l'appétence des jeunes pour l'aérien – ex : **BIA** : Brevet d'Initiation Aéronautique, le **lycée Gaillard** avec un simulateur de vol, mais sous-valorisé, une plateforme de création de réparation industrielle 4.0 au **lycée Zobel**
- Dans les **autres territoires caribéens** français : un projet de **centre de formation en Guadeloupe** (partenariat Région – Air Caraïbes) et un campus des **Métiers de l'Aéronautique et du Spatial en Guyane**.
- **Des besoins qualitatifs en matière de formation et de compétences à développer** : Des besoins complémentaires pour renforcer l'offre de formation autour : **des métiers de la Maintenance, des métiers de la Sureté/Sécurité, des métiers de Pilotes** ; avec des compétences à développer : **digitalisation des métiers – transition numérique, Ingénierie transition écologique et énergétique, soft skills**
- **Une dynamique d'hybridation des compétences déjà existantes dans certains secteurs comme celui de la maintenance** (ex : du lycée Joseph Zobel : pour le portuaire, projet d'une signature d'une convention avec le Caribbean Maritime University qui possède l'un des plus gros des plus gros plateaux techniques en mécanique en Caraïbes)

### Mais des enjeux/difficultés à prendre en compte :

- Un **manque de coordination à l'échelle de l'ensemble des Caraïbes** pour les acteurs de la formation
- Une **problématique de connectivité intercaribéenne et de mobilité des jeunes dans leur parcours**
- Un **manque de compétences actuelles des jeunes en langues** pour intégrer les métiers de l'aérien
- **L'enjeu de l'aviation générale et de sa fonction orientation** pour développer l'appétence pour les métiers de la filière (BIA, soutien de l'aviation loisirs général...)
- Un **manque de moyens financiers** pour les entreprises pour pouvoir accueillir les apprenants
- Un **obstacle du coût de financement des formations et notamment pour financer la mobilité des personnes formées en dehors du territoire**
- Un **manque de communication entre les lycées/Rectorat** et acteurs économiques pour définir ensemble quels sont les objectifs des stages de formation



## OBJECTIFS

- 1) **Structurer l'offre de formation initiale et continue, dans une logique de continuité et complémentarité et en s'ouvrant sur les filières avec des besoins similaires**
  - Renforcer l'offre de formation existante, en développant l'usage des équipements existants sur le territoire – simulateur de vols
  - Créer les conditions pour accueillir plus de formations sur le territoire, en particulier celles manquantes sur le territoire : maintenance, Sureté/Sécurité et les métiers de pilotes,
  - Accompagner les grandes transitions dont environnementales et énergétiques
  - Mutualiser les besoins avec les filières nautique, portuaire et les nouvelles mobilités terrestres
- 2) **Rendre attractive l'offre de formation**
  - Favoriser le développement d'une culture RH au sein des entreprises pour que ces dernières puissent mieux anticiper le turnover et faciliter leur orientation vers des acteurs de la formation
  - Créer une lisibilité du parcours de formation pour les jeunes et les débouchés associés sur le territoire
  - Créer les conditions d'accueil des apprenants : mobilisation des entreprises pour les accueillir et proposer des dispositifs d'accompagnement à la mobilité pour la réalisation de stage/apprentissage dans les Caraïbes/Hexagone

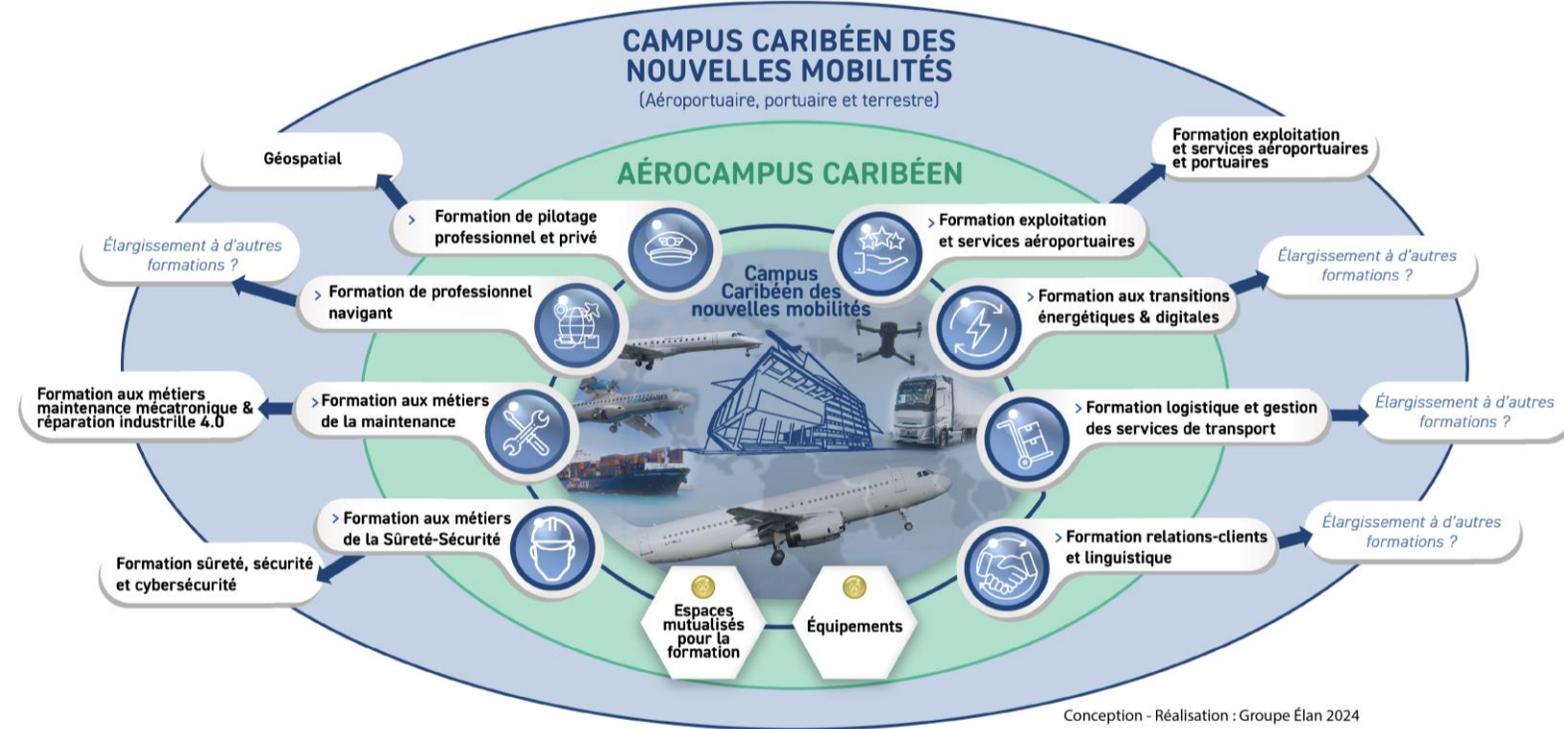
## ACTIONS À ENGAGER

### ACTION CADRE STRUCTURANTE :

6. À partir du projet de l'Aérocampus caribéen des métiers de l'aérien, créer **Campus élargi aux nouvelles mobilités aériennes, maritimes et terrestres à l'échelle caribéenne** – agrégeant les dynamiques déjà existantes (CFACIOM, l'IUT, Lycée Gaillard et Lycée Zobel ...) et le réseau d'acteurs associés. Il s'agirait de pouvoir offrir les formations dont la filière a besoin – cf schéma ci-contre cercle Aérocampus caribéen- et d'élargir aux formations dont les filières mobilités et logistiques ont besoin, et ce l'échelle de la Martinique, mais aussi de l'ensemble des caraïbes françaises voire autres – cf notamment la Jamaïque avec laquelle La Martinique a déjà engagé des coopérations dans le cadre du Cluster Logistique

### ACTIONS SUPPORT :

7. Créer **une dynamique transfilière** entre filières aérienne, portuaire, logistique, transports pour mutualiser les dynamiques de mobilisation de compétences → **Rencontre transfilière mobilités**
8. Créer un pôle/dynamique d'échanges avec les **acteurs de la formation du territoire martiniquais** pour définir ensemble les besoins métiers et compétences → **Rencontre sectorielle des acteurs de la formation** pour définir et organiser l'offre de formation



Le schéma ci-dessus illustre la projection à ce stade possible de l'approche d'un Campus en deux volets :

- Un cœur centré sur les métiers de l'aérien appelé **Aérocampus caribéen** avec des formations et services dédiés à l'orientation notamment et au futur cluster en création (cf préconisation III)
- Un élargissement aux autres filières transports & logistique recherchant hybridation et capitalisation qui permettrait de poser les fondements d'un **Campus caribéen des nouvelles mobilités**

## ACTIONS À ENGAGER (DÉTAILS)

		Pilote(s)	Partenaire(s)	Priorité	Temporalité – Mise en œuvre	Moyens à mobiliser
<b>Action cadre structurante</b>	<b>6. Création d'un espace Campus destiné aux nouvelles mobilités décarbonées à l'échelle caribéenne</b>	CTM, AGEFMA	AKTO, AGEFMA, Education nationale, Organismes de formation, Missions locales, LADOM Martinique, Entreprises prêtes à accueillir des apprentis (Corsair, Air France Cargo)		<b>MT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingénierie : Étude de positionnement et faisabilité, business model à définir ;</li> <li>Financeurs : AGEFMA, DEETS, AKTO, CTM</li> </ul>
<b>Actions Support</b>	<b>7. Développement d'une dynamique transfilière pour mutualiser les formations communes – Rencontre transfilière mobilité</b>	CTM ?	AKTO, DEETS, DGAC, Entreprises		<b>MT</b>	A définir par le pilote
	<b>8. Création d'un pôle d'échanges sectoriel des acteurs de la formation du territoire – Rencontres sectorielles des acteurs de la formation</b>	AGEFMA	Organismes de formation		<b>MT</b>	Financeurs : Conférence des financeurs, Interreg caraïbes, FEDER

## CONTEXTE

### Des dynamiques de regroupement et de co-partenariat déjà existantes :

- Des **clusters existants** : exemple du cluster GAT Caraïbes, Groupement d'entreprises majeures du secteur Transport et Logistique en Martinique créé en 2012, qui a pour mission de fédérer les entreprises de transport et de la logistique intervenant dans la zone Amérique-Caraïbes. Plusieurs acteurs sont déjà engagés dans ce cluster : UE, CTM, Grand port maritime de Martinique, SAMAC, ADEME, MEDEF, Association Martiniquaise pour la Promotion de l'Industrie (AMPI), etc.
- Des **structures d'incubation-pépinière et d'accompagnement dans le développement de projet** – pas spécifiquement dédiées à l'aérien : Technopole Martinique CACEM-incubateur Creanov, Lakoudigital
- Des **réseaux** : CAP Innovation, Pole Europe Entreprises (CCI), les Premières Martinique ...
- Des **partenaires** : INPI, Aract-Ilt Martinique (innovation sociale), CCI, BPIFrance, la Fondation CMA-CGM (innovation développement durable et transition écologique) les EPCI
- Des **événements** : les **assises de l'aérien en octobre 2024** tenues à la Martinique
- Des **initiatives à l'échelle caribéenne** : exemple du développement du CARIGEO, l'Initiative de Développement Géospatiale des Caraïbes

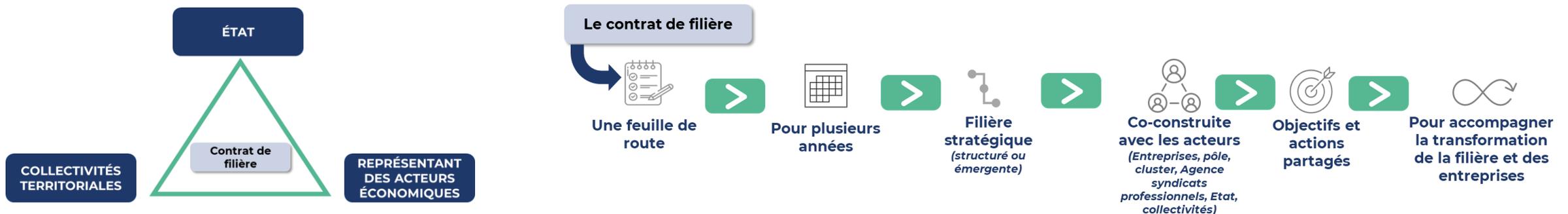
### Mais des enjeux/difficultés à prendre en compte :

- **La problématique de l'effet d'économie d'échelle et des seuils de rentabilité** : l'enjeu principal de la fluidité du marché du travail qui se pose, oblige à regarder l'échelle de l'ensemble des Caraïbes avec des positionnements d'ores et déjà projetés d'accords et de coopération aérienne
- Un **manque de promotion et d'accompagnement** des filières novatrices et technologiques de l'aérien (digitale, drones, etc.)
- Un **manque de structuration de la filière** et de ses acteurs principaux sur le territoire

## RÔLE D'UN CONTRAT DE FILIÈRE

Il s'agit d'un **contrat pluriannuel**, entre la collectivité territoriale (CD, Région..) et l'État principalement avec les entités/Cluster/Agence de développement en charge lorsqu'elles en ont la compétence déléguée, **pour aider à structurer des actions communes pour soutenir la filière dans ses attendus en termes de création d'activités et d'emplois.**

**Ce contrat multipartenarial** permet une logique gagnant-gagnant (Engagement – droit réciproque) avec les acteurs de la filière, pour aider à la structuration territoriale de filières porteuses de développement.



## OBJECTIFS

- 1) **Accompagner les porteurs de projets**
- 2) **Stimuler des dynamiques collaboratives**
- 3) **Impulser l'innovation et structurer les services d'accompagnement**
- 4) **Accompagner les acteurs pour anticiper les mutations environnementales et technologiques**
- 5) **Étudier la pertinence d'étendre le périmètre du contrat Filière aux autres/nouvelles mobilités décarbonées et digitalisées, pour notamment mutualiser les compétences**

## ACTIONS À ENGAGER



### ACTIONS CADRES STRUCTURANTES :

9. Mettre en place une **gouvernance de la filière de l'aérien** pour le territoire martiniquais **pour lancer le contrat de filière à l'échelle de la Martinique**  
→ Créer une conférence des financeurs pour doter la future feuille du Contrat de filière de moyens d'actions forts
10. Créer une instance de coopération caribéenne pour mobiliser les **partenariats de l'ensemble des acteurs de la filière de l'aérien à l'échelle caribéenne**, à l'appui **des Assises de l'aérien prévues en octobre 2024**

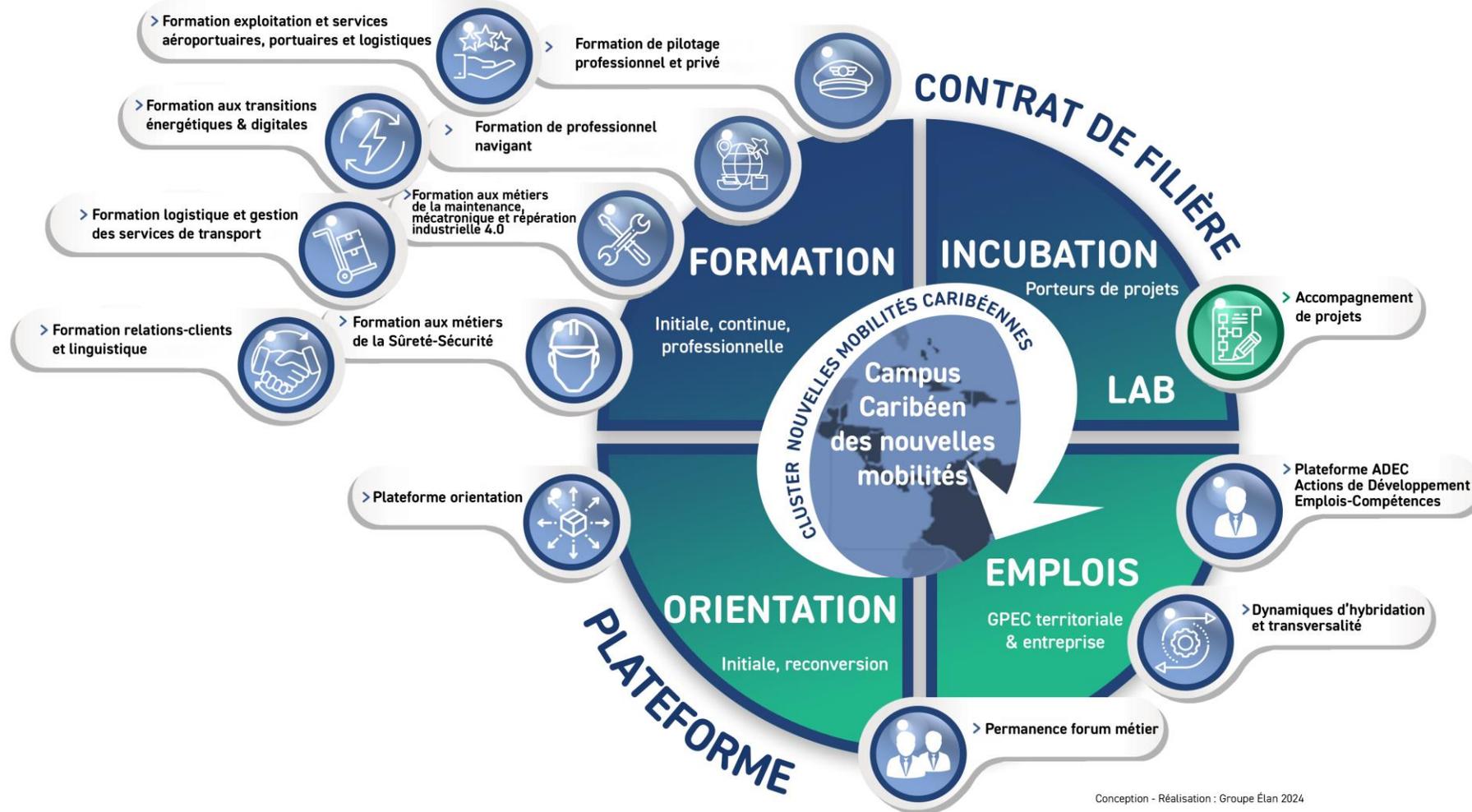
### ACTIONS SUPPORT :



11. **À l'appui du contrat de filière, engager la création d'une dynamique de cluster de la filière de l'aérien** et de ses activités connexes pour valoriser le Contrat filière, en s'appuyant sur les dynamiques de cluster déjà existantes comme celle du GAT Caraïbes pour la logistique, dans une dynamique à terme d'interclustering
12. Créer des **partenariats avec des pôles d'excellence européens de l'aéro existants** (comme les pôles européens de Toulouse et Bordeaux) pour développer les synergies et capitaliser sur leur expérience
13. Créer **un observatoire des métiers de l'aérien voire des nouvelles mobilités** afin de suivre / actualiser le CEP et nourrir la GPEC entreprise
14. Accompagner **l'innovation et la dynamique de création de projets dans la filière**, autour d'une dynamique d'incubateur et d'accompagnement de projet



## ACTIONS À ENGAGER



## ACTIONS À ENGAGER (DÉTAILS)

		Pilote(s)	Partenaire(s)	Priorité	Temporalité – Mise en œuvre	Moyens à mobiliser
Actions cadres structurantes	<b>9. Mettre en place une gouvernance filière pour le territoire martiniquais</b>	CTM, Martinique Développement	AKTO, DEETS, DGAC, Entreprises, SAMAC, Organismes de Formation, France Travail		CT	Financeurs : Conférence des financeurs, Interreg caraïbes, FEDER
	<b>10. Mobiliser les partenariats de l'ensemble des acteurs de la filière de l'aérien à l'échelle caribéenne</b>	CTM, Martinique Développement	AKTO, DEETS, DGAC, Entreprises, SAMAC, Organismes de formation, France Travail		CT	Financeurs : Conférence des financeurs, Interreg caraïbes, FEDER
Autres actions	<b>11. Créer une dynamique de cluster de la filière de l'aérien et de ses activités connexes</b>	CTM, Martinique Développement	AKTO, DEETS, DGAC, Entreprises, SAMAC, Organismes de formation, CCI Martinique		CT	Financeurs : Conférence des financeurs, Interreg caraïbes, FEDER
	<b>12. Création de partenariats avec des pôles d'excellence existants</b>	DGAC	Toulouse Aerospace, AFMAE Paris, Aerospace Valley (Nouvelle-Aquitaine, Occitanie)		MT	A définir par le pilote
	<b>13. Création d'un observatoire des métiers de l'aérien voire des nouvelles mobilités</b>	AGEFMA ?	Centres de recherche		MT	Financeurs : CTM, Horizon Europe, BPI, ADEME
	<b>14. Accompagnement de l'innovation et de la dynamique de création de projets dans la filière</b>	CTM, Martinique Développement	OAD, UAF, centres de recherche,		MT	Financeurs : CTM, Horizon Europe, BPI, ADEME

- **ADEC** : Actions de développement de l'emploi et des compétences  
*Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le **volet déploiement de l'action de la démarche d'Engagement et de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)**. Les projets d'ADEC ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions dans les territoires. L'objectif est de permettre aux actifs occupés (saliés/non-saliés comme les artisans, les chefs de TPE/PME), de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles.*
- **BIA** : Brevet d'initiation à l'aéronautique
- **CEP** : Contrat d'études prospectives
- **CFA** : Centre de formation des apprentis
- **EDEC** : Engagement développement de l'emploi et des compétences  
**L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)** est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles. Ils apportent une aide technique et financière afin d'anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications et ainsi sécuriser les parcours professionnels des actifs occupés.
- **GIEQ** : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification  
*Les **GIEQ** regroupent des entreprises qui, pour résoudre leur problème de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Les GIEQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.*
- **GPEC** Entreprises : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences  
*Un **plan de GPEC Entreprise** permet à l'entreprise d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en œuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise.*
- **MLJ** : Missions locales jeunes
- **PAX** : Passagers voyageant en avion
- **PCRH** : Prestations de conseil en ressources humaines  
La **Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH)** permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat. Cet accompagnement personnalisé aux TPE-PME permet de répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH) et de les encourager à adapter leurs pratiques à leurs besoins et de leur permettre de trouver l'appui et les conseils nécessaires pour structurer leur fonction RH ou pour organiser une mutualisation de certaines compétences, notamment RH, avec d'autres entreprises

<b>Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées</b>	<b>3</b>
<b>Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences</b>	<b>12</b>
1. Contexte et enjeux nationaux	<b>13</b>
2. Contexte et enjeux régionaux	<b>38</b>
3. Cartographie des acteurs de la filière	<b>53</b>
4. Analyse du marché de l’emploi	<b>62</b>
5. Cartographie des emplois	<b>72</b>
<b>Volet 2 – Diagnostic de l’offre existante et des besoins en formation</b>	<b>79</b>
1. Offre territoriale en matière de formation initiale	<b>80</b>
2. Offre territoriale en matière de formation continue	<b>88</b>
3. Synthèse de l’offre de formation	<b>104</b>
<b>Volet 3 – Hypothèses d’évolution</b>	<b>107</b>
1. Prospective trafic et dynamique de créations d’emplois	<b>108</b>
2. Enjeux d’évolution des emplois et métiers	<b>116</b>
3. Evolution de l’offre de formation	<b>121</b>
4. Préconisations	<b>124</b>
<b>Plan d’action</b>	<b>134</b>
<b>Note Gouvernance et évaluation</b>	<b>148</b>
<b>Annexes</b>	<b>154</b>



# NOTE GOUVERNANCE ET ÉVALUATION

## 1. OBSERVATOIRE DES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DE LA FILIÈRE

Cet observatoire repose sur :

- **La collecte des données relatives aux évolutions de la filière**, pour comprendre et suivre l'évolution de la filière.

Entité	Nom du document	Nom des indicateurs	Indicateurs suivis (détail)	Fréquence de mise à jour	Source
SIRENE	Base SIRENE	Nbre d'établissements de la filière de l'aérien enregistrés au répertoire SIRENE	Codes APE directs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 52.23Z</li> <li>• 33.16Z</li> <li>• 77.35Z</li> <li>• 51.10Z</li> <li>• 51.21Z</li> <li>• J6Z92</li> </ul>	Tous les ans	<a href="#">Site internet SIRENE</a>
URSSAF	Base ACOSS	Nbre d'effectifs salariés et nombre d'établissements employeurs		Tous les ans	<a href="#">Site internet URSSAF</a>
FRANCE TRAVAIL	Base DARES	Métiers en tension	Codes FAP directs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• J5Z62</li> <li>• J0Z20</li> <li>• J5Z80</li> <li>• J1Z40</li> <li>• J6Z90</li> <li>• J4Z80</li> <li>• J6Z91</li> <li>• J5Z60</li> <li>• J6Z92</li> <li>• J5Z61</li> </ul>	Tous les ans	<a href="#">Site internet DARES Travail Emploi</a>
RECTORAT	Base Offre de formations	Formations initiales proposées par les lycées, Nom de la structure de formation, Nbre d'élèves	75 FormaCodes (cf liste en annexe 7)	Tous les ans	Faire la demande au Rectorat
AKTO/ AGEFMA-OREF	Base issue de l'extraction de l'offre de formations initiales et continues	Formations proposées, bénéficiaires et organismes de formation présents ou intervenant en Martinique	Demander à AKTO de sélectionner les données « TRANSPORT AÉRIEN » pour que l'AKTO puisse sortir ses données sur les formations	Tous les ans	Faire la demande à AKTO
UAF	Base Fréquentation Aéroport	Nbre de passagers (en PAX) et de marchandises (en Tonnes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PAX</li> <li>• Passagers</li> </ul>	Tous les ans	<a href="#">Site internet UAF</a>

- **L'actualisation des données collectées par les enquêtes réalisées lors de l'étude** – notamment les données des entreprises relatives à la nomenclature métier. La mise en place d'une enquête spécifiquement destinée aux acteurs de la filière, dans un contexte où la mobilisation des acteurs devrait s'accroître dans les années à venir avec la mise en œuvre du plan d'action, permettra de suivre l'évolution des métiers de la filière sur le territoire.

## 2. LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS DU CEP

Le rôle de ce comité sera d'évaluer l'efficacité des actions implémentées, et de réajuster si besoin le curseur des actions en fonction des freins qui pourront être rencontrés.

**Gouvernance** : Le Comité de suivi du plan d'actions serait composé, d'une part, d'un acteur « chef de file » en charge du pilotage stratégique et opérationnel du Comité de Suivi, et d'autre part, d'un collectif d'acteurs, ayant été impliqués dans la démarche de co-construction du CEP, et dont le rôle sera d'apporter leur expertise technique en matière de dynamique d'emplois, de formations et de compétences des métiers de l'aérien pour aider l'acteur chef de file à mesurer l'efficacité des actions engagées.

Proposition de casting du Comité de suivi :

- Acteur chef de file : CTM-AGEFMA, puis dans un second temps le cluster
- Membres du Comité de suivi : SAMAC, AKTO, DGAC, Rectorat, expert DATA AGEFMA

**Rôle** : à travers le suivi et l'évaluation de l'étude, le Comité pourra :

- Assurer la collecte des données de suivi de l'Observatoire et sa diffusion auprès des acteurs de la filière
- Suivre la mise en œuvre des actions proposées, au travers d'indicateurs de suivi et des dires d'experts de la filière – permettant d'évaluer l'avancée et le stade de réalisation de l'action par rapport aux objectifs initialement fixés
- Faire évoluer actions préalablement définies en fonction des résultats et des retours d'expérience

**Moyens et calendrier prévisionnel** : Le Comité de suivi se réunira au minimum deux fois par an, et plus au besoin. L'objectif est de laisser, entre chaque réunion du Comité de suivi un laps de temps suffisamment long pour pouvoir mesurer les écarts entre les résultats attendus et réels des actions : la mise en œuvre de chaque action aura préalablement été établie sous forme d'étapes clés inscrites dans le temps.

3. LA MISE EN PLACE D'UN **PLAN DE COMMUNICATION DU CEP** pour en assurer son suivi et sa diffusion au plus grand nombre et aux acteurs clés de la filière.

Ce plan de communication comprendra notamment :

- Un **partage des connaissances de la partie diagnostic de l'étude** sous forme de synthèse simplifiée et compréhensible par tous, pour favoriser la démocratisation de l'information auprès des acteurs de la filière, et ainsi permettre une plus grande horizontalité de l'information, condition indispensable pour impliquer l'ensemble des acteurs de l'aérien au sein du Contrat Filière envisagé. Cette synthèse simplifiée pourra s'appuyer sur la note synthétique réalisée par ELAN dans le cadre de l'étude, sous forme de GENIALLY interactif.
- Une **diffusion, sous forme de newsletter, des résultats d'évaluation** réalisée par le Comité de suivi du CEP. Cette diffusion permettra aux acteurs partenaires d'être régulièrement informés des étapes d'avancée de réalisation du CEP.
- Une **mise à connaissance auprès des acteurs clés de la filière des grands événements** organisés autour de l'aérien sur le territoire de la Martinique et dans l'espace caribéen, comme l'organisation en octobre 2024 des Assises de l'aérien en Martinique. Il s'agira notamment de rappeler à chacun de ces événements le rôle que joue le CEP dans la structuration de la filière. Des affiches pourront être diffusés soit par mails, soit dans les espaces/institutions clés de la filière.

### EXEMPLE DE SYNTHÈSE GENIALLY



### NEWSLETTER



### EXEMPLE D'AFFICHE RÉALISÉE

**INVITATION**  
ÉTUDE PROSPECTIVE  
Métiers de l'AÉRIEN et activités connexes

**SÉMINAIRE DE TRAVAIL PARTENARIAL**

Vendredi **17 mai** de **9h à 12h**  
Salle Bélouga, Espaces Aéroservices de la SAMAC, Aéroport Aimé Césaire

PARTAGER LES ENSEIGNEMENTS & LES SUITES À DONNER

- I- Présentation des principaux enseignements de l'étude
- II- Engagement et mobilisation à prendre pour la suite

1. Accompagner le parcours professionnel au sein de la filière aérienne et accroître son attractivité
2. Soutenir le marché de la formation de la filière
3. Poser les fondations d'un futur contrat de filière

**JE CONFIRME MA PRÉSENCE**

Conception - Réalisation : Groupe Élan - Avril 2024

# ANNEXES



**ANNEXE 1 : LIENS VERS LES SUPPORTS GENIALLY**

**ANNEXE 2 : BIBLIOGRAPHIE DES ÉTUDES NATIONALES DE RÉFÉRENCE**

**ANNEXE 3 : ANALYSE DES MÉTIERS EN TENSION**

**ANNEXE 4 : ANALYSE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE**

**ANNEXE 5 : TABLEAU DES ACTEURS DIRECTS ET INDIRECTS IDENTIFIÉS**

**ANNEXE 6 : SYNTHÈSE DES ENTRETIENS VALIDÉS**

**ANNEXE 7 : CR DU SÉMINAIRE DE TRAVAIL PARTENARIAL**

**ANNEXE 8 : LISTE DES 75 FORMACODES POUR SUIVRE LES FORMATIONS EN LIEN AVEC L'AÉRIEN (OBSERVATOIRE)**

## SUPPORT DE PRÉSENTATION DU SÉMINAIRE DES PARTENAIRES DU 17 MAI



Lien :

<https://view.genially.com/66336aa18aa54100148dc6a3/presentation-seminaire-partenarial-17-mai>

## SUPPORT DE SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE



Lien :

<https://view.genially.com/65dd8be71ab50b0014e1fe86/presentation-prospective-filiere-aerienne-martinique>

Année	Entité	Nom document	Interne/Transmis/Non Transmis	Commentaire
2013	Ambroise Bouteille	Étude de cadrage démarche gestion prévisionnelle emploi et compétences	Interne	Étude 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. Étude 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 : Étude d'opportunité sur la plateforme aéroportuaire de Bordeaux, dans le cadre de l'ADEC du transport aérien	Interne	Entretiens réalisés auprès des principaux acteurs de la plateforme aéroportuaire de Bordeaux – Mérignac 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	Étude sur les métiers à forts enjeux du transport aérien : l'agent d'escale commercial et relation client (AEC)	Interne	Entretiens auprès d'entreprises représentatives de la branche (compagnies aériennes, entreprises d'assistance en escale, exploitant 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	Interne	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	Interne	Étude 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'action 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).

Année	Entité	Nom document	Interne/Transmis/Non Transmis	Commentaire
2019	GIFAS	Industrie du futur	Interne	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	Interne	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	Interne	Explications de l'impact du numérique sur des métiers précis (rangé par filière métiers). Identification des nouveaux métiers présents dans le secteur aérien.
2019	Ministère Ecologie EnergieTerritoires	Stratégie nationale du transport aérien 2025	Transmis	Présentation de la stratégie de l'État pour les transports aériens d'ici 2025. avec 4 axes stratégiques <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participer pleinement à la transition écologique et assurer un développement durable de l'aviation dans notre pays et dans le monde</li> <li>2. Assurer les conditions favorisant la performance du transport aérien français</li> <li>3. Connecter efficacement nos territoires aux flux du trafic aérien</li> <li>4. Préparer le transport aérien de demain</li> </ol>
2021	AKTO	Impact de la crise COVID sur les besoins en emploi et en compétences du secteur du transport aérien	Interne	État 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)	Étude sur les métiers de l'assistance en escale/ exploitation aéroportuaire et certifications pros	Interne	Étude 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 termes d'évolution du métier et du besoin en recrutement) et une sur les aires de mobilités entre métiers.

Année	Entité	Nom document	Interne/Transmis/Non Transmis	Commentaire
2022	Réseau Action Climat et de Transport & Environnement (réalisée par Groupe Alpha)	Étude prospective sur l'évolution de l'emploi dans le secteur aéronautique et l'aérien en France	Interne	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	Transmis	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 socioprofessionnelles 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	Interne	Métiers de l'armée de l'air et de l'espace. Catégorie en plus que dans le privé. Liste de tous 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.
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.	Interne	Article sur l'agrandissement de l'Airbus Flight Academy Europe à Angoulême, l'école formatrice 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)	Interne	État des lieux des métiers des exploitants d'aéroport : Répertoire des métiers, formations obligatoires, impact de la transition écologique sur les métiers, transformations des métiers

Année	Entité	Nom document	Interne/Transmis/Non Transmis	Commentaire
2022	FNAM	Air'EDEC 2025 : le transport aérien s'engage dans un accord-cadre national d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur	Transmis	<p>Communiqué de presse décrivant l'accord Air'EDEC 2025, un plan de développement de l'emploi et des compétences pour le secteur du transport aérien. Cet accord, d'un montant global de 960 000€, cofinancé à 50% par l'État, le ministère du Travail dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, a pour objectif de soutenir l'emploi du secteur, répondre à ses besoins de recrutement et renforcer son attractivité. Repose sur 3 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'axe 1 : construire une cartographie, pour les métiers les plus représentatifs, des aires de mobilité au sein de la branche ainsi que des possibilités de passerelles intersecteur et interbranche.</li> <li>• L'axe 2 : rendre lisible les métiers de l'aérien afin de renforcer l'attractivité du secteur en mettant à disposition une plateforme métier dédiée..</li> <li>• L'axe 3 : intégrer la transformation numérique et l'écoresponsabilité dans les dispositifs certifiant (relation client, management 4.0, agents piste) afin, d'une part, de mettre en place des pratiques d'écoresponsabilité et d'autre part, de mettre en avant l'ambition du secteur sur le plan de la transition écologique.</li> </ul>
2022	UAF	Rapport d'activité de l'UAF	Transmis	Description des activités de l'UAF pour l'année 2021, avec un point spécifique autour du rôle des aéroports et du secteur aérien dans le changement énergétique.
2021	SAMAC	Rapports d'activités	Transmis	Évolution de l'activité de l'aéroport et perspectives d'évolution – avancement des travaux de l'aérogare

## Catégorie professionnelle : Bâtiment, 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	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
B0Z20	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1	2	1	1	2	4	4

**B0Z20** Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction

Il n'y a pas de tension sur cette famille professionnelle. La main-d'œuvre est facilement disponible, facile d'accès pour ceux qui souhaitent y travailler et peut être considérée comme **durable, avec un moindre turnover du personnel**. Les conditions de travail restent toutefois contraignantes pour les salariés et la répartition géographique entre l'offre et la demande n'est pas homogène.

### FAP B1Z : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
B1Z40	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	4	3	1	1	2	5	5

**B1Z40** Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction

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 et la non-durabilité de l'emploi. Les conditions de travail et l'inadéquation géographique sont toutefois très tendues.

### FAP B5Z : Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
B5Z40	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	3	1	3	1	2	3	4

**B5Z40** Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics

Les métiers sur cette famille professionnelle **connaissent des tensions modérées** qui s'expliquent en partie par le fait que le métier est difficile d'accès, avec des conditions de travail contraignantes (bruits, etc.), avec une répartition géographique entre l'offre et la demande qui n'est pas homogène.

## Catégorie professionnelle : Bâtiment, travaux publics

### FAP B6Z : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
B6Z70	Géomètres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**B6Z70** Géomètres

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

## Catégorie professionnelle : Électricité, électronique

### FAP C0Z : Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
C0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	56	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**C0Z20** Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

### FAP C1Z : Techniciens en électricité et en électronique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
C1Z40	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	127	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**C1Z40** Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

## Catégorie professionnelle : Électricité, électronique

### FAP C2Z : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
C2Z70	Techniciens en électricité et en électronique	307	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
C2Z80	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**C2Z70** Techniciens en électricité et en électronique

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

**C2Z80** Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

## Catégorie professionnelle : Mécanique, travaux des métaux

### FAP D0Z : Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
D0Z20	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	13	5	5	1	1	2	5	4

**D0Z20** Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal

**Les données montrent que cette famille professionnelle est en très forte tension.** Bien que les indicateurs en termes d'accès à l'emploi pour les travailleurs, de disponibilité de la main-d'œuvre et de pérennité de l'emploi soient bons, les conditions de travail, l'inadéquation géographique de l'offre et de la demande d'emploi et surtout l'intensité de l'embauche favorisent la tension sur cette famille.

## Catégorie professionnelle : Mécanique, travaux des métaux

### FAP D2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	194	5	4	5	3	1	5	3
<b>D2Z40</b>	<b>Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons</b>								

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 D3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	409	5	5	1	1	2	4	4
<b>D3Z20</b>	<b>Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage</b>								

Les tensions sur cette famille professionnelle sont également très fortes. Si l'accès à l'emploi pour les travailleurs, la main-d'œuvre disponible et la durabilité de l'emploi sont bons, les employeurs recrutent énormément dans cette famille d'emplois, ce qui accroît les tensions dans cette dernière, tout comme les conditions de travail difficiles ainsi que l'inadéquation géographique.

### FAP D4Z : Ouvriers qualifiés de la mécanique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
D4Z40	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	101	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
<b>D4Z20</b>	<b>Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique</b>								

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

## Catégorie professionnelle : Industrie de process

### FAP EIZ : Ouvriers qualifiés des industries de process

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
EIZ40	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**EIZ40** Pilotes d'installation lourde des industries de transformation

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

## Catégorie professionnelle : Maintenance

### FAP GOZ : Ouvriers qualifiés de la maintenance

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
GOA40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	412	5	2	5	2	5	4	5

**GOA40** Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique

**Les tensions sur cette famille professionnelle sont très importantes.** 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 à 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 sont contraignantes** et **l'emploi peu durable**, ce qui peut entraîner un fort **taux de turnover** du personnel et donc des besoins réguliers pour les entreprises de recruter du personnel.

### FAP GIZ : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
GIZ70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	593	4	5	4	1	1	2	2
GIZ71	Techniciens experts	630	3	1	1	5	1	2	4

## Catégorie professionnelle : Maintenance

**Les tensions sur cette famille professionnelle sont assez importantes.** L'accessibilité à ce métier est difficile et requiert pour ceux qui veulent y accéder un certain niveau de qualification. L'intensité d'embauches est très élevée, ce qui montre que les employeurs sont obligés de recruter régulièrement en privilégiant des contrats à courte durée. L'offre de formation existante est également peu adaptée à cet emploi.

Les métiers de cette famille professionnelle connaissent **des tensions modérées**, dues à un manque de main-d'œuvre ainsi qu'une inadéquation géographique entre l'offre et la demande.

## Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

### FAP H0Z : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	251	1	3	3	2	1	1	2
H0Z91	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	102	3	4	4	1	1	1	2
H0Z92	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	108	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**Il n'y a pas de tension sur cette famille professionnelle.** Malgré un turnover important et une offre de formations peu adaptée à cette famille d'emplois, la tension de cette filière reste très faible (indicateur de 1 sur 5) et peut s'expliquer par un recrutement dynamique et régulier en France hexagonale ou à l'étranger.

Les métiers de cette famille professionnelle connaissent **des tensions modérées**, dues notamment à une recherche élevée et récurrente des employeurs dans cette filière ainsi qu'à une offre de formations peu adaptée pour des emplois demandant une qualification importante.

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

**H0Z90** Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement

**H0Z91** Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production

**H0Z92** Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité

## Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

### FAP J0Z : Ouvriers non qualifiés de la manutention

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	1012	3	4	1	1	5	4	2
<b>J0Z20</b>	<b>Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires</b>		<p><b>Les tensions sont modérées pour cette branche d'emplois.</b> 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.</p>						

### FAP J1Z : Ouvriers qualifiés de la manutention

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	1259	1	1	1	1	3	4	2
<b>J1Z0</b>	<b>Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires</b>		<p><b>Il n'y a pas de tension sur cette famille professionnelle.</b> Contrairement aux ouvriers non qualifiés, les emplois proposés pour les ouvriers qualifiés sont davantage durables, avec un moindre turnover du personnel. Les conditions de travail restent toutefois contraignantes pour les salariés.</p>						

### FAP J4Z : Agents d'exploitation des transports

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
J4Z80	Responsables logistiques (non-cadres)	194	5	5	1	1	1	2	1

## Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

**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.

**J4Z80** Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

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

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
J5Z60	Agents et hôtesses d'accompagnement	232	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
J5Z61	Agents administratifs des transports	210	1	1	1	4	2	3	5
J5Z62	Employés des transports et du tourisme	274	1	3	1	1	5	2	3
J5Z80	Techniciens des transports et du tourisme	217	3	1	4	1	1	1	2

**J5Z60** Agents et hôtesses d'accompagnement

Les données pour ces familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses

**J5Z61** Agents administratifs des transports

**Il n'y a pas de tension sur cette famille professionnelle.** Néanmoins, certains indicateurs complémentaires laissent supposer qu'il pourrait y avoir certaines tensions dans cette branche : le manque de main-d'œuvre, les conditions de travail contraignantes et surtout l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande sont ici particulièrement élevés.

**J5Z62** Employés des transports et du tourisme

**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 temporaires et de courte durée.

## Catégorie professionnelle : Transports, logistique et tourisme

**Les tensions sont modérées dans cette famille d'emplois.** Cela s'explique notamment par le fait que l'offre de formation existante est actuellement en inadéquation avec la demande et les besoins de compétences recherchées par les employeurs.

**J5Z80** Techniciens des transports et du tourisme

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

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
J6Z90	Cadres des transports	64	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
J6Z91	Personnels navigants de l'aviation	58	n.d.	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	79	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Les données pour ces trois familles professionnelles ne sont pas disponibles, car trop peu nombreuses.

## Catégorie professionnelle : Informatique et télécommunications

### FAP MOZ : Employés et opérateurs de l'informatique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
MOZ60	Employés et opérateurs en informatique	201	1	3	3	1	2	2	2

**Il n'y a pas de tension sur cette famille professionnelle.** Néanmoins, certains indicateurs complémentaires comme l'intensité importante d'embauches ou encore le lien formation-emplois nous invitent à rester prudents.

**MOZ60** Employés et opérateurs en informatique

## Catégorie professionnelle : Informatique et télécommunications

### FAP M1Z : Techniciens de l'informatique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
M1Z80	Techniciens d'étude et de développement en informatique	212	5	3	5	4	1	1	3
M1Z81	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	281	3	2	5	1	1	1	4

**Les tensions sont particulièrement élevées dans cette branche professionnelle.** Cela s'explique notamment par le fait que l'offre de formation est inadaptée aux attentes et besoins des employeurs, ce qui engendre par conséquent un manque criant de main-d'œuvre dans cette filière.

**Les tensions sont modérées pour cette famille d'emplois.** L'indicateur formation-emplois est cependant particulièrement élevé, tout comme l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande, ce qui semble indiquer que cette branche recrute beaucoup à l'extérieur (France hexagonale, étranger) ou ne nécessite pas un savoir-faire préalable très élevé.

**M1Z80** Techniciens d'étude et de développement en informatique

**M1Z81** Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique

### FAP M2Z : Ingénieurs de l'informatique

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	197	5	5	5	1	1	1	2
M2Z92	Ingénieurs et cadres des télécommunications	60	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**Les tensions sont élevées dans cette branche professionnelle.** L'offre de formation est en décalage avec les besoins des employeurs. L'intensité d'embauche est également élevée, ce qui accroît la concurrence entre les employeurs pour des postes nécessitant une qualification importante. Paradoxalement, il n'y a pas de manque de main-d'œuvre dans cette branche.

**M2Z90** Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques

## Catégorie professionnelle : Informatique et télécommunications

**M1Z91** Ingénieurs et cadres des télécommunications

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

## Catégorie professionnelle : Études et recherche

### FAP NOZ : Personnels d'études et de recherche

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
NOZ90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	124	1	5	4	1	2	1	1
NOZ91	Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)	57	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**NOZ90** Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)

**Il n'y a pas de tension particulière pour cette famille d'emplois**, même si la forte intensité d'embauches et l'absence d'offre de formations adaptées à ces emplois sur le territoire nous invitent à rester prudents avec cette filière.

**NOZ91** Ingénieurs et cadres des télécommunications

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

## Catégorie professionnelle : Administration publique, professions juridiques, armée et police

### FAP P4Z : Armée, police, pompiers

Les données pour cette famille professionnelle ne sont pas disponibles.

## Catégorie professionnelle : Commerce

### FAP R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
R4Z90	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	562	3	4	4	1	1	1	1

**R4Z90** Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

**Les métiers de cette famille professionnelle connaissent des tensions modérées**, dues particulièrement à une inadéquation entre l'offre de formation pour former une main-d'œuvre qualifiée aux les besoins des employeurs, ainsi qu'à une intensité d'embauches très élevée. Les autres indicateurs complémentaires restent bas.

## Catégorie professionnelle : Services aux particuliers

### FAP T3Z : Agents de gardiennage et de sécurité

Code FAP 225	Libellé FAP 225	Emploi moyen (2015-2019)	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
T3Z60	Concierges	108	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance	1647	5	2	1	1	2	3	3

**T3Z60** Concierges

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

**T3Z61** Agents de sécurité et de surveillance

**France Travail de cette famille professionnelle connaissent des tensions très fortes.** En effet, l'enquête de France Travail 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.



## Catégorie professionnelle : Communication, information art et spectacle

### FAP U0Z : Professionnels de la communication et de l'information

**U0Z81** : Interprètes

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

Tous les ans, France Travail 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.

À La Martinique, dans le secteur du transport et de l'entreposage, **630 projets de recrutement** sont prévus en 2023 par les entreprises privées, soit une augmentation de plus de 3% par rapport à 2021. 47,6% 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, un des métiers les plus recherchés est « agent de sécurité et de surveillance » avec 10 projets de recrutement à La Martinique, dont 78% sont envisagés comme difficile.

## Au Nord-Ouest

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

## Au Nord-Est

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, **130 projets de recrutement** prévus par les entreprises privées.



## Au Sud

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, **220 projets de recrutement** prévus par les entreprises privées.

## À l'Ouest

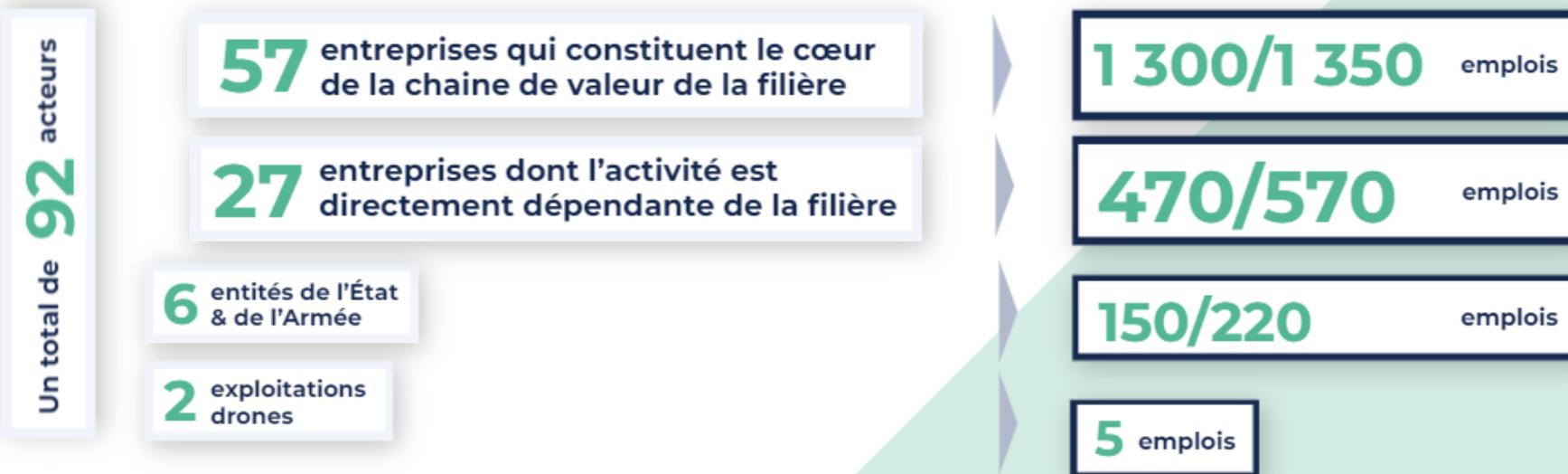
Dans le secteur du transport et de l'entreposage, **630 projets de recrutement** prévus par les entreprises privées.



## CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE



**1 950/2 100**  
emplois privés et publics



Conception Réalisation : groupe élan - 2024

Source : SIRENE, traitement ÉLAN, 2024

## 57 ACTEURS DIRECTS AVEC CODE NAF DIRECT

### COMPAGNIES AÉRIENNES :

- AIR ANTILLES
- AIR BELGIUM
- AIR CANADA
- AIR CARAIBES
- AIR CARAIBES ATLANTIQUE
- AIR FRANCE CARGO
- AIR TOURISME INSTRUCTION SERVICE (ATIS) (AIR AWAK)
- AIR TRANSAT
- AMERICAN AIRLINES INC
- CARIBBEAN ATLANTIC AIR LINES
- COMPAGNIE AÉRIENNE INTER REGIONALE EXPRESS (AIR ANTILLES)
- CORSAIR
- SKY HIGH
- SOCIÉTÉ AIR FRANCE

### SERVICES AUX TRANSPORTS :

- AEORODEAL
- AÉRO ASSISTANCE
- AÉRO CARGO INTERNATIONAL
- AEROLIMA IMMS
- AIRE EXPRESS
- AIRJET
- AIRPORT MANAGEMENT SERVICES
- ALEXANDRE CAYOL
- ALPHA CHARLIE FOX/ACF AVIATION
- BERNUS Pierre Yves Marie
- CARAIBEAN AIR TRANSPORT
- CORNELIE Edwige Guymere
- CROP DUSTER
- DAMAS Ingrid Raissa
- DM FLYED JETERINCOM
- AÉRO SERVICES
- GROUND SERVICE CARAIBES
- GTAIR
- HELI-DREAM
- JET FRET
- JPRA AVIACAO
- LIGHT FLYIN'CORP
- LOCAVIA
- MIKE AVIATION
- ORYOMPF07A17
- PARTS&AIR
- RHAV
- SAMSIC ASSISTANCE MARTINIQUE
- SENECAIR
- SKYROAD
- SNC A6L
- INDUSTRIES
- SOC NOUVELLE AIR MARTINIQUE
- SOCIÉTÉ AÉROPORT MARTINIQUE AIME CESAIRE
- STATION AIR SAS
- TAXI CARAIBES AIR
- TI PELICAN 972
- TRANSAIR SERVICES

Source : SIRENE, traitement ÉLAN, 2024



## 27 ACTEURS DIRECTS AVEC CODE NAF DIRECT

Des **entreprises ayant un code NAF indirect** ont été définies comme des acteurs directs de la filière lors de notre entretien avec le partenaire, du fait de leur place primordiale au sein de l'écosystème des acteurs de l'aérien sur le territoire :

- AERO PASSION MARTINIQUE
- AERO SURETE SERVICES ANTILLES GUYANE / GROUPE FONTAINE
- AIR 65
- AIR COLIBRI PARACHUTISME
- AIRFLY
- ALMC - ECOLE DE PILOTAGE
- ASSIST AIR CARGO
- BOLLORE LOGISTICS MARTINIQUE
- CENTRE DE SERVICES SECURITE INCENDIE
- COFELY AIRPORT AND LOGISTICS SERVICES
- DHL INTERNATIONAL ANTILLES
- IMPORT EXPORT SERVICE
- MADININA FRET SARL
- SAS A.C.P.COM
- SOCIETE GENERALE DE TRANSIT MARTINQUAIS
- SOGESTLOG
- TROPICAL EXPORT
- ALSTEF
- AMS
- AVDS
- EIFFAGE ENERGIE MARTINIQUE
- VISIOM
- NAUSICAA

Source : SIRENE, traitement ÉLAN, 2024



## 6 ENTITÉS PUBLIQUES

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)
- **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)

Source : SIRENE, traitement ÉLAN, 2024



## 2 EXPLOITANTS DE DRONE

- Air Drone Multiservice
- Drone Xpert

Source : SIRENE, traitement ÉLAN, 2024

## ANNEXE : TABLEAU DES ACTEURS INDIRECTS IDENTIFIÉS

SIRENE	APE	Commune	Dénomination de l'unité légale	Nom interlocuteur	Fonction occupée
488179235	71.12B	LE LAMENTIN	<b>4E.CARAÏBES SARL</b>		
813876216	71.12B	LE LAMENTIN	<b>A.M.A ETUDE</b>	M. Andy MISAT ADELAÏDE	
539907527	71.12B	LE LAMENTIN	<b>AERIS SARL</b>	M. Alain LERUS	
421380866	3320B	LE LAMENTIN	<b>ALSTEF</b>	M. Cédric RIVIEREZ	Référent Technique
398235523	77.39Z	LE LAMENTIN	<b>AMS</b>	Mme. Julie COURBIER	Directrice générale
815011457	80.10Z	LE LAMENTIN	<b>ANTILLES PROTECTION INCENDIE</b>	M. Jean-Lubin LOUISE	Chef de Service
479460446	80.10Z	LE LAMENTIN	<b>ANTILLES SURETÉ MARTINIQUE</b>	M. Bertrand BEROSE	Superviseur
490777943	8559A	LE LAMENTIN	<b>AVDS</b>		
529306573	71.12B	LE LAMENTIN	<b>BIEB MARTINIQUE</b>		
751409152	71.12B	LE LAMENTIN	<b>BON AIR</b>		
892092990	71.12B	LE LAMENTIN	<b>CABINET D'EXPERTISES ET DE CONSEILS FAGE</b>		
801558701	52.29B	LE LAMENTIN	<b>CALYPSO OVERSEAS</b>	M. Patrick FABRE	Président
750448607	80.10Z	LE LAMENTIN	<b>CARAVELLE SURETÉ</b>	M. Charles GRANGENOIS	Responsable Sûreté
319505269	52.29B	LE LAMENTIN	<b>CHALONO TRANSIT</b>	M. Franck STURM	Gérant
451 569 685	7911Z	LE LAMENTIN	<b>CMT</b>		
891499352	43.21A	GROS-MORNE	<b>DTH INCENDIE</b>	M. Thierry DAMBO	Gérant
404123275	43.21A	SAINT-JOSEPH	<b>EIFFAGE ÉNERGIE MARTINIQUE</b>	M. Christophe BOYER	Responsable d'Affaires
438116741	43.21A	LES TROIS ÎLETS	<b>ÉNERGIE KARAIB</b>	M. Charles GARLIN	Associé-Gérant
682008222	71.12B	LE LAMENTIN	<b>GINGER BURGEAP</b>		
483653341	80.10Z	LE LAMENTIN	<b>GROUPE FONTAINE</b>	M. Arnaud FONTAINE	Responsable d'Exploitation
542095591	46.71Z	PUTEAUX	<b>GROUPE RUBIS</b>		
398 276 675	7112B	LE LAMENTIN	<b>GUEZ CARAÏBES</b>		
853079499	43.21A	GROS-MORNE	<b>LORSOLEC</b>	M. Jean Joseph Mazaire LORSOLD	Associé-Gérant
			<b>MORPHO DÉTECTION</b>		
310228317	52.29B	LE LAMENTIN	<b>POMPIÈRE SA AGENCE EN DOUANE</b>		
879491363	4520A	LE-FRANCOIS	<b>SASU PMM</b>	M. Max Pastor	Dirigeant
332416460	71.12B	LE LAMENTIN	<b>SETB SOC ÉTUDES TECHN BÂTIMENT</b>		
438776270	46.71Z	LE LAMENTIN	<b>SMCR GAZ SARL</b>	M. Michel Roy CAMILLE	
801153735	7112B	LE LAMENTIN	<b>SSIM EXPERT</b>		
900398900	5610C	LE LAMENTIN	<b>SSP</b>		
888156320	62.01Z	LE LAMENTIN	<b>SWAPWINNER</b>		
424714228	47.41Z	FORT-DE-FRANCE	<b>TMRI</b>	M. René-Claude DESNEL	
413249467	46.52Z	LE LAMENTIN	<b>VISIOM</b>	M. Jean-Philippe GILLOT	Responsable Agence
542095591	47.30Z	FORT-DE-FRANCE	<b>VITO</b>		
351070495	74.90B	LE LAMENTIN	<b>VOUT'S</b>		

Source : SIRENE, traitement ÉLAN, 2024

STRUCTURE	PERSONNES ENTRETENUES	FONCTION	DATE
<b>DSAC</b>	Patrick PEZZETTA René PRECOPE	Adjoint du directeur Chef de division	30-01-2024
<b>CFA</b>	Marie-Claude VALIDE Philippe ODRY	Présidente Gestionnaire – Professeur	08-02-2024
<b>SAMAC – n°1</b>	Nicole RENÉ-CORAIL Nathalie CERETUS	Responsable RH Responsable Gestion des compétences	08-02-2024
<b>Transair services</b>	Michel MARIE-MAGDELAINE	Responsable d'exploitation	09-02-2024
<b>Airtechs – Airlines technical support</b>	Rodolphe MASSAL	Co-fondateur	09-02-2024
<b>SAMAC – n°2</b>	Nathalie SEBASTIEN Nicole RENÉ-CORAIL	Présidente Responsable RH	15-02-2024
<b>Air France</b>	Emeline HALLER CHUTEA	Cheffe d'escale RH	20-02-2024
<b>Aero Assistance</b>	Jean-Baptiste SIMON	Responsable RH	21-02-2024
<b>Servair</b>	Isabelle VASSILIERE	Directrice Régionale	22-02-2024
<b>PAF</b>	Sylvain SAUTILLET	Capitaine de police	22-02-2024
<b>Rectorat</b>	Arnaud MAKOUDI	Inspecteur au rectorat	23-02-2024
<b>Air Caraïbes 1</b>	Stéphane BAUDEMONT	Resp. Alliances/ Pricing	26-02-2024
<b>Service des Douanes</b>	Marceau COCHET Yves-Marie HENAFF	Chef du Pôle économique Chef divisionnaire Brigade de Surveillance des douanes de l'aéroport du Lamentin	28-02-2024
<b>SAMSIC ASSISTANCE</b>	Jean-Luc ALBRAND	Responsable Exploitation	28-02-2024
<b>GROUPE FONTAINE</b>	Arnaud FONTAINE	Directeur associé	07-03-2024

STRUCTURE	PERSONNES ENTRETENUES	FONCTION	DATE
<b>ALMC</b>	Patrick TAZARO	Directeur	07-03-2024
<b>SNA</b>	Francis PIEUX	Directeur	05-03-2024
<b>AIR TRANSAT</b>	Ingrid DAMAS	Cheffe d'escale	05-03-2024
<b>AIR CARAÏBES 2</b>	Yoan Paulin	Membre du CA	05-03-2024
<b>DEETS</b>	Dolor RAVI	Chef du Service Mutations économiques	12-03-2024
<b>UAF</b>	Nicolas ODIN	Juriste RH et Formation	13-03-2024
<b>AIR CARAÏBES 3</b>	Karine VIRARPIN	DRH	14-03-2024
<b>NEWSREST ANTILLES</b>	Thomas GINOUVES	Directeur Général Antilles	19-03-2024
<b>SERIS AIRPORT</b>	Claudine ADELAIDE	Chef de Site	27-03-2024

## ECO SYSTÈME DES ACTEURS

### LES COMPAGNIES AÉRIENNES

- Les **vols transatlantiques**, principalement avec la métropole, représentent **environ 80% du trafic**, et sont assurés par Air France, Air Caraïbes et Corsair.
- En outre, **les petites compagnies**, avec des modules type ATR ou Cessna, assurent **les liaisons inter-régionales**. Certaines sont en développement comme par exemple **Sky High**.

### LES HÉLICOPTÈRES

- Les hélicoptères sont principalement utilisés par les services de l'Etat (sécurité civile, gendarmerie ...), cela représente 4-5 modules, dont la maintenance est assurée en interne.
- L'entreprise **Heliblu** proposait des vols touristiques, mais celle-ci a fermé, notamment en raison des difficultés à assurer la maintenance des appareils.

### LES ÉVOLUTIONS

- Sur les dernières années, certaines compagnies ont stoppé leur liaison vers la Martinique, telles que **XL'airways**, **Norwegian Airlines** ou encore **Air Belgium** – les raisons sont multiples : impact de la période covid, liquidation judiciaire, stratégie de développement revue ...
- Récemment, la maison mère de **Air Express Guyane et Air Antilles**, SA CAIRE, a été placée en liquidation judiciaire (29 septembre).

### LES SYNERGIES ENTRE LES ACTEURS

- Des dynamiques de synergies entre les compagnies aériennes existent, comme par exemple Air Caraïbes et Sky High qui se sont **associés pour optimiser leurs vols** entre la République Dominicaine, Fort-de-France et Pointe-à-Pitre.
- Cependant, ces partenariats ne concernent que la coopération entre les horaires de vols et ne va pour l'instant pas au-delà.

### LES DYNAMIQUES DE PROJETS

- Des projets de compagnies aériennes qui émergent, mais dans 80% des cas, ils ne sont pas réalistes. In fine, il y a **peu de projets concrets qui se développent**.

## ENJEUX DE LA FILIÈRE

L'objectif de la filière aujourd'hui est de répondre aux grands enjeux identifiés dans la **Stratégie nationale du transport aérien, et notamment dans un contexte ultramarin d'assurer la connexion entre les territoires**.

- La **maintenance** est un réel enjeu de développement pour la filière martiniquaise : **il est difficile aujourd'hui pour les compagnies qui se développent d'assurer la maintenance de leurs modules sur le territoire de la Martinique**. Pour les vols transatlantiques, la maintenance est réalisée en métropole. Les autres compagnies se tournent vers d'autres territoires. À noter que **ATIS** – Air Compagnie Airawak SARL – a un atelier en Martinique.
- Ce problème de maintenance concernant également les sociétés d'hélicoptères (ex : Heliblu)
- Les travaux d'extension de l'aérogare vont permettre d'accueillir plus de flux, cependant la problématique aujourd'hui est la suivante : 80% du trafic est lié aux vols transatlantiques, avec des arrivées et des départs qui se concentrent dans **l'après-midi**, ce qui crée **une saturation de l'aérogare sur ces horaires**.
- Outre les vols transatlantiques, **le marché est relativement limité** : il y a de nombreuses îles dans les Caraïbes, mais beaucoup ont peu d'habitants, ce qui limite les opportunités de développement des compagnies aériennes. Il est alors difficile pour les compagnies de trouver le bon équilibre économique dans ce contexte.
- Il est nécessaire alors de **structurer une offre pérenne** pour répondre aux besoins des habitants. Dans cette optique, les compagnies, notamment les plus petites, pourraient **approfondir les partenariats déjà engagés**, en alliant leurs forces et **impulser une dynamique de mutualisation**, au-delà de l'optimisation des horaires.
- Dans un contexte international, **l'harmonisation des réglementations** est également un point essentiel à poursuivre et renforcer.

## FORMATION

- Un **centre de formation est en projet en Guadeloupe**. Issu d'un partenariat entre la Région et Air Caraïbes, ce centre a pour objectif de proposer une offre de formations aux différents métiers du transport aérien, structurée autour d'un simulateur de vol pour la formation de pilote (dont ATR). Le projet devrait, selon les dernières informations, sortir en 2025.
- Il serait bien que les dynamiques impulsées en Martinique viennent en **complémentarité des dynamiques observées dans les Antilles**, comme ce projet en Guadeloupe, en non en concurrence.

## ENJEUX DE LA FILIÈRE

Aujourd'hui et dans les prochaines années, les besoins de la filière en compétences portent sur les métiers suivants :

- **Maintenance** : ces métiers manquent d'une image attractive pour les jeunes. Ce besoin est aussi prégnant en Guadeloupe, en Guyane ou encore en Métropole.
- **Hôtesse/Stewards** : le taux d'insertion sur le marché du travail est très élevé, il est aisé pour les élèves de trouver un emploi juste après leur diplôme.
- **Pilotes** : d'ici 1 ou 2 ans, la demande mondiale va exploser, en raison notamment de la période Covid-19 et de la baisse d'activité des compagnies aériennes qui ont remercié une partie de leur effectif pendant cette période. La reprise du trafic implique de nouveaux besoins.

Des projets sont à soutenir pour la filière :

- **L'aérodrome de Basse Pointe**, qui pourrait permettre de développer l'aviation de plaisance et soutenir l'apprentissage des élèves
- **Le projet de grande école caribéenne** pour développer l'offre de formation

## LE PROJET DE CFA

Pendant la crise du Covid-19, l'idée de créer une école d'aviation à destination des jeunes ultramarins a émergé. De là, a été inauguré en octobre 2021 **le Centre de Formation d'Apprentis des métiers de l'Aéronautique Ciel Outre-Mer (CFACIOM)**. L'objectif est de répondre aux besoins de la filière et de développer l'offre. Cette école forme les jeunes aux métiers de la **mécanique aéronautique**, d'**hôtesse** et de **pilotes**.

→ Ce projet s'est fait en partenariat avec la **CTM**, la compagnie **CORSAIR**, qui a soutenu la démarche (notamment pour les formations PNC) et le **RSMA**, qui prend en charge une partie du parcours de formation des jeunes.

→ La formation se fait actuellement dans les locaux du lycée Joseph Gaillard, qui met à disposition du CFA plusieurs salles.

Aujourd'hui, le CFA est une petite structure avec **des moyens limités** et qui fonctionne beaucoup grâce au **bénévolat** de ses fondateurs. Pourtant elle a vocation à être la **locomotive** du développement de l'offre de formation pour la filière aéro que le territoire, et de s'inscrire dans des projets plus grands comme **la grande école caribéenne**.

## FORMATION

Aujourd'hui, le CFA forme **16 élèves** au métier de la mécanique aéronautique. 24 jeunes ont également entrepris ce parcours de formation, qui débute par **5 mois au RSMA**, ensuite ils poursuivront leur formation à la **Barbade pendant 2 mois pour apprendre l'anglais**, et finalement ils intégreront la formation dispensée par le CFA. Au total, c'est une formation sur 3 ans, où les élèves alternent avec des temps en entreprise.

→ **La difficulté aujourd'hui est de trouver des entreprises** qui acceptent de prendre les jeunes en apprentissage sur un rythme 2mois/2mois (habituellement, un rythme de 15j/15j). Ce rythme a été imposé, car il n'y a pas d'entreprise spécialisée dans la maintenance aéronautique à la Martinique, **les jeunes sont obligés de quitter le territoire pour leur apprentissage**.

→ **Le financement de cette mobilité** des jeunes est un enjeu fort, il est complexe de trouver des bourses/subventions. Souvent les aides sont destinés aux étudiants ou aux demandeurs d'emploi, mais pas aux apprentis.

En outre, le CFA propose de manière ponctuelle et selon les besoins, **des formations CCA** (Cabin Crew Attestation) et **pilote**, avec une flexibilité dans le lieu de la formation (Martinique ou Guadeloupe selon l'origine des personnes formées).

Aujourd'hui, le CFACIOM propose une formation **niveau bac**. Dans la prochaine année, le CFA souhaiterait développer cette offre vers **un BTS ou une licence pro de technicien aéronautique**, avec **un plateau technique** permettant aux élèves de passer plus facile du théorique au pratique.

**L'objectif à terme sera de pouvoir accueillir toute personne de la région, souhaitant bénéficier de cette formation aéronautique.** Mais cela nécessite **des moyens humains et financiers**.

## AUTRES INFORMATIONS

- **Les liaisons sont essentiellement vers la Métropole, la Guadeloupe et la Guyane.** Elles sont beaucoup moins développées sur les autres territoires des Caraïbes.
- Aujourd'hui la filière fonctionne sur le **système réglementaire européen**, cependant, au vu de l'évolution de la filière, il y aura besoin de tendre / d'aller vers le **système américain**. Ça commence par l'utilisation de langue anglaise.
- A noter **un simulateur de vol au lycée Joseph Gaillard** mais il est peu utilisé.

## L'INSTITUTION SAMAC

- La Société Aéroport Martinique Aimé Césaire – créée en 2012
- Lors de sa création, ont travaillé avec d'autres aéroports comme l'aéroport de Toulouse pour mettre en place une **organisation-cible** en cohérence avec le nouveau régime d'exploitation des aéroports
- Depuis 2019, une nouvelle stratégie liée au plan de modernisation de l'aéroport (objectif 2,5M de passagers en 2025) : **stratégie d'optimisation de l'effectif existant** qui n'implique pas nécessairement une augmentation des effectifs à la SAMAC est dans une recherche d'optimisation des postes pour intégrer le flux de passagers
- Effectif 01/2024 : **142 salariés**. Prévision fin 2024 : **162 salariés – 44 salariés ont 55 ans et plus**

## SÛRETÉ-SÉCURITÉ

- Une des branches les plus importante en termes d'effectif avec **37 emplois** (25% des effectifs).
  - En termes d'organisation et d'activités, la partie « **Contrôle** » est **internalisée** alors que la partie « **Sûreté** » est **externalisée** à des prestataires (ex : contrôle bagages).
  - L'externalisation de certaines fonctions est réalisée dans le cadre de **marchés publics**.
  - En ce qui concerne les **métiers pompiers, 31 employés** à l'heure actuelle. Leur formation est réalisée en interne.
    - Formations courtes : en Martinique.
    - Formations continues : en Métropole à impliquer des coûts supérieurs (déplacement)
- Prestataires extérieurs travaillant avec la SAMAC : SERIS AIRPORT, GROUPE FONTAINE (ASSAG), GROUPE PIERRE-MARIE JOSEPH (ASM, Caravelle sureté, Antilles Protection)**

## MAINTENANCE

- La **Maintenance** représente **31 emplois** : 18 équipements/bâtiments - 13 en méthodes - 1 technicien de méthode (préventif et curatif)
  - Les fonctions Maintenance au sein de la SAMAC concernent la **maintenance des équipements** (clims, bagages, passerelles, parkings, etc.)
    - Compétences internalisées : techniciens niveaux 1 et 2.
    - Compétences externalisées : techniciens niveaux 3 et +.
  - L'organisation des fonctions de maintenance** est en évolution au sein de la SAMAC avec évolution et adaptation des méthodes de travail
- Prestataires extérieurs travaillant avec la SAMAC: DMSL, TRANSLEV, GEM, COFELY, ALSTEF, VISIOM, HTDS**

## ADMINISTRATION-RELATION CLIENT

- Ces fonctions représentent 49 emplois (36 pour l'administration et 13 pour la relation-client)
- Une organisation des services en **restructuration** : étoffement des services management, Informatique, Travaux, Infrastructures et Environnements.
- Des **recrutements en cours** dans ce domaine.
- De nouveaux métiers** émergent dans domaines suivants : informatique, développement commercial/ la SAMAC se retrouve donc en concurrence avec d'autres acteurs privés qui recrutent, d'où la nécessité d'être attractif

## PRINCIPAUX ENJEUX DE L'AÉROPORT

- Les difficultés de recrutement sont **modérées** (« comme toutes les entreprises »). Principalement pour les métiers spécifiques aéroportuaires.
- Les départs à la retraite** : de nombreux départs à la retraite sont en cours (pic en 2023 : conséquence « Baby-Boomers »). Des métiers plus touchés que d'autres : Cadres, Service Travaux, Agents d'exploitation.
- Au regard de l'évolution de la pyramide des âges, l'enjeu est donc de **former** et d'attirer de nouvelles compétences mais aussi de poursuivre l'actualisation et la montée en compétences
  - Formation initiale** : 3-4% d'apprentis par an dans les effectifs. N'ont pas de difficultés à trouver des apprentis mais manque de formations initiales (pour métiers de l'aérien).
  - Formation continue** : ne rencontrent pas de difficultés particulières, si ce n'est pour les métiers aux compétences spécifiques. Dans ce cas, pas de formations en Martinique. Obligés de réaliser les formations en métropole.
- Digitalisation des emplois** : Pas de plan à l'échelle de la SAMAC, mais des réflexions sont menées à l'intérieur des différents services.
- Dispositif de contrat de qualification** pour les métiers avec compétences spécifiques

## SITUATION RH DE LA STRUCTURE

Une **quarantaine de collaborateurs** : agents de sûreté - magasiniers caristes – administration

- Un **besoin de main d'œuvre permanent** pour palier un turn over modéré – avec **l'intérim** pour couvrir les pics d'activités ou combler les départs en congés pour maintenir l'activité
- Une majorité des employés sont en **CDI**

Des difficultés pour trouver de recrutement

- Problématique sur **les formations et formalités préalables à prise de poste** – environ 2-3 mois de délai avant de pouvoir prendre ses fonctions

**Des départs à la retraite à anticiper** : 17 personnes ont actuellement entre 50-64ans dans l'entreprise

- Enjeux sur la transmission des savoirs
- Pas d'apprenti dans l'entreprise

## FORMATION

Un besoin en formation pour **maintenir les compétences** mais des **formations transversales par toujours disponibles sur le territoire** ce qui implique de faire les formations en métropole – couts supplémentaires pour l'entreprise

Le développement du **e-learning** permet de se former sans avoir besoin de se rendre en métropole mais ce n'est pas adapté à toutes les formations

## EVOLUTIONS DES METIERS

Pour les métiers de la sûreté

- Pas encore sur le territoire de **maitre chiens** – une compétence qui sera à développer pour assurer le contrôle des marchandises
- Axes de réflexion dans les années à venir

## ENJEUX DE LA FILIÈRE

**Peu de visibilité sur l'évolution de la filière**, ce qui ne permet pas de projeter un besoin en emplois et compétences dans les années à venir

**Digitalisation** des métiers

- Développement d'outils pour la gestion des informations
- Un besoin de se familiariser avec ces nouveaux outils

## LA STRUCTURE

Airtechs – Airlines Technical support est spécialisée avec **la maintenance et le support technique**

→ Présent sur 10 territoires des Caraïbes – un besoin en recrutement d'une dizaine de collaborateurs à l'échelle de l'entreprise

En Martinique

- 2 techniciens, 2 assistants d'avion et 5 personnels administratifs
- Possibilité de faire de visite et réparation mais pas de révision car il n'y a pas **les infrastructures adaptées** (hangar)

→ Corsair, Air Caraïbes et Air France ont leur propre personnel pour intervenir sur leurs avions

→ L'entreprise intervient pour les autres compagnies aériennes

Un enjeu pour les prochaines années pour l'entreprise : les départs à la retraite, en particulier en Jamaïque. Il faudra donc

- **Former** de nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise
- **Assurer le transfert** de compétences et connaissances
- **Maintenir ces nouvelles recrues** au sein de l'entreprise car la concurrence est très forte → enjeu sur la **fidélisation** des salariés

## FORMATION

En matière de formation, l'entreprise accueillera **11 étudiants, dont 2 en Martinique** en formation au CFACIOM

→ Un enjeu fort autour de la **mobilité** de jeunes : les jeunes ne peuvent pas tous faire leur stage /apprentissage en Martinique, ils sont obligés de quitter le territoire, ce qui implique des coûts importants pour eux, qu'il est nécessaire d'accompagner mais qui ne peuvent être supportés par l'entreprise.

L'idéal serait que les jeunes aient la **licence 66**, qui leur permettraient d'exercer plus facilement sur les Caraïbes, peu de structures proposent cette certification. La PART 147 concerne la partie formation que doivent posséder les organismes formant sur les qualifications techniques avions (B777, B787, A350...).

→ Permet de former les techniciens aux normes EU et UK, sinon 2 agréments nécessaires  
**L'anglais** est un fondamental pour ces typologies de métiers.  
+ Organisme de formation : FEAM – ATT - Advers ADT – CATTs

## RECRUTEMENT

- Il y a peu de **techniciens qualifiés sur le marché**, la concurrence est forte et la main d'œuvre est, rare, et donc plus chère.
- L'idéal serait **de recruter en local** mais ce n'est pas toujours possible, il est nécessaire de faire appel aux marchés extérieurs (Portugal, Allemagne, Espagne, Belgique, ...)
- Les besoins en recrutement portent essentiellement sur le personnel ayant **une licence 66**

## EVOLUTIONS DES METIERS

De **nouveaux outils sont développés** pour faciliter le travail des techniciens pour qu'ils se consacrent à leur cœur de métier

→ Il y a de beaucoup d'administratif associé aux techniques pour **assurer un suivi et une traçabilité**

Un **besoin de formation sur le territoire**

→ Des dynamiques autour du **CFA** qui a été créé mais un **besoin de structuration** de l'offre de formation dans sa globalité

→ Quelles envergures pour cette offre de formation : uniquement à l'échelle de la Martinique ? Des partenariats avec les pays voisins ? → **une nécessité d'avoir une trajectoire claire à ce sujet**

→ Cette formation doit permettre d'avoir les certifications européennes et anglaise – il fait également penser à la certification américaine

## ENJEUX DE LA FILIÈRE

Le **marché est reparti**, mais il y a de **fortes tensions sur le marché de l'emploi des techniciens** : le marché est fortement concurrentiel.

De nouvelles compagnies se développent, ce qui crée de la demande mais il est complexe de toujours y répondre car il y a un manque de main d'œuvre

→ Un besoin fortement tourné vers la Jamaïque et la Barbade

→ **L'enjeu est de pouvoir répondre à cette demande en croissance**

## ENJEUX STRATÉGIQUES DE L'AÉROPORT

**Impact de la crise COVID** et objectifs à court-terme :

→ **Résilience et reprise du trafic de passagers** : en 2023, le trafic est à 90% des chiffres de 2019 (année référence avant Covid), l'aéroport vise **101% pour l'année 2024**.

→ **Reprise plus difficile pour le fret** : 11 M de tonnes en 2022, 8,6 M en 2023.

Plan de développement et objectifs à long-terme en termes de flux passagers :

- 2024 en 2M de passagers ; 2030 en 2,5M de passagers ; 2040 et au-delà : 3M de passagers
- Principale difficulté : des potentiels de développement intéressants pour l'aéroport mais **une offre et des infrastructures encore en attente de redimensionnement**.

## VOLS COMMERCIAUX

**MOYEN-COURRIERS :**

- Objectif : réorienter le trafic de passagers vers des **dessertes inter-régionales (moyen-courrier)**.
- Développement vers le **marché nord-américain** (ouverture d'une ligne avec Toronto à l'automne dernier) et **sud-américain** (nouvelle ligne vers Belém au Brésil en mai 2023)
- Stratégie de « **partage** » envisagée du marché aérien inter-régional entre la Guyane (Amérique latine), la Martinique (Canada, Am du Sud) et la Guadeloupe (Am du Nord)

**LIGNES RÉGIONALES :**

- Les **compagnies françaises** ne veulent pas desservir les îles environnantes.
- La SAMAC est à la recherche d'un **acteur étranger intéressé par le marché**  
Exemple de compagnies aériennes en développement sur les liaisons interrégionales : Sky High et Copa. → s'inscrire dans **une logique de Hub**
- **Projet en cours** : développement d'une compagnie avec modèle type ATR, 72 50-70 places.

## TOURISME D'AFFAIRE

- Il existe une **demande pour le tourisme d'affaire** au sein de l'aéroport pour l'accueil de jets (avions de 7-8 places) mais pas de FBO (Fixed-Based Operator) pour l'accueil des passagers → un espace à créer pour développer l'activité
- Au sein de l'aéroport, un opérateur qui s'occupe de l'accueil des jets : **Jet Aviation Service**, partenariat avec l'aéroport : ce n'est pas la SAMAC qui gère l'accueil des jets.
- Une **desserte avec l'île Moustique** a été ouverte pour les passagers à haute contribution.
- **Airawak** : compagnie martiniquaise spécialisée dans le tourisme d'affaire. Enjeux pour la compagnie dans les années à venir : la reprise de l'activité (départ à la retraite).

## LOGISTIQUE

- Enjeu clé sur la logistique : 11M de tonnes en 2022, 8,6M en 2023 → **Projet de faire une plateforme logistique** en attirant les activités connexes à proximité de l'aéroport (ex : Chronopost est situé dans une ZI à 10km de l'aéroport – rupture de charge → les rapprocher de l'aéroport) - **dans une logique globale du transport de marchandises**
- Seulement quelques avions cargo en Martinique. **Air 65** fait du cargo à la demande mais sur du petit volume – les vols commerciaux font du cargo pour rentabiliser les lignes
- **1 hangar logique et magasin sous douanes**, aérogare de fret pour les transitaires, géré par **Transair services**, Air France Cargo ayant cessé son activité – avec espace de stockages – **activité en perte de dynamisme**
- **Flux Fret** :
  - Exportations → Fruits, fleurs
  - Importations → Médicaments, pièces spécifiques, ventes à distance
- **Nouveaux intrants qui aimeraient participer** mais aujourd'hui, le contexte, les infrastructures et les politiques d'incitation ne sont pas suffisantes pour créer une plateforme logistique.

## ACTIVITÉS DE LOISIRS

- Les activités de loisirs sont portées par des aéroclubs organisés sous forme **d'associations** – elles permettent de maintenir l'appétence des jeunes vers les métiers de cette filière
- **Ecosystème** : 1 opérateur (Martinique Easyfly) qui tire son épingle du jeu et 2 autres aéroclubs en difficulté (Martinique Pilote Club (MPC), Horizon Caraïbe Aéro-Club Martinique)
- **Fragilité du tourisme de loisirs** : des difficultés pour trouver des financements. La SAMAC est sollicitée pour soutenir leur projet de développement mais peu de partenariat.

## FORMATION

- **Pompiers** : ont leurs propres pompiers (31 pompiers à l'heure actuelle). Pas de formation en Martinique pour eux : sont obligés de partir en métropole pour se former avec des conditions qui ne sont pas celles de la Martinique.
- **Maintenance** : problématique de la maintenance des petits modules. Manque de foncier dispo pour avoir des ateliers qui pourraient accueillir des compagnies + besoin d'un opérateur.
- **Infrastructure** : 1 centre d'affaire avec des salles de réunion pour accueillir des formations. Projet d'agrandissement de ce centre pour pouvoir accueillir plus de formations.

## SUITE ATTENDUES/INFORMATIONS À TRANSMETTRE AU GROUPE ELAN

**Sandra Casanova** (Stratégie logistique au sein de la CTM)  
Cordonnées des **opérateurs logistiques de l'aéroport – Air 65 Aviation Service** (opérateur tourisme d'affaire)  
**Pascal Pisma** (professeur lycée Gaillard)  
Contacts des **aéroclubs**  
**Donnée sur le nombre d'emplois et entreprises sur la zone aéroportuaire**

### LA COMPAGNIE AIR FRANCE

- La compagnie est principalement positionnée sur le **marché transatlantique** : la compagnie assure en moyenne près de 2 liaisons par jour avec la métropole, depuis CDG et Orly (bientôt exclusivement CDG).
- **D’autres destinations sont proposées au départ de la Martinique** en direct ou via Pointe à Pitre ou Cayenne selon les destinations : Cayenne , Pointe à Pitre , Belém, Saint Martin , Miami et Montréal.
- Effectif actuel : environ une **100taine d’employés** qui travaillent en Martinique.
- En Martinique, **réalisent uniquement les activités au sol** : pas de pilotes et de techniciens de maintenance dans les emplois locaux;
- **Principales filières** : relation client , administratif , management , sureté-sécurité, exploitation, commercial.

### ENJEUX STRATÉGIQUES RÉGIONAUX

- Le **programme de vol d’Air France s’articule autour des vols transatlantique et des vols régionaux réguliers existants**. Ouverture des lignes vers Belém (Brésil) et Saint-Martin en 2023.
- **Air France peu impacté par les bouleversements récents du contexte aérien** (liquidation Air Antilles, ouverture par Sky high d’une ligne Martinique-Cayenne).
- **Stratégie de stabilisation** de l’effectif actuel : n’ont pas prévu de recrutement même si l’effectif peut évoluer en fonction des départs à la retraite.

### PRINCIPAUX FREINS DE DÉVELOPPEMENT EN MARTINIQUE

- **Faiblesse de la qualité des infrastructures de l’aéroport** par rapport aux dynamiques actuelles ‘en matière de transition écologique ou d’amélioration de l’expérience client).
- La SAMAC **prévoit d’atteindre 2,5 M de voyageurs en 2025** en se développant principalement sur le marché interrégional.
- **Air France poursuit le renouvellement de sa flotte** et l’intégration d’appareils nouvelle génération plus économe et plus respectueux de l’environnement .  
→ Au total 60 Airbus A220-300 pour le réseau moyen-courrier et 41 Airbus A350-900 pour le réseau long courrier rejoindront la flotte d’Air France.  
→ En 2023 , Air France a ouvert les candidatures pour son programme de pilotes cadets , conçu pour former et lancer la carrière de la nouvelle génération de pilotes.
- **Problématique du créneau horaire** : les vols transatlantiques ne sont actifs que l’après-midi, ce qui contraint l’activité.

### IMPACT DE LA CRISE COVID SUR LA COMPAGNIE ET SES EMPLOIS

- Comme pour l’ensemble des compagnies, la crise Covid a eu un **impact économique fort**, encore plus pour Air France qui, avec les mesures de confinement, a dû diminué temporairement ses liaisons avec la métropole
- **Mise en place d’un taux d’activité réduit** pour tous les salariés et d’un plan de départs pendant la crise Covid
- À la suite de la crise Covid, la compagnie a presque retrouvé un **taux d’occupation normal** de ses vols. La demande reste élevée, notamment pour les liaisons métropolitaines.

### ÉVOLUTION DES MÉTIERS

- **Filière de l’aérien est aujourd’hui en pleine transformation**.
- Transformation notamment des métiers en lien avec la **relation-client** : avec les stratégies commerciales d’individualisation et d’autonomisation du client, les demandes et les besoins de ce dernier changent.
- **Décarbonation des activités** : la compagnie se veut à la pointe sur les enjeux écologiques. Investissement à hauteur de plusieurs millions d’euros dans 2 loaders, un engin de piste affecté au traitement des vols, notamment pour le chargement du fret, et des containers à bagages, avec comme objectif d’ici 5 ans de remplacer tous ses engins thermiques par des engins électriques.
- **Ces transformations ne devraient pas entraîner de nouveaux recrutements** : le système de formation interne d’Air France est suffisamment efficace pour donner de nouvelles compétences à ses salariés actuels.

### FORMATION

- **Pas de besoins particuliers à noter en termes de formation** pour la compagnie.
- La **totalité de ses formations sont internalisées** → pas besoin de faire appel à des prestataires extérieurs. Dispose d’une grosse structure de formation en métropole. Quand il y a besoin de former des salariés en Martinique, c’est le formateur qui se déplace la plupart du temps.

### LOGISTIQUE

- Si la filiale Air France Cargo a réduit son activité en Martinique, elle reste **active en matière de fret**. La filiale sous-traite les activités de magasinage à Transair mais a poursuivi ses activités en matière de documentation et de gestion des marchandises.
- **Des travaux pour moderniser le hangar fret** (gestion des palettes etc.) seraient bienvenus.
- Air France a par ailleurs lancé un **programme de renouvellement de son matériel en tout électrique** sur les 4 ans → attendent avec impatience la zone de recharge pour tout ce matériel . A ce jour, l’aéroport n’a a fourni que deux prises à la compagnie.

### SUITE /INFORMATIONS À TRANSMETTRE AU GROUPE ÉLAN

- **Envoi si possible de la nomenclature-métiers du groupe Air France en Martinique**



## SITUATION GÉNÉRALE

La Martinique connaît aujourd'hui une **déprise démographique** ayant un fort impact sur les effectifs scolaires. Ainsi il y a eu -1 000 élèves l'année dernière sur le territoire. Ce phénomène impacte fortement l'offre de formation à l'échelon du territoire.

→ La filière de l'aérien demeure une filière attrayante pour les jeunes

*Pour rappel, la formation a pour vocation de **préparer les jeunes à s'insérer** efficacement sur le marché du travail.*

## FORMATION

Etat des lieux de l'offre de formation sur le territoire et en lien avec la filière Aérienne :

- Aujourd'hui il n'y a pas **d'offre de formation spécifique** préparant aux diplômes de la filière de l'Aérien
- Un **BTS maintenance des systèmes industriels** existe au lycée Zobel mais il est très **orienté maintenance industrielle**, la maintenance aéronautique nécessite de développer des compétences plus spécifiques
- Il n'y a **aucun plateau technique ni compétences spécifiques** sur le territoire

## OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

Des dynamiques pour développer l'offre de formation existent sur le territoire, comme le **CFACIOM** mais elle nécessite d'être structurée et concertée de manière pérenne.

Un projet plus large de **pôle/campus de formation** au service des entreprises de la filière, allant du bac-3 au bac+5, pourrait permettre de développer **une vraie compétence territoriale**. Pour ce faire il est nécessaire :

- De **fédérer les acteurs** de la filière autour d'un projet commun,
- De **les faire travailler** ensemble afin de partager la même vision/trajectoire,
- D'afficher et de s'engager dans une réelle dynamique de développement de la filière (une **vraie impulsion et un engagement politique sont plus que nécessaires**).

L'objectif étant de **créer un pôle de compétences avec un réseau d'acteurs engagés** pour développer la filière avec la mise en place de parcours de formation adaptés aux besoins de l'économie caribéenne dans tous les domaines de l'aérien. Ce projet pourrait être phasé dans le temps permettant un développement progressif et structuré de l'offre de formation.

Ce pôle nécessite **d'avoir une vision régionale**, afin d'inclure les autres territoires, avec la Martinique comme **centre de compétences en matière de maintenance**.

*Exemple sur lequel il serait possible de s'appuyer : le pôle de formation de Clermont-Ferrand*

### LA COMPAGNIE AIR CARAÏBES

- La compagnie est principalement positionnée sur le **marché transatlantique** : la compagnie assure en moyenne près de 2 liaisons par jour avec la métropole, au moins une liaison par jour, voire 3 en pleine saison.
- **Avec d'autres destinations interrégionales** à partir de la Martinique : Pointe-à-Pitre (Guadeloupe), Saint-Martin (Grande Case);
- Compagnie sœur : French Bee.
- **Flotte** : le parc aérien se compose de 12 appareils :
  - 3 ATR 72-600 pour le réseau régional
  - 6 Airbus A350 pour le réseau transatlantique
  - 3 Airbus A330 pour le réseau transatlantique

### ENJEUX STRATÉGIQUES TRANSATLANTIQUES

- La **stratégie des vols commerciaux** se concentre principalement sur le marché transatlantique
- **Marché transatlantique actuel fonctionne bien** : les différents acteurs du marché sont bien disciplinés et l'offre est adaptée à la demande, ce qui est d'autant plus important avec les enjeux de saisonnalité.
  - Sont le plus rentable sur les lignes transatlantiques.
  - Ont réussi à retrouver un **taux de remplissage** entre 85 et 90% depuis COVID.
  - **Projet : 1 avion Air 350** en plus pour l'année prochaine.

### SITUATION INTERRÉGIONALE

- **Instabilité du contexte actuel** : liquidation et attente de reprise d'Air Antilles, et fermeture de LIAT à l'échelle du bassin caribéen.
- Pré-Covid, Air Caraïbes avait **beaucoup de liaisons interrégionales**, notamment à Saint-Domingue, Sainte Lucie, La Dominique....
- Aujourd'hui, **la compagnie n'a conservé que les liaisons dans les îles française**, et les autres lignes ont fermé.
- **Le marché au sein des Caraïbes est très compliqué pour différentes raisons** :
  - Distance avec l'Europe, problématique notamment pour l'affrètement d'avions en cas de panne.
  - Conditions climatiques et météorologiques difficiles : milieu marin (coût importance sur la maintenance et le changement de pièces d'avions).
  - Moins de partenaires aériens pour pouvoir s'entraider et se répartir le marché.

### STRATÉGIE INTERRÉGIONALE

- **Stratégie de « Code-share »** : au lieu de développer des lignes interrégionales moins rentables pour la compagnie, l'objectif est de s'allier avec d'autres compagnies aériennes régionales étrangères. Ces compagnies régionales arrivent à être rentables car ont des coûts plus bas (salaires dans ces pays moins chers, etc.).  
Ex : Sky High : compagnie historiquement implantée dans la région avec des lignes au sein des aéroports français, fonctionnement en « sauts de puces » en desservant les différentes îles des Petites Antilles. Pas la même qualité pour les passagers par rapport à une compagnie comme Air Caraïbes (temps de voyage plus longs avec les escales, etc.)  
→ Partenariat Gagnant-Gagnant qui a bien marché avec Sky High. Des discussions sont engagées avec d'autres compagnies pour mettre en place ce genre de partenariats sur le même modèle à partir de Fort-de-France.
- **Stratégie « Thru-check »** : accompagner le voyageur de bout en bout, malgré les escales et les changements de compagnies. Prise en charge des bagages des voyageurs pendant leurs escales pour pas qu'ils aient à s'en occuper. Accords passés avec d'autres compagnies dans ce cadre.
- **Stratégie « intermodale »** : la compagnie développe des accords avec des compagnies de bateaux pour assurer des liaisons pour les passagers au-delà de l'aéroport Fort-de-France. Récent accord avec la compagnie Express des Îles pour que les passagers de leurs vols puissent rejoindre Sainte-Lucie.

### VISION ECOLOGIQUE DE LA COMPAGNIE

- Vraie volonté au sein de la filière et de la compagnie d'enclencher **une dynamique de décarbonation**, mais les infrastructures ne permettant pas toujours d'impulser cette dynamique
- Transition écologique : les **avions de la compagnie sont les plus écologiques en termes d'emprunte carbone** → Majorité d'Airbus A350 qui sont aujourd'hui les avions les moins polluants sur le marché.

### ENJEU DE LA MAINTENANCE

- Réelle **problématique de la maintenance** dans les Petites Antilles pour l'ensemble des compagnies aériens.
- Pour le trafic transatlantique, la compagnie organise la maintenance depuis la métropole (leur prestataire de maintenance est à Dinard).
- Le développement d'un **centre de maintenance local se développerait serait appréciable**.

## L'ENTREPRISE SERVAIR

- Créée en 1974, Martinique Catering est une filiale du groupe SERVAIR depuis 2005. La société SERVAIR opère dans une vingtaine d'aéroports répartis dans 16 pays à travers plusieurs continents. Servair est membre de Gategroup, leader mondial de la restauration aérienne, des ventes à bord, des produits et des services aux compagnies aériennes
  - **Principales activités :**
    - Restauration **aérienne catering** (fournir des plateaux repas pour les compagnies aériennes et l'armée), activités de traiteur pour des clients secondaires lors de journées de formation par exemple et activités de traiteur le samedi pour les croisières lors des périodes des croisières.
    - Activités de **nettoyage des avions** : nettoyage, vidange toilettes, eau potable, etc.
- Effectif actuel** : 86 ETP

## PRINCIPALES ACTIVITÉS

- 3 types d'activités principales au sein de l'entreprise :
  - **Logistique** : activités de supply chain, ou chaîne logistique (= activités de la chaîne d'approvisionnement, de l'achat des matières premières à la livraison d'un produit au client) → 7 salariés
  - **Production alimentaire** : concerne l'ensemble des activités de fabrication alimentaire/préparation des plateaux-repas → 15 salariés
  - **Exploitation** : Activités de piste, nettoyage des avions, chauffeurs pour charger les avions, préparation des services, etc. → 33 salariés
- + Quelques **fonctions supports** en Martinique : Direction, RH, Sécurité et Qualité, Administration → 7 salariés
- + Le reste de la gestion de l'entreprise : en relation avec le siège sur Roissy CDG.

## RECRUTEMENT

- L'entreprise n'est actuellement pas en période de recrutement** et possède **un vivier au niveau des intérim et des CDD** qui lui permet de s'adapter à la demande. Les recrutements en CDI permettent de remplacer les personnes partant à la retraite. Ainsi, **l'entreprise ne rencontre pas de difficultés particulières de recrutement** pour plusieurs raisons :
- La plupart des métiers ne nécessitent pas de compétences techniques particulières et Servair peut internaliser ses formations
  - Servair est un grand groupe avec une bonne image → conditions de travail attractives pour les salariés.
  - Possibilité de mobilité des employés au sein du groupe : mobilité de postes et mobilité géographique possible (entre plusieurs îles des Antilles par exemple).

## FORMATION

- Pour les métiers de catering, il **n'existe pas de formations particulières**. Néanmoins, comme il y a des normes particulières qui s'appliquent dans les **zones aéroportuaires**, le personnel doit suivre des **formations spécifiques**, notamment en lien avec la sécurité/sûreté.
- Le personnel doit notamment suivre une formation en lien avec la sûreté aéroportuaire. Ex : un chauffeur pour le chargement d'avion doit suivre une formation pouvoir s'approcher et travailler autour d'un avion en toute sécurité.
  - L'entreprise a l'agrément en qualité de fournisseur (**Fha**) Regulated Supplier attribué par la DGSI et qui leur permet d'être reconnu comme un « *fournisseur dont les procédures se conforment à un degré suffisant aux règles et aux normes de sûreté pour permettre la livraison d'approvisionnements de bord directement dans l'aéronef.* » (Ministère de la Transition écologique, 2023)
- L'entreprise possède son **propre organisme de formation Servair Formation**, donc ne rencontrent pas de difficultés particulières de formation, car fonction internalisée.

## DIFFICULTÉS/CONTRAINTE

- **Travaux aéroport** : peu impactés par les travaux, car ne sont pas situés sur la zone impactée
- **Impact crise Covid** : a entraîné des frais supplémentaires pour certaines de leurs activités, comme le nettoyage d'avions avec normes d'hygiène plus contraignantes.
- **Augmentation des prix des billets d'avions/inflation** : a eu un impact sur leur activité, ont aussi dû augmenter leurs prix pour rester rentables.

## DÉPART À LA RETRAITE

- Enjeu majeur, car la **moyenne d'âge de l'effectif est importante : 55 ans**, avec des employés qui ont parfois **plus de 30 ans d'ancienneté**.
- Néanmoins, **pas de problèmes de départ à la retraite au sein de l'entreprise** pour plusieurs raisons : l'entreprise s'organise suffisamment à l'avance pour anticiper les départs, pas de difficulté de recrutement pour des métiers qui ne nécessitent pas de compétences particulières au départ, elle possède un vivier important d'intérim qui peuvent pallier les manques.

## PROJECTION

- **Stratégie de stabilisation de l'activité** : l'entreprise va principalement rechercher à fidéliser leurs clients actuels en cherchant à maintenir une qualité de service importante pour maintenir ces partenariats.
- **Marché assez restreint** : volonté de diversifier leurs activités, mais le marché actuel ne permet pas de se développer beaucoup plus qu'au-delà de leurs activités actuelles.
- Stratégie en matière de **transition écologique** : recyclage des cartons et traitement de leurs déchets mais qui peut être contraint pas les infrastructures

## LA PAF

- La **DNPAF** est une direction active de la Police nationale chargée de **lutter contre l'immigration irrégulière et de contrôler les frontières en France**. Elle pilote l'activité de la filière « police aux frontières » dans les services territoriaux des DZPAF/DDPN/DTPN.
- **Réforme récente de la police** : DZPAF Antilles n'existe plus, la police aux frontières est devenue un des services de la DTPN 972.
- **Activité** : s'occupe uniquement du contrôle des passagers, et pas du fret (rôle du Service des Douanes)
- **Effectif** actuel au sein de l'aéroport : 60 personnes.
- **Profil** : essentiellement des personnes aux profils spécifiques, spécialistes des frontières (exemples : sûreté aéroportuaire, fraude documentaire, etc.)

## RECRUTEMENT/FORMATION

- **Administration** : pas de recrutement, ont un quota de fonctionnaires qu'ils demandent chaque année en fonction de leurs besoins, et cette demande est acceptée ou non par la direction nationale.
- **Recrutement** : si besoins supplémentaires nécessaires, recrutement se fait de Paris et envoient ensuite des personnes en Martinique. Recrutement sous forme de mutation depuis la métropole. Ont des réservistes quand ont besoin de personnel supplémentaire.
- **Formations** : pas de besoins en formation sur le territoire. Les formations sont réalisées en interne depuis la métropole.

## TRAVAUX DE L'AÉROPORT

- **Travaux d'agrandissement** étaient pour lui nécessaires. L'ancien aérogare n'avait pas la capacité d'accueillir 2M, voire 2,5 M de passagers.
- **Conséquence directe des travaux** : les services de la PAF déménagent (à partir de début mars) → grâce aux nouveaux bureaux, vont avoir plus d'espace et surtout une meilleure cohérence dans le management car leurs unités vont être regroupées au sein d'un même bureau (étaient avant séparés dans différents bureaux)
- **Relation parfois complexe avec la SAMAC** lors du déménagement : ont mis du temps à avoir des bureaux.

## SITUATION AU SEIN DE L'AÉROPORT

- En ce qui concerne le **contrôle de l'immigration, ne rencontrent pas de difficultés particulières**. La plupart des liaisons aériennes se font avec la métropole ou avec d'autres îles voisines françaises (peu de liaisons directes avec l'étranger), donc la situation est contrôlée.
- En termes d'effectif, son **équipe actuelle est bien configurée** pour répondre aux besoins. Pas besoin d'effectif supplémentaire.
- **Fonctionnement** : s'adapte après-coup au contexte aéroportuaire. N'essaient pas de prévoir s'il va y avoir de nouvelles lignes et comment s'y adopter. Ont une réactivité suffisamment importante pour pouvoir s'adapter aux changements.

## ENJEUX DIVERS

- **Projet d'une nouvelle ligne avec les Grandes Antilles en 2024**, Air Carribean, 50-70 passagers : si ce projet nécessitera de réadapter ses équipes en fonction des nouveaux besoins pouvant être générés par une nouvelle liaison étrangère, espère que ce projet verra le jour car il manque aujourd'hui une liaison vers le nord des Caraïbes.
- **Problématique du déséquilibre du trafic passager** entre le matin et l'après-midi : l'aéroport est surconfiguré le matin et sous-configuré l'après-midi. Conséquence : baisse de qualité de l'expérience passagère → l'après-midi, le temps d'attente générée par les contrôles PAF/PIF est parfois de plus de 1h30.
- **Secteur qui évolue le plus : Sûreté aéroportuaire** → normes qui évoluent tous les ans (techniques, matériaux utilisés) → besoin d'adapter les machines de contrôle des passagers par exemple.

**Marceau COCHET, Chef du pôle action économique et du pôle orientation des contrôles par intérim**  
**Yves-Marie HENAFF, Chef divisionnaire de Fort-de-France**

## LE SERVICE DES DOUANES

Rattachée au ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, l'administration des douanes assure le traitement des opérations de dédouanement, le contrôle des marchandises, la protection des citoyens et de l'environnement et la perception de fiscalités spécifiques. En Martinique, les effectifs se répartissent entre 4 entités : la Direction régionale des douanes, le Service des Gardes Côtes et les unités locales de la DNRED (Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières) et du SEJF (Service d'enquêtes judiciaires des finances).

Ses principales missions sont :

- La surveillance des frontières, qu'elles soient terrestres, maritimes (dans le cadre de l'Action de l'État en Mer), physiques ou numériques pour lutter contre les grands trafics douaniers ;
- Le contrôle des marchandises pour protéger la population, l'environnement et l'économie ;
- La fiscalité, la régulation des contributions indirectes et l'accompagnement des entreprises.

Le territoire de la Martinique dépend de la Direction interrégionale des douanes Antilles-Guyane :

- Effectifs (hors DNRED, SEJF et SCGD) : 213 agents (30 à la DR et 183 répartis sur le territoire).

Profil : 2 branches : opérations commerciale/administration générale (opérations de commerce international, fiscalité indirecte et administration des services) et surveillance (contrôle des voyageurs, de leurs bagages, des marchandises en mouvement et des moyens de transport aux points de passage autoroutiers, ferroviaires, portuaires et aéroportuaires).

## ORGANIGRAMME

Dans le dispositif opérationnel de la division de Fort-de-France, composé de 4 brigades de surveillance et de 2 bureaux de douanes, 2 services exercent à l'aéroport Aimé Césaire :

La **Brigade de Surveillance Extérieure de l'aéroport du Lamentin** : recherche de la fraude douanière sur les voyageurs et dans le fret express.

- ➔ Contrôles des voyageurs et de leurs bagages sur les vols transatlantiques, internationaux et régionaux ;

- ➔ Contrôles en zone de fret de l'aéroport sur les bagages non accompagnés (BNA) ;

Contrôles en zone d'aviation générale (ZAG) sur les vol privés et commerciaux ;

- ➔ Contrôles chez l'expressiste Chronopost.

36 agents de la branche surveillance (armés et en uniforme) dont 3 Maîtres-chiens stupéfiants (2 EMC en physique) répartis comme suit :

- ➔ En effectifs physiques : 1 catégorie A+, 1 catégorie A, 15 catégories B et 17 catégories C.

**Le bureau de douane du Lamentin** : situé en zone de fret de la zone aéroportuaire il contrôle la conformité du dédouanement des marchandises en fret aérien : fret express, fret postal, e-commerce et bagages non accompagnés.

- ➔ 16 agents de la branche opérations commerciales (en tenue civile) répartis comme suit : 1A+, 2A, 6B, 7C.

## RECRUTEMENT/FORMATION

### RECRUTEMENT

- **Administration** : Les recrutements sont effectués en interne au travers de 2 campagnes de mobilité par tableau de mutations (mars/septembre) sur l'ensemble de la France. En parallèle, sur certains postes nécessitant un profil et des compétences spécifiques, des recrutements sur entretiens sont réalisés.

### FORMATION

**Formation initiale** : A l'issue de la sélection par concours, les contrôleurs des douanes (catégorie B) et agents de constatation (catégorie C) des branches opérations commerciales et surveillance sont formés à l'École Nationale des Douanes de La Rochelle (ENDLR). La formation dispensée s'étend aux agents spécialistes, tels que les maîtres de chien, les motocyclistes, les marins.

Les inspecteurs (catégorie A) sont formés à l'École nationale des douanes de Tourcoing (ENDT).

**Formation continue** : La DGDDI dispose d'un plan national de formation dispensées par l'École des douanes de La Rochelle (catégories B et C) et par l'École de Tourcoing (catégories A) et pour les formations spécifiques, par l'IGPDE et des organismes privés.

## SITUATION AU SEIN DE L'AÉROPORT

- **Travaux d'agrandissement de l'aéroport** : l'activité de contrôle a été impactée par les travaux. À la suite des travaux, la brigade reste dans leurs locaux actuels contrairement à la PAF.
- **Locaux actuels assez vétustes** : absence de lumière extérieure, les agents et les organisations syndicales se plaignent de ces conditions.

## ÉQUIPEMENTS

- **Évolution des équipements** : réaménagement des filtres. Mise en place technologie « RX ».
- **Tr ibagage ouest** : Cela permet aux agents de travailler sur les bagages où des doutes subsistent. Problème : traitement des bagages dans un petit local qui se trouve loin des salles d'embarquement → difficulté à ramener rapidement le bagage au voyage dans un délai court.. Dans ce cas, la recollecte (récupération) s'effectue dans les locaux de la brigade, qui sont relativement éloignés.
- **Manutention avec les véhicules** : Il est possible que les véhicules soient utilisés pour la manutention des bagages. Cela pourrait faciliter le déplacement des bagages entre différents points de traitement.
- **Flux possibles à partir des tapis de manutention** : Les tapis de manutention sont souvent utilisés pour acheminer les bagages dans les aéroports. Ils permettent un flux continu et efficace des bagages entre les différentes étapes du processus.

## L'ENTREPRISE

**Entreprise mère** : SAMSIC opère dans 27 pays partout dans le monde où nos 93 000 collaborateurs travaillent dans le but de satisfaire près de 30 000 clients chaque jour.

**Entreprise filiale Martinique** : SAMSIC ASSISTANCE.

- **Activités principales** : sûreté aéroportuaire, assistance aéroportuaire, assistance PMR (gares et aéroports), formations aéroportuaires, accueil et assistance des passagers, nettoyage des terminaux et des avions, transport de passagers.
- **Principaux clients** : CORSAIR, AIR France, SKY HIGH, AIR CARAÏBES, AMERICAN AIRLINES, AIR CANADA
- **Principaux sous-traitants** : Martinique Catering Servair, Matériel Piste.
- **Effectif** : 160 personnes → 98 personnes en CDI, 62 personnes en intérim pour la saison haute.
- **Moyenne d'âge** : 50 ans.

## ORGANIGRAMME

3 principaux services au sein de l'entreprise :

- **Service Passage** : accueil et assistance des passagers, sûreté aéroportuaire, assistance PMR → Embarquement-débarquement des passagers.
- **Service Piste** : Nettoyage des terminaux et des avions
- **Service Traffic** : Transport des équipages et des passagers.

## RECRUTEMENT

**Les difficultés de recrutement varient en fonction du service de l'entreprise :**

- **Service de piste** : pas de difficultés particulières. Beaucoup de demandeurs. 2 stratégies pour ne pas avoir de difficultés : l'entreprise emploie plus de personnes que nécessaires sur des contrats à temps partiel (20-25h), ce qui leur permet de garder de la souplesse si besoin, à cela s'ajoute de nombreuses personnes en intérim pour garder un vivier d'employés constant.
- **Service Passage** : des difficultés de recrutement plus importantes. Métiers en lien avec la relation-client essentiellement composés de femmes (90%) qui nécessitent d'avoir des formations agréées spécifique pour l'exercer. A cela s'ajoute une tension élevée dans le recrutement durant la haute saison à cause de la concurrence d'Air Caraïbes et d'Air France qui ont leurs propres services de passage et qui n'hésitent pas à proposer des conditions plus attractives.
- **Service trafic** : pas de difficultés particulières.

## FORMATION

- **Forte évolution ces dernières années** : augmentation du nombre de formations nécessaires pour exercer ces métiers, notamment pour le service Passage.
- **Principale difficulté** : chaque compagnie aérienne, qui dispose de réglementations différentes en fonction du pays d'origine de la compagnie, impliquant des besoins en formation et certification spécifiques pour chaque réglementation. Par exemple, le **besoin de formations réglementaires est beaucoup plus important pour les compagnies aériennes d'Amérique du Nord** (American Airlines, Air Canada) par rapport aux réglementations européennes.  
→ Cela représente un coût élevé en matière de formation réglementaire pour SAMSIC.
- **Service Passage** : obligation de faire des formations initiales et continues avec des partenaires extérieurs. Difficultés modérées pour les réaliser.
- **Service piste** : pas de formation initiale. Formations métiers en interne donc pas un problème, mais formations réglementaires en externe (difficultés modérées)

## TRAVAUX DE L'AÉROPORT

- **Travaux d'agrandissement de l'aéroport** : leur activité de contrôle a été impactée par les travaux. Il a fallu s'adapter. À la suite des travaux, vont rester dans leurs locaux actuels contrairement à la PAF.
- **Locaux actuels assez vétustes**, sans lumière extérieure, leurs employés et les organisations syndicales se plaignent de ces conditions, mais pas de changement prévu après travaux.
- **Gestion période de travaux** : nombreuses difficultés et comm complexe avec SAMAC.
- **Travaux néanmoins nécessaires** et l'aéroport sera par la suite un « bel outil de travail ». Impact direct pour leur entreprise : agrandissement de l'aéroport → Nouvelles portes d'embarquement (auront 9 portes d'embarquement) → nouvelles compagnies sur l'aéroport → nouveaux contrats pour l'entreprise.

## DÉPART À LA RETRAITE

- La question des départs à la retraite sera un **enjeu important dans quelques années**, car moyenne d'âge des effectifs salariés est de 50 ans.
- **Nécessité d'anticiper ces départs avec contexte économique et démographique spécifique** : départ de nombreux jeunes de la Martinique vers l'Hexagone
- Néanmoins, l'**augmentation de la part des intérimaires** dans les effectifs permet d'avoir une plus grande souplesse dans la gestion des effectifs

### LA COMPAGNIE AIR TRANSAT

- Fondée en 1987, **Air Transat est une compagnie aérienne québécoise basée à Montréal**. Elle exploite des vols internationaux, réguliers et nolisés depuis le Québec et tout le Canada. Elle dessert 60 destinations dans plus de 30 pays. Ses principales destinations estivales sont l’Europe et le Canada. Durant l’hiver, elle dessert surtout les Antilles, le Mexique, les États-Unis et l’Amérique centrale. La société emploie plus de 2 500 personnes. Ses principales bases sont l’aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal, l’aéroport international Pearson de Toronto, l’aéroport international de Vancouver et l’aéroport international Jean-Lesage de Québec.
- **Destinations depuis Canada vers les Antilles en hiver (décembre-juin)** : Fort-de-France (Martinique), Pointe-à-Pitre (Guadeloupe), Phillipsburg (Saint-Martin), Montego Bay (Jamaïque).
- **Chiffre d’affaires : 2,9 milliards d’euros.**
- **Effectif actuel** : 1 cheffe d’escale basée en Martinique et responsable des autres liaisons aux Antilles et à Haïti.
- **Flotte** : le parc aérien se compose de 38 appareils :
  - 8 Airbus A321-200
  - 17 Airbus A321neo LR
  - 13 Airbus A330-200
  - + Commande : 4 A321neo XLR.

### ENJEUX STRATÉGIQUES AÉRIENS

- **Très bons résultats pour les lignes Canada-Antilles** qui fonctionnent uniquement de décembre à juin : taux de remplissage autour de 95 % avec environ 2 vols par semaine.
- Développement d’une desserte intercaribéenne ? Pas de liaisons intercaribéennes prévues par la compagnie. Néanmoins, **Stratégie de « Code-share »** envisagée au lieu de développer des lignes interrégionales moins rentables pour la compagnie, l’objectif est de s’allier avec d’autres compagnies aériennes régionales étrangères.
- **Développement également en Amérique du Sud** : 3 autres cheffes d’escale qui s’occupent de ces destinations pour la compagnie.
- **Stratégie** : ont l’attention de concurrencer Air Canada sur les liaisons Canada-Antilles.

### RECRUTEMENT-FORMATION

- **Recrutement** : Observe un besoin croissant de personnel navigant dans le monde, notamment pour le personnel navigant technique (PNT plutôt que PMC).
- La compagnie a lancé il y a un an une **vaste campagne de recrutement** pour ce type de personnel.
- Formation : Air Transat réalise **ses propres formations** en interne.
- En ce qui concerne la formation des prestataires et sous-traitants, il est vrai qu’il existe un vrai enjeu autour des **formations réglementaires** de ces acteurs. Air Transat envoie leurs propres formateurs chez les sous-traitants pour les former à ces sujets.

### TRAVAUX DE L’AÉROPORT

- **Pas d’impact des travaux sur la compagnie**. Trouve au contraire que c’est désormais mieux organisé.
- Par ailleurs, **Air Transat a un créneau horaire différent** des autres compagnies. Ont le premier créneau horaire du matin, « ouvre le bal » donc quand les autres avions des compagnies arrivent, leur avion à eux sont déjà partis, ce qui facilite l’organisation au sein de l’aéroport.

### VISION ECOLOGIQUE DE LA COMPAGNIE

- **Enjeu vital de la décarbonation** du secteur de l’aérien.
- **Adaptation de la compagnie à ces enjeux de transition écologique** : sensibilisation réalisée à bord, usage de matériels recyclables pour les étiquettes de bagages ou encore la vaisselle des plateaux-repas.

### ENJEU DE LA MAINTENANCE

- **Maintenance n’est pas un problème majeur pour la compagnie**, car la « grande maintenance » est directement réalisée au Canada, et la « petite maintenance » ou maintenance de ligne est réalisée en Martinique par un prestataire, l’entreprise ALMC.

## LA COMPAGNIE AIR CARAÏBES

- La compagnie est principalement positionnée sur le **marché transatlantique** : la compagnie assure en moyenne près de 2 liaisons par jour avec la métropole, au moins une liaison par jour, voire 3 en pleine saison.
- **Avec d'autres destinations interrégionales** à partir de la Martinique : Pointe-à-Pitre (Guadeloupe), Saint-Martin (Grande Case) ;
- **Compagnie sœur** : French Bee.
- **Yoan PAULIN** : a été pendant presque 3 ans directeur général délégué d'Air Caraïbes et maintenant membre du CA d'Air Caraïbes et joue un rôle de conseiller auprès de la famille Dubreuil. Par ailleurs, des activités d'investissement à côté.
- **Effectif actuel en Martinique** : 90-110 salariés en fonction de la saison touristique
- **Flotte** : le parc aérien se compose de 12 appareils :
  - 3 ATR 72-600 pour le réseau régional
  - 6 Airbus A350 pour le réseau transatlantique
  - 3 Airbus A330 pour le réseau transatlantique

## ENJEUX CARIBÉENS DE L'AÉRIEN

### Bien comprendre les spécificités du marché antillais :

- Contrairement à la Réunion qui représente à lui seul un marché aérien, **le marché antillais est constitué d'un ensemble co-dépendant** qui englobe la Guadeloupe, la Martinique et d'autres îles de la région.
- Malheureusement, les collectivités insulaires agissent souvent de manière indépendante en matière de transport aérien. Cela peut entraîner des incohérences et des difficultés pour les compagnies aériennes.
- Réfléchir uniquement à l'échelle de la Martinique ou de la Guadeloupe serait absurde. Il est essentiel de **considérer l'échelle caribéenne dans son ensemble**.
- **Exemple** : Air Caraïbes, en tant que compagnie antillaise, a réussi à s'établir et à prospérer. Cependant, Air Martinique et Air Guadeloupe ont malheureusement fait faillite.
- **Enjeu** : trouver un équilibre entre les besoins locaux, les particularités insulaires et la vision caribéenne globale est un défi pour l'avenir de l'aviation dans la région

## PROJET D'UN CENTRE DE FORMATION EN GUADELOUPE

- Le projet est de créer un **centre de formation en Guadeloupe des métiers de l'aérien** avec un simulateur de vol.
- **Projet en phase avancée** : un foncier avait été défini, un business plan avait été élaboré, des plans d'architecte avaient été validés.
- Le projet initial devait débuter en **juin 2020**, mais la pandémie de **Covid** a mis le projet en attente, le temps d'avoir plus de visibilité sur le contexte aérien caribéen avant de relancer le projet.
- Les compagnies aériennes ont été durement touchées par la crise sanitaire, et ont **préféré attendre que la situation se stabilise** avant de prendre des décisions stratégiques quant à la suite du projet.
- Actuellement, il n'y a pas assez de compagnies partenaires pour lancer le centre de formation : pour faire fonctionner un simulateur de vol, il faut une flotte d'environ **20 ATR**. Actuellement, entre **Air Caraïbes** et **Air Antilles**, il n'y en a que **6 à 8**.
- Plutôt que d'avoir **deux centres séparés**, il serait plus logique d'avoir un centre de formation commun pour les métiers de l'aviation.
- La **coopération** entre les présidents des collectivités est essentielle pour concrétiser ce projet.
- Au-delà de la formation des pilotes, il est important de créer un centre pour les autres métiers de l'aviation, tels que les **hôtesse de l'air** et la **maintenance**

## TRAVAUX DE L'AÉROPORT ET CRISE COVID

- La **Martinique** a pris une décision avisée en anticipant les effets du **Covid**, tandis que la **Guadeloupe** a tardé à réagir, ce qui pourrait s'avérer être une erreur → pensait que les impacts seraient plus durables, mais elle a été prise au dépourvu.
- Malgré la crise COVID, la **Martinique et la Guadeloupe ont continué de bénéficier d'un important flux touristique** dans les Caraïbes, malgré des prix élevés. Ils souhaiteraient augmenter leur capacité pour répondre à la demande croissante, qui ne se limite pas aux touristes, mais inclut également les Antillais de deuxième ou troisième génération. Les allers-retours sont de plus en plus fréquents, et les aéroports doivent renforcer leurs liaisons.
- Dans l'ensemble, ils **sont confiants quant à l'atteinte de leur objectif de 2,5 millions** de passagers d'ici 2030.

## VISION ÉCOLOGIQUE DE LA COMPAGNIE

- Bien que la question de la transition écologique soit un enjeu clé pour l'aérien, les **enjeux écologiques préoccupants ne remettront pas en cause l'avenir de l'aérien**.
- Au sein de la compagnie, ont mis **beaucoup de dispositifs en place pour réduire leur empreinte carbone** :
  - Mise en place d'un système de compensation carbone, en finançant des projets écologiques.
  - Ont recruté quelqu'un en interne qui s'occupe uniquement des enjeux de transition écologique.
  - Flotte peu consommatrice → avec l'acquisition des Airbus A350 → on tend à une division par 25% par rapport aux autres modèles d'avion.

## RÔLE DE L'UAF

- L'Union des Aéroports Français (UAF) est **l'organisation professionnelle des aéroports français**, quelles que soient leur taille et leur spécialité. Elle a pour principale mission de défendre et de promouvoir les intérêts de la communauté aéroportuaire française auprès des décideurs français et européens.
- Pour ce faire, **l'UAF représente la communauté aéroportuaire** auprès des pouvoirs publics, des assemblées parlementaires, des instances de l'Union européenne, des compagnies aériennes et de tous les partenaires du transport aérien.
- L'UAF est membre associé de la Fédération nationale de l'aviation marchande (FNAM) et de l'Airports Council International Europe (ACI Europe).
- **Services réalisés :**
  - Assistance juridique, sociale, économique, financière et technique
  - Offre et gestion de services (espace membres site internet [www.aeroport.fr](http://www.aeroport.fr)...)
  - Achats groupés et négociation de conventions nationales (assurances...)
  - Promotion des aéroports (guide des aéroports français, guide de bonnes pratiques environnementales, référentiel de certification de services...)
  - Formations (techniques, sociales...)
  - Au sein de l'UAF, il existe une Commission Outre-Mer qui traite spécifiquement des enjeux des territoires ultramarins.

## GUIDE EMPLOI-FORMATION DE L'AÉRIEN 2022

- Un premier guide avait été écrit en 2019 et ont décidé d'en refaire **un autre dans un contexte post-Covid en 2022**.
- Avec crise Covid, le **sujet de la formation dans l'aérien est devenu urgent et prioritaire**. La crise a accéléré la problématique en matière de formation et les difficultés de recrutement dans la filière.
- **Enjeu de la valorisation des métiers de l'aéroportuaire** : nécessité de développer plus de formation et de rendre plus attractif ces métiers en améliorant les conditions de travail
- Les **problématiques en termes de formation sont plus ou moins les mêmes entre les DOM-TOM**, seulement les curseurs qui varient en fonction des spécificités locales.

## DIGITALISATION DES MÉTIERS

- La **digitalisation est une thématique qui monte de plus en plus** en interne et qui a été évoquée pendant les Commission de formation.
- Sous-filières de l'aérien les plus impactées : **Maintenance, Relations-Clients et Sécurité**.

## EMPLOIS PUBLICS DE L'AÉRIEN

- **Emplois publics** : il y a une vraie problématique dans les territoires d'Outre-Mer en termes de recrutement
- Dans un contexte de **coupes budgétaires** au sein des administrations publiques.
- **Avec un système de recrutement national des fonctionnaires peu adapté au recrutement local** : si un jeune de Martinique souhaite passer des concours de la fonction publique, rien ne leur garantit de pouvoir revenir sur leur île d'origine par la suite.

## HARMONISATION DES RÉGLEMENTATIONS

- **Contexte réglementaire spécifique en Martinique** : plusieurs formations qui se superposent : agrément français, règlement européen, mais aussi des spécificités locales propres aux territoires ultramarins et des règlements internationaux, notamment en fonction des compagnies aériennes.
- Exemple du domaine de **la sûreté-sécurité** : beaucoup de formations continues dans ce secteur, très chronophages en termes de temps pour les employés, ce qui constitue un réel frein dans l'attractivité de ces métiers.
- **Enjeu de l'harmonisation des réglementations** est souvent évoqué au sein de l'UAF : reçoivent par ailleurs de nombreuses demandes de simplification et d'harmonisation. Néanmoins, comme cela touche au droit et surtout au droit international, les modifications sont lentes et complexes.

## CONTRATS D'ALTERNANCE

- Confirme une **forte augmentation du recours du contrat d'alternance** dans la filière de l'aérien.
- Néanmoins, cette tendance **varie en fonction des bassins d'emplois** dans lesquels se situent les aéroports. Ex. : l'augmentation des contrats d'alternance est particulièrement élevée en Île-de-France, en Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine.
- Tendence dans les années à venir : on **tend néanmoins à une stabilisation, voire une diminution** de ces contrats d'alternance du fait de la baisse des aides de l'État pour ce dispositif

## DOCUMENTS À TRANSMETTRE

- Infographie de l'UAF sur la digitalisation de la filière aérienne.
- Rapport CDG Alliance.

## AIR DRONES Multiservices – Stéphane ARNAUD

- Activités drones pour de la photogrammétrie, photo, vidéo, inspection thermique – ensemble données pour faire du métrage pour le bâtiment développé depuis 3 ans.
- Effectif : 1 personne.
- **Une concurrence forte dans le secteur**, avec une formation facilement accessible
- Pas de besoin en recrutement pour le moment – projet de recrutement dans les prochaines années mais cela nécessite des investissements (1 drone, 1 véhicule, et la formation du salarié)

## ACF AVIATION – Tom FANCHETTE

- Centre de formation agréé pour pilotes d'avions allant de la simple initiation au pilotage à la licence de pilote privé. Autres activités : location d'avions, organisation de comités d'entreprises, un espace lounge d'accueil et un club privé pour pilotes.
- **Projets de recrutement à court-terme** dans l'année à venir, notamment des mécaniciens d'avion. Peu de difficultés de recrutement.
- Principale problématique : **absence d'une structure de maintenance** et absence d'emplacement mis à disposition pour la réalisation de hangar ou atelier.

## AERO ASSISTANCE – Jean-Baptiste SIMON

- Entreprise spécialisée dans **l'accompagnement des personnes en situation de handicap** et à mobilité réduite au sein de l'aéroport (prise en charge bagages, équipements spécifiques, etc.) de la sortie de leur vol à la sortie de l'aéroport/prochain vol (escale).
- Entreprise et services existent depuis 15 ans, au moment de **la loi internationale sur les droits des personnes handicapées** de 2006 → nouveaux métiers.
- **Effectif 23 salariés** : 1 personne en direction, 1 personne en RH, 1 assistant technique et 20 accompagnateurs spécialisés dans l'aide aux personnes en situation d'handicap.
- **Recrutement** : toutes les personnes embauchées le sont en CDI. Pour les recrutements, s'adaptent à la demande et au trafic passager de l'aéroport. Ne rencontrent pas de difficultés de recrutement particulière.
- **Formation** : formation sur 2 semaines réalisées par l'APAVE → ne nécessitent pas de prérequis spécifiques.

## ALMC – Patrick TAZARO

- Entreprise spécialisée dans la **maintenance** et la réparation d'aéronefs. Possède l'agrément européen EASA PART 145.
- **Effectif : 10 salariés en CDI** → tous techniciens-mécaniciens.
- **Spécialisée dans la maintenance de ligne** à distinguer de la maintenance de base :
  - Maintenance de base : tout qui a trait au « grand » entretien → entretien, contrôle, maintenance préventive et curative.
  - Maintenance de ligne : « petite » maintenance durant les escales → petits travaux, carburants, visites réglementaires en ligne de l'extérieur et de l'intérieur des appareils.
- **Recrutement** : difficultés importantes, peu de concurrences au sein de l'aéroport mais la demande est très réduite car les compagnies aériennes réalisent leurs propres maintenances de base en dehors de la Martinique. Pas de maintenance de base en Martinique. Sont par ailleurs obligés d'aller chercher des marchés hors de la Martinique → ex: en Guadeloupe pour Air Caraïbes.
- **Formation** : les employés doivent avoir la formation de mécanicien aéronautique. De nombreuses formations continues réglementaires (tous les 2 ans), différentes pour chaque compagnie. Problématique de la formation initiale : les jeunes ne peuvent se former complètement au métier car il n'y a pas de formation de base en Martinique → **les jeunes partent pour la plupart en métropole ou à l'étranger pour finir leur formation.**

## SERIS – Claudine ADELAIDE – Cheffe de Site – 27-03-2024

### Groupe SERIS/SERIS Airport :

- Créé en 1958 à Saint-Nazaire, SERIS Security a été repris dès 1976 par M. Guy Tempereau, spécialisé dans le marché de la sécurité des biens/personnes.
- 7 000 collaborateurs dans le monde
- 50 agences dans le monde
- 10 types de métiers : Surveillance, Sûreté Aéroportuaire, Sûreté Cynophile, Ingénierie Sûreté, Technologies, Télésurveillance, Sécurité mobile, Événementiel, Formations et Services.
- Filiale : Seris Airport, spécialisé dans la sécurité/sûreté aéroportuaire.

### SERIS Airport en Martinique:

- Marché de la sûreté/sécurité aéroportuaire divisé en **4 sous-marchés**, renouvelés tous les 3-4 ans : Gardiennage, Sécurité incendie, Filtrage-passagers, Filtrage-bagages.
- SERIS s'occupe du marché **filtrage-bagage-fret**, notamment côté piste.
- Effectif : 69 salariés → 63 en CDI (62 ouvriers/techniciens, 1 cadre), 6 ouvriers/techniciens en CDD.

### Formation :

- Pour chaque agent de sûreté, 1 formation de 2 jours à refaire tous les ans + 1 examen à passer en interne tous les 2-3 ans.
- La plupart des formations continues se font en interne toute l'année, font appel à des sous-traitant en Martinique pour des formations spécifiques.

### Recrutement :

- Difficulté importante de recrutement : peu de candidats, offre qu'ils proposent en CDD pas attractive.
- + Prob recrutement Pôle Emploi : s'ils veulent recruter un agent de sûreté, doivent faire aux candidats une promesse d'embauche en amont, ce qui est difficile à faire pour eux avant d'avoir formé et tester les candidats.

### Départ à la retraite :

- Enjeu important : 20 salariés ont plus de 55 ans, le plus âgé 67 ans.
- Difficulté de renouvellement des effectifs : sont obligés de garder des salariés âgés, ce qui peut poser des contraintes dans le cadre des métiers de la sûreté-sécurité (fatigue, etc.).
- Fonctionne aujourd'hui avec système « cumul emploi-retraite » qui leur permet d'avoir des effectifs suffisants mais l'entreprise prévoit des difficultés dans les années à venir.

## NEWSREST – Thomas GINOUE – Directeur Général – 19-03-2024

### Groupe Newsrest :

- Créé en 1996 sous le nom de Catair, le Groupe Newrest, présidé par Olivier Sadran et Jonathan Stent-Torriani, intervient sur l'ensemble des secteurs de la restauration et des services associés : catering aérien, buy-on-board, duty-free à bord, restauration concédée, bases-vie et services de support, catering ferroviaire, concessions de restauration aéroportuaires et autoroutières.
- 40 248 collaborateurs
- Agit dans 54 pays dans le monde.

### Newsrest Antilles :

- L'unité de production de Fort-de-France est la première unité de restauration ouverte aux Antilles et inaugurée en janvier 2010.
- Inaugurée en 2013, la cuisine est dédiée à la production des repas destinés aux compagnies aériennes pour leurs vols et pour les salons passagers des aéroports → unité de surface de 900m<sup>2</sup>.
- Principaux clients : Corsair, Air Caraïbes.
- Effectif : 30 personnes en CDI toute l'année + 15 personnes en CDD/intérimaires durant la haute saison touristique.
- Principales activités :
  - Logistique
  - Production alimentaire
  - Exploitation
- Pas de lien avec les compagnies nord-américaines car ces dernières s'organisent pour ne pas avoir à faire de ravitaillement aux Antilles (les avions sont chargés pour les vols allers et retours).

### Formation :

- Forment leurs salariés en interne.
- Pas de problèmes de formation : ce sont des formations courtes qui ne nécessitent pas de compétences particulières préalables (montage, chaîne, etc.).

### Recrutement :

- Des difficultés seulement pour certains postes spécifiques comme celui de cuisinier par exemple.

### Gestion des déchets :

- Problématique de gestion et traitement des déchets liées aux activités de catering des avions, en Martinique mais problématique reste moins marquée que sur d'autres îles des Antilles.

N° FormaCodes	FormaCodes - Intitulé
114 86	ACOUSTIQUE 114 86
152 03	ANGLAIS TOURISME 152 03
152 04	ANGLAIS TECHNIQUE 152 04
152 05	ANGLAIS COMMERCIAL 152 05
152 06	ANGLAIS SECRÉTARIAT 152 06
152 07	ESPAGNOL TECHNIQUE 152 07
152 09	ESPAGNOL SECRÉTARIAT 152 09
152 13	AMÉRICAIN 152 13
152 14	ANGLAIS APPLIQUÉ 152 14
152 19	ESPAGNOL COMMERCIAL 152 19
152 27	ESPAGNOL TOURISME 152 27
152 28	ESPAGNOL 152 28
152 29	ESPAGNOL APPLIQUÉ 152 29
152 31	TRADUCTION 152 31
152 34	ANGLAIS 152 34
152 41	INTERPRÉTARIAT 152 41
152 54	LANGUES 152 54
220 50	TRAVAUX AÉROPORTUAIRES 220 50
223 14	CHARPENTE MÉTALLIQUE 223 14
230 86	CHAUDRONNERIE AÉRONAUTIQUE 230 86
235 21	AÉRODYNAMIQUE 235 21
235 94	MÉCANIQUE VOL 235 94
236 13	CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE 236 13
236 24	CONSTRUCTION AÉROSPATIALE 236 24
236 41	ARMEMENT 236 41
241 97	CARBURANT AÉRONAUTIQUE 241 97
242 45	LIAISON SATELLITE 242 45
242 89	PHOTO INTERPRÉTATION 242 89
243 46	ÉLECTRONIQUE EMBARQUÉE 243 46
243 54	ÉLECTRONIQUE 243 54
243 86	RADAR 243 86
243 96	MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE SÉCURITÉ 243 96
310 06	SÉCURITÉ INFORMATIQUE 310 06
310 54	INFORMATIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION 310 54
317 28	PONT ROULANT 317 28
317 59	ENGIN TRACTION 317 59
428 80	POMPIER 428 80
428 91	ÉQUIPEMENT SÉCURITÉ 428 91

N° FormaCodes	FormaCodes - Intitulé
318 14	SÉCURITÉ AÉRIENNE 318 14
318 22	TRANSPORT LOGISTIQUE DURABLE 318 22
318 39	TRANSIT MARCHANDISE 318 39
318 47	TRANSPORT INTERNATIONAL MARCHANDISE 318 47
318 59	PROCÉDURE DOUANIÈRE 318 59
318 62	TÉLÉ-PILOTAGE DRONE 318 62
318 66	ACTIVITÉ AÉROPORTUAIRE 318 66
318 67	TRANSPORT AÉRIEN 318 67
318 69	FRET AÉRIEN 318 69
318 75	SÉCURITÉ TRANSPORT 318 75
318 76	PERSONNEL AU SOL 318 76
318 79	HÔTESSE AIR STEWARD 318 79
318 86	MÉCANICIEN NAVIGANT 318 86
318 87	PILOTAGE HÉLICOPTÈRE 318 87
318 88	PILOTAGE AVION 318 88
318 89	PILOTE LIGNE 318 89
318 98	INSTRUCTION PILOTE 318 98
318 99	QUALIFICATION VOL INSTRUMENTS 318 99
342 32	RÉGLEMENTATION COMMERCE INTERNATIONAL 342 32
342 87	LOGISTIQUE INTERNATIONALE 342 87
426 54	TOURISME 426 54
426 68	COMMERCIALISATION PRODUIT TOURISTIQUE 426 68
426 77	AGENCE VOYAGES 426 77
426 79	BILLETTERIE 426 79
426 86	ACCUEIL TOURISME 426 86
426 95	INFORMATION TOURISME 426 95
428 01	TÉLÉSURVEILLANCE 428 01
428 02	SÉCURITÉ DÉFENSE 428 02
428 03	SÉCURITÉ PUBLIQUE 428 03
428 09	DOUANE 428 09
428 10	SURVEILLANCE GARDIENNAGE LOCAUX 428 10
428 11	SSIAP 428 11
428 50	SURVEILLANCE SÉCURITÉ ERP 428 50
428 54	PRÉVENTION SÉCURITÉ 428 54
428 63	AUDIT SÉCURITÉ 428 63
428 70	ÉVACUATION SITE 428 70
428 72	SÉCURITÉ INCENDIE 428 72
428 80	POMPIER 428 80
428 91	ÉQUIPEMENT SÉCURITÉ 428 91