

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

MAYOTTE

LIVRABLE
OCTOBRE 2024

PRÉALABLE SUR LES HYPOTHÈSES DE CROISSANCE DE TRAFIC RETENUE

- Les entretiens et les données collectées ont été réalisés entre juillet 2023 et septembre 2024.
- La projection des besoins en compétences et en emplois dans les prochaines années se base sur les capacités maximales d'accueil de l'aéroport, à 600 000 PAX, au regard des difficultés pour les acteurs de la filière de se projeter au-delà. Il en est de même pour l'évolution du fret sur le territoire.
 - L'annonce du projet d'aéroport sur Grande Terre est un intrant essentiel pour la projection des besoins en compétences. Cependant, le manque de visibilité actuellement sur le projet freine les acteurs de la filière à intégrer ce projet dans leur trajectoire de développement. De plus, il est noté que certaines études mettent en évidence que la piste de l'aéroport de Petite Terre est face à des aléas majeurs liés au changement climatique.
 - L'évolution du nombre de PAX est soumise aux aléas conjoncturels récurrents que subit le territoire qui freine la trajectoire de croissance du trafic pour le rendre relativement atone.
 - L'hypothèse de croissance à horizon 2050 de la population (SAR) de 750 000 habitants n'a pas été intégrée à ce stade pour projeter le développement du trafic, pour les raisons sus évoquées

En conséquence, la projection des besoins s'appuie toutefois sur un principe de trajectoire de croissance avec une asymptote à date qui est celle de la capacité de l'aéroport, soit 600 000 PAX.

- En fonction des nouveaux intrants de prospective de trafic, la modélisation proposée dans le cadre de cette mission liant compétences et PAX pourra permettre d'ajuster directement les projections de besoins en compétences.

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

UNE GPEC

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

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

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 termes 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 spécialisation aéronautique, en raison de formation très généraliste.

- *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.*

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- **Contexte**
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

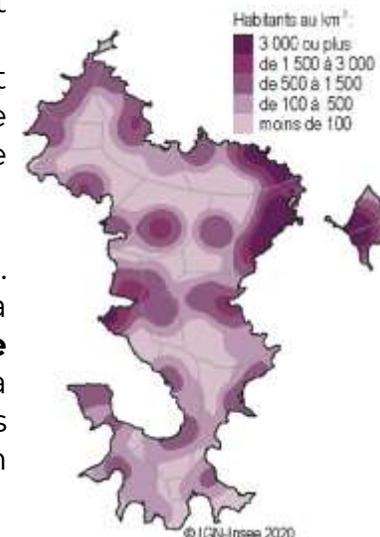


COMMENT EST RÉPARTIE LA POPULATION DE LA RÉGION ?

Au 1^{er} janvier 2022, la population vivant à Mayotte est **estimée à 299 300 personnes** par l'INSEE, probablement sous-estimé compte tenu des situations de séjour à régulariser.

La densité de population est particulièrement élevée: avec **690 habitants au km² en 2017**, le département n'est devancé que par Paris et cinq autres départements d'Île-de-France. Cette particularité mahoraise est due notamment aux deux communes de Petite-Terre, Dzaoudzi et Pamandzi, dont la densité de population avoisine 2 700 habitants au km².

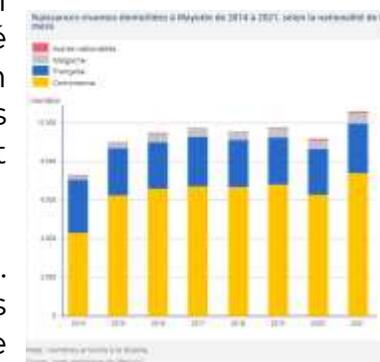
Mamoudzou, Koungou et les deux communes de Petite-Terre concentrent la moitié de la population. Mamoudzou reste la commune la plus peuplée du département avec 71 400 habitants en 2017, suivie par la commune voisine de Koungou (32 200 habitants). Entre 2012 et 2017, **le poids démographique du nord-est de Mayotte s'accroît**. À l'exception de Pamandzi, la croissance de la population y est en effet supérieure à la moyenne du département, entre + 4 % et + 5 % par an à Mamoudzou, Koungou et Dzaoudzi. En revanche, dans les autres communes situées à l'ouest, en particulier celles qui sont les plus éloignées de Mamoudzou, la population croît moins vite que la moyenne départementale.



COMMENT ÉVOLUE LA POPULATION DE LA RÉGION ?

De 2012 à 2017, la population s'accroît de 3,8 % par an en moyenne, soit 8 800 habitants supplémentaires chaque année. Le rythme s'accélère par rapport à la période 2007-2012 (+ 2,7 % par an), rompant avec deux décennies au cours desquelles il avait progressivement ralenti. **Mayotte est ainsi le département français ayant la croissance démographique la plus forte.**

Un fort excédent des naissances sur les décès est le premier moteur de la croissance de la population. En 2021, 10 600 enfants sont nés de mères domiciliées à Mayotte. La fécondité est portée par les mères de nationalité étrangère, comorienne pour la plupart, qui donnent naissance aux trois quarts des bébés nés en 2021. Un nouveau-né sur deux a un père de nationalité étrangère, et un peu plus d'un sur deux a au moins un de ses parents Français. Le solde naturel, différence entre les naissances et les décès, s'élève à + 9 480 en 2021 et atteint un niveau record.

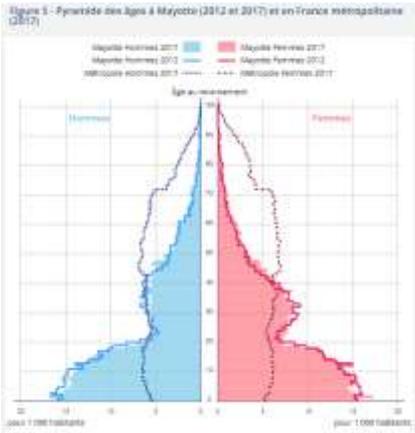


À l'horizon 2050, entre 440 000 et 760 000 habitants vivraient à Mayotte selon différents scénarios étudiés. La croissance de la population serait alimentée en grande partie par la natalité. Elle serait plus ou moins importante selon les hypothèses sur les migrations, les femmes natives de l'étranger résidant à Mayotte ayant une fécondité bien plus élevée que les femmes natives de Mayotte.

Sources INSEE – Chiffres clés – 31/01/2023



Entre 2012 et 2017, la répartition de la population par âge a très peu évolué à Mayotte. **L'âge moyen des habitants s'élève à 23 ans en 2017.** Le vieillissement de la population reste contenu du fait des migrations et d'une natalité élevée. **La population reste bien plus jeune qu'ailleurs en France** : l'âge moyen est de 41 ans en métropole, de 35 ans à La Réunion et de 28 ans en Guyane.



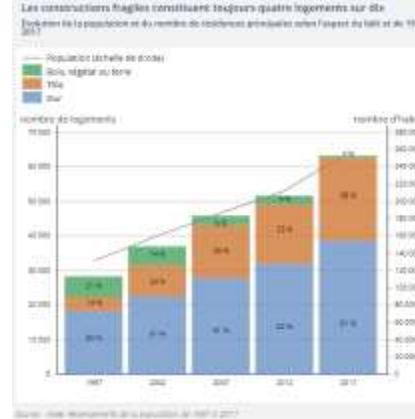
Comme en 2012, **la moitié de la population a moins de 18 ans, et trois Mahorais sur dix ont moins de 10 ans.** Les 11 000 personnes de 60 ans ou plus ne représentent que 4 % de la population, soit six fois moins qu'en France métropolitaine.

La population est légèrement plus féminisée qu'en 2012 : **52 % des habitants sont des femmes.** En particulier, entre 20 et 34 ans, les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes (59 %). Déjà existant en 2012, cet écart s'accroît avec l'arrivée plus importante de femmes que d'hommes depuis les Comores au cours des cinq dernières années.

Comme en 2012, **la pyramide des âges présente un creux marqué autour de 20 ans, du fait du déficit migratoire à ces âges**



La population de Mayotte est jeune : **en 2017, la moitié des habitants ont moins de 18 ans, tandis que les 60 ans ou plus ne représentent que 4 % de la population** (six fois moins qu'en métropole). Près de la moitié est de nationalité étrangère.



Les constructions fragiles, principalement en tôle, constituent quatre logements sur dix, comme 20 ans auparavant. Les étrangers y vivent bien plus fréquemment : 65 % d'entre eux habitent dans une maison en tôle, contre 25 % des Français natifs de l'île. En outre, 29 % des logements n'ont toujours pas d'eau courante. Six logements sur dix sont dépourvus du confort sanitaire de base et un sur dix de l'électricité.

En 2018, les habitants de Mayotte consomment en moyenne pour 1 190 euros par mois et par ménage. Cela reste inférieur de moitié à la moyenne de métropole et d'un tiers par rapport aux autres DOM. **La consommation n'a pas progressé depuis 2011 et diminue même de 12 % pour les ménages pauvres.** L'alimentation reste le premier poste de dépenses (24 %), même s'il diminue, notamment pour les ménages les plus pauvres. La consommation de ceux-ci se concentre sur des produits de première nécessité (riz, viande). Les transports (18 %) et le logement (15 %) sont les autres principaux postes de dépenses. Les dépenses d'habillement demeurent par ailleurs très élevées, quel que soit le niveau de vie (10 % dans le budget).

Sources INSEE – Chiffres clés – 31/01/2023



QUELLES SONT
LES SPÉCIFICITÉS ÉCONOMIQUES
DE LA RÉGION ?

Malgré des créations d'emploi importantes sur la décennie passée, **moins d'un tiers des personnes en âge de travailler occupent un emploi à Mayotte en 2017**, contre les deux tiers en métropole. Le **faible développement du secteur marchand** explique pour partie cette situation, tandis que **le secteur non marchand offre quasiment autant d'emplois qu'en France métropolitaine**. **Rares à Mayotte, les emplois sont aussi plus souvent précaires qu'au niveau national**, surtout pour les femmes, les jeunes et les personnes nées à l'étranger.

Le produit intérieur brut (PIB) atteint 2,8 milliards d'euros en 2020. Le **PIB par habitant atteint 9 710 euros**. Il reste cependant très éloigné du niveau national, qui est 3,5 fois plus élevé. **Le PIB est largement soutenu par les dépenses des administrations publiques**. Le revenu disponible brut des ménages progresse rapidement à Mayotte, malgré un niveau de prestations sociales par habitant qui reste très inférieur à celui de métropole.

En 2015, à Mayotte, les entreprises informelles représentent les deux tiers des entreprises marchandes. Mais elles ne génèrent que 9 % de la valeur ajoutée de l'ensemble des entreprises, soit 54 millions d'euros. Elles investissent peu et leur productivité est faible. Il s'agit généralement de petites structures (1,3 travailleur par entreprise en moyenne), familiales et peu pérennes.

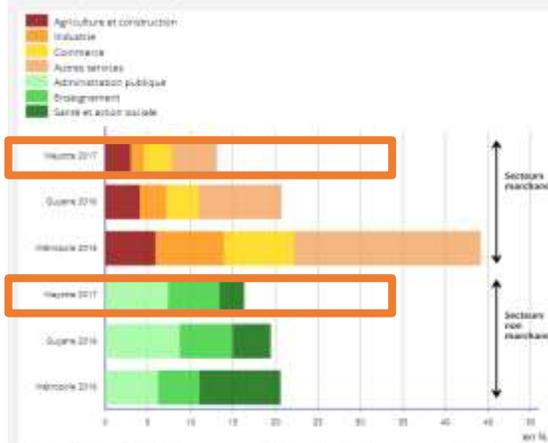


QUELLES DISTORTIONS
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES
EXISTENT DANS LA RÉGION ?

Conséquence de flux migratoires importants et d'un déficit d'emplois, une grande partie de la population vit avec très peu de ressources à Mayotte : **77 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté national, soit cinq fois plus qu'en métropole**. Parmi cette population pauvre, **près de la moitié ne disposent que de très bas revenus (moins de 160 euros par mois et par unité de consommation)**. Les pauvres sont en majorité des natifs de l'étranger moins souvent en emploi et non éligibles aux prestations sociales. Celles-ci ne bénéficient qu'à une petite partie de la population pauvre, de sorte que **les prestations sociales représentent une proportion relativement faible des revenus à Mayotte**. Elles ne réduisent que de deux points le taux de pauvreté. Les natifs de Mayotte sont également concernés par la pauvreté, six ménages sur dix dont le chef de ménage est natif de Mayotte vivant sous le seuil de pauvreté.

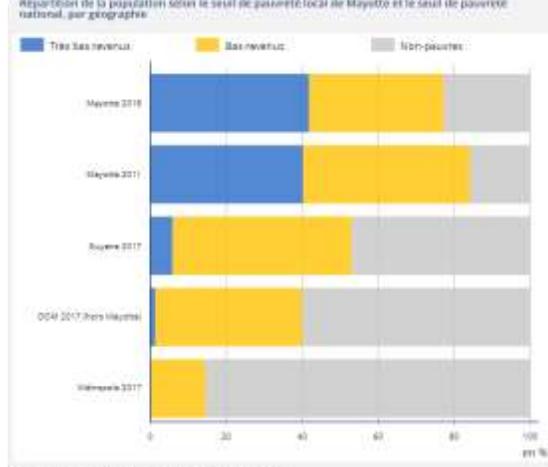
Le niveau de vie médian des habitants de Mayotte est six fois plus faible que celui de métropole. Il baisse par rapport à 2011, alors qu'il avait nettement progressé auparavant. **Les écarts de niveaux de vie entre les plus aisés et les autres, déjà élevés en 2011, se sont encore accrus**. D'un côté, le niveau de vie plafond des 40 % les moins aisés est 20 % plus faible qu'en 2011. De l'autre, le niveau de vie plancher des 10 % les plus aisés a augmenté de 50 %.

Figure 1 – Un secteur non marchand presque aussi développé à Mayotte qu'ailleurs
Taux d'emploi dans les principaux secteurs marchands et non marchands



Légende : à Mayotte, en 2017, 73 personnes en âge de travailler sur 100 occupent un emploi dans le secteur marchand, dont 3 dans l'agriculture et la construction.
Chiffres : personnes âgées de 15 à 64 ans.
Source : Insee, Recensement de la population, édition complémentaire

Davantage de personnes à très bas revenus à Mayotte
Répartition de la population selon le seuil de pauvreté local de Mayotte et le seuil de pauvreté national, par géographie



Source : Insee, enquêtes Augustin de 2011 et 2015-2018

Sources INSEE –
Chiffres clés –
31/01/2023

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- **Déroulé méthodologique**
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

Rappel déroulé méthodologique

Analyse des études nationales et régionales

Enquête et entretiens auprès des acteurs de la filière

Collecte et traitement des données relatives à la filière



Volet 1

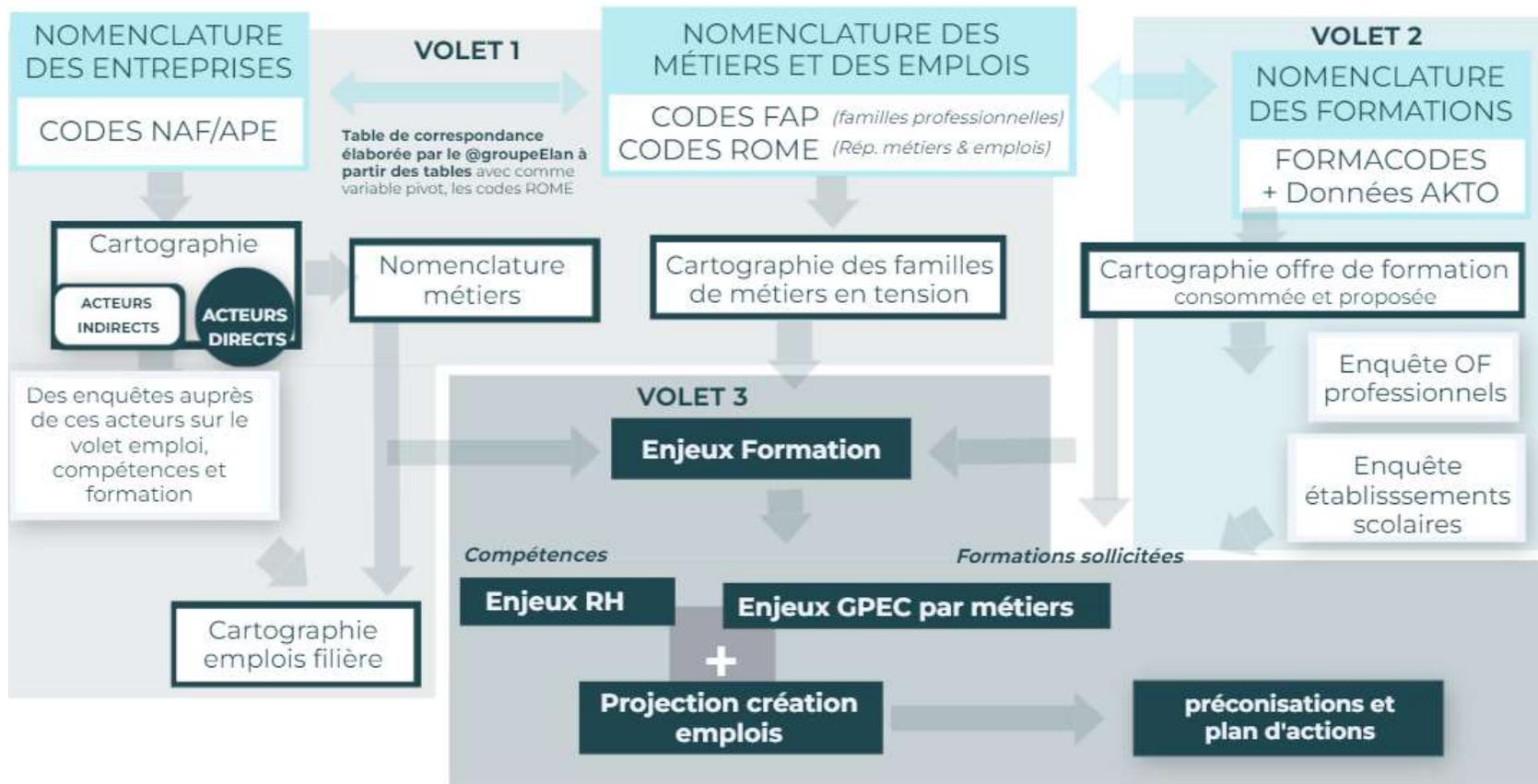
- Cartographie des acteurs de la filière
- Analyse du marché de l'emploi
- Cartographie des emplois et des compétences

Volet 2

- Analyse de l'offre de formation initiale et continue

Volet 3

- Perspectives d'évolution
- Synthèses des enjeux
- Préconisation



Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- **Planning**

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

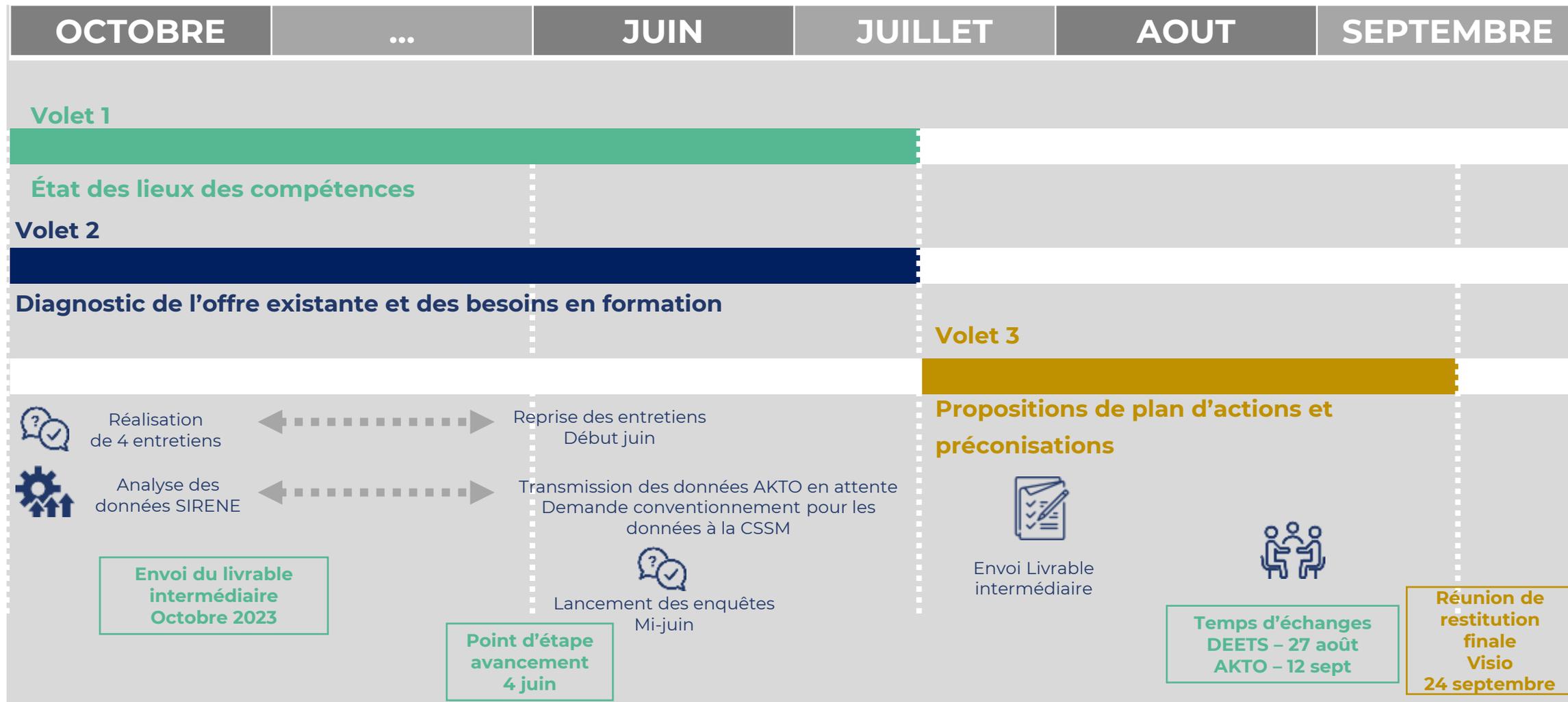
Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112



Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées	P.3
<ul style="list-style-type: none">• <i>Préambule</i>• <i>Contexte</i>• <i>Déroulé méthodologique</i>• <i>Planning</i>	
Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences	P. 13
<ol style="list-style-type: none">1. Contexte et enjeux nationaux2. Contexte et enjeux régionaux3. Cartographie des acteurs de la filière4. Analyse du marché de l'emploi5. Cartographie des emplois	
Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation	P. 75
<ol style="list-style-type: none">1. Offre territoriale en matière de formation initiale2. Offre territoriale en matière de formation continue3. Synthèse de l'offre de formation4. Mise en perspective des besoins	
Volet 3 – Hypothèses d'évolution	P. 97
<ol style="list-style-type: none">1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers3. Évolution de l'offre de formation4. Préconisations	
Annexes	P. 112

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées	P.3
<ul style="list-style-type: none">• <i>Préambule</i>• <i>Contexte</i>• <i>Déroulé méthodologique</i>• <i>Planning</i>	
Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences	P. 13
<ol style="list-style-type: none">1. Contexte et enjeux nationaux2. Contexte et enjeux régionaux3. Cartographie des acteurs de la filière4. Analyse du marché de l'emploi5. Cartographie des emplois	
Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation	P. 75
<ol style="list-style-type: none">1. Offre territoriale en matière de formation initiale2. Offre territoriale en matière de formation continue3. Synthèse de l'offre de formation4. Mise en perspective des besoins	
Volet 3 – Hypothèses d'évolution	P. 97
<ol style="list-style-type: none">1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers3. Évolution de l'offre de formation4. Préconisations	
Annexes	P. 112

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**.

→ 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 2022, par Réseau Action Climat et de Transport & Environnement (Groupe Alpha), le Gifas, la DSAC,....

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 Mayotte ainsi que les données collectées au travers des différentes enquêtes réalisées permettront de mettre en perspective cette synthèse des enjeux nationaux, 1^{er} éclairage sur la filière aérienne et aéronautique, par rapport aux enjeux régionaux.

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.

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

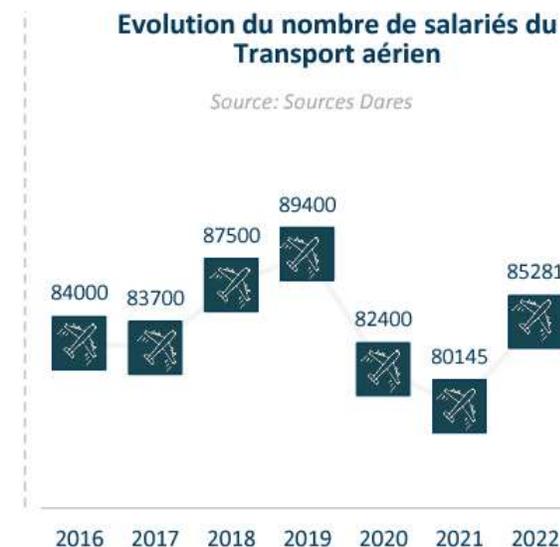
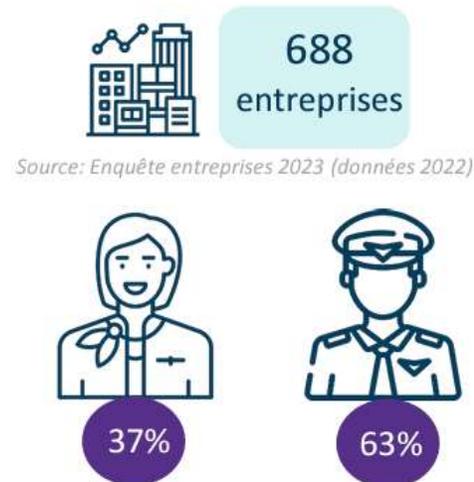


En plus des enjeux globaux de chaque secteur, cette crise a bouleversé les projections qui ont été faites concernant les évolutions sectorielles et les enjeux RH.
 L'état des lieux par filière métiers permettra de connaître les besoins spécifiques de chaque filière et l'impact qu'aurait pu avoir la crise du COVID sur l'évolution des métiers

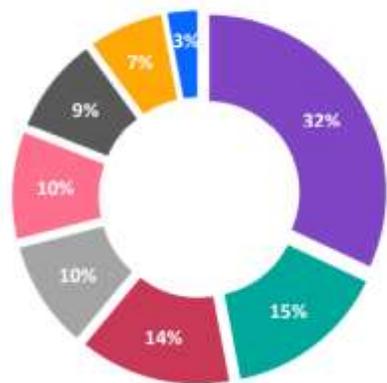
Structurellement, la santé économique et sociale de la branche du transport aérien à la Martinique, ainsi que le développement des compétences doivent être appréhendés à **l'aune de ceux de la branche au niveau national.**

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).

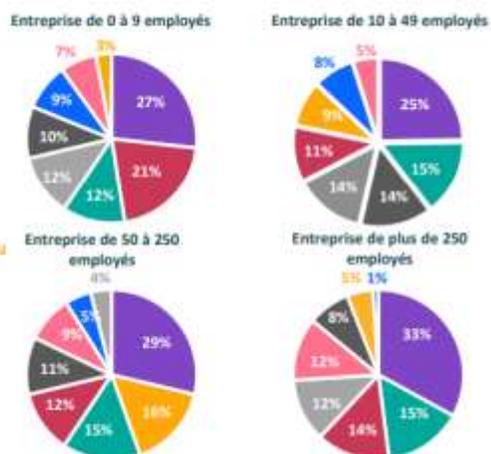
Au niveau national, la branche représente **688 entreprises pour 85 281 salariés (2022), avec une baisse des effectifs de plus 4 000 salariés soit -5 %** entre 2019 et 2022 (les chiffres de 2023 n'étant pas encore disponibles).



Près de 92% des effectifs se concentrent sur 6 Catégories

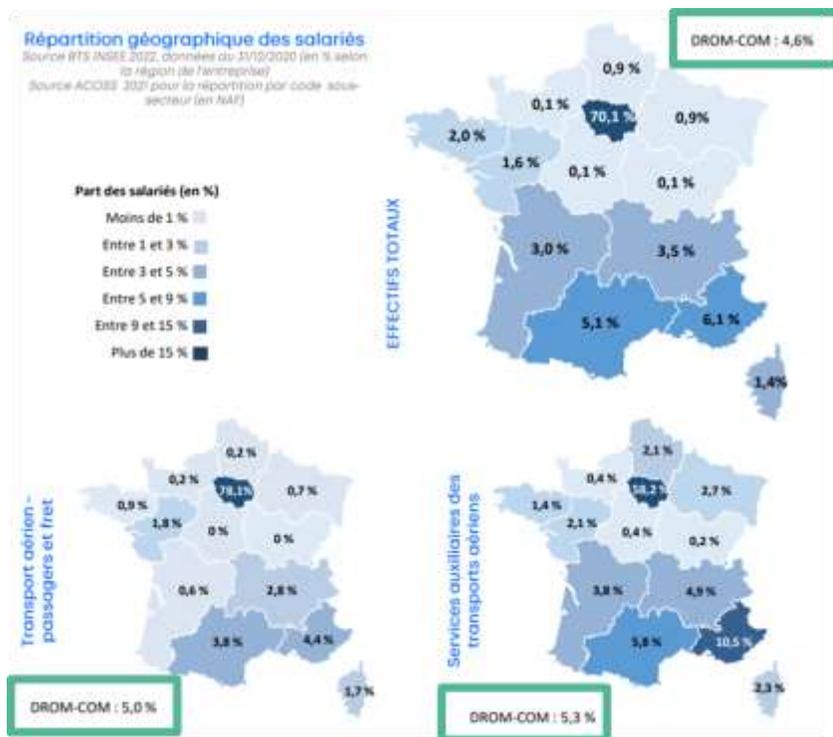


Employés administratifs
Ingénieurs et cadres techniques
Professions intermédiaires administratives et commerciales
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)
Cadres administratifs et commerciaux
Autres Ouvriers
Autres



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

- **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)**



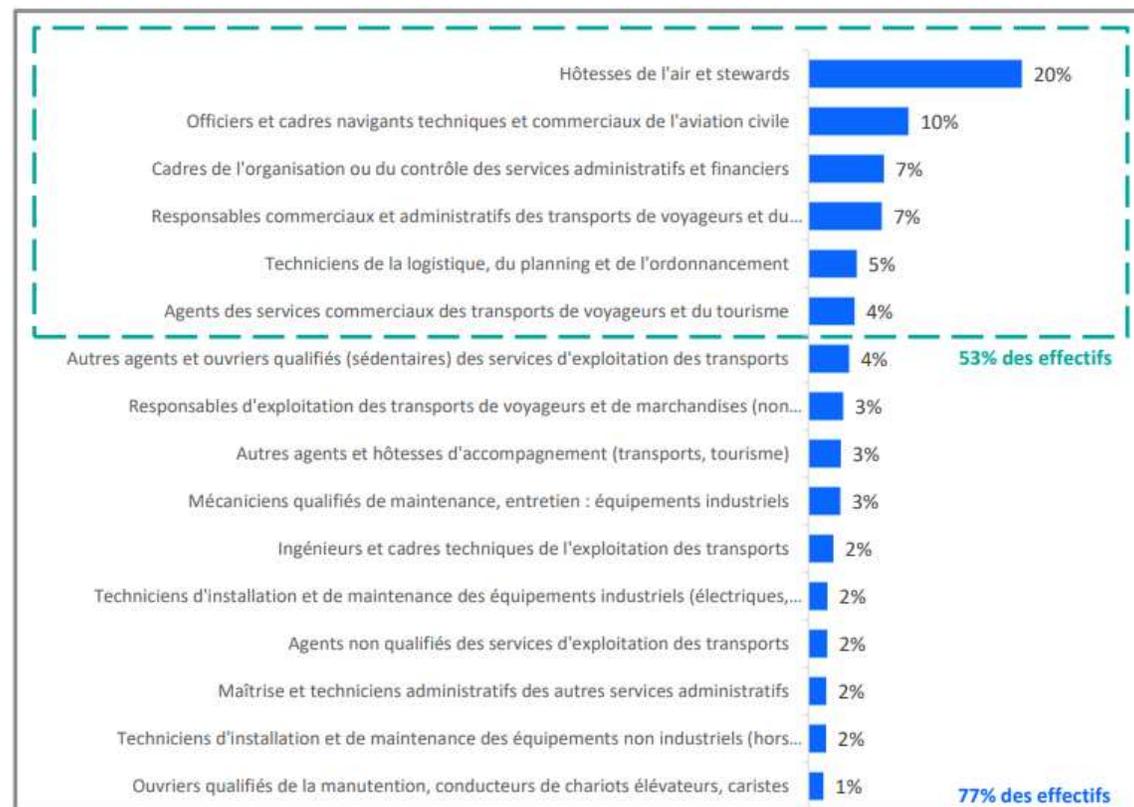
Les effectifs de la branche sont surtout concentrés en Île-de-France, où l'on trouve 70 % d'entre eux.

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.**

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 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

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

LE 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

L'IMPORTANCE ÉCOLOGIQUE

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

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

Pour atteindre **l'objectif de la neutralité carbone**, l'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**).

LA 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 :

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

LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIÉTALES

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

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

L'essor **des compagnies « low-cost »** qui réduisent leurs coûts et optimisent leurs performances (flotte limitée, optimisation de l'espace, réduction du nombre d'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**.

DES DYNAMIQUES NATIONALES POUR SOUTENIR L'EMPLOI

La branche professionnelle du transport aérien 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 Mayotte.

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.

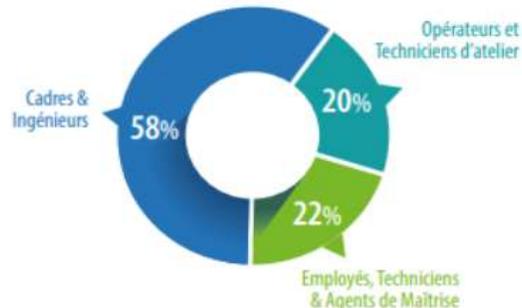
Source : Plan d'actions de Air'EDEC 2025

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

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET TECHNOLOGIQUE

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

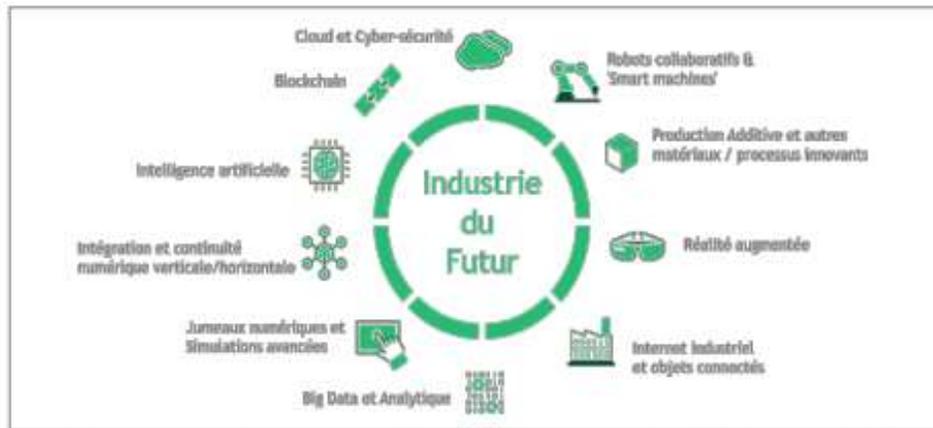


Figure 1 : Liste des dix technologies envisagées pour l'Industrie du Futur

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

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

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



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

L'ENJEU DE LA COMPÉTITIVITÉ

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

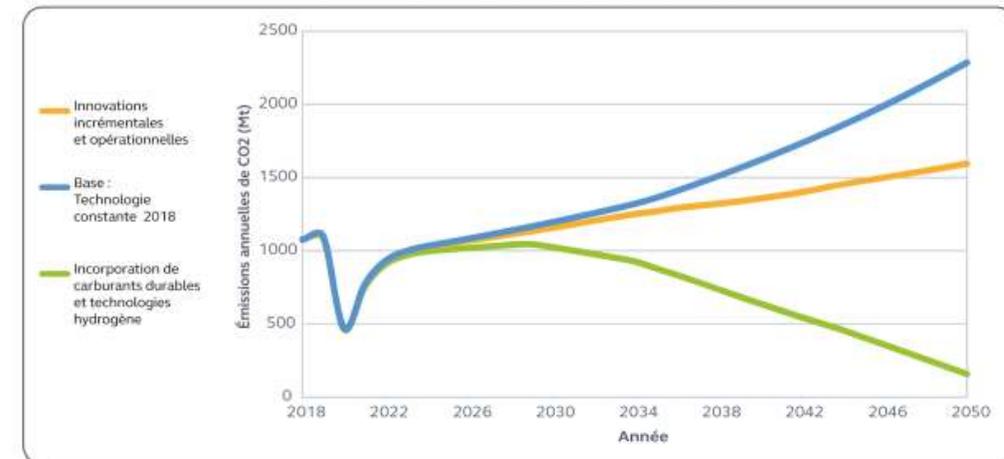
Dans le domaine militaire, la concurrence reste très forte également, avec la création d'alliances, comme celle des pays européens en cours de constitution autour du « Système de combat aérien du futur » (SCAF) pour contrecarrer le poids des États-Unis dans les années à venir.

L'IMPÉRATIF CLIMATIQUE

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

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

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



Source : Corac décembre 2021

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

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

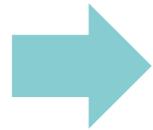
ENJEUX RH DE LA FILIÈRE EXPLOITATION		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
<ul style="list-style-type: none"> • Piste 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible évolution des métiers de la piste → la digitalisation a peu d'impact sur ces métiers (trop d'acteurs et des activités physiques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

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE MAINTENANCE		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
<ul style="list-style-type: none"> • Aéronefs 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>) 	 Mécaniciens  Métiers d'ingénieries
<ul style="list-style-type: none"> • Équipement/ Bâtiments 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité nouvelle de faire appel à des drones pour réaliser la maintenance de gros œuvre 	 Nouveau métier : télépilote de drone
<ul style="list-style-type: none"> • Méthode 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	 Besoins de profils d'ingénieurs spécialisés en data et en composites : Nouveau métier → gestionnaire de données

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

ENJEUX RH DE LA FILIÈRE LOGISTIQUE		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
<ul style="list-style-type: none"> Santé & PMR 	<ul style="list-style-type: none"> Règlement européen (CE) n°1107/2006 qui oblige les transporteurs aériens à fournir une assistance gratuite aux PMR cependant certaines exceptions existent (notamment la taille de l'appareil et de ses portes) → volonté d'amélioration dans les prochaines années. Activité souvent sous-traitée. 	 Métiers en lien avec les PMR
<ul style="list-style-type: none"> Approvisionnement 	<ul style="list-style-type: none"> Montée des activités de gestion des flux logistiques qui deviennent stratégiques grâce à la digitalisation des données. Automatisation des opérations d'exécution 	 Métiers de la logistique : opérateur logistique, gestionnaire de flux logistique
<ul style="list-style-type: none"> Fret 	<ul style="list-style-type: none"> Avec la crise sanitaire, hausse des transports de fret Optimisation de la gestion des flux logistiques liés au fret à partir des solutions de l'intelligence artificielle avec une meilleure organisation des flux et des ressources 	 Métiers techniques spécifiques au fret et compétences numériques : gestionnaire de flux logistique
<ul style="list-style-type: none"> Hygiène 	<ul style="list-style-type: none"> Avec la crise sanitaire renforcement des activités de nettoyage 	 Métiers d'agents d'entretien

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



Les personnels Navigant font 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.

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

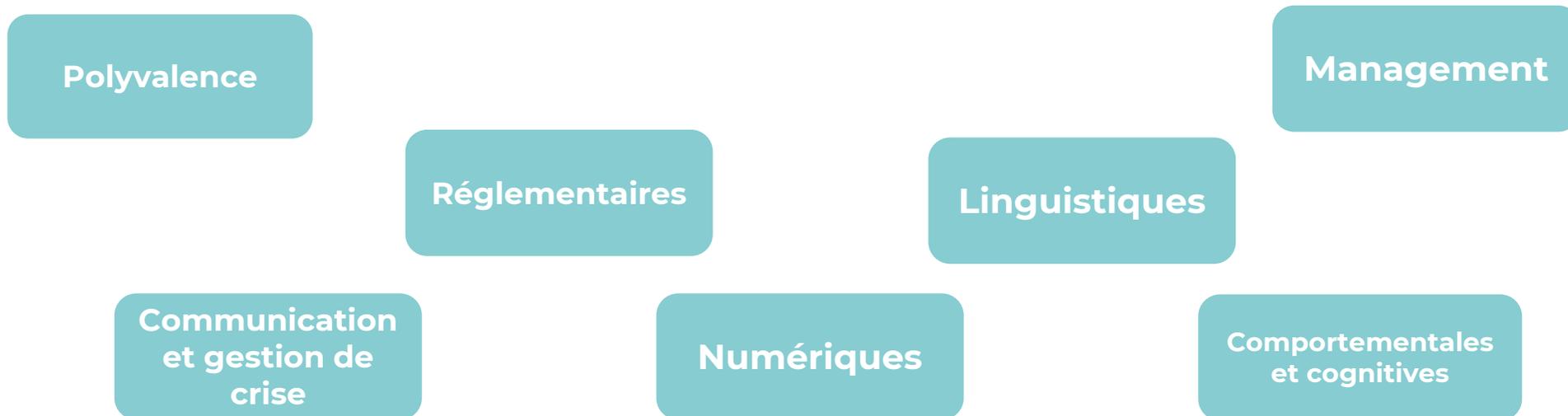
ENJEUX RH DE LA FILIÈRE ADMINISTRATION-SUPPORT		
Domaine professionnel	Phénomènes	Conséquences
<ul style="list-style-type: none"> Économie /Comptabilité /Gestion 	<ul style="list-style-type: none"> Déclin du nombre d'emplois sur les 10 dernières années → profils restants doivent être adaptables et polyvalents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

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

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

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

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



- Le **maintien et la mise à jour des compétences techniques** sont primordiaux pour garder les compétences des métiers en tension en interne (ingénierie, fret, logistique, IT et données, maintenance, agent d'opérations sur piste).
- Il est possible que les départs à la retraite anticipés, conséquence de certains plans sociaux provoqués par la crise sanitaire, posent problème en termes de **transmission de savoir-faire**, notamment dans des secteurs où la pyramide des âges était concentrée vers le haut.

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

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

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

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

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

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

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
- 2. Contexte et enjeux régionaux**
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

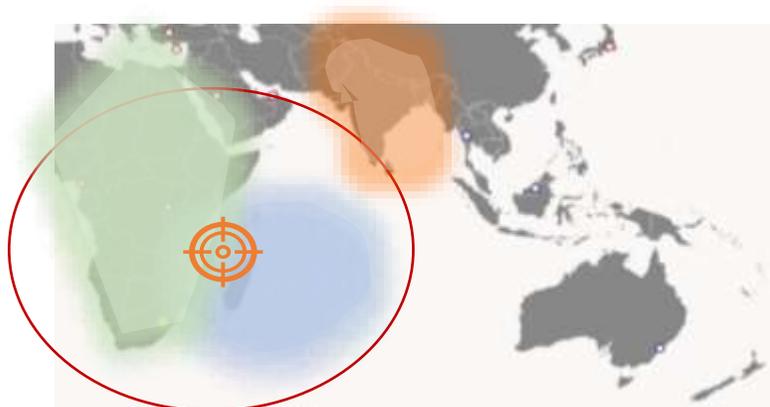
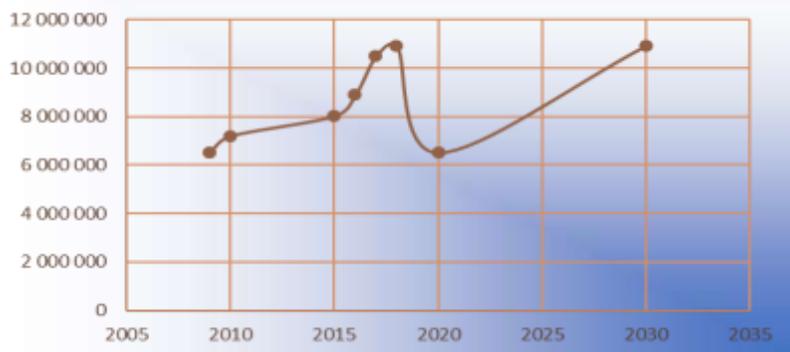
1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

L'océan Indien est le plus petit des océans, mais dans cette région, vivent deux milliards d'habitants, soit 1/3 de la population mondiale. **Le renforcement de la coopération dans le bassin indopacifique est une des clés du développement de La Réunion et de Mayotte.** Surtout que Mayotte possède une position stratégique au sein du bassin indopacifique, par sa situation de « **porte d'entrée** » du **Canal du Mozambique** qui joue un rôle clé dans le commerce mondial, notamment par le passage de nombreux pétroliers. Le transport aérien y revêt un caractère particulièrement stratégique pour les économies du Sud-Ouest Océan Indien, avec une **croissance à l'aune de 2030 de la zone Afrique** estimée au double de la croissance mondiale. À ce titre, l'ouverture sur l'Afrique de l'aéroport revêt un enjeu vital pour permettre le développement et la croissance de l'aéroport. **La filière aéronautique de la France dans l'Océan Indien représente actuellement plusieurs milliers d'emplois**, avec une croissance avoisinant les 10 % l'an avant la crise sanitaire.

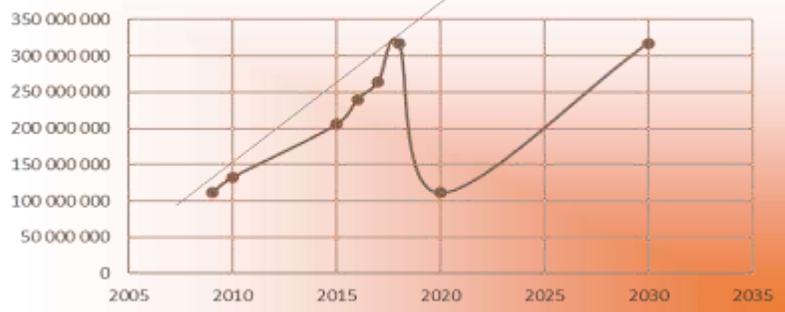
Evolution de trafic passagers zone insulaire



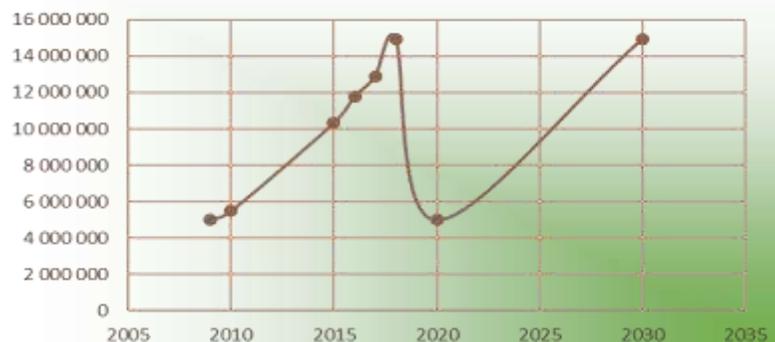
Ainsi, il est primordial de constater que Mayotte est au cœur d'une région au développement économique rapide, et plus spécifiquement dans le domaine de l'aérien, levier essentiel d'échange, d'intégration et de croissance.

Mayotte est en effet en **situation géostratégique très favorable** au milieu d'une zone de croissance de trafic aérien compris entre 200 et 400 % sur ces dernières années (avant Covid), en corrélation avec le taux de croissance de ces zones. En projection de la reprise du trafic post-covid, il est tout à fait pertinent de considérer que les 10 prochaines années seront sur un schéma de reprise équivalent.

Evolution de trafic passagers zone Inde



Evolution de trafic passagers zone Afrique



Données traitées par Élan – Mise en œuvre de la feuille de route d'AéroTech OI - 2021

La **structuration de la filière de l'aérien** à Mayotte apparaît aujourd'hui primordiale pour pouvoir en développer le plein potentiel. À cet égard, plusieurs initiatives se sont développées ces dernières années sur l'île, au sein de dynamiques de clusters de la filière. Leur objectif est de regrouper et structurer les acteurs de la filière au sein d'un écosystème dynamique pour **accroître la compétitivité des acteurs économiques du territoire**. Depuis 2019, deux principales dynamiques de cluster se sont ainsi développées : l'association AéroTech OI et le Cluster aéronautique de Mayotte.

AEROTECH OI

L'**association AéroTech@Run OI** résulte de réflexions engagées depuis plusieurs années avec les parties prenantes et notamment entre les aéroports (S. A. Aéroport de La Réunion - Roland Garros, société d'exploitation de l'aéroport de Mayotte (Edeis), syndicat mixte de Pierrefonds), les compagnies aériennes (Air Austral, Air France, Corsair, Ewa Air, French bee), le Conseil régional de La Réunion, la préfecture de La Réunion, la DIECCTE (devenue DEETS) de La Réunion, la DSAC-OI et les Forces Armées dans la Zone Sud de l'océan Indien. Les réflexions se sont poursuivies dans le cadre des Assises du transport aérien en 2018-2019 qui ont abouti à **la Stratégie nationale pour le transport aérien 2025, qui est venue confirmer le besoin de structurer et développer la filière aéronautique de la France de l'océan Indien**, notamment pour faciliter l'accès aux ressources financières et **d'optimiser la gestion des compétences humaines**.

Son objectif est de mettre en œuvre des actions visant à favoriser l'innovation collaborative et le transfert de technologies, pour les entreprises de la Réunion et de Mayotte ainsi que celles ayant un caractère éducatif, scientifique ou social à destination des populations de ces territoires

L'association a été créée le 16 décembre 2019. **Les membres fondateurs issus de Mayotte intègrent l'association en novembre 2020 tandis que l'association est renommée AéroTech OI.**

Aerotech OI est notamment commanditaire de la présente étude de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de la filière de l'aérien actuellement menée.



CLUSTER AÉRONAUTIQUE DE MAYOTTE

Un projet de « **Cluster aéronautique de Mayotte** » est en cours de formalisation. Cette démarche a été initiée notamment par la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Mayotte, la DGAC, la Préfecture et le Rectorat. L'objectif de ce cluster est de structurer et dynamiser la filière de l'aérien sur le territoire en créant un écosystème des principaux acteurs et entreprises de la filière pour renforcer son attractivité sur le bassin de l'Océan Indien.

Une réunion de lancement avec les acteurs de la filière pour lancer officiellement ce cluster a eu lieu le 25 juin 2024.

Une feuille de route a ainsi été rédigée selon 4 objectifs :

- **Renforcement de la cohésion locale** : Fédérer les acteurs du secteur pour créer une synergie bénéfique à tous les niveaux avec une plateforme collaborative.
- **Accroissement de la compétitivité** : Développer des compétences et des formations adaptées, stimuler l'innovation technologique et les projets de recherche
- **Favorisation de l'attractivité** : Attirer investissements et talents, promouvoir notre territoire comme pôle d'excellence aéronautique dans le canal du Mozambique et au-delà.
- **Soutien au développement durable** : Intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement dans les projets et opération

Une démarche de regroupement sous forme d'association est actuellement en cours.

La pertinence d'avoir un cluster aéro propre à Mayotte s'inscrit dans cette perspective avec une dimension d'inter clustering avec **AEROTECH OI et les autres clusters de Mayotte (French Tech)**.

En lien avec **l'innovation et les enjeux de développement durable, plusieurs projets ont émergé ces dernières années à Mayotte**, avec de nombreux enjeux autour des transports et de la filière de l'aérien.

L'**AIT** : l'Agence de l'Innovation et des Transports créée en 2021 pour accompagner et accélérer les démarches d'innovation, notamment au travers de son programme Propulse a permis de faire émerger des solutions de mobilité novatrices et respectueuses de l'environnement autour de 3 appels à projet :

- Transports durables
- Partage de données
- Multimodalité et intermodalité

Deux projets signifiants pour Mayotte :

1. PROGRAMME PROPULSE 3 VIA SON PROJET « MIDZO FLY » : optimiser le déplacement des marchandises sur l'île avec des moyens de transports adaptés, efficaces et respectueux de l'environnement.

À titre d'illustration, un passager aérien pourra voir (et suivre) ses bagages acheminés de son domicile au nord de Grande-Terre vers l'aéroport sur Petite-Terre via un véhicule électrique jusqu'au point de groupage puis un drone pour la liaison entre Grande-Terre et Petite-Terre et enfin un vélo cargo jusqu'à l'aéroport

2. PROJET TAYARI :

- En 2012, un cluster du numérique à Mayotte via l'association Groupement des Entreprises mahoraises des Technologies de l'Information et de la Communication "GEMTIC" ayant pour objet la mise en œuvre d'actions collectives pour le soutien et l'accompagnement du développement des entreprises du secteur TIC implantées sur le territoire.
 - Le 10 décembre 2021, l'Association GEMTIC devient ainsi l'Association **Mayotte in Tech**, le cluster de l'économie numérique de Mayotte qui est un réseau d'entreprises et d'acteurs qui souhaitent contribuer au développement de la filière numérique, et obtient ainsi la labellisation FrenchTech.
- De ce cluster du numérique, est né le **projet Tayari qui est un projet d'application territorialisée et d'organisateur de transports**, pour permettre aux Mahorais de résoudre leur problème de transport. L'avantage de ce projet est qu'il ne nécessite aucun besoin en foncier, et qui, de fait, n'est pas soumis aux contraintes territoriales classiques de Mayotte (manque de foncier, politique, etc.). C'est une application qui démarre sans financement public, si ce n'est sur la partie « facilitation », mais c'est un projet qui est avant tout porté par le privé.



→ L'enjeu de tels projets est de développer la connectivité à la fois entre les territoires régionaux (Mayotte, les Comores, Madagascar, etc.), mais aussi entre les filières elles-mêmes (aérien, maritime, numérique, etc.), dans une dynamique d'inter-clustering.

- Les **drones jouent un rôle de plus en plus crucial dans le domaine de l'aérien**. Ils offrent des avantages significatifs en termes de **surveillance, de cartographie et de livraison**. Par exemple, les drones peuvent accéder à des zones difficiles d'accès pour les avions traditionnels, ce qui est particulièrement utile pour les missions de recherche et de sauvetage. De plus, ils permettent de réaliser des inspections d'infrastructures aériennes, comme les pistes d'atterrissage, de manière plus rapide et plus sûre.

→ A Mayotte, il y a près d'une quinzaine d'acteurs composant l'écosystème des entreprises de drones, dont **Drone Go**, qui appartient au cluster des métiers de l'aérien à Mayotte. Pour ce qui est de l'aérien, Drone Go réalise 3 types d'activités principales :

- Photogrammétrie/Topographie/Lidar/Cartographie
- Vidéo et photo aérienne
- Inspections techniques/mesurages/IR Thermique/NDVI

- **Pas de projet de VERTIPOINT (*) connu sur Mayotte**

- il n'y a pas d'acteurs économiques assez mûrs pour développer ces projets), mais c'est un **projet intéressant sur le moyen-terme**, surtout avec la problématique de foncier et du manque de longueur de la piste actuelle

- Projet de création d'une hélistation avec le nouvel hôpital à Combani, au centre de l'île.

- Mais, ce qui caractérise Mayotte c'est l'interface aéro/marin, d'où la pertinence de solutions types prototypes développés par l'entreprise Aqualines (de type véhicule à effet de sol)

→ *Aqualines développe et produit des véhicules à effet de sol, une solution de mobilité aquatique ultra-rapide et bas carbone pour révolutionner le secteur des transports à travers le monde.*

(*) site aménagé pour le décollage et l'atterrissage verticaux d'aéronefs (hélicoptères, drones, etc.) et équipé pour offrir des services d'accueil des passagers et de réception du fret.

→ La possibilité de développer les **connectivités du territoire**, via le développement de nouvelles technologies comme les drones ou les véhicules à effet de sol, **pourrait permettre de désengorger les flux du trafic aérien**, notamment pour les destinations situées à proximité immédiates de Mayotte, comme les Comores.

ENTREPRISES DE DRONES À MAYOTTE

Drone Go

SAS Mayotte Drones

Drones Malin

JavaProduction

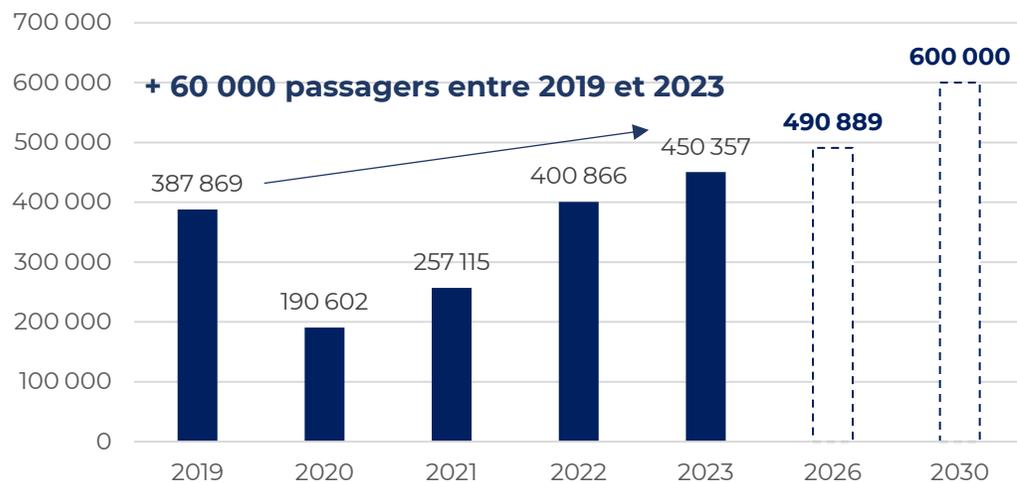
VÉHICULE À EFFET DE SOL DÉVELOPPÉ PAR AQUALINES



Malgré l'impact évident de la crise du Covid, notamment pour les années 2020 et 2021, **le trafic de passagers et de fret est largement reparti à la hausse** au sein de l'aéroport Marcel Henry.

Entre 2019 et 2023, le nombre de passagers a augmenté de près de **60 000 passagers par an**, pour atteindre un record historique de **450 357 passagers en 2023**, tandis que le trafic de fret en tonnes est passé de 2 416 tonnes en 2019 à 3 134 tonnes en 2023, soit une **augmentation de près de 700 tonnes** de fret aérien sur la période.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PASSAGERS ENTRE 2019 ET 2023



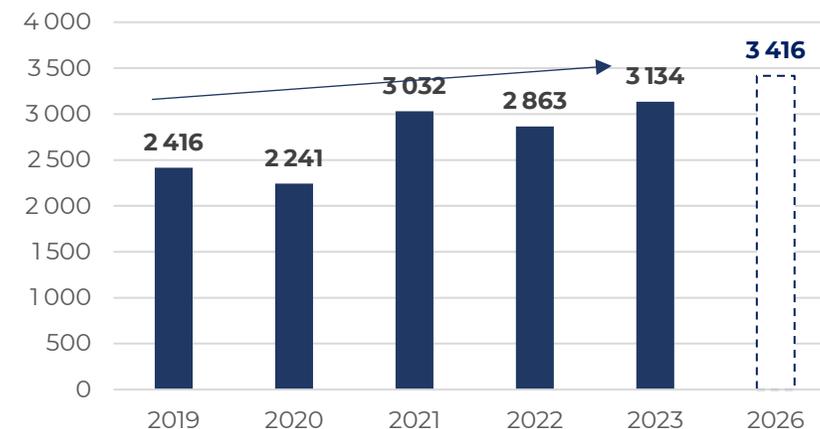
Source : UAF, 2019-2023

+ 40 000 passagers d'ici 2026 selon objectif visé d'EDEIS croissance de 3 % par an

+ 150 000 passagers d'ici 2030 selon objectif visé par la DGAC avec l'infrastructure aéroportuaire actuel

ÉVOLUTION DU FRET AÉRIEN 2019 ET 2023

+ 700 tonnes de fret entre 2019 et 2023

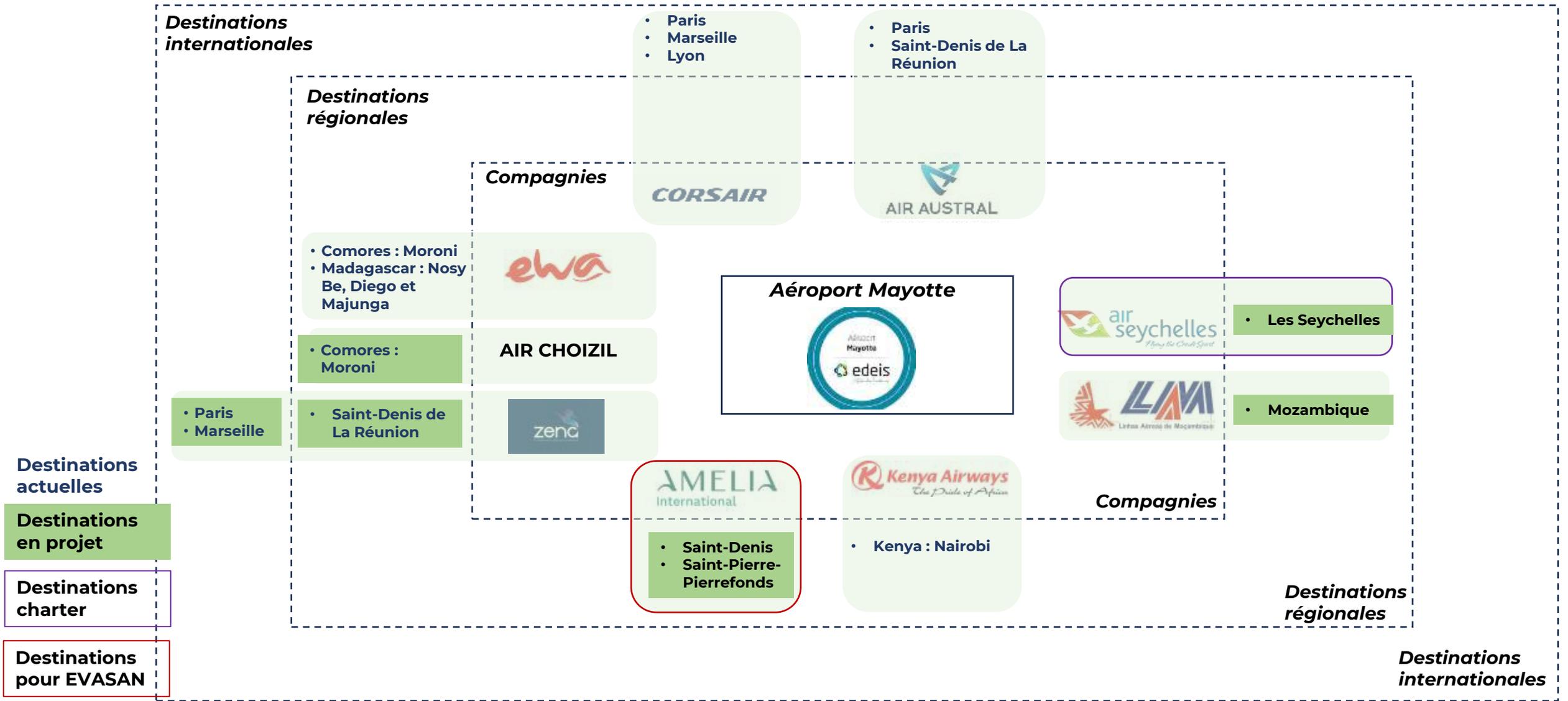


Source : UAF, 2019-2023

+ 300 tonnes d'ici 2026 selon objectif visé d'EDEIS croissance de 3 % par an

ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

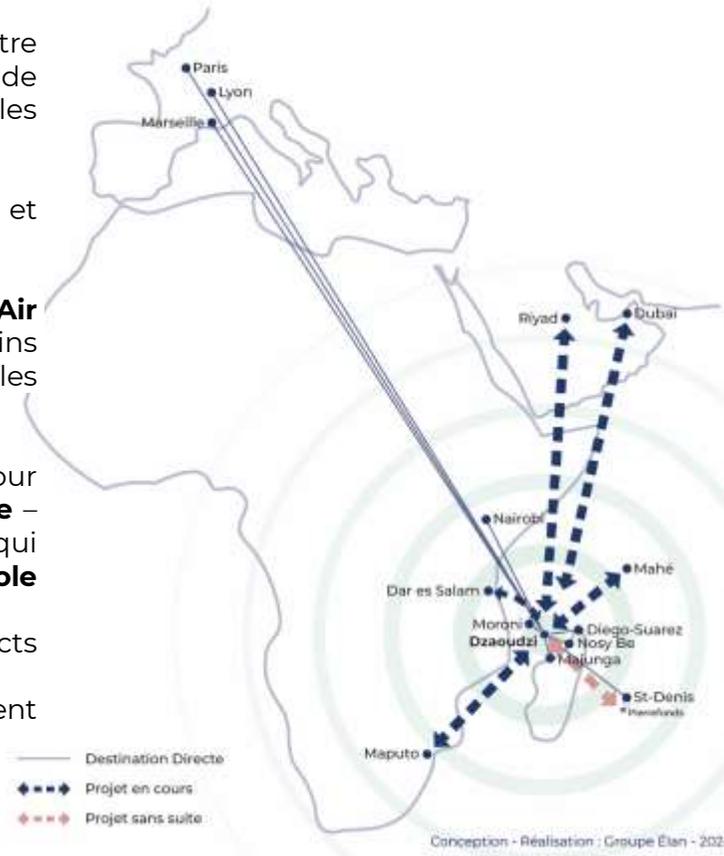
- Des **travaux d'agrandissement de l'aérogare de l'aéroport** lancés en 2023, avec près de 14 millions d'euros d'investissement financé majoritairement par le FEDER, avec notamment la création de trois comptoirs d'enregistrement supplémentaires
- Avec ces nouveaux travaux d'agrandissement, l'infrastructure est désormais dimensionnée pour pouvoir accueillir 600 000 PAX. La question concerne **l'échéance de cet objectif** : est-ce que cet objectif sera atteint dès 2026 ou en 2030 ? Cela dépendra principalement des projets d'ouverture de nouvelles lignes aériennes à partir de Mayotte, ou de projets d'augmentation de trafic des lignes déjà existantes.



Source Groupe ÉLAN, 2024

PROJETS EN COURS

- Projet d'une liaison directe avec les **Seychelles** par Air Seychelles, pour s'ouvrir vers une partie de la région que l'aéroport ne couvrait pas encore (Nord-Est de la zone)
- Projet de la compagnie Emirates de créer une liaison entre Madagascar (Tananarive) et **l'Arabie Saoudite** → enjeu de créer une liaison entre Mayotte et Tananarive pour que les Mahorais aient aussi accès à ce vol
- Projet de créer une liaison directe entre le **Mozambique** et Mayotte par la compagnie Linhas Aéreas de Mozambique
- Projet de création d'une nouvelle compagnie aérienne « **Air Choizil** » pour le transport public en VFR pour avion de moins de 10 PAX pour desservir localement **Moroni** et désenclaver les îles comoriennes.
- Projet depuis 2019 – création officielle en 2022, avec pour objectif de créer une **compagnie aérienne privé mahoraise** – un projet avec un fort ancrage local, « **ZENA AIR** » qui réaliserait du long-courrier pour relier **Mayotte à la Métropole ainsi qu'à la Réunion**, avec 20 nouveaux emplois envisagés
 → Lignes envisagées : La Réunion – Paris et Marseille (vols directs avec escale technique) – voire Madagascar et les Comores
 → Objectifs : désenclaver Mayotte – stimuler le développement économique – offrir des tarifs plus avantageux



Dessertes actuelles

	Air Austra I	Corsair	Kenya Airways	Ewa	Amelia
Paris	X	X			
Marseille	X	X			
Lyon		X			
Saint-Denis de La Réunion	X				X
Nairobi			X		
Nosy Be				X	
Diego				X	
Majunga				X	
Moroni				X	
Saint-Pierre - Pierrefonds					X

En projet ou opportunités

	Air Seychelles	Emirates	Linhas Aéreas	Air Choizil	Zena Air
Paris					X
Marseille					X
Saint-Denis de La Réunion					X
Moroni				X	
Mahé	X				
Riyad		X			
Dubaï		X			
Maputo			X		

PROJETS SANS SUITE

- **Projet Fly-Li** sans suite, pour création de lignes dont direct Mayotte/ Réunion

UN PROJET EN RÉFLEXION DEPUIS 2012

Aujourd'hui, l'aéroport de Mayotte présente d'importantes contraintes : la longueur de sa piste (1 930 mètres) et la présence d'obstacles au nord de la plateforme (collines, pylônes, minaret, etc.) ne permettent pas de s'affranchir des aléas climatiques et génèrent des restrictions d'exploitation.

Adaptée aux avions-long-courriers et de grande capacité, la piste longue permettra, par tous temps, les vols directs vers la Métropole. Elle améliorera et fiabilisera durablement la desserte de l'île. Elle jouera ainsi un rôle essentiel pour le désenclavement de Mayotte et son développement économique.

→ L'objectif de la **construction d'une piste longue** est de dépasser les contraintes de la plateforme actuelle et de garantir **une liaison directe de qualité entre Mayotte et la Métropole**.

UN PROJET ARRÊTÉ DEPUIS LE PRINTEMPS 2024

Plusieurs raisons expliquent aujourd'hui la remise en cause du projet :

- Les **risques naturels**, et notamment le risque sismovolcanique ont été identifiés en 2018 avec l'apparition du volcan Fani Maore, qui a été à l'origine de nombreux tremblements de terre cette année-là. Or la construction de la piste longue se serait faite sur la zone du platier du volcan, qui nécessite de réaliser des travaux de rehaussement qui vont ralentir la mise en place du projet. Les problématiques de submersion régulière de la piste compromettent également le projet, avec de nombreux avions qui ne peuvent pas décoller ou atterrir.

→ Le risque est avant tout sanitaire, au sens de protection de la population, car si la piste se retrouve l'eau ou endommagé à cause des risques sismiques, Mayotte est potentiellement coupée du monde, sans autre solution sur son territoire, notamment à Grande-Terre

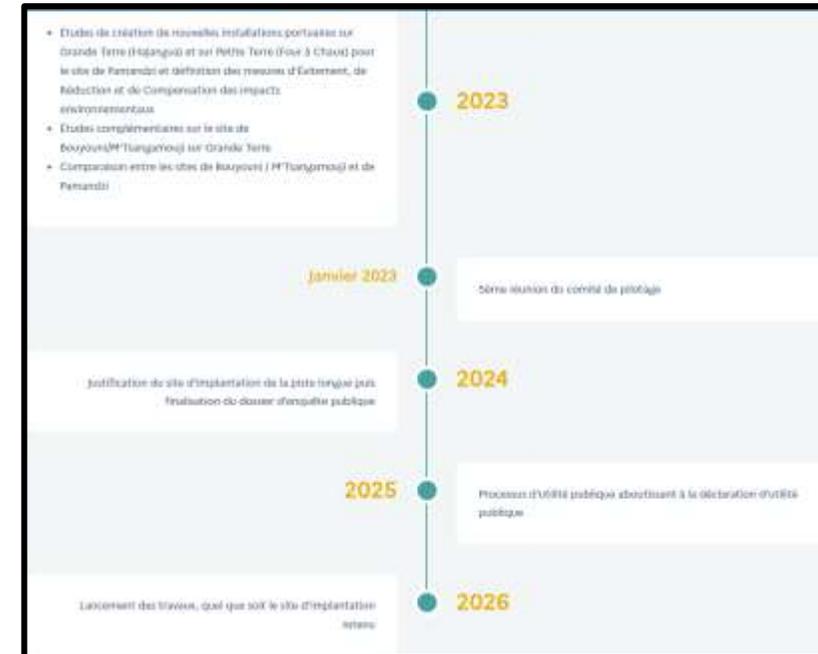
- La **problématique de la disponibilité et de la maîtrise du foncier** nécessaire à la construction d'un tel projet (près de 300 ha).

→ La réponse de la DGAC, à la suite des études techniques, a été de dire **que l'aéroport devait déménager**, et Mayotte est désormais dans l'attente de savoir si l'entité publique est prête à mettre de l'argent pour transférer l'aéroport.

VERS UN PROJET D'UN NOUVEL AÉROPORT À BOUYOUNI ?

Le gouvernement présentera "à la rentrée, une fois toutes les études terminées" un **projet de nouvel aéroport à Mayotte**. Ce nouvel aéroport **permettra d'accueillir plus de passagers** et de postes-avions, que celui existant actuellement à Petite-Terre, qui dispose d'une capacité maximale de 600 000 PAX, ce qui représente un frein à moyen-terme dans le développement de l'aérien à Mayotte.

L'abandon du rallongement de sa piste au profit d'un nouvel aéroport en Grande-Terre à **Bouyouni** ouvre « des perspectives inédites en positionnant Mayotte en plateforme logistique du canal du Mozambique » (Source : France info – 14-05-2024).



Source : Site internet Piste Longue, consulté le 01/07/2024

"On pressent qu'il n'est pas raisonnable de réaliser la piste convergente à Pamandzi". Ce mardi matin, c'est en choisissant bien ses mots que Pierre Bastard annonce à la presse que **la piste longue à Pamandzi ne verra pas le jour**, après cinq ans d'études de faisabilité ayant mobilisé une centaine de personnes. Le conseiller transport aérien, ports et transport maritime, transport fluvial au cabinet de Patrice Vergriete, ministre délégué chargé des Transports, a présenté les résultats de ces études concernant les deux projets candidats à la piste longue : l'allongement de la piste actuelle de l'aéroport de Pamandzi (avec une piste convergente) et la construction d'un nouvel aéroport à Bouyouni – M'tsangamouji.

Source : Mayotte hebdo, 08/05/2024

VOLS ÉVACUATION SANITAIRE

Le **rapatriement sanitaire**, ou EVASAN, est un service qui permet de rapatrier un patient se trouvant loin de chez lui. Il désigne ainsi le **transport médicalisé d'une personne** qui souffre d'un problème de santé **depuis son lieu de séjour vers son pays d'origine**. Les lieux de départ et de destination peuvent se trouver dans le même pays. Plusieurs types de transports aériens sont utilisés pour le rapatriement sanitaire : avion sanitaire, hélicoptère médical, avion de ligne, ambulance et VS. L'entreprise Amelia réalise pour le CHM de Mayotte un service de rapatriement sanitaire, à raison d'environ 2 vols par avion par jours en moyenne. L'entreprise Hénilagon, spécialisée dans l'activité des hélicoptères, possède également un contrat avec le CHM de Mayotte pour l'évacuation sanitaire. À noter qu'un projet de construction d'un nouvel hélicopiste est envisagé, à proximité du nouveau CHU qui devrait voir le jour à Combani au centre de l'île de Grande-Terre, d'ici 2030 (selon l'ARS Mayotte).

Liste des acteurs présents sur le territoire mahorais :

- Amelia
- Hénilagon : Flotte de 3 hélicoptères pour le CHU

VOLS SERVICES DE SURVEILLANCE AÉRIEN ET TRAVAUX

Les **activités de surveillance et de reconnaissance aérienne** consistent en la réalisation de missions d'observation, de contrôle, de garde et de surveillance de zones terrestres ou maritimes depuis l'espace aérien. Dans le contexte précis de l'Océan indien et de ses territoires insulaires, les différentes activités de surveillance pouvant être réalisées sont les suivantes : contrôle des frontières maritimes, des activités anti-braconnage pour protéger le bois de rose à Madagascar, la recherche et le sauvetage, ainsi que le contrôle des pêcheries. Un principal acteur est présent à Mayotte : Air Fly Service. Au-delà de la surveillance, des activités d'études et de travaux peuvent également être réalisées par vols comme des relevés topographiques, des prises de vues photographiques aériennes, etc.

Liste des acteurs présents sur le territoire mahorais :

- Air Fly Services : flotte d'avions Vulcanair P68

VOLS TOURISME DE LOISIR

L'**aviation de loisirs** de type ULM regroupe les activités aériennes utilisant un avion à l'exclusion de celles ayant un caractère commercial ou militaire. L'aviation de loisir est essentiellement pratiquée par des pilotes privés à bord d'avions légers, monomoteurs. Elle recouvre la simple promenade aérienne, la voltige, ou la participation à des compétitions ou rallyes ouvertes aux amateurs. L'activité mahoraise d'ULM est aujourd'hui en pleine restructuration.

À noter qu'à partir des vols ULM, d'autres activités que le tourisme de loisirs et l'école de pilote pour obtenir son diplôme de pilote ULM se développent pour certaines entreprises : c'est le cas notamment des ULM de Mayotte qui réalisent des **missions de « travail aérien » pour d'autres structures** qui réalisent des missions de type reconnaissance, relevé photographique, surveillance des écosystèmes.

Liste des acteurs présents sur le territoire mahorais :

- Les ULM de Mayotte : flotte de 5 aéronefs
- Tip Top ULM : flotte de 2 aéronefs
- L'aéroclub de Mayotte

En attendant la concrétisation des projets de constructions/agrandissement des infrastructures aéroportuaires, **le hub de Mayotte se développe**. Plusieurs projets de synergie entre les acteurs de la plateforme sont aujourd'hui en cours, notamment dans le secteur de la maintenance

Un **projet de construction d'un hangar de maintenance** sur la plateforme sur un foncier appartenant à EDEIS est en cours de réflexion depuis plusieurs années. Le projet avait été lancé par la CCI et EWA AIR il y a 3-4 ans pour ce hangar de maintenance, mais il n'avait jamais vu le jour malgré le fait qu'EDEIS avait mis à disposition un foncier pour le projet.

Des **hangars de maintenance existent actuellement, mais uniquement pour réaliser de la maintenance de ligne**, avec des avions d'un niveau COT, comme ce que réalise par exemple l'entreprise Air Fly Service. Le projet est donc de pouvoir construire un hangar de maintenance d'un niveau CAO, pour pouvoir réaliser de la maintenance de base au sein d'ateliers agréés Part 145. Pour s'assurer de la réussite du projet, il est nécessaire d'atteindre un seuil suffisant en termes de flotte et d'heures de travail au sein du futur hangar, soit un objectif de 7 avions de moins de 5,7 T avec environ 250/300 h par an.

Atelier PART-145

Les ateliers part 145 sont des organismes agréés PARTIE 145 par l'EASA responsables du maintien de la navigabilité des aéronefs et des produits, pièces et équipements aéronautiques, et relatif à l'agrément des organismes et des personnels participant à ces tâches. Dans le secteur aéronautique, délais et coûts de maintenance sont des facteurs primordiaux. Les ateliers de maintenance PART 145 disposent des compétences et des moyens indispensables à la réalisation d'un entretien approfondi sur les équipements de nombreux constructeurs (UTC, Thales, APC...). Les techniciens sont formés et qualifiés pour travailler sur les aéronefs dans le respect des réglementations aéronautiques en vigueur.



→ Aujourd'hui, la CCI et EDEIS sont à la recherche d'un nouveau porteur de projet pour créer ce hangar. La **compagnie Amélia** fait aujourd'hui partie des acteurs intéressés par ce projet, sans s'être pour l'instant clairement positionnés.



En ce qui concerne le **développement de la formation initiale** en lien avec les métiers de l'aérien, plusieurs projets sont en cours à Mayotte depuis plusieurs années :

- La **création d'une filière de formation aéronautique au lycée Pamandzi à Petite-Terre depuis 2019** avec une offre de formation autour notamment de la sécurité-sûreté, des métiers d'accueil en aéroport et des métiers de la maintenance.
- La construction d'un **Pôle des métiers de l'aérien sur la plateforme de l'aéroport**, porté notamment par le Rectorat, et qui devrait ouvrir ses portes en **septembre 2024** et accueillir près de 300 élèves. Il hébergera les formations de maintenance aéronautique, les formations de sécurité et d'accueil liées au secteur aéroportuaire. Il est d'ailleurs prévu un **transfert des formations en lien avec l'aérien de lycée de Pamandzi à ce nouveau Pôle des métiers de l'aérien**, dans une logique de mutualisation des formations sur un seul et même site. Ce nouveau pôle aura des **plateaux techniques plus développés** (notamment pour le volet maintenance) que ceux existants actuellement sur le lycée de Pamandzi.



Source : L'ATELIER, 2024



Avion à destination de la formation du bac pro aéronautique du Lycée de Petite Terre (2020)

Plusieurs opportunités/besoins existent à Mayotte, justifiant le développement d'un tel pôle :

- Un **besoin collectivement exprimé par les acteurs économiques de développer plus de formations locales**, pour à la fois permettre de dynamiser l'emploi mahorais, tout en réduisant les coûts des formations réalisées en métropole.
 - L'entreprise *GISM* a ainsi exprimé le besoin de créer **15 postes supplémentaires** d'agents de sûreté pour pouvoir réaliser ses missions.
 - L'entreprise *les ULM de Mayotte* a exprimé le besoin de recruter **1 personne supplémentaire** dans la filière Administration-Support à Mayotte.
 - L'entreprise *Ewa Air* a exprimé le besoin d'avoir **1, voire 2 PNC supplémentaires** au sein de son effectif
- **L'objectif de croissance de l'aéroport de 2-3 %** par an de l'aéroport, et d'atteindre à terme les 600 000 PAX, ce qui génèrera de nouveaux emplois et de nouveaux besoins en matière de formation.
- **L'opportunité de création d'un hangar Part-145** qui nécessitera des agents de maintenance formés, agréés et compétents pour réaliser ce type de maintenance spécifique.
- Des **besoins « croisés » en termes de compétences avec d'autres secteurs liés au transport** (numérique, maritime, terrestre) qui permettraient de proposer une offre de formation mutualisée à différents secteurs.
- La **création récente d'un cluster des métiers de l'aérien à Mayotte** qui a pour objectif de dynamiser la filière et qui pourrait permettre, à terme, de créer de nouveaux besoins en compétence.

Mayotte organise sa première édition de la Fête de l'Aviation, un événement qui se déroulera du **27 au 29 septembre 2024** à l'aéroport-aérodrome de Mayotte, organisée par le Cluster Aéronautique de Mayotte et l'association M'Safara .

Le territoire s'intègre dans l'évènement national pour **mettre en lumière la filière, ses acteurs et sa stratégie de développement** pour le développement de l'île. Ce seront trois jours d'activités variées, conçues pour les jeunes, les professionnels, les passionnés, et le grand public

PROGAMME DE LA FÊTE DE L'AVIATION

- **Vendredi 27 septembre : Journée scolaire** → pour découvrir e secteur aéronautique et ses métiers avec ateliers et démonstration, l'objectif est d'éveiller des vocations professionnelles
- **Samedi 28 septembre : Journée grand public** → ouverte à tous, afin de proposer des activités ludiques et informatives, et une conférence animée par Christophe Ritter, Managing Partner, expert reconnu dans le domaine aéronautique, sur le thème : «L'impact d'un changement d'offre en sièges avec l'arrivée d'une nouvelle compagnie aérienne». La conférence abordera les effets économiques et logistiques d'une telle évolution pour Mayotte, un enjeu crucial pour le développement du transport aérien local.
- **Dimanche 29 septembre : Journée des passionnés** → pour rencontrer et échanger avec les experts et professionnels du secteur



LES PRINCIPAUX ENJEUX RÉGIONAUX

- Une **position stratégique de Mayotte au sein de l'Océan d'Indien**, en tant que porte d'entrée du Canal de Mozambique, et avec un **potentiel d'ouverture et de développement commercial et touristique sur le continent africain**, continent en pleine croissance démographique et économique.
- Une **population mahoraise particulièrement jeune** (la moyenne d'âge en 2017 était de 23 ans) et avec une **croissance démographique forte** (une croissance moyenne par année de 3,8 % entre 2012 et 2017), contrairement à la métropole et aux autres territoires d'Outre-Mer.
- Une **croissance particulièrement forte du nombre de passagers et du tonnage** du fret aérien au sein de l'aéroport Marcel Henry depuis 2019, malgré la crise du Covid, avec une augmentation de près de 60 000 passagers entre 2019 et 2023.



LES PRINCIPAUX PROJETS RÉGIONAUX

- Des **travaux d'agrandissement de l'aérogare l'aéroport** mis en place depuis janvier 2023, avec près de 14 millions d'euros d'investissement financé majoritairement par le FEDER, avec notamment la création de trois comptoirs d'enregistrement supplémentaires ainsi qu'une mise aux normes des installations et équipements de sûreté pour le tri-bagage, pour permettre d'atteindre l'objectif d'accueillir près de 600 000 passagers par an au sein de l'aéroport.
- Des projets de développement **de l'infrastructure aéroportuaire** à Mayotte avec peu de visibilité :
 - Un projet de construction d'une piste longue sur le site de l'actuel aéroport actuellement en stand-by, avec peu de chances de voir le jour.
 - En parallèle, un projet de création d'un nouveau aéroport sur le territoire de Bouyouni sur Grande-Terre, qui pourrait ouvrir de nouvelles perspectives économiques pour l'île de Grande-Terre, mais qui suscite également de nombreuses inquiétudes pour les élus et habitants de Basse-Terre, particulièrement dépendants de l'économie de l'aéroport, dont l'existence risque d'être remis en cause.
- Des **projets d'ouverture de ligne de compagnies aériennes** vers les Seychelles (Air Seychelles), l'Arabie Saoudite et Dubaï (Emirates via Tana à Madagascar), le Mozambique (Linas Aéras), la métropole française et la Réunion (Zéna Air)
- **Des projets innovants en réflexion**, via soit des petits modules d'avion (Air Choizil pour désenclaver les Comores) ou des nouvelles technologies entre aérien et maritime, comme les véhicules à effet de sol de l'entreprise Aqualines.
- Un **projet de construction d'un hangar de maintenance de ligne** sur le site de l'aéroport de Mayotte, développé par la compagnie Amélia, avec un agrément EASA PART145.
- La construction d'un **Pôle des métiers de l'aérien sur la plateforme de l'aéroport**, porté notamment par le Rectorat, et qui devrait ouvrir ses portes en **septembre 2024** et accueillir près de 300 élèves



LES PRINCIPAUX BESOINS SOUS-JACENTS

- Un **besoin préalable de clarification et de définition d'une stratégie politique et économique claire du développement du transport aérien à Mayotte**, qui possède de nombreux atouts pour développer une stratégie ambitieuse (positionnement stratégique de Mayotte, population jeune et en croissance, etc.).
- Un besoin **de structuration de la filière de l'aérien et de sa chaîne de valeur**, pour permettre aux acteurs de la filière de gagner en visibilité pour mieux définir les besoins nécessaires à leur développement.
- Un **besoin de développement de la formation**, notamment de la formation initiale, pour s'adapter aux besoins des acteurs économiques de la filière, et d'aligner les besoins en formations au développement économique projeté du secteur de l'aérien à Mayotte.

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
- 3. Cartographie des acteurs de la filière**
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

7 codes NAF principaux sont rattachés spécifiquement à la filière aérienne et aéronautique dont **3 présents sur le territoire de Mayotte** :

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

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

- La base **SIRENE**, avec la nomenclature NAF (*Nomenclature d'activités françaises*) ou APE (*Activité Principale de l'Établissement*) attribuée par l'INSEE à tous établissements enregistrés au répertoire SIRENE. Cette base fournit des données d'identité sur chaque établissement répertorié (date de création, localisation, tranche d'effectif). Néanmoins, certaines informations ne sont pas renseignées et peuvent manquer comme par exemple l'effectif salarié de l'établissement.
 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** permet d'avoir accès aux effectifs salariés et au nombre d'établissements employeurs présents sur un territoire concerné par code NAF/APE. **Cependant, pour Mayotte, ces données sont indisponibles. Cette mise en correspondance n'est donc pas réalisée dans le cadre de cette étude.**

DÉFINITION DES CODES NAF IDENTIFIÉS

CODE NAF	DESCRIPTION
30.30Z - Construction aéronautique et spatiale	<i>Inclut la construction d'avions, d'hélicoptères, de ballons et de dirigeables, ainsi que les véhicules spatiaux au sens large (satellites et orbiteurs habités, par exemple).</i>
33.16Z - Réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux	<i>Comprend les activités de réparation et d'entretiens d'aéronefs et d'engins spatiaux.</i>
51.10Z - Transports aériens de passagers	<i>Comprend toutes les activités de vol avec passagers (sauf la location d'appareils de transport aérien sans pilote).</i>
51.21Z - Transports aériens de fret	<i>Comprend tous transports aériens de fret sauf ceux sans pilote.</i>
52.23Z - Services auxiliaires des transports aériens	<i>Comprend. les activités liées au transport aérien de personnes, d'animaux ou de fret : l'exploitation des aéroports et notamment des terminaux aéroportuaires. les activités de contrôle des aéroports et de la circulation aérienne.</i>
51.22Z - Transports spatiaux	<i>Comprend le lancement de satellites et de véhicules spatiaux et le transport spatial de fret et de personnes</i>
77.35Z - Location et location-bail de matériels de transport aérien	<i>Comprend toutes les locations de transports aériens (sauf ceux avec pilote).</i>



À Mayotte, 3 codes directs NAF présents, parmi l'ensemble des codes directs NAF usuellement identifiés sur la filière.

Nombre d'établissements présents dans la base SIRENE par code NAF direct		
Codes NAF	Nombre d'établissements base SIRENE	% nb établissements par code NAF
51.10Z Transports aériens de passagers	13	62 %
52.23Z Services auxiliaires des transports aériens	7	33 %
77.35Z – Location et location-bail de matériels de transport aérien	1	5 %
Total général	21	100 %

51.10Z - Transports aériens de passagers

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

Les établissements sont concentrés principalement au sein de trois villes: Mamoudzou (46 %), Pamandzi (23 %), Koungou (15 %)



52.23Z - Services auxiliaires des transports aériens

Comprend les activités liées au transport aérien de personnes, d'animaux ou de fret 71 % des établissements sont concentrés à Pamandzi.



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

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

1 établissement sur Pamandzi

Sur les codes APE directement rattachés à la filière et présents sur le territoire de Mayotte, deux codes sont recensés dans les bases de données de la CSSM : le 51.10Z et le 52.23Z. Cette base permet d'estimer le nombre d'établissements employeurs et de salariés déclarés.



Ainsi, **10 établissements** employeurs sont recensés sur le territoire (pour ces deux codes APE) pour un total de près de **250 salariés déclarés**.

LISTE DES ENTREPRISES

Présentation des établissements présents dans la base SIRENE

Codes NAF 51.10Z Transports aériens de passagers

SIRENE	Dénomination	Tranche de l'effectif salarié
834 462 665	LES ULM DE MAYOTTE	Non renseignée
803 710 854	RÉUNION FLY SERVICES	Non renseignée
841 426 042	RÉCIF HÉLICOPTÈRES	Non renseignée
921 574 927	SAS ZENA	Non renseignée
835 095 498	VEWUHA PARACHUTISME	Non renseignée
309 446 276	REGOURD AVIATION	Non renseignée
852 365 303	AIR CHOIZIL	Non renseignée
24 068 918	E-VOYAGE	Non renseignée
909 655 649	Entrepreneur individuel	Non renseignée
323 650 945	AIR AUSTRAL	Non renseignée
829 278 829	SARL HYDRO FLY MAYOTTE ULM	Non renseignée
793 546 805	EWA AIR	Établissement non-employeur
340 083 716	HELILAGON	Non renseignée

52.23Z Services auxiliaires des transports aériens

SIRENE	Dénomination	Tranche de l'effectif salarié
793 980 178	MAYOTTE SUPERVISION	Établissement non-employeur
529 025 405	EDEIS AÉROPORT MAYOTTE	Établissement non-employeur
838 129 567	AÉRO-CLUB LES AILES MAHORAISES	Non renseignée
94 136 678	SARL MAYOTTE AIR SERVICE	Établissement non-employeur
54 388 665	MAYOTTE AVIATION	Établissement non-employeur
845 378 165	NAWA AÉRO	Non renseignée

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

SIRENE	Dénomination	Tranche de l'effectif salarié
844 671 396	EWA INVEST	Non renseignée

Entreprises existantes

Entreprises en cours de création

Entreprises inactives

→ **N.B** : La base de données SIRENE renseigne généralement la tranche de l'effectif salarié des établissements d'un territoire. Cependant, dans le contexte de Mayotte, on constate que pour la majorité des établissements, celle-ci n'est pas renseignée dans la base de données initiale. Ainsi, cette mise en correspondance de ces données ne pourra être réalisée dans le cadre de cette étude.

20 établissements

10 établissements qui ne sont plus actifs

=

10 établissements actifs identifiés à partir des codes APE

1 CODES APE INDIRECTS

Autour des entreprises identifiées comme ayant un lien direct avec la filière, **gravitent d'autres entreprises** dont **les compétences sont spécifiques à l'aéronautique**, mais dont l'activité principale est indirectement rattachée.

À partir des adhérents d'Aerotech OI, **14 codes NAF** ont pu être identifiés permettant de faire une sélection des entreprises, dans la base SIRENE, pouvant être potentiellement en lien avec la filière.

2 ENTRETIEN EDEIS

En plus de l'analyse quantitative des codes APE indirects, **deux entretiens ont été réalisés avec le directeur de l'aéroport de Mayotte (EDEIS)**, au sujet des principaux prestataires de l'aéroport. Ces deux entretiens nous ont permis :

- De retirer les entreprises identifiées en codes NAF directs et indirects qui ne sont soit plus actives, soit plus des prestataires de l'aéroport.
- De rajouter les entreprises prestataires de l'aéroport que l'on n'aurait pas identifié à partir des codes NAF directs et indirects.

3 ACTEURS INSTITUTIONNELS

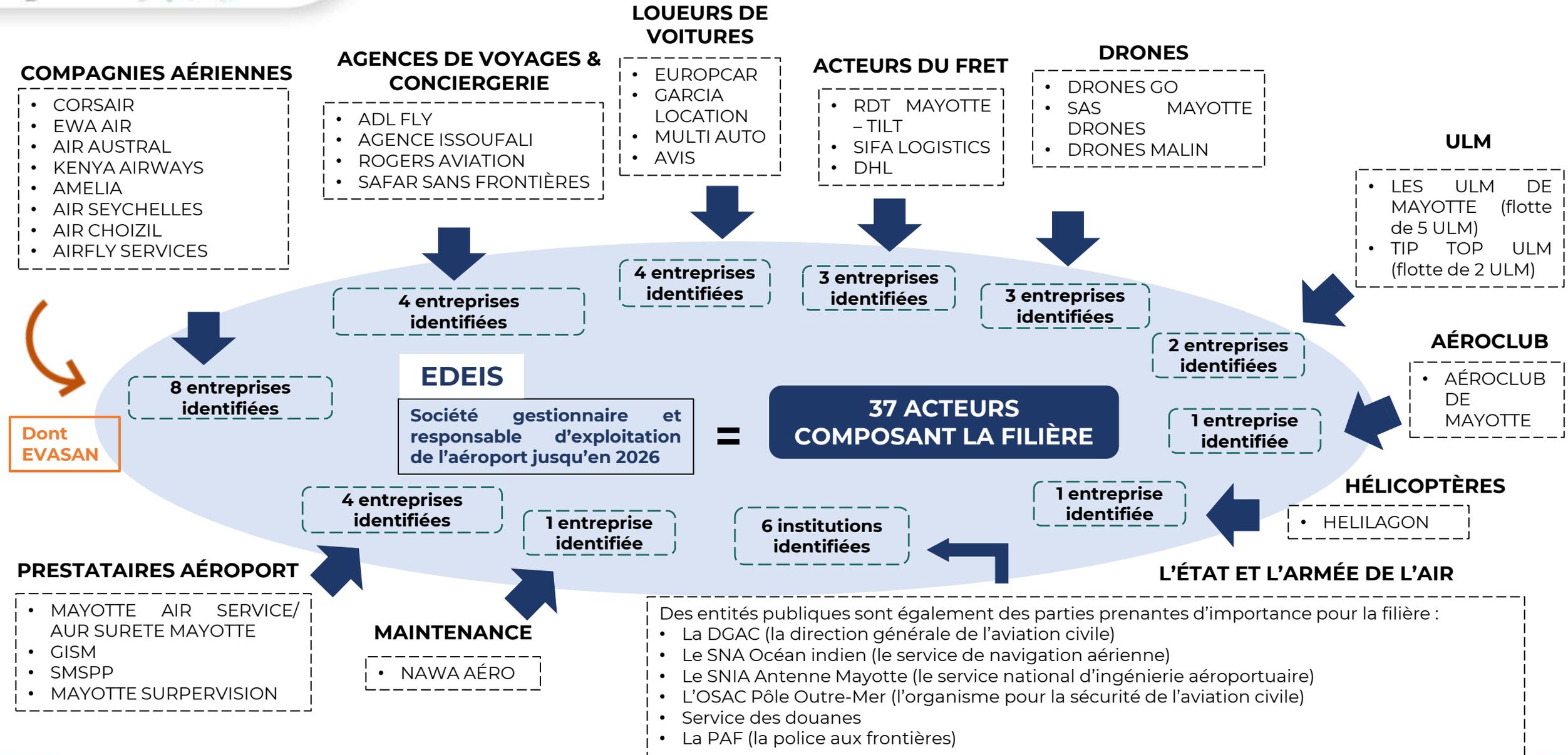
En plus de l'analyse quantitative et qualitative, nous avons réalisé une analyse du contexte institutionnel mahorais de l'aérien pour identifier les principaux acteurs publics actifs au sein de la plateforme.

6 acteurs ont ainsi été identifiés :

- La DGAC (la direction générale de l'aviation civile)
- Le SNA Océan indien (le service de navigation aérienne)
- Le SNIA Antenne Mayotte (le service national d'ingénierie aéroportuaire)
- L'OSAC Pôle Outre-Mer (l'organisme pour la sécurité de l'aviation civile)
- Service des douanes
- La PAF (la police aux frontières)

+

27 établissements supplémentaires identifiés à partir de cette méthode



ACTEURS PUBLICS DE LA FILIÈRE

Structure	Effectif	Nom	Prénom	Fonction	1 ^{er} Entretien	2 ^{ème} Entretien
DGAC	18	BOQUEN	Christophe	Directeur Délégué	05/09/2023	19/07/2024
OSAC	/					
PAF	37	MAURIN	Christophe		19/07/2024	
BGTA	5-6	DAVERGNE	Laurent	Major		
SNA-OI	6	DELPIERRE	Sabine	Cheffe de service	30/08/24	
Service des Douanes	10-15	SOLYJAN	Romain			
TOTAL	82					

INSTITUTIONS/ ACTEURS PUBLICS GRAVITANT DANS L'ÉCOSYSTÈME

Structure	Nom	Prénom	Fonction	1 ^{er} Entretien	2 ^{ème} Entretien
AKTO	ZAKOUANA	El-Yamine	Directeur de Région	17/08/2023	
CC de Petite Terre	FAZUL	Néma	Élu	26/06/2024	
RECTORAT	MIKULOVIC	Jacques	Recteur	11/07/2024	
Lycée de Petite Terre	LECOCQ	Pascal	Proviseur	18/08/2023	
CCI	BANAMA	Abdoule-Karime	DG	12/07/2024	
DÉPARTEMENT	ZOUBERT	Ismaël	DGA Économie		
CLUSTER AÉRONAUTIQUE DE MAYOTTE	MAKROUTOU	Mawa	Directeur		
TOTAL					

Les synthèses des entretiens réalisés ont été validées par les acteurs entretenus et sont disponibles en annexe ci-dessous

31 ACTEURS ÉCONOMIQUES PRIVÉS DE L'AÉRIEN

Les 6 acteurs **surlignés** en jaune représentent les acteurs les plus pourvoyeurs d'emplois au sein de la filière. À eux 6, ils représentent près de 80 % de l'ensemble des emplois du secteur sur le territoire mahorais.

ACTEURS PRIVÉS ENTRETENUS HORS DRONES ET ACTIVITÉS SUPPORTS À L'AÉROPORT (LOUEURS DE VOITURES, CONCIERGERIE, ETC.)

Structure	Effectif	Nom	Prénom	Fonction	1 ^{er} Entretien	2 ^{ème} Entretien
EDEIS - AÉROPORT	65	LACOMBE	Jonathan	DG	16/08/2023	09/07/2024
		BRAHIM	Fouad	RAF Aéroport de Mayotte	25/07/2024	
EWA AIR	37	ROUSSEAU	David	Nouveau Directeur Général	12/07/2024	
AIR FLY SERVICE	14	VARGAS	Matthieu	Responsable de base	12/07/2024	
NAWA AÉRO	2	VARGAS	Matthieu	/	12/07/2024	
AIR CHOIZIL	/	VARGAS	Matthieu	/	12/07/2024	
GISM	55	LEFEBVRE	Olivier	Directeur d'exploitation	16/07/2024	
LES ULM DE MAYOTTE	3	ALLEMAND	Alain	Directeur	17/07/2024	
TIP TOP ULM	1					
ROGERS AVIATION	8	EMRITH	Nash			
CORSAIR	0	PERREAU	Jules	Directeur régional Corsair	14/08/2024	
AIR AUSTRAL	?	GUERIN	Vincent	Directeur technique		
AMELIA	6	TORRES	Sonia	Cheffe d'escale		
KENYA AIRWAYS	-	EMRITH	Nash			
SMSPP	9	MAOULINA	Ibrahima			
MAYOTTE AIR SERVICES	150	ISSOUFALI	Moïse	DG	22/08/24	
AGENCE ISSOUFALI	?	ISSOUFALI	Moïse	DG		
SSSF	1					
HELILAGON	1?	LARY	David	Directeur	17/09/2024	
TIP TOP ULM	1					
ADL FLY	?	CONDINA	Daniel	Directeur		
TOTAL	> 340					

6

Acteurs publics



82

Emplois publics

+

31

Acteurs privés



345

Emplois privés

+

Les activités de drones et les activités support de l'aéroport indirectement liées à l'aérien (loueurs de voitures implantés à l'aéroport) n'ont pas été prises en compte dans le calcul des emplois privés

=

=

37

Acteurs



427

emplois

+

Un besoin d'une **50** taine d'emplois à court terme



477

emplois

pour 450 000 Pax

La 50 taine d'emplois a été calculé à partir de l'expression des besoins en recrutement à court terme des acteurs entretenus

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. **Analyse du marché de l'emploi**
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

Afin d'identifier les entreprises rattachées aux activités de la filière tourisme, une analyse par code NAF a été réalisée avec une approche qualifiée par entreprise identifiée.

Afin de **faire le lien entre les besoins de main-d'œuvre des entreprises de la filière, les métiers de cette filière et les formations associées à ces métiers**, la table de correspondance NAF/ROME/FAP et ROME/FORMACODE @groupeElan a été mobilisée.

NOMENCLATURE DES ENTREPRISES

CODES NAF/APE

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



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

- **NAF/APE — ROME de Pôle emploi**
- **FAP — ROME de la Dares** — pour rappel, les données DARES ne sont pas disponibles sur Mayotte

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 Pôle emploi et du code PCS (*Professions et catégories socioprofessionnelles*) de l'INSEE. Elle existe en 2 versions :

- Les FAP agrégées répartissent les métiers en 87 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 Pôle Emploi pour répertorier les métiers le plus précisément possible. Il comprend plus de 10 000 appellations de métiers et d'emplois.



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

NOMENCLATURE DES FORMATIONS

FORMACODE

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

DONNÉES FRANCE TRAVAIL 2022 : INDICATEURS DE TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LES FAP

L'enquête **Besoins en Main-d'œuvre (BMO)** est une initiative de **Pôle emploi**, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du Crédoc. L'enquête BMO est un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement, mieux anticiper et adapter l'effort de financement des formations préparant à des métiers en tension et mieux informer les demandeurs d'emploi sur les métiers porteurs. **Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir**, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier

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**

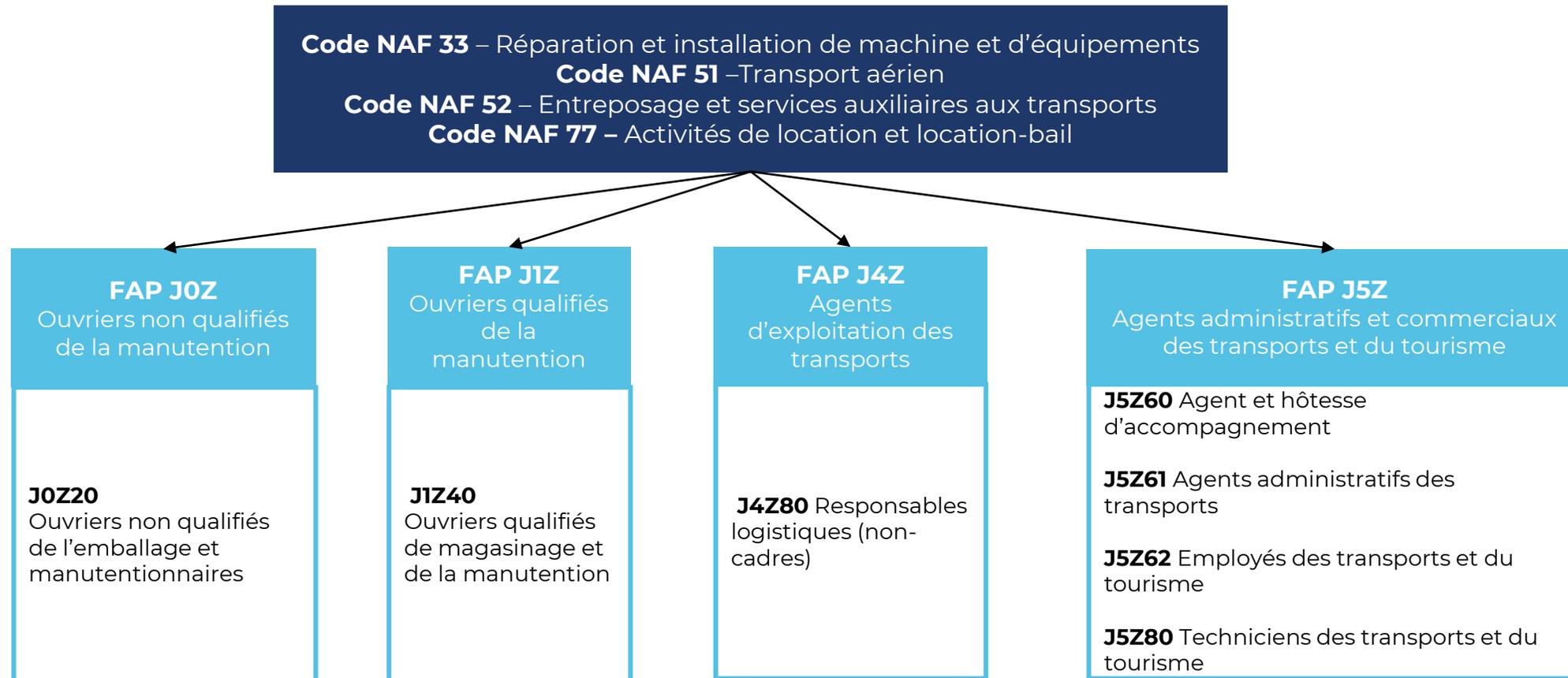
À noter que cette méthode ne permet d'identifier que les métiers spécifiques à la filière, les métiers intersectoriels (comme par exemple les métiers RH ou de comptabilité) ne peuvent être analysés via ce prisme.



Analyse **des familles de métiers en tension rattachées à la filière**

24 métiers types (codes ROME) spécifiques à la filière correspondant à 17 FAP détaillées à Mayotte

À partir des codes NAF directement rattachés à la filière, on identifie 4 FAP agrégées, divisées en 7 FAP détaillées dans le domaine professionnel **Transport, logistique et tourisme (J)**



Code FAP métier BMO	Nom métier BMO	Code ROME	Nombre de projets de recrutement	Nombre de projets de recrutement jugés difficiles	Nombre de projets de recrutement saisonniers
J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	N2203 Exploitation des pistes aéroportuaires	96	18	7
J1Z40	Ouvriers qualifiés de magasinage et de la manutention	N2203 Exploitation des pistes aéroportuaires	73	13	10
J4Z80	Responsables logistiques (non-cadres)	N1201 Affrètement transport N1202 Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises N2204 Préparation des vols N1301 Conception et organisation de la chaîne logistique	23	19	*
J5Z60	Agents et hôtesses d'accompagnement	G1202 Animation d'activités culturelles ou ludiques	12	6	*
J5Z61	Agents administratifs des transports	N1201 Affrètement transport N1202 Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	13	13	*
J5Z62	Employés des transports et du tourisme	G1101 Accueil touristique G1303 Vente de voyages	18	10	*
J5Z80	Techniciens des transports et du tourisme	N1301 Conception et organisation de la chaîne logistique G1303 Vente de voyages	*	*	*

Sur le domaine du transport de la logistique et du tourisme, au total on identifie **10 codes ROME rattachés à la filière** qui se retrouvent dans les différentes FAP détaillées.

- Le nombre de projets de recrutement le plus important sur le domaine repose sur les **Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires** et les **Ouvriers qualifiés de magasinage et de la manutention**, bien que peu de ces projets de recrutement (moins de 20 %) ne soient jugés comme difficiles.
- En revanche, pour les **Responsables logistiques non-cadres**, bien que le nombre de projets de recrutement soit moins élevé (23), près de **90 % de ces emplois sont jugés comme difficiles (19)**.

À partir des codes NAF directement rattachés à la filière, on identifie 10 FAP détaillées dans 5 autres domaines d'activités que celui des transports :

- 3 identifiées dans le domaine professionnel **Bâtiment, travaux publics (B)**
- 1 identifiée dans le domaine professionnel **Mécanique, travail des Métaux (D)**
- 2 identifiées dans le domaine professionnel **Maintenance (G)**
- 1 identifiées dans le domaine professionnel **Ingénieurs et cadres de l'industriel (H)**
- 3 identifiées dans le domaine professionnel **Service aux particuliers et aux collectivités (T)**

Code FAP métier BMO	Nom métier BMO	Code ROME	Nombre de projets de recrutement	Nombre de projets de recrutement jugés difficiles	Nombre de projets de recrutement saisonniers
B0Z20	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	F1702 Construction de routes et de voies F1704 Préparation du gros œuvre et des travaux publics	67	23	*
B1Z40	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction		45	38	*
B5Z40	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	F1301 Conduite de grue N1104 Manœuvre et conduite d'engins lourds de manutention	40	24	6
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	H2901 Ajustement et montage de fabrication	39	19	*
G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	I1604 Mécanique automobile et entretien de véhicules	46	30	*
G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	H1303 Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel I1305 Installation et maintenance électronique	87	58	14
H0Z91	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	H1302 Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels	*	*	*
T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance	K2502 Management de sécurité privée K2503 Sécurité et surveillance privées	202	108	*
T4Z60	Agents d'entretien de locaux	K2202 Lavage de vitres K2204 Nettoyage de locaux	978	72	58
T4Z62	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	I1202 Entretien et surveillance du tracé routier	17	*	*

Sur les autres domaines professionnels indirects, au total on identifie **14 codes ROME rattachés à la filière** qui se retrouvent dans les 10 FAP détaillées des domaines professionnels indirects :

- Le nombre de projets de recrutement le plus important sur le domaine repose sur **les Agents de sécurité et de surveillance** et les **Agents d'entretien de locaux**. Pour les agents de sécurité et de maintenance, ce sont près de 202 projets de recrutement qui étaient prévus pour l'année 2022, avec plus de la moitié de ces projets de recrutement jugés comme difficiles, témoignant de la tension de la branche Sûreté-Sécurité en matière de recrutement.
- Les **tensions en matière de recrutement sont également élevées pour les autres métiers des domaines professionnels indirects du transport**, notamment en ce qui concerne les ouvriers du bâtiment, de la métallurgie et les techniciens de maintenance, qui ont également à chaque fois plus de la moitié de leurs projets de recrutement jugés comme difficiles.

Les **domaines professionnels/métiers en lien avec l'aérien les plus recherchés** sur le territoire mahorais sont :

- Les ouvriers manutentionnaires non qualifiés
- Les ouvriers manutentionnaires non qualifiés
- Les techniciens de la maintenance
- Les agents de sécurité et de surveillance
- Les agents d'entretien locaux

Les **domaines professionnels/métiers en lien avec l'aérien plus en tension en termes de recrutement** sur le territoire mahorais sont :

- Les responsables logistiques non cadrés
- Les agents administratifs non cadrés
- Les ouvriers du bâtiment
- Les techniciens de la maintenance
- Les agents de sécurité et de surveillance

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. **Cartographie des emplois**

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

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 Mayotte 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.

- Les emplois génériques rattachés aux actions de **Prévention** ont été ajoutés dans la catégorie Sûreté/Sécurité
- Les emplois génériques de la **Coopération** ont été intégrés aux emplois administratifs

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

<p>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.</p>	AGE		FILIÈRE	CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SÛRETÉ/SÉCURITÉ				MAINTENANCE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			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	CONTRÔLE&CIRCULATION AÉRIENNE	SÉCURITÉ-PERSONNES/ INCENDIE	SURETÉ	PRÉVENTION	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIÈNE	PNT	PNC	VENTE ET APRÈS VENTE	MARKETING - COMMERCIALE	PARCS ET ACCÈS	ÉCONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATION	
PERMANENTS			CATÉGORIE C	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	2	2
			CATÉGORIE B	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	34	0	9	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	65
			CATÉGORIE A	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	15
			SOUS-TOTAL	0	0	0	0	0	7	1	0	0	0	37	0	10	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	1	0	2	82
RESERVES/AGENTS APPAREILLES			CATÉGORIE C	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
			CATÉGORIE B	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
			CATÉGORIE A	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
			SOUS-TOTAL	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
		TOTAL	0	0	0	0	0	7	1	0	0	0	37	0	10	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	1	0	2	82	

<p>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.</p>	AGE		FILIERE	CONSTRUCTION AERONAUTIQUE			EXPLOITATION			MAINTENANCE			SURETE/SECURITE			LOGISTIQUE			NAVIGANT	RELATIONS CLIENTS			ADMIN SUPPORT				TOTAL												
	AGE MOYEN	NOMBRE SALARIES > 55 ANS	EMPLOIS GENERIQUES	R&D - BUREAU D'ÉTUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	MÉTHODE	AERONEFS	EQUIPEMENT/BATIMENTS	METHODES	CONTRÔLE&CIRCULATION AERIENNE	SECURITE PERSONNES/ INCENDIE	SURETE	PREVENTION	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIENE	PNT	PNC	VENTE ET APRES VENTE	MARKETING	PARCS ET ACCES		ECONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT QUALITE/ENVIRONNEMENT/ENERGIE	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATIONS							
PERMANENTS			OUVRIER/EMPLOYÉ	0	0	0	8	5	0	0	0	8	6	10	27	33	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	117
			TECHNICIEN	0	0	0	3	7	0	0	12	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	25	
			CADRE	0	0	0	2	1	0	0	3	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	19	15	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	58			
			SOUS-TOTAL	0	0	0	48	37	5	0	15	14	7	11	28	43	0	18	8	0	27	19	15	0	0	0	0	8	26	0	0	0	0	329					
SAISONNIERS			OUVRIER/EMPLOYÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
			TECHNICIEN	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	
			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	
			SOUS-TOTAL	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	
INTERIMAIRES			OUVRIER/EMPLOYÉ	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	
			TECHNICIEN	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	
			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	
			SOUS-TOTAL	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	
		TOTAL	0	0	0	52	40	5	0	15	14	7	11	28	48	0	19	8	0	30	19	15	0	0	0	0	8	26	0	0	0	0	345						

Détail de la nomenclature-métiers des acteurs privés

À date de la réception des données, avec les nomenclatures complétées par les acteurs économiques, **4 principales filières pourvoyeuses d'emplois** :

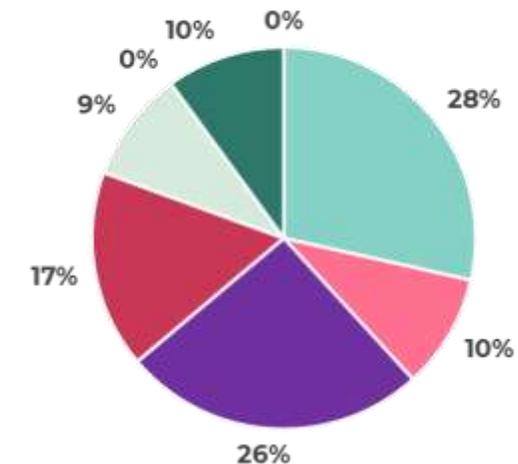
- **Exploitation (28 %)**
- **Sûreté/Sécurité (26 %)**
- **Logistique (17 %)**
- **Admin-Support (10 %)**

Sur les nomenclatures-métiers collectées, la **filière de la Maintenance est moins représentée sur le territoire de Mayotte 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-courriers 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 à Mayotte est relativement faible par rapport à l'échelle nationale, car les grandes compagnies aériennes comme CORSAIR n'emploient pas de personnel-navigant à Mayotte
La filière de **l'Exploitation** est sur-représentée par rapport à l'échelle nationale (28 % à Mayotte contre 16 % à l'échelle nationale).

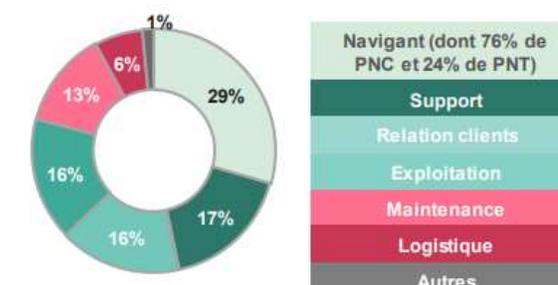
Répartition par filières



- Construction aéronautique
- Maintenance
- Logistique
- Relations-Clients
- Exploitation
- Sûreté Sécurité
- Navigant
- Admin-support

Source : Nomenclature-Métiers, ÉLAN, 2023

RÉPARTITION PAR FILIÈRES EN FRANCE



Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

- 1. Offre territoriale en matière de formation initiale**
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

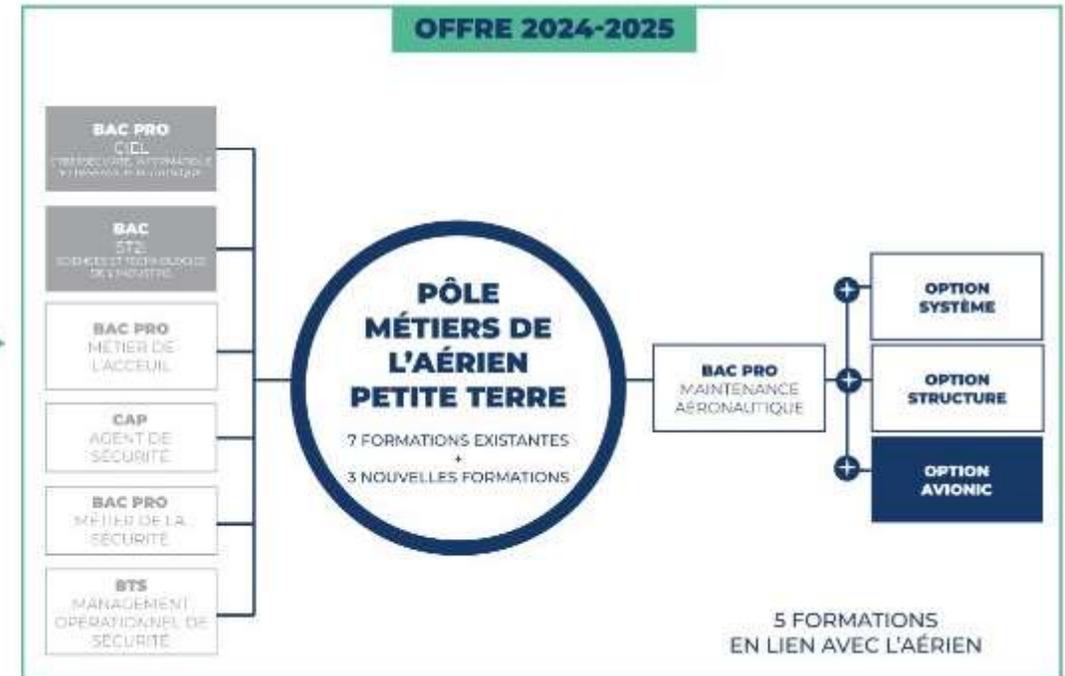
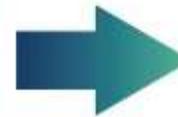
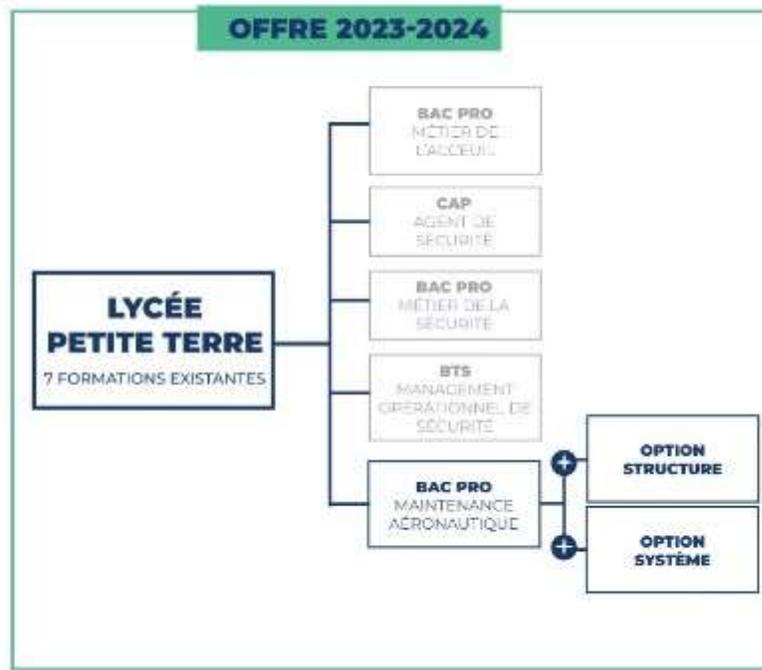
P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

En attente des effectifs RECTORAT



LÉGENDE :

- Formations directement liées à l'aérien
- Formations indirectement liées à l'aérien

Offre de formation initiale existante des métiers de l'aérien :

- Bac Pro Maintenance Aéronautique option Structure
- Bac Pro Maintenance Aéronautique option Systèmes
- Bac Pro des métiers de la Sécurité
- Bac Pro des métiers de l'accueil
- BTS Management opérationnel de la sécurité
- CAP Agents de sécurité
- BIA



=

Offre de formation initiale projetée des métiers de l'aérien (avec l'ouverture du Pôle des métiers de l'aérien en septembre 2024) :

- Bac Pro CIEL
- Bac STI2D
- Bac Pro Maintenance Aéronautique option AVIONIC

5 formations en lien avec l'aérien

Organisme de formation	Typologie de formation	Nbre de stagiaires/élèves	Durée moyenne de la formation
LYCÉE PETITE-TERRE	CAP Agent de sécurité	<i>En attente des données du Rectorat</i>	2 ans
	BACPRO Métiers de la sécurité	<i>En attente des données du Rectorat</i>	3 ans
	BTS Management opérationnel de sécurité	15	2 ans
	BACPRO Maintenance aéronautique – Option Structure	<i>En attente des données du Rectorat</i>	3 ans
	BACPRO Maintenance aéronautique – Option Systèmes	<i>En attente des données du Rectorat</i>	3 ans
	BACPRO Métiers de l'accueil	<i>En attente des données du Rectorat</i>	3 ans

CAP :

- **CAP Agents de sûreté** : Le CAP agent de sécurité (ex CAP agent de prévention et sécurité) est un diplôme de l'Éducation nationale de niveau 5, destiné à former en 2 ans les jeunes à la vie professionnelle. Il prépare ainsi au métier d'agent de sécurité qui, chargé de la surveillance et du gardiennage des marchandises et des locaux, assure également la protection des personnes. Le plus souvent salarié d'une entreprise de gardiennage ou de services, l'agent de prévention et de sécurité peut aussi être employé directement par une entreprise possédant un service de sécurité intégré.

BTS :

- **BTS Management opérationnel de sécurité** : Ce BTS forme aux emplois d'encadrement d'agents de sécurité dans une entreprise de sécurité/sûreté ou dans le service interne de sécurité d'une entreprise privée, d'une administration publique ou d'une association. En outre, il participe à l'organisation du service dans lequel il évolue. Il est donc à même de manager des équipes, de participer à la gestion administrative et juridique du personnel. Il est en relation directe avec le client et en contact permanent avec sa hiérarchie. Enfin, il assure la liaison avec les différents acteurs institutionnels et participe aux instances de sécurité.

BACPRO :

- **BACPRO Métiers de la sécurité** : Ce bac pro forme à l'exercice de différents métiers de la sécurité, de la sûreté et de l'ordre public, de la protection des personnes, des biens et de l'environnement. Il forme aux techniques et savoir-faire professionnels pour assurer des missions de surveillance des lieux et des accès, des missions de secours et d'assistance aux victimes ou pour lutter contre les incendies.

BACPRO :

- BACPRO Métiers de l'accueil** : Le Bac Pro Métiers de l'accueil (ex bac pro ARCU) forme aux métiers de l'accueil dans tout type d'organisations : accueil en entreprise, accueil événementiel, accueil dans les transports. L'activité d'accueil peut être physique ou à distance (téléphonique, numérique). Elle peut s'étendre en fonction de la situation de travail à des activités commerciales, administratives ou commerciales. Le bac professionnel métiers de l'accueil se prépare après la 3e (prioritairement après une seconde pro métiers de la relation client) ou un CAP du domaine (exemple : CAP employé de commerce multispécialité...).
- BACPRO Maintenance aéronautique – Option Systèmes** : La formation Bac Pro aéronautique a pour objectif de former les futurs mécaniciens aéronautiques destinés à travailler dans des entreprises de construction et de maintenance aéronautiques. Dans l'option systèmes, les élèves se spécialisent sur les systèmes d'un aéronef (la génération, la distribution et l'utilisation des différentes énergies embarquées : mécanique, électrique, hydraulique, pneumatique qui assure les différentes fonctions de l'appareil (cellule et moteurs). Ils acquièrent les techniques et savoir-faire dans la réparation d'éléments, la mise à jour des logiciels embarqués, la préparation de l'aéronef pré et post vol, la réalisation d'essais et de réglages d'un aéronef, d'une partie d'aéronef ou d'un équipement (trains, portes, trappes, servocommandes, climatisation, réacteurs, turbomoteurs...) et de la mise en service (opérations de graissage, pleins, gonflage...).
- BACPRO Maintenance aéronautique – Option Structure** : La formation Bac Pro aéronautique a pour objectif de former les futurs mécaniciens aéronautiques destinés à travailler dans des entreprises de construction et de maintenance aéronautiques. Dans l'option structure, les élèves se spécialisent sur les systèmes mécaniques, les structures, les matériaux, les outils du mécanicien, l'usinage... . Ils acquièrent les techniques et savoir-faire dans les procédés de fabrication de pièces de réparation (pièces métalliques en tôle), dans les opérations d'assemblage (pose de fixations) ou de désassemblage d'éléments ou des sous-ensembles (trains, trappes, portes, volets, bielles...) et dans la maintenance des éléments métalliques et composites qui constituent l'ossature et l'enveloppe de l'appareil (section centrale, nez, aile, porte...). Ils sont formés aux méthodes d'inspection (visuellement ou par tap test) des parties d'aéronef, d'identification d'un dysfonctionnement et aux réglages de mécanismes (porte, bec, volet...).



MARITIME

- CAP MARITIME

1 seule formation en CAP proposée par l'École d'apprentissage maritime de Mayotte, installée à Petite-Terre à Dzaoudzi



TOURISME

- BTS TOURISME
- MC ACCUEIL RÉCEPTION
- LICENCE PRO TOURISME ET CULTURE (MAURICE)
- ÉCOTOURISME (CCI/OPCALIA/MCCI)
- BTS MANAGEMENT DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION

1 seul BTS proposé par le **Greta CFA de Mayotte** et dispensé au **Lycée polyvalent de Kawéni (LPO)** à Mamoudzou
1 Licence pro à Maurice proposé par la **CCI — MCCI Business School Maurice**
1 seule formation BPJEPS proposée par **Scubaore plongée** à Pamandzi



MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ ET DE LA PRÉVENTION

- CAP AGENT DE SÉCURITÉ
- BAC PRO MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ
- BTS MANAGEMENT OPÉRATIONNEL DE LA SÉCURITÉ (NIVEAU BAC+2)

3 formations proposées par le Greta CFA de Mayotte dispensée au Lycée polyvalent de Petite-Terre à Pamandzi Et 1 dispensée au Lycée de Sada



MÉCANIQUE/ MAINTENANCE / SYSTÈMES INDUSTRIELS

- DEUST CONDUCTEUR DE TRAVAUX EN ÉCO-CONSTRUCTION
- MC TECHNOLOGIE EN ENERGIES RENOUVELABLES
- BTS ASSISTANT TECHNIQUE DE L'INGÉNIEUR
- BTS MAINTENANCE DES SYSTÈMES

Ces 4 formations sont dispensées au sein du **LPO de Dembéni, du LP de Dzoumogné, et du LPO Gustave Eiffel**



NUMÉRIQUE, INFORMATIQUE

- BTS SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS
- BTS CONSEIL ET COMMERCIALISATION DE SOLUTIONS TECHNIQUES
- BTS ÉLECTROTECHNIQUE

Les 2 premiers BTS sont situés au sein de la LGT Younoussa Bamana à Mamoudzou. Quant au BTS Electrotechnique, il n'y a qu'une formation de ce type au **LPO de Dembéni**



GESTION DES TRANSPORTS ET LOGISTIQUES ASSOCIÉS

- BTS GESTION DES TRANSPORTS ET LOGISTIQUES ASSOCIÉES

1 seule formation présente sur le territoire dans le **LPO Gustave Eiffel**



COMMERCE ET GESTION

- BTS GESTION DE LA PME
- BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE
- BTS COMMERCE INTERNATIONALE
- BTS NÉGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION-CLIENTS
- MC ASSISTANCE, CONSEIL, VENTE À DISTANCE
- BTS COMPTABILITÉ ET GESTION

6 formations réalisées pour la plupart au **LPO des Lumières**, sauf le BTS Comptabilité et Gestion qui est dispensé dans 3 autres établissements (Mayotte Consulting et Gestion, LPO Tani Malandi, et le LPO de Pamandzi), et le BTS Gestion de la PME, qui en plus du LPO des Lumières, est aussi réalisé au **LPO des Gustave Eiffel**



À la suite de la création de la filière de formation aéronautique de l'aérien au lycée Pamandzi en 2019, le Rectorat, la CCIM, la Préfecture et le Rectorat ont lancé depuis 2021 la construction d'un **Pôle des métiers de l'aérien sur la plateforme de l'aéroport**. Ce projet devrait ouvrir ses portes pour la rentrée de **septembre 2024** et accueillir près de 300 élèves, au sein de 13 classes de cours. Il hébergera : les formations de maintenance aéronautique, les formations de sécurité et de d'accueil liés au secteur aéroportuaire.

Il est d'ailleurs prévu un **transfert des formations en lien avec l'aérien de lycée de Pamandzi à ce nouveau Pôle des métiers de l'aérien**, dans une logique de mutualisation des formations sur un seul et même site. Ce nouveau pôle aura des plateaux techniques plus développés (notamment pour le volet maintenance) que ceux existants actuellement sur le lycée de Pamandzi.

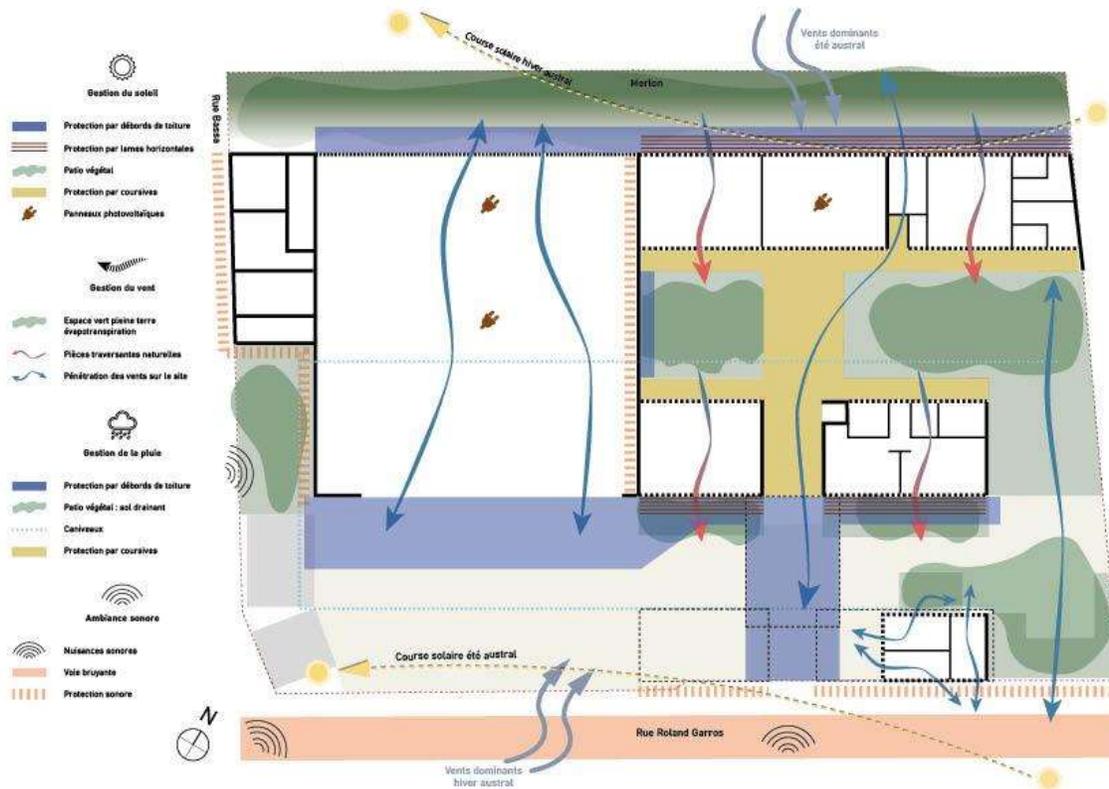
Au-delà de la logique de mutualisation, l'objectif du **projet est de développer un cluster interconnecté de l'aérien** en connectant la plateforme aéroportuaire avec ses espaces de formation (Lycée Petite-Terre et Pôle des Métiers de l'aérien), les 3 bâtiments étant situés à moins de 700m les uns des autres.

Données techniques :

- Maître d'ouvrage : Région Académique de Mayotte – AMO SETEC Organisation
- Mandataire : CANCE
- Architecte : L'ATELIER Capacités
- d'accueil : 300 élèves
- Surface bâtiments : 2 540 m²
- Coût : 5 millions d'euros
- Nbre de formations accueillies : *En attente des données du Rectorat*

Le **cabinet d'architecture et d'ingénierie L'ATELIER** a été retenu en 2021 pour réaliser le projet qui devrait voir le jour en septembre-octobre 2024. Le projet a été conçu selon 3 objectifs :

- Offrir d'excellentes conditions d'études et de travail aux lycéens, comme aux professeurs,
- Garantir, le bien-être de tous, grâce à des aménagements réfléchis, lumineux et ventilés,
- Concevoir un équipement iconique en lien avec l'aéroport et qui permet de générer des relations étroites avec le lycée Polyvalent de Petite Terre.



Source : L'ATELIER, 2024

Source : L'ATELIER, 2024

Pour faciliter le développement du Pôle des métiers de l'aérien à Mayotte, deux principaux dispositifs ont été mis en place : la création d'un **CIRAS** (Comité d'Initiation Régional Aéronautique et Spatial) ainsi que la mise en place du dispositif « **Cadre d'Avenir Mayotte** » pour la rentrée 2024-2025.

CIRAS MAYOTTE

Composition du CIRAS :

- Recteur ou son représentant
- Coordinateur académique pour le CIRAS
- Représentant de la direction de la sécurité de l'aviation civile océan indien
- Formateur de l'académie titulaire du CAEA, désigné par le Recteur
- Représentant du comité régional de la fédération française d'aéronautique
- Représentant du comité régional de la fédération française d'ULM
- Représentant du comité régional de la fédération française de vol en planeur
- Représentant local de la fédération française de parachutisme ou de la fédération française d'aéromodélisme

Le 17 novembre 2023, le Recteur de Mayotte a officialisé la **création d'un Comité D'Initiation Régional à l'Aéronautique et Spatial**. Le rôle de comité est de développer et coordonner les activités d'initiation à la culture des sciences et techniques aéronautiques et spatiales, selon 2 objectifs principaux :

- **Soutenir le développement des enseignements** préparant au brevet d'initiation aéronautique (BIA) et certificat d'aptitude à l'enseignement aéronautique (CAEA).
- **Assurer un rôle d'impulseur, de coordinateur, dans le développement de l'enseignement de la filière** de l'aérien et de l'aéronautique, en promouvant notamment les relations entre l'enseignement scolaire, les acteurs économiques du monde de l'aviation, et les fédérations aéronautiques et sportives.

CADRE D'AVENIR MAYOTTE

Le dispositif « Cadres d'avenir pour Mayotte » vise à **promouvoir la formation de cadres locaux pour soutenir le développement de Mayotte**. Des étudiants et des professionnels à fort potentiel sont sélectionnés pour effectuer une formation universitaire dans l'Hexagone ou à la Réunion dans un secteur jugé prioritaire, pour une durée maximale de 5 ans et avec une obligation de revenir exercer à Mayotte

Aéronautique

Personnels navigants techniques
Commandant de bord

Conformité Technique Maintenance

Ingénieur de maintenance des équipements aéroportuaires

Sécurité / Sûreté de l'aérien

Contrôleur aérien

Sécurité / Qualité de l'aéroportuaire

Ingénieur Qualité Hygiène Sécurité et Environnement

Fonctions support

Responsable Achat/Approvisionnement aéronautique

Ce dispositif permet aux étudiants retenus, dans des secteurs jugés prioritaires – comme c'est le cas du secteur de l'aérien – (cf ci-dessus), de **bénéficier d'aides financières de différentes formes**: prise en charge du transport pour rejoindre le lieu d'étude, le versement d'une aide pour les frais d'installation, le versement d'une indemnité mensuelle pour une durée maximale de 5 ans.

À la suite de leur formation, les étudiants peuvent d'un accompagnement personnalisé par l'association Mayotte Entraide Étudiants afin de faciliter **leur emploi dans des postes d'encadrement dans les entreprises, les collectivités publiques et les établissements publics de Mayotte**.

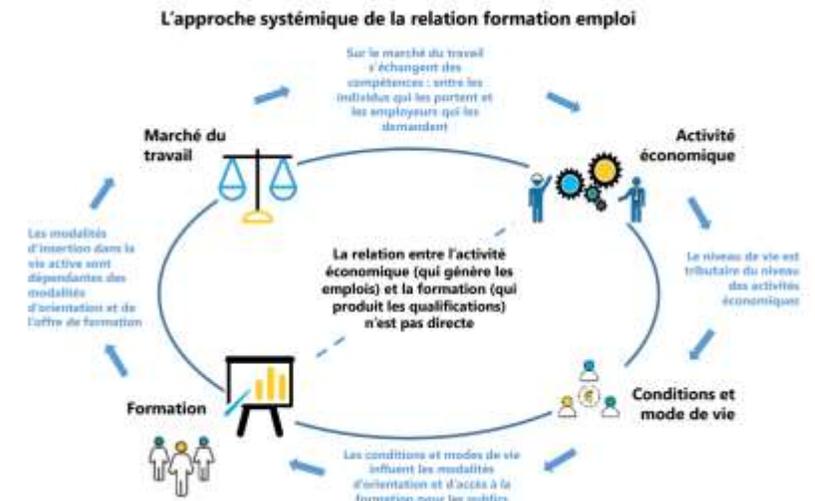
Les dispositifs supports pour accompagner la démarche de développement du Pôle des métiers de l'aérien

Un Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle 2019-2022 pour le territoire

Pour rappel « Le CPRDFOP a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional » - Selon l'article L214-13 du Code de l'Éducation et l'article L6121-1 du Code du travail

UN CPRDFOP QUI SE DÉCLINE AUTOUR DE 3 AXES STRATÉGIQUES

1. **Relever le défi de l'accompagnement et du développement économique du territoire de Mayotte**
2. **Garantir l'accès à un service public d'orientation e tout point du territoire et quel que soit le statut de la personne**
3. **Accompagner et animer la synergie des acteurs et des dispositifs en toute confiance et complémentarité**



Un Pacte Ultramarin d'Investissements dans les Compétences 2019-2022 pour le territoire

UN PACTE QUI SE DÉCLINE AUTOUR DE 4 AXES D'INTERVENTION

1. **Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**
2. **Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective**
3. **Innover dans les territoires**
4. **S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation**



Le **RSMA** (Régiment du Service Militaire Adapté) **de Mayotte** est un **organisme d'insertion socio-professionnelle pour les jeunes** (hommes et femmes) âgés de **18 à 25 ans** qui sont **éloignés de l'emploi**.

Les **volontaires** sont **formés et accompagnés dans un cadre militaire** centré sur **l'acquisition d'une autonomie et d'une responsabilité citoyennes**. Le **but** est **l'obtention d'un emploi ou la sortie positive des jeunes**.

La **principale mission** de l'organisme est **d'accueillir les jeunes volontaire pour leur faire acquérir des compétences professionnelles, sociales**, leur **offrir un accompagnement socio-éducatif individualisé et complet**. De plus, les jeunes bénéficient aussi **d'un suivi médical, psychologique, physique et social**.

22 formations professionnelles

→ **Notamment des formations des jeunes dans les domaines de la sécurité et la sureté, pour répondre aux besoins en local**

Avec des **cours théoriques**, **une formation pratique** et **un stage en entreprise**

Autres formations certifiées

- Certificat de Formation Générale : acquisition des fondamentaux scolaires
- Permis B
- Formation aux premiers secours : CSST ou PSC1, ex-AFPS

800 places chaque année au total – toutes formations confondues

85% des jeunes sortie au RSMA ont trouvé un emploi ou reprennent leurs études (2023)



Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
- 2. Offre territoriale en matière de formation continue**
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

MÉTHODOLOGIE :

L'analyse de l'offre de formation continue de la filière aérienne à Mayotte a été réalisée à partir de la base de données AKTO (OPKO de la branche professionnelle de l'aérien à Mayotte) qui recense par année (entre 2021 et 2024) 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
- Le nombre de formations proposées par filières-métiers
- Les principaux OF et leurs localisations

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

	EDEIS AÉROPORT MAYOTTE	EWA AIR	REGOURD AVIATION	RÉUNION FLY SERVICES	TOTAL GÉNÉRAL
Actions de formation professionnelle	4	3	0	0	7
Contrat d'apprentissage	0	4	5	2	11
Total général	4	7	5	2	18

18 formations ont été financées par l'AKTO entre 2021 et 2024

7 actions de formation professionnelle

- 1 en EDEC Administrateur Systèmes, Réseaux Et Sécurité
- 2 en POEC PNC EWA Mayotte
- 3 en formation locale AFIS
- 1 en Anglais par téléphone pour le TOEIC

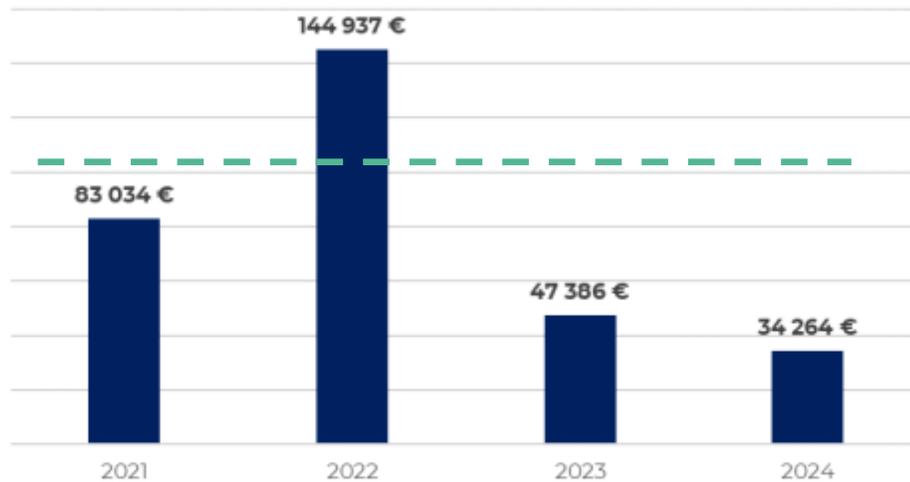
11 contrats d'apprentissage

- 2 BAC PRO Aéronautique Option « Systèmes »
- 1 BUT - Gestion Des Entreprises Et Des Administrations : Gestion Comptable, Fiscale Et Financières
- 2 BAC PRO Aéronautique Options Avionique, Structure, Systèmes
- 1 BTS Aéronautique
- 1 Bachelor Gestion des entreprises et des administrations : gestion entrepreneuriat et management d'activités
- 1 BAC PRO Aéronautique option avions moteurs à turbines
- 1 Diplôme de L'EM Normandie Grade Master
- 1 formation en Développeur intégrateur en réalisation d'applications web
- 1 en formation en Responsable Marketing Et Commercial (Esgcv)

Entre 2021 et 2024, **près de 23 000 heures de formation ont été réalisées**, soit une moyenne de 6 660 5 heures de formation par an (entre 2021 et 2023). Après un pic en 2022, le nombre d'heure s'inscrit en baisse en 2023. L'année 2024 étant en cours, nous ne l'avons pas prise en compte dans le calcul de la moyenne et dans l'analyse.

En termes de montants engagés, ce sont près de **300 000 euros** qui ont été engagés par AKTO pour le financement de formations, soit une moyenne de **90 000 euros par année (entre 2021 et 2023)**. Comme pour le nombre d'heures accordées, les montants engagés par AKTO ont connu pic en 2022. On peut néanmoins supposer que certains montants engagés des formations des années 2020 et 2021, qui n'ont pu avoir lieu avec la crise Covid, ont été reportés à l'année 2022. Une baisse notable des montants engagés pour l'année 2023 est à souligner.

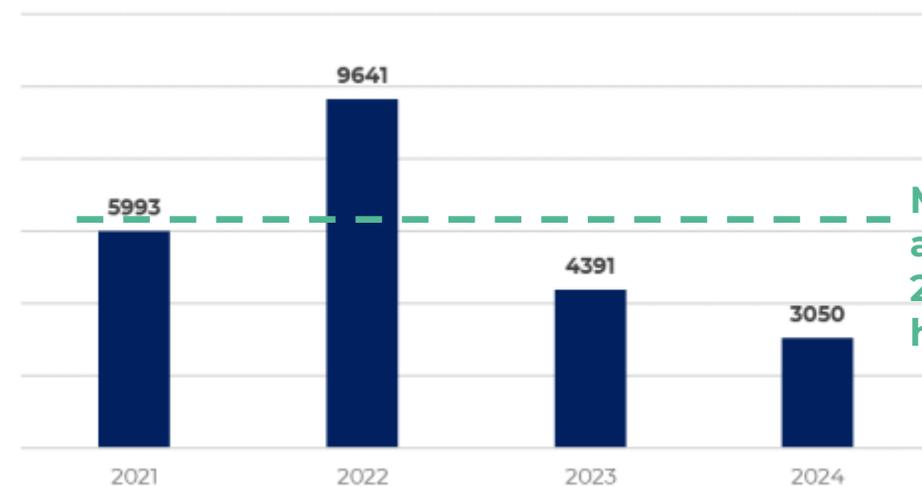
Evolution des montants engagés par AKTO pour formation



Moyenne par années (2021-2023) : 90 000 euros

Source : ÉLAN, Base AKTO 2021-2024

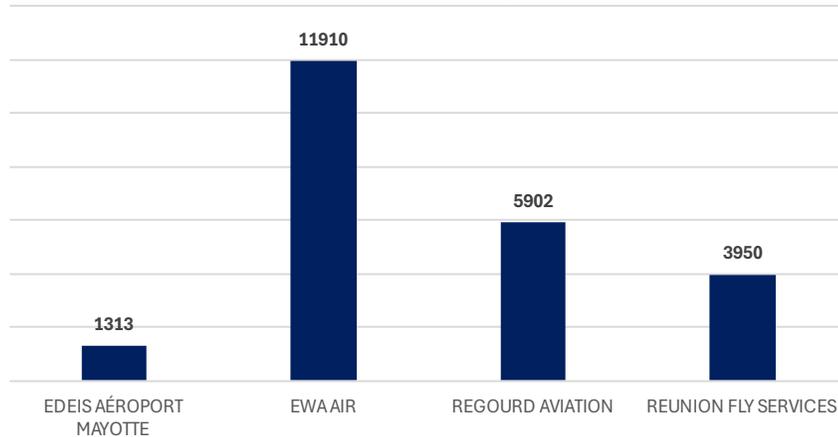
Nombre d'heures accordées par AKTO par années



Moyenne par années (2021-2023) : 6 600 heures

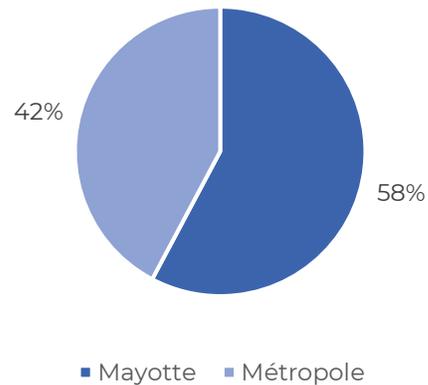
Source : ÉLAN, Base AKTO 2021-2024

Principales entreprises ayant formées des salariés (par nombre d'heures)



Source : ÉLAN, Base AKTO 2021-2024

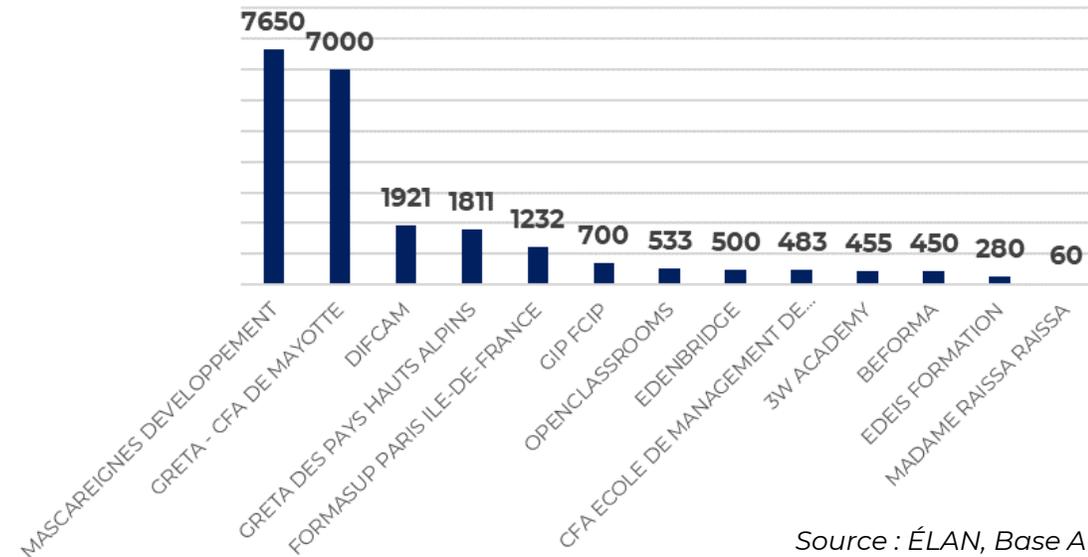
Localisation des OF par heures de formations réalisées



Source : ÉLAN, Base AKTO 2021-2024

- **4 entreprises** : EWA AIR, Regourd Aviation, Réunion Fly Service et EDEIS
- En termes d'organismes de formation (OF), **Mascareignes développement** représente un tiers des heures de formation dispensées, suivi par le **CFA/Greta de Mayotte**
- Si l'on compare le nombre de formations réalisées au sein d'OF mahorais ou métropolitains (toujours en nombre d'heures), on observe **que 58 % des formations en lien avec les métiers de l'aérien ont été directement réalisées à Mayotte**, contre 42% en métropole. Ce chiffre est néanmoins à relativiser, car plus de la moitié des OF sont en réalité des métropolitains, et que la place prépondérante du CFA sur le territoire mahorais en termes de formation a tendance à faire gonfler le chiffre.

Nombre d'heures par OF



Source : ÉLAN, Base AKTO 2021-2024

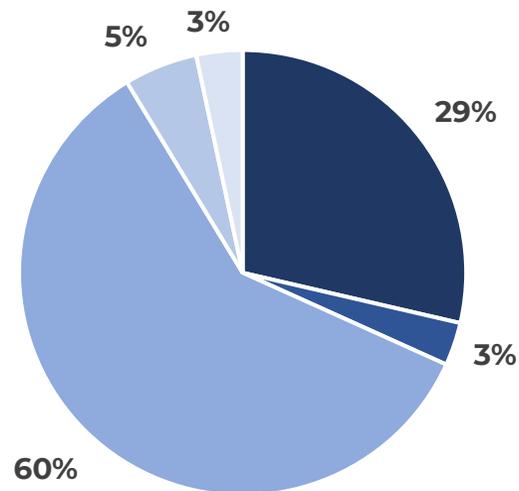
À partir de la nomenclature Métiers ÉLAN, nous avons répertorié les principaux domaines de formation des métiers de l'aérien. **2 principales filières-métiers ont ainsi été répertoriées :**

- **Maintenance**
- **Admin Support**

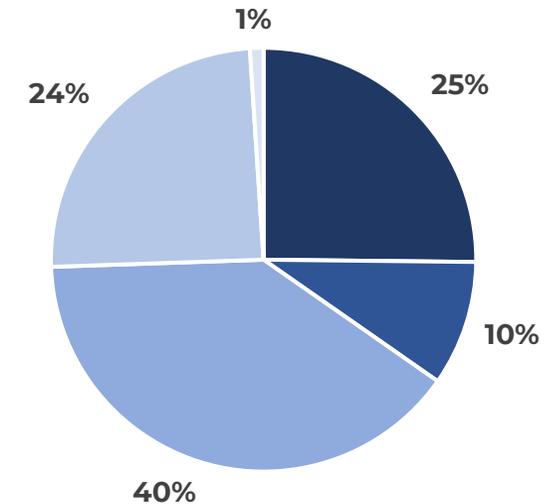
Le **nombre d'heures attestées par filières-métiers** permet de mieux se rendre compte de la consommation réelle des formations par familles de métiers. Ainsi observe-t-on que 90 % des formations réalisées en termes d'heures concernent les filières de la maintenance et de l'Administration-Support.

Néanmoins, lorsqu'on compare cette répartition par nombre d'heures à la répartition par montants engagés par AKTO dans les formations, la **répartition est plus équilibrée avec les filières de l'Exploitation et de Navigant qui représentent près de 35 % à 2 des formations réalisées..** Cela peut s'expliquer par le fait que les formations des filières-métiers Maintenance et Administration-Support sont de manière générale plus longues en termes d'heures réalisées, sans forcément coûtées plus chères.

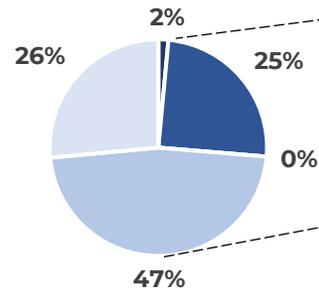
Répartition des formations (en nbre d'heures) par filières-métiers ELAN



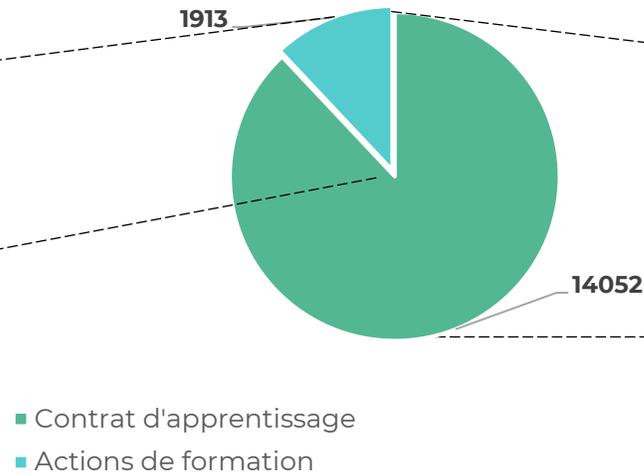
Répartition des formations (en termes de montants engagés) par filières-métiers ELAN



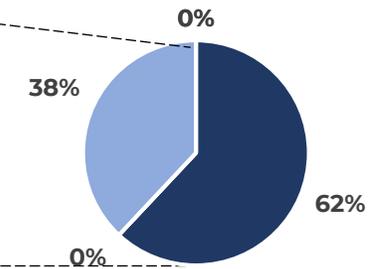
Actions de formation professionnelle par filières-métiers



Répartition du type de formation par nombre d'heures



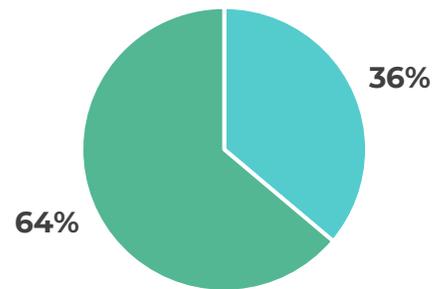
Contrats d'apprentissage par filières-métiers



- Administration Support
- Maintenance
- Sûreté/Sécurité
- Exploitation
- Navigant

- Administration Support
- Maintenance
- Sûreté/Sécurité
- Exploitation
- Navigant

Répartition du type de formation par montants engagés



- Actions de formation
- Contrat d'apprentissage

Entre 2021 et 2024, 14 052 heures de formation ont été dispensées en contrats d'apprentissage, contre 1 913 heures pour les actions de formation.

Cette répartition révèle **l'efficacité à Mayotte du contrat d'apprentissage**, à la fois adopté par les écoles, mais aussi les entreprises en lien avec la filière de l'aérien qui n'hésitent pas à recruter des apprentis au sein de leur entreprise avec une réelle volonté de former localement des Mahorais.

Néanmoins, ce chiffre doit être nuancé, car les formations en apprentissage sont *de facto* plus longues que les autres actions de formation continue et lorsqu'on compare cette répartition par heures à la répartition par montants, cette dernière est plus équilibrée, même si les contrats d'apprentissage restent majoritaires.

Deux filières métiers sont concernées par les **contrats d'apprentissage** :

- La maintenance (62 %)
- L'administration-Support (32 %)

En ce qui concerne les **autres actions de formation hors contrats d'apprentissage**, on retrouve 3 autres filières-métiers concernées :

- Le navigant (47 %)
- La Sûreté-Sécurité (26 %)
- L'exploitation (25 %)

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
- 3. Synthèse de l'offre de formation**
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

FORMATION INITIALE

Une offre de formation encore restreinte, mais en plein développement à Mayotte :

- Un **enjeu clé à Mayotte autour de la formation initiale**, avec une population particulièrement jeune (plus de la moitié de la population de Mayotte a moins de 18 ans, INSEE 2023), et la problématique du départ des jeunes vers la métropole et autres territoires.
- L'existence depuis 2019 **d'une filière de formation aéronautique au lycée Pamandzi à Petite-Terre** avec une offre de formation autour notamment de la sécurité-sûreté, des métiers d'accueil en aérogare et des métiers de la maintenance.
- La construction d'un **Pôle des métiers de l'aérien sur la plateforme de l'aéroport**, porté notamment par le Rectorat, et qui devrait ouvrir ses portes en **septembre 2024** et accueillir près de 300 élèves. Il hébergera les formations de maintenance aéronautique, les formations de sécurité et d'accueil liées au secteur aéroportuaire. 3 formations supplémentaires devraient ouvrir leurs portes : **Bac Pro CIEL, Bac STI2D, Bac Pro Maintenance Aéronautique option AVIONIC.**
- **Des formations permettant de développer des compétences complémentaires à la filière – BTS, MC, Bac Pro** (Maintenance, électronique, tourisme, numérique, commerce, gestion des transports et de la logistique...).
- Des **dispositifs existants d'accompagnement du développement de la formation initiale** tels que la formation d'un CIRAS, ou le dispositif « Cadre d'avenir Mayotte » pour former des cadres mahorais.
 - Des **formations spécifiques à l'aérien existantes** sur le territoire
 - Des **besoins spécifiques et irréguliers** en matière de formation liés à la filière aérienne, qui empêche la mise en place d'une offre de formation continue dans le temps.
 - Un **besoin de créer plus de passerelles vers la filière**, comme avec des modules spécifiques à la filière Aéro permettant d'assurer une meilleure intégration des élèves aux métiers de la filière.
 - Un **besoin de mutualiser les formations** avec les autres filières aux besoins proches de celle d'aérien

FORMATION CONTINUE

- **37 actions de formation**, ont été recensées pour **15 966** heures de formation pour la période 2021-2024, dont 59 % par des organismes locaux de formation
- 90 % des formations réalisées en termes d'heures concernent deux familles de métiers : **la Maintenance et l'Administration-Support.**
- **3 entreprises** : AMELIA, EWA AIR, Réunion Fly Service et EDEIS représentent **94 % des actions de formation** enregistrées par AKTO, en termes de nombre d'heures.
- Avec un **développement important de l'apprentissage**, facilité par des enveloppes budgétaires pour développer ce type de formation
- Autant de femmes que d'hommes ont été formés sur la période, mettant en avant la **logique de féminisation de la filière.**
- **Une offre de formation existante pour les métiers de la Maintenance, notamment en apprentissage, mais à renforcer.**
- **Une offre de formation manquante pour les métiers de la Sureté/Sécurité** et pour les **métiers de Pilotes**

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l’emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l’offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l’offre de formation
- 4. Mise en perspective des besoins**

Volet 3 – Hypothèses d’évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d’emplois
2. Enjeux d’évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l’offre de formation
4. Préconisations

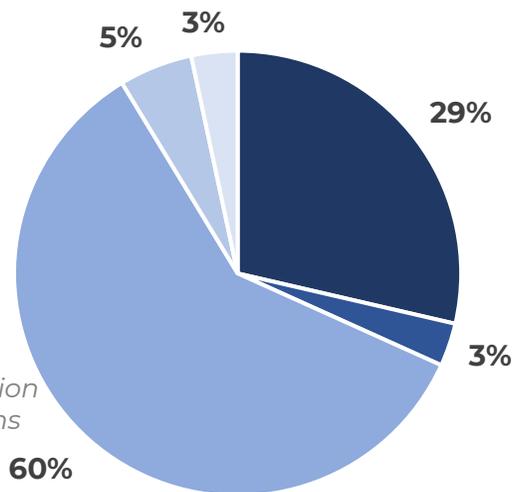
Annexes

P. 112

UNE CIBLE DE RECRUTEMENTS A ANTICIPER ENTRE 190 ET 200 EMPLOIS D'ICI 2030

DES BESOINS EN FORMATION EN VOLUME À CALIBRER

+7 100 heures de formation par an



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

■ Administration Support ■ Exploitation ■ Maintenance ■ Navigant ■ Sûreté/Sécurité

BESOINS QUALITATIFS À ANTICIPER

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

- **Des métiers de la Maintenance**
- **Des métiers de l'Exploitation**
- **Des métiers de la Sûreté/Sécurité**
- **Des métiers de Pilotes**

Avec des compétences à développer :

- **Digitalisation des métiers – transition numérique**
- **Ingénierie transition écologique et innovation**
- **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 (par filières et territoires) doit être défini

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

- 1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois**
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

6

Acteurs publics



82

Emplois publics

+

31

Acteurs privés



345

Emplois privés

+

Les activités de drones et les activités support de l'aéroport indirectement liées à l'aérien (loueurs de voitures implantés à l'aéroport) n'ont pas été prises en compte dans le calcul des emplois privés

=

=

37

Acteurs



427

emplois

+

Un besoin d'une **50** taine d'emplois à court terme



477

emplois

pour 450 000 Pax

La 50 taine d'emplois a été calculé à partir de l'expression des besoins en recrutement à court terme des acteurs entretenus

Aujourd'hui, les flux de passagers de l'aéroport Marcel Henry représentent 450 000 PAX, pour environ 475 emplois et 50 besoins immédiats

OBJECTIF DE 490 000 PASSAGERS D'ICI 2026	OBJECTIF DE 600 000 PASSAGERS EN 2030	OBJECTIF D'1 MILLION DE PASSAGERS EN 2040 – selon l'éventuelle construction du nouvel aéroport et la stratégie de positionnement touristique et économique de Mayotte
Soit une hausse de 40 000 PAX par rapport à 2022	Soit une hausse de 150 000 PAX par rapport à 2022	Soit une hausse de 550 000 PAX par rapport à 2022
<i>Pour un ratio de 1,1 emploi supplémentaire pour 1 000 PAX*</i>		
SOIT UN BESOIN À ANTICIPER DE 50 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES À CRÉER D'ICI 2025-2026	SOIT UN BESOIN À ANTICIPER DE 160 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES À CRÉER D'ICI 2030	SOIT UN BESOIN À ANTICIPER DE 600 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES À CRÉER D'ICI 2040
<p>Avec un renouvellement des effectifs à considérer compte tenu de la pyramide des âges</p> <ul style="list-style-type: none"> → Aujourd'hui 7 % de la population à plus de 55 ans à Mayotte → Cela représenterait entre 30 et 40 salariés – un chiffre à prendre avec précaution, car les entreprises rencontrées n'évoquent pas cela comme un sujet de préoccupation aujourd'hui 		

SOIT ENTRE 80 A 90 RECRUTEMENTS À ANTICIPER D'ICI 2025-2026	SOIT ENTRE 190 A 200 RECRUTEMENTS À ANTICIPER D'ICI 2030	SOIT ENTRE 630 A 640 RECRUTEMENTS À ANTICIPER D'ICI 2040
--	---	---

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

30 à 40 recrutements pour répondre au renouvellement de la pyramide des âges



+160 emplois à créer d'ici 2030

UNE CIBLE DE RECRUTEMENTS A ANTICIPER ENTRE 190 ET 200 EMPLOIS D'ICI 2030

CONSTRUCTION			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SÛRETÉ/SÉCURITÉ				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS			ADMINISTRATION				
R&D - BUREAU D'ÉTUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	MÉTHODE	AÉRONEFS	ÉQUIPEMENT/BÂTIMENTS	MÉTHODES	CONTRÔLE&CIRCULATION AÉRIENNE	SÉCURITÉ-PERSONNES/INCENDIE	SÛRETÉ	PRÉVENTION	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIÈNE	PNT	PNC	VENTE ET APRÈS VENTE	MARKETING - COMMERCIALE	PARCS ET ACCÈS	ÉCONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ	JURIDIQUE	SYSTÈME D'INFORMATION
0	0	0	34	24	3	0	7	8	4	6	16	28	0	11	5	0	18	11	8	0	0	0	5	15	0	0	0
+ 0			+ 57				+ 19			+ 51				+ 34				+ 19		+ 0			+ 20				
0 %			29 %				10 %			26 %				17 %				9 %		0 %			10 %				



+ 142 emplois dans 3 filières métiers (70 %)
Exploitation – Sûreté/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**

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. **Enjeux d'évolution des emplois et métiers**
3. Évolution de l'offre de formation
4. Préconisations

Annexes

P. 112

Le secteur de l'Aérien qui représente en France 85 281 emplois (2022), 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 Mayotte, 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 :

- **De l'information et de l'attractivité des emplois de l'aérien, notamment à destination des jeunes**
- **Du départ de nombreux jeunes mahorais vers des territoires plus attractifs**
- **De la mobilité du parcours professionnel**
- **Du maintien et de la montée en compétences**

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

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées

P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences

P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution

P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. **Évolution de l'offre de formation**
4. Préconisations

Annexes

P. 112

DES BESOINS & ENJEUX CONCERNANT 3 PROFILS DE COMPÉTENCES

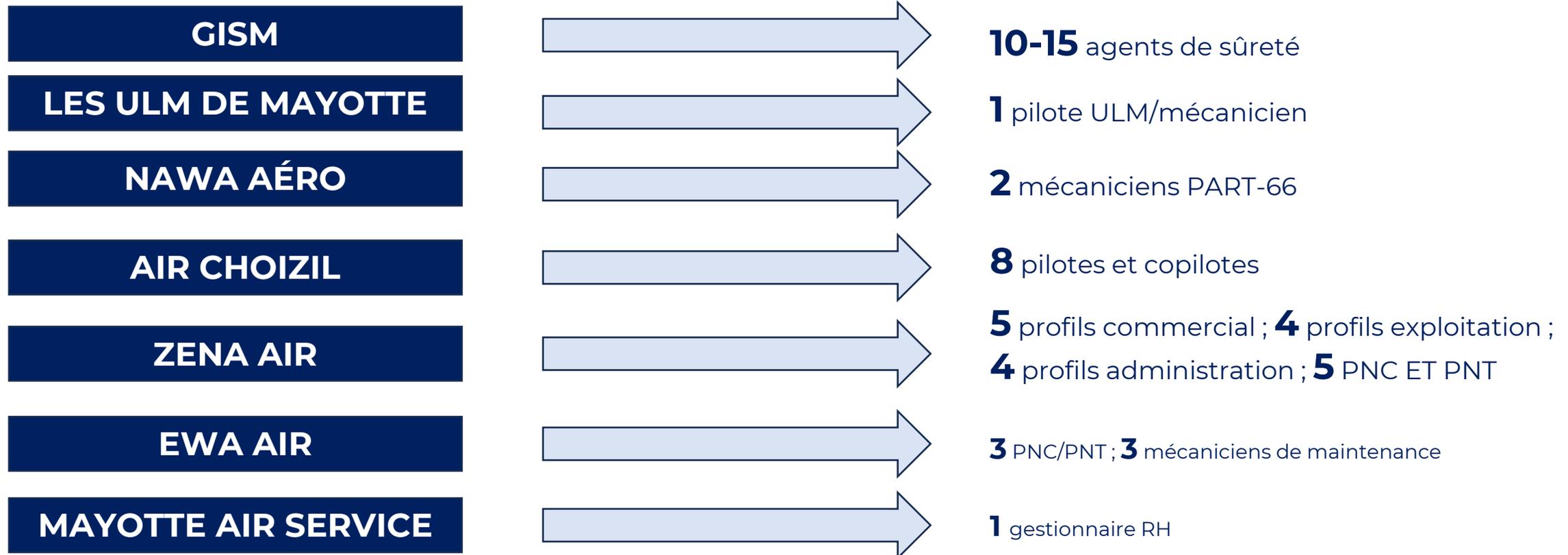
- La filière connaît déjà de forts besoins autour des métiers de la **Maintenance** : il est difficile aujourd'hui pour les compagnies qui se développent d'assurer la maintenance de leurs modules sur le territoire de Mayotte, notamment pour la maintenance de base. Pour les vols transatlantiques, la maintenance est réalisée en France hexagonale. Les autres compagnies se tournent vers d'autres territoires.
→ Des enjeux autour de la **QUALIFICATION DES MÉCANICIENS du pôle maintenance pour agrément Part 145**
- Des besoins à anticiper dans les années à venir en **personnel navigant sont pilotes**
→ Un manque à CT de **PNC ET PNT** exprimé par certaines compagnies
- Des besoins à anticiper pour la **filière Sûreté-Sécurité** à court et long terme
→ Un manque à CT de **formation des AGENTS DE SÛRETÉ AÉROPORTUAIRE**

DES BESOINS EN EFFECTIFS

Un besoin d'effectif à anticiper dans les années à venir avec la croissance du trafic attendu

Une hausse des flux projetée qui implique « mécaniquement » une augmentation des effectifs sur des métiers déjà en tension.

PLUSIEURS ACTEURS DU TERRITOIRE ONT EXPRIMÉ DES BESOINS EN FORMATION/RECRUTEMENT À COURT-TERME et MOYEN-TERME :



= 50 emplois à créer à court et moyen-terme

Introduction : Déroulé de la méthodologie, rappel du planning et des données mobilisées
P.3

- *Préambule*
- *Contexte*
- *Déroulé méthodologique*
- *Planning*

Volet 1 – État des lieux des métiers et des compétences
P. 13

1. Contexte et enjeux nationaux
2. Contexte et enjeux régionaux
3. Cartographie des acteurs de la filière
4. Analyse du marché de l'emploi
5. Cartographie des emplois

Volet 2 – Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation
P. 75

1. Offre territoriale en matière de formation initiale
2. Offre territoriale en matière de formation continue
3. Synthèse de l'offre de formation
4. Mise en perspective des besoins

Volet 3 – Hypothèses d'évolution
P. 97

1. Prospective trafic et dynamique de créations d'emplois
2. Enjeux d'évolution des emplois et métiers
3. Évolution de l'offre de formation
4. **Préconisations**

Annexes
P. 112

ATOUTS	OPPORTUNITÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Un position géostratégique favorable de Mayotte dans l'Océan Indien, à l'entrée du Cnal du Mozambique • Une croissance significative du trafic aérien depuis 2019 • Une dynamique de structuration de la filière et une volonté des acteurs du territoire à développer la filière (création du cluster) • Une population jeune et dynamique, un vivier de compétences à former • Des acteurs de la filière mobilisés pour impulser une nouvelle dynamique pour la filière • La volonté politique de développer la filière, avec la création du cluster aéronautique et le projet de pôle des métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Le développement du Pôle des métiers de l'aérien • Des projets d'ouverture de nouvelles lignes aériennes • Des projets d'infrastructures (pôle des métiers, hangar de maintenance) • Un potentiel de développement touristique et commercial vers l'Hexagone, l'Afrique et un potentiel issu de la diaspora mahoraise • Des opportunités à saisir via l'interclustering entre cluster aéro et au-delà de la filière aérienne • Le développement avec le soutien de l'innovation technologique pour diversifier la filière : drones, IA ... • La création de passerelles entre différents secteurs qui partagent des compétences communes (maritime, numérique ...)
FAIBLESSES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> • Une offre de formation limitée, bien qu'en développement – des débouchés limités • Des difficultés de recrutement pour certains métiers techniques : un manque d'attractivité du territoire et un manque de compétences en local • Un manque d'infrastructures de maintenance aéronautique sur le territoire • Une sous-représentation de certaines filières (maintenance, personnel navigant) • Des projets économiques qui émergent, mais qui ne se concrétisent pas • Un foncier contraint sur le territoire et des infrastructures contraintes (capacité maximale de l'aéroport 600 000 PAX et piste courte) 	<ul style="list-style-type: none"> • Des incertitudes sur les projets d'infrastructures aéroportuaires (piste longue vs nouvel aéroport) ne permettant pas aux acteurs de se projeter et anticiper leurs besoins en compétences et des incertitudes sur l'avenir de l'aéroport actuel face aux aléas climatiques • La concurrence potentielle d'autres hubs régionaux • Les risques naturels (sismiques, submersion)

- La filière aérienne est composée de :
 - **Une quarantaine d'acteurs**
 - **Près de 500 emplois à Mayotte, principalement dans l'exploitation, la sûreté/sécurité et la logistique**
- L'aéroport représente :
 - **450 000 PAX aujourd'hui**
 - **Et a une capacité d'accueil maximale de 600 000 PAX**

- Mayotte occupe une **position stratégique** dans l'océan Indien, avec un fort potentiel de développement du trafic aérien → un potentiel de développer de la filière, mais qui doit surmonter des contraintes structurelles fortes
 - La filière Mahoraise doit se positionner stratégiquement face à l'environnement régional
 - La **création du cluster**, en structuration, pour promouvoir la filière et fédérer les acteurs → des opportunités **d'interclustering** à soutenir : mutualiser les ressources, développer des projets, optimiser la gestion des compétences, stimuler l'innovation, renforcer l'attractivité du territoire et attirer des talents
 - Mais des enjeux forts pour la filière face aux **risques liés au changement climatique**
- Un besoin de **développer des compétences en local** exprimé par les acteurs de la filière → le développement de l'offre de formation est un enjeu crucial pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises

- Des **projets structurants, levier pour soutenir le développement de la filière**
 - **Nouveau pôle des métiers de l'aérien** (ouverture septembre 2024) pour former en local **300 élèves**
 - **Hangar de maintenance**
 - Des projets d'ouverture de **nouvelles lignes** qui, s'ils se concrétisent, vont générer des besoins en personnel

- Des opportunités de dépasser certaines contraintes en soutenir l'innovation et le développement des nouvelles technologies
 - Le développement des **drones**, avec de nouveaux métiers
 - Le développement de **nouvelles mobilités**, avec des technologies hybrides aérien/maritime
 - La numérisation et la digitalisation, et l'utilisation des **data sciences** et de l'**IA** qui vont s'accroître dans les années à venir – avec les enjeux autour de la **cybersécurité**
- La nécessité d'avoir **une vision politique et économique claire** pour orienter le développement à moyen et long terme de la filière

Construire des parcours professionnels de mobilité au sein de la filière, accroître son attractivité et constituer et vivier de ressources

1. Accompagner le **parcours professionnel des salariés** vers les filières en tension et travailler sur les compétences transférables
2. Favoriser les **GPEC entreprises** et les actions collectives associées, notamment via le PCRH
3. Engager une **convention avec France travail** et la filière pour anticiper les formations et plan de recrutement
4. **Mobiliser les groupements d'employeurs** et les contrats d'apprentissage – renforcer les partenariats entre les entreprises et les structures de formation
5. Diffuser la **cartographie des acteurs** et promouvoir les conditions d'accès aux formations qualifiantes
6. Faire connaître les **métiers de la filière**

Partenaires à mobiliser

DEETS - AKTO - CCI - France Travail - Rectorat - Cluster

Autour d'un campus Aéro des connectivités et des nouvelles mobilités, stimuler la création d'une offre de formation sur le territoire mahorais à rayonnement régional

1. Recenser régulièrement les besoins en recrutement pour y répondre et améliorer les processus de recrutement
2. Soutenir la dynamique de développement déjà existante du **Pôle de formation des métiers de l'aérien** à Petite-Terre
3. Développer au sein de ce pôle une « **résidence de formation** » pour accueillir et loger les instructeurs et stagiaires, et répondre aux besoins en formation déjà engagés (formation agent de sûreté, antenne OI de la formation UTA, etc.)
4. Développer des **infrastructures adaptées** aux besoins en formation, telles qu'un **simulateur de vol**, pour former des PNC ainsi que des pilotes ULM, ou encore un CTO décentralisé pour former des mécaniciens à de la maintenance de base.
5. **Élargir l'offre de formation** existante en s'ouvrant sur les autres filières aux besoins similaires, au sein d'un **Pôle de formation des Nouvelles Connectivités**, à l'échelle de l'ensemble du Canal du Mozambique

Partenaires à mobiliser

Rectorat - Lycée Petite-Terre - AKTO - Cluster - CCI - OF

Accompagner le développement du cluster et mettre en œuvre un contrat de filière

1. **Finaliser la structuration du cluster**
2. **Stimuler l'innovation** en accompagnant le développement de projets innovants (Midzo Fly, Tayari, etc.) pour faire émerger de nouvelles formes de mobilités (véhicules à effets de sols, taxis drones, etc.) adaptées au territoire mahorais et ses contraintes
3. Formaliser les bases **d'un futur contrat de filière, outil de développement économique**, à partir du cluster des métiers de l'aérien à Mayotte, permettant de définir à terme une stratégie de développement économique de l'aérien à Mayotte adaptée aux besoins des acteurs
4. Stimuler des **dynamiques collaboratives d'interclustering** pour mutualiser les besoins en compétences entre les filières innovantes du territoire
5. Créer un **hangar de maintenance des « Nouvelles Connectivités »** mutualisé aux besoins des autres filières de transport

Partenaires à mobiliser

EDEIS - Conseil départemental - CCI - Acteurs économiques - Cluster

1. **Projeter l'impact sur les emplois et les compétences du projet de nouvel aéroport**
 - Création d'emplois à anticiper pour la construction de cette nouvelle infrastructure et pour son fonctionnement ensuite
2. **Accompagner la structuration de la filière, notamment avec le cluster Aéro de Mayotte** → favoriser l'interclustering avec le numérique, AEROTECH OI : renforcer les compétences – favoriser les passerelles – améliorer l'attractivité du territoire
3. **Mettre en place l'environnement permettant d'attirer et fidéliser les compétences et les talents** sur le territoire avec des incitations attractives
 - Investissement dans la formation et le développement des compétences locales
 - Accompagnement de la montée en compétence
4. **Accompagner l'innovation technologique susceptible de transformer les métiers** : digitalisation, automatisation, IA et technologies vertes
5. **Soutenir des filières en développement comme le développement des drones** avec les enjeux associés en matière de surveillance-sécurité
 - Des emplois directs associés avec de nouvelles compétences à développer : pilotes, techniciens, formateurs, experts
6. **Renforcer les coopérations au sein de la région Océan Indien –mise en œuvre de partenariats stratégiques**
 - Académique – professionnels
 - Réseaux de formation
7. **Faire de la filière de l'aérien un levier pour le développement du territoire**
 - Développement du tourisme et des mobilités
 - Amélioration des infrastructures de transports
 - Soutien au développement social : éducation - formation

Annexes

1. Liste des entretiens réalisés
2. Synthèse des entretiens
3. Liste des acteurs de drone

Annexes

1. Liste des entretiens réalisés
2. Synthèse des entretiens
3. Liste des acteurs de drone

6 ACTEURS PUBLICS DE LA FILIÈRE

Structure	Effectif	Nom	Prénom	Fonction	1 ^{er} Entretien	2 ^{ème} Entretien
DGAC	18	BOQUEN	Christophe	Directeur Délégué	05/09/2023	19/07/2024
OSAC	/					
PAF	37	MAURIN	Christophe		19/07/2024	
BGTA	5-6	DAVERGNE	Laurent	Major		
SNA-OI	6	DELPIERRE	Sabine	Cheffe de service		
Service des Douanes	10-15	SOLYJAN	Romain			
TOTAL	82					

7 INSTITUTIONS/ ACTEURS PUBLICS GRAVITANT DANS L'ÉCOSYSTÈME

Structure	Nom	Prénom	Fonction	1 ^{er} Entretien	2 ^{ème} Entretien
AKTO	ZAKOUANA	El-Yamine	Directeur de Région	17/08/2023	
CC de Petite Terre	FAZUL	Néma	Élu	26/06/2024	
RECTORAT	MIKULOVIC	Jacques	Recteur	11/07/2024	
Lycée de Petite Terre	LECOCQ	Pascal	Proviseur	18/08/2023	
CCI	BANAMA	Abdoule-Karime	DG	12/07/2024	
DÉPARTEMENT	ZOUBERT	Ismaël	DGA Économie		
CLUSTER AÉRONAUTIQUE DE MAYOTTE	MAKROUTOU	Mawa	Directeur		
TOTAL					

Réalisé
Prévu

Les synthèses des entretiens réalisés ont été validées par les acteurs entretenus et sont disponibles en annexe ci-dessous

31 ACTEURS ÉCONOMIQUES PRIVÉS DE L'AÉRIEN

Les 6 acteurs **surlignés** en jaune représentent les acteurs les plus pourvoyeurs d'emplois au sein de la filière. À eux 6, ils représentent près de 80 % de l'ensemble des emplois du secteur sur le territoire mahorais.

ACTEURS PRIVÉS ENTRETENUS HORS DRONES ET ACTIVITÉS SUPPORTS À L'AÉROPORT (LOUEURS DE VOITURES, CONCIERGERIE, ETC.)

Structure	Effectif	Nom	Prénom	Fonction	1 ^{er} Entretien	2 ^{ème} Entretien
EDEIS - AÉROPORT	65	LACOMBE	Jonathan	DG	16/08/2023	09/07/2024
		BRAHIM	Fouad	RAF Aéroport de Mayotte	25/07/2024	
EWA AIR	37	ROUSSEAU	David	Nouveau Directeur Général	12/07/2024	
AIR FLY SERVICE	14	VARGAS	Matthieu	Responsable de base	12/07/2024	
NAWA AÉRO	2	VARGAS	Matthieu	/	12/07/2024	
AIR CHOIZIL	/	VARGAS	Matthieu	/	12/07/2024	
GISM	55	LEFEBVRE	Olivier	Directeur d'exploitation	16/07/2024	
LES ULM DE MAYOTTE	3	ALLEMAND	Alain	Directeur	17/07/2024	
TIP TOP ULM	1					
ROGERS AVIATION	8	EMRITH	Nash			
CORSAIR	0	PERREAU	Jules	Directeur régional Corsair	14/08/2024	
AIR AUSTRAL	?	GUERIN	Vincent	Directeur technique		
AMELIA	6	TORRES	Sonia	Cheffe d'escale		
KENYA AIRWAYS	-	EMRITH	Nash			
SMSPP	9	MAOULINA	Ibrahima			
MAYOTTE AIR SERVICES	150	ISSOUFALI	Moïse	DG	22/08/24	
AGENCE ISSOUFALI	?	ISSOUFALI	Moïse	DG		
SSSF	1					
HELILAGON	1?	LARY	David	Directeur	17/09/2024	
TIP TOP ULM	1					
ADL FLY	?	CONDINA	Daniel	Directeur		
TOTAL	> 340					

Réalisé

Prévu

Annexes

1. Liste des entretiens réalisés
2. Synthèse des entretiens
3. Liste des acteurs de drone

CONTEXTE DU TERRITOIRE

Le **projet de la piste longue** est un projet de longue date. Depuis 1 an, deux scénarios sont envisagés pour ce projet, avec un arbitrage qui devrait avoir lieu fin 2023 - 1^{er} trimestre 2024

- Scénario historique : **construction d'une piste longue convergente à la piste actuelle** sur Petite Terre à 2 500m² (+600m²) pour accueillir des modules plus importants – mais avec des problèmes techniques à prendre en considération : affaissement de Petite Terre et montée des eaux
- Scénario récent : **un nouvel aéroport sur Grande Terre**, dans une logique de développement du territoire, de réduire les difficultés d'accessibilité à l'aéroport et de développer les synergies avec le pôle logistique du port – pour ce scénario des études de sols sont en cours, en outre se pose la question de la sécurisation de la plateforme plus complexe sur Grande Terre → enjeux sur le développement de compétences

L'objectif du territoire est de pouvoir **avoir des vols directs avec la Métropole** – continuité territoriale – cependant le **trafic est uniquement affinitaire ou d'affaires**. Avant d'envisager d'augmenter les flux, il serait nécessaire de **renforcer la sécurité, développer l'hôtellerie et changer l'image du territoire pour ensuite développer le tourisme**.

SITUATION RH

La force des équipes à Mayotte est que c'est une **équipe locale avec le support d'un siège pour les enjeux plus techniques ou confidentiels**, cela permet une certaine agilité dans la structuration des effectifs. Néanmoins, les liens avec le siège impliquent des **lourdeurs administratives** et une **certaine dépendance** avec le siège. Aujourd'hui, EDEIS Mayotte compte **59 collaborateurs**, plus une cinquantaine de personnes pour la filière d'EDEIS pour la sûreté de l'aéroport. Sur ces 59 collaborateurs, il y a 9 cadres (4 métropolitains et 5 avec des attaches mahoraises). **Les effectifs sont composés à 90 % de recrutements locaux**.

EDEIS crée un service AFIS complémentaire au contrôle aérien à Mayotte.

À noter que le covid n'a pas eu d'impact sur les effectifs, il n'y a pas eu de baisse de la masse salariale, avec la mise en place du chômage partiel. En outre, Mayotte a eu l'un des taux de récupération les plus forts de France entraînant la nécessité de renforcer les équipes.

ÉVOLUTION DES MÉTIERS

L'anglais : les collaborateurs vont devoir justifier d'un certain niveau d'anglais au regard des nouvelles réglementations, cependant à Mayotte il y a très peu de compagnies étrangères et cela n'est pas une priorité par rapport à d'autres plateformes.

L'accessibilité numérique et **l'automatisation** : il n'y a pas de bornes en libre services à l'aéroport par exemple, la culture locale n'est pas familière avec ces équipements, ce n'est pas dans les habitudes des voyageurs → la **digitalisation et l'expérience client seront des points de développement à moyen-long terme**, mais cela n'aura pas ou peu d'impacts sur les compétences des collaborateurs.

La cybersécurité : il sera nécessaire de répondre à de nouvelles contraintes, **avec des compétences en informatique nécessaires et des sous-traitants qui devront s'adapter à ces nouvelles normes** afin de répondre à ces exigences.

RECRUTEMENT

Il y a de réelles **difficultés pour trouver les compétences en local**, et ce n'est pas un problème uniquement dans l'aérien. En outre, **l'image du territoire** (sécurité, coupures d'eau, ...) **ne facilitent pas les recrutements depuis la Métropole** : le **turn-over** est très important. La **stabilité** du personnel est complexe à maintenir. Ces difficultés sont amplifiées pour les métiers de Pompiers et les Agents de sûreté.

→ **la stratégie de recrutement se base sur la stabilité des équipes pour ensuite les faire monter en compétences**

FORMATION

Afin de répondre à ses besoins internes en formation, EDEIS a **développé une filiale afin d'être indépendant sur un certain nombre de formations** comme par exemple : Circulation sur les pistes, Formation réglementaire en sûreté, Maintenance et habilitation électrique, ... Pour les formations sécurité-incendie SSIAP, il existe des organismes à Mayotte pouvant répondre aux besoins d'EDEIS.

→ L'utilisation d'un nouveau logiciel va permettre d'avoir un suivi plus précis et d'avoir une meilleure précision du plan de formation

À noter qu'il est complexe de développer les compétences nécessaires à l'aérien sur le territoire, à l'instar des formations pour les pompiers d'aéroport (C2FPA et EFORSA).

AUTRES INFORMATIONS

EDEIS assure la gestion de l'aéroport de Mayotte, avec un contrat de concession jusqu'en mars 2026.

En complément de cet entretien, données à transmettre :

- La nomenclature de la répartition des emplois à compléter
- Le plan de formation de EDEIS (volume et typologie des formations – formation interne/externe)
- Les coordonnées du responsable de la filière sécurité EDEIS à Mayotte

I. TRAFIC ET FLUX À PARTIR DE L'AÉROPORT

FLUX TRAFIC

- Trafic 2023 : 450 000 PAX
- L'aéroport a connu une **croissance assez fulgurante** entre 2022 et 2023 en passant de **400 000 à 450 000 passagers**, soit une **croissance de +12,5 %** en un an.
- Pour les années qui viennent, EDEIS ne prévoit pas une hausse aussi importante : plutôt une **croissance « standard » entre +2 % et +3 % par an**.
- **Contexte instable à Mayotte** : les prévisions en termes de croissance peuvent être impactées à la hausse ou à la baisse par les aléas sociaux et politiques.
- Ex : la **crise sociale à Mayotte en février-mars 2024** a généré des creux de trafic sur la période, qui vont avoir pour conséquence de freiner la croissance 2024 prévue en termes de trafic.

ORGANISATION DU TRAFIC

- En termes de stratégie et de développement du trafic, EDEIS cherche à se positionner en « moteur » pour améliorer la desserte mahoraise, car a conscience **que l'offre mahoraise est bridée, et n'est pas à la hauteur de la demande**.
- En termes d'organisation du trafic, il y a 2 axes principaux :
 - **Axe domestique** : cet axe comprend les dessertes entre Mayotte et La Réunion, ainsi que les dessertes entre Mayotte et la métropole. L'axe domestique représente à lui seul près de 80 % du trafic de l'aéroport, réalisé uniquement par 2 compagnies : Corsair et Air Austral.
 - **Axe régional** : l'axe régional représente quant à lui près de 20 % du trafic, avec 2 compagnies principales : Ewa, Air Kenya.
- Une des stratégies pour améliorer la desserte pourrait être **d'accroître les « destinations indirectes »** au départ de Mayotte, vers d'autres « hubs régionaux », qui relie ensuite la métropole (Dar El Salem, Nairobi, etc.)

ACCORDS ET DROITS ENTRE PAYS

- EDEIS a eu récemment une réunion avec la DGAC sur la question des droits de trafic, avec 2 cas de figure principaux :
 - Il existe **déjà des accords bilatéraux** entre la France et certains pays étrangers, et sur lesquels il est possible de développer des dessertes aériennes, sous réserve qu'il y ait un réel besoin.
 - Il n'existe pas d'accords bilatéraux préalables, mais **des accords peuvent faire l'objet d'une étude et être passés au cas par cas**, en supplément des premiers.
- Exemple : Droits de trafic signés il y a un ou deux ans entre la France et la Tanzanie. Une liaison s'était mise en place entre Mayotte et la Tanzanie, à raison d'un vol journalier, assuré par 2 compagnies tanzaniennes : Air Tanzania et PrecisionAir, mais le projet n'a pas abouti sur le long terme.

OFFRE ET DEMANDE RÉGIONALE PAR COMPAGNIES

Des dessertes régionales sont assurées par 2 compagnies principales :

- **EWA** :
 - Les Comores : Moroni (ne dessert plus Anjouan pour des problèmes de sécurité sur l'infrastructure aéroportuaire)
 - Madagascar : Majunga, Nosy Be, Diego

À noter que les vols vers la Tanzanie et Dar El Salem ont été arrêtés récemment.

- **AIR KENYA AIRWAY** :
 - Kenya : Nairobi

En matière de demande régionale, il existe aujourd'hui **un manque de connaissance des besoins des passagers régionaux**, et il y a, par conséquent, un réel **besoin de réaliser une étude de marché** pour mieux connaître ces besoins, et pouvoir développer une offre adaptée en fonction.

PROJETS EN COURS

Plusieurs **projets de dessertes à partir de Mayotte ont été élaborés ces dernières années, sans pour autant aboutir** et se stabiliser sur le long terme :

- **Air Tanzania/PrecisionAir** : les droits de trafic ont été signés entre les 2 pays il y a environ 2 ans. Une ligne régionale avait été mise en place à raison d'un vol par jour par les compagnies tanzaniennes Air Tanzania et PrecisionAir, mais cela n'a pas abouti en interne de leur côté.
- **Air Seychelles** : ils ont fait du charter ponctuel pour les pèlerinages, mais cela représente un volume anecdotique (3-4 vols aller-retour par an). Par ailleurs, il existe des possibilités de droits de trafic assez facile entre les Seychelles et la France, qui permettraient de développer facilement une liaison, mais il n'y a pas de projet concret en cours, du moins du côté du gestionnaire de l'aéroport pour relier les 2 îles.
- **Air Madagascar/Madagascar Airlines** : EWA ne dessert plus Tananarive depuis quelques années. Ils desservent uniquement Majunga, Nosy Be, Diego à Madagascar. Avant, Tananarive était desservie par Air Madagascar, mais cette compagnie a connu plusieurs problèmes en interne, et a été obligée de fermer cette ligne, sans que cette desserte n'ait été reprise derrière.
- **Amelia** : un projet de vols charters premiums est en discussion avec la compagnie pour relier la Réunion à Mayotte, mais il n'y a pas pour l'instant rien de concret (le projet est prévu pas avant octobre).

II. ORGANISATION DE L'AÉROPORT ET PRESTATAIRES DE SERVICES

POMPIERS/SÛRETÉ

Deux modèles différents :

- La **fonction Pompier est complètement internalisée**, cela fait partie du staff du gestionnaire, donc EDEIS Aéroport de Mayotte.
- La **sûreté fonctionne selon un modèle de sous-traitance**, qui, en l'occurrence, a été confiée à une filiale du groupe EDEIS, mais qui ne dépend pas d'EDEIS Aéroport de Mayotte. La filiale d'EDEIS en charge de l'aéroport s'appelle **GISM**.

SERVICES DE L'ÉTAT

- **PAF** : elle est en charge du contrôle aux frontières (arrivée et départ) et qui est garante de la sûreté au sein de l'aérogare → environ 20-30 ETP
- **BGTA** : elle s'occupe de la sûreté/sécurité côté piste → environ 5 ETP
- Délégation de la DSAC OI : elle n'est pas autorité de surveillance, la surveillance est gérée par les équipes de la Réunion, mais elle est là pour faire le suivi de tout ce qui concerne, au sens large, le transport aérien à Mayotte.
- **SNA** : 5 contrôleurs et un adjoint chef de contrôle, et après, il y a des fonctions de support gérées depuis la Réunion → environ 6 ETP
- **Services des Douanes** : → environ 10-15 ETP

MAYOTTE AIR SERVICE (MAS)

Mayotte Air Service est le plus gros acteur de l'aéroport :

- Effectif : environ 150 ETP, que sur la plateforme.
- Le patron de MAS est Moïse Issoufali.
- Activités principales :
 - Le cœur de métier est **l'assistance en escale au service des compagnies aériennes** : gestion des passagers au sein de l'aérogare, travail de piste (gestion des bagages des avions, repoussage des avions, placement des avions, nettoyage des avions, toilettes et vidanges, etc.).
 - Le seul **lien direct entre MAS et EDEIS concerne la partie gestion des PMR**, car sur le plan réglementaire, la gestion des PMR incombe au gestionnaire de l'aéroport, mais EDEIS a fait le choix de sous-traiter ce service à MAS.
 - Ont aussi une **activité mécanique et technique** : comme ils ont beaucoup de matériels et d'engins, il faut en faire l'entretien et la réparation.
 - Réalisent aussi une **activité de sûreté** pour la partie sécurisation et gestion de la sûreté sur les locaux qu'ils occupent, car ce sont des lieux à usage exclusif (LIE)

SERVAIR (CATERING)

- Il existe une **offre de catering sur la plateforme**, mais il n'y a en revanche pas d'entreprise de catering qui est directement présente au sein de la plateforme.
- Il y avait un projet pour que **l'entreprise SERVAIR s'implante physiquement** sur le site, mais le **projet ne s'est pas réalisé** pour des raisons propres à SERVAIR. **SERVAIR est néanmoins présent à Mayotte à Grande-Terre** et propose, de ce site, une offre de catering.
- SERVAIR propose notamment une **offre de catering pour Air Austral**.

SMS PP

- Il s'agit d'une **filiale du Groupe TOTAL**.
- Elle gère tout ce qui est mis à **bord de carburant** pour les compagnies aériennes.
- Elle possède un **dépôt de carburant** directement sur la plateforme.
- En termes d'effectif, cela représente environ une **10 zaine d'ETP**.

AGENCE DE VOYAGES

Il y a **3 principales agences de voyages** au sein de l'aéroport :

- Agence ISSOUFALI : s'occupe notamment des ventes de billets pour Air Austral.
- ADL FLY : fait office d'agence CORSAIR
- ROGERS AVIATION : s'occupe des ventes de Kenya Airways.

LOUEURS DE VOITURES

Les loueurs ont un **bâtiment dédié sur le parking de l'aéroport**. Ils sont **4 agences principales** :

- Europcar
- Garcia Location
- Multi Auto
- Avis : à vérifier.

Il y a des **demandes d'autres loueurs de s'implanter**, mais pour l'instant l'aéroport n'a pas pu répondre à leur demande, faute de disponibilité foncière.

ULM

Il y a **2 principaux acteurs** au sein de l'aéroport :

- ULM de Mayotte : possèdent 5 ULM
- Tip Top ULM : flotte de 2 aéronefs.

LOGISTIQUE ET FRET

L'activité fret, au sens de réception du fret avion et mise à disposition des transitaires, est gérée par **Mayotte Air Service**.

Il y a ensuite **3 principaux transitaires** qui desservent l'aéroport et qui travaillent sur place :

- RDT Mayotte - TILT : possède un hangar logistique.
- SIFA LOGISTICS : possède des bureaux dans l'aéroport, mais n'ont pas de hangar.
- DHL : ont un comptoir pour faire des transactions, mais n'ont pas de hangar sur l'aéroport.

III. EDEIS AÉROPORT MAYOTTE : RH ET FORMATIONS

ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

- Sont entre **60-65 ETP** en totalité.
 - **Une dizaine de cadres** : diminution du nombre de cadres avec des attaches mahoraises. Ils étaient 5 à la fin de l'été 2023, et ne sont aujourd'hui plus que 3. La principale raison est que les compétences de ces cadres d'attaches mahoraises n'étaient pas au rendez-vous.
 - Ont **majoritairement des emplois en CDI**, mais ont également **quelques saisonniers en CDD ou en intérim** sur la période actuelle. Cela s'explique par 2 raisons : période de saison touristique forte avec une forte affluence, et période de travaux au sein de l'aéroport qui nécessite plusieurs emplois dans le secteur du bâtiment.
- Travaille avec la **société d'intérim ADECO** qui est une société d'intérim généraliste (pas de spécialisation dans l'aérien), car ont besoin d'intérimaires pour des postes qui ne demandent pas des compétences très poussées dans le secteur de l'aérien (essentiellement des manutentionnaires).

NOMENCLATURE-MÉTIERS

Les filières et sous-filières métiers de la nomenclature ÉLAN qui concernent EDEIS Aéroport Mayotte sont les suivantes :

- **Sécurité Personnes/Incendie**
- **Escale**
- **Équipements/Bâtiments**
- **Méthode**
- **Contrôle et circulation aérienne** : il existe un **service AFIS** au sein de l'aéroport, équivalent d'un service de contrôle aérien, pour compenser le travail du SNA sur certaines compétences (Informations de vol, Alerte en cas d'accident et déclenchement de Secours) qui souffre d'un manque d'effectif.

FORMATION

Plusieurs secteurs clés concernant les formations :

- Les **formations réglementaires** : il y a des activités très réglementées sur la plateforme, qui nécessitent pour certains métiers de refaire des formations tous les ans. Ex : formations pour les pompiers d'aéroport (C2FPA et EFORSA), qui n'existent pas à Mayotte et qui doivent être faites en métropole.
- Les **formations en lien avec la sûreté** : un vrai enjeu pour que le prestataire de sûreté soit capable d'accompagner le développement de l'aéroport, avec des enjeux de recyclage. Pour le prestataire, projet de former et d'embaucher près de 20 agents de sûreté juste pour l'année prochaine.

Plusieurs enjeux vont avoir un impact sur les formations à venir :

- **Enjeu environnemental** : problématique qui touche directement le territoire et la plateforme avec la problématique notamment de la submersion de la piste. Des projets d'adaptation à ces contraintes environnementales devraient voir le jour (ex de l'enjeu de gestion des déchets que peuvent charrier la houle et le vent sur la plateforme). Aéroport accrédité d'un niveau 3 pour le programme ACA. Nouveau responsable QSE qui arrive en septembre.
- **Enjeu de numérisation** : pas de plan spécifique à la transition numérique, mais il s'agit d'un enjeu clé qui nécessite de se mettre à l'ordre du jour. Ex de dispositif : nouveau système pour le téléaffichage, la gestion des vols.

Au sein d'EDEIS, il existe un **plan de formation pluriannuelle** qui fait un récapitulatif des formations, au moins réglementaires, qu'EDEIS doit assurer pour ses salariés.

Enfin, il y a un **véritable enjeu pour l'aéroport de développer des formations locales** pour ses salariés et pour les autres acteurs économiques du territoire, car la dépendance à la métropole et à la Réunion en termes de formation est très forte :

- Certaines **activités de niches**, aux compétences techniques très spécifiques, ne pourront pas être développées, car elles ne sont pas assez importantes.
- Néanmoins, il y a d'autres **activités où le territoire pourrait s'améliorer**. Exemple : pour la maintenance, nécessité d'avoir un pôle indépendant, pour faire plus que de la maintenance en ligne basique (projet de construction un pôle de formation des métiers de l'aéronautique dépendant du lycée de Petite-Terre).

CONTACTS

Liste des contacts transmis par M. Lacombe à la suite de l'entretien :

- GISM (prestataire de sûreté) : Olivier LEFEBVRE olivier.lefebvre@edeis.com
- SMSPP (filiale TOTAL) : Ibrahima MAOULANA ibrahima.maoulana@smspp.yt
- PAF : Christophe MAURIN christophe.maurin@interieur.gouv.fr
- BGTA : Laurent DAVERGNE laurent.davergne@gendarmerie.interieur.gouv.fr
- SNA-OI : Sabine DELPIERRE sabine.delpierre@aviation-civile.gouv.fr
- DOUANES : Romain SOLYJAN romain.solyjan@douane.finances.gouv.fr
- ULM de Mayotte : Alain ALLEMAND contact@ulmdemayotte.com
- Tip Top ULM : Jean Yves TECHER tiptopulm@hotmail.fr
- ADL Fly (représentant CORSAIR sur Mayotte) : Daniel CONDINA daniel.condina@adlmayotte.com
- Corsair (directeur régional CORSAIR) : Jules PERREAU jperreau@corsair.fr
- Rogers Aviation (représentant KENYE AIRWAYS sur Mayotte) : Nash EMRITH nash.emrith@rogers-aviation.fr

CONTEXTE DU TERRITOIRE

Il faut noter la particularité du territoire, avec de **nombreux jeunes qui sont en situation irrégulière** : on expulse à Mayotte autant de personnes qu'à l'échelle de la Métropole

→ Cela rend **complexe d'accompagner les jeunes inscrits dans une formation** : obtenir un titre de séjour, trouver un stage, poursuivre leurs études, mais également pour leur insertion professionnelle ensuite **face à des métiers qui sont cependant en tension**, pas seulement à Mayotte.

Un autre problème à considérer est la **difficulté de mobilité des jeunes sur le territoire même de Mayotte** : avec les agressions et les temps de transports allongés, les jeunes sont réfractaires à faire certaines distances. En outre, **il n'y a pas d'internat au lycée de Petite Terre** (pour construire un internat, il faut au moins 4 ans, sachant que trouver du foncier est très difficile).

FORMATION

Il est nécessaire de comprendre les dynamiques territoriales et les besoins des acteurs économiques pour adapter l'offre de formation afin d'accompagner les acteurs locaux et permettre aux acteurs exogènes de s'implanter sur le territoire. Afin d'avoir une vision prospective des besoins et pour développer de nouvelles formations adaptées aux besoins, le rectorat met en place une stratégie en 3 niveaux :

1. S'appuyer sur les documents cadres (SDREII, PUIC, CPRDFOP...) permettant d'identifier les filières qu'il faudra développer dans les années à venir (sans pour autant définir le volume des besoins)
2. Affiner les besoins par secteur, ce qui est complexe, car il y a peu de données disponibles et exploitables
3. Rencontrer les opérateurs économiques afin d'apporter une réponse à court ou moyen terme

→ Aujourd'hui **l'offre de formation n'est pas dimensionnée aux besoins économiques**, avec entre 1 000 et 1 200 emplois créés par an sur le territoire, l'académie forme chaque année beaucoup plus de jeunes en terminale professionnelle

Cependant, Il faudrait envisager la possibilité de **créer des partenariats avec certaines structures comme le Greta**, afin de renforcer l'offre de formation et répondre de manière opérationnelle aux besoins des acteurs économiques.

FILIÈRE AÉRO

La filière maintenance a ouvert en 2019 et représentait **12 élèves chaque année jusqu'à l'année dernière, 16 cette année**. Pour ces 16 élèves, le lycée a reçu 40 candidats, chaque jeune passe un entretien : il est nécessaire lors de ces entretiens avec les candidats **de préciser le contenu de la formation, car il y a un problème d'information sur son contenu**.

→ Il est complexe de trouver un stage pour l'ensemble de ces élèves, d'une part car un certain nombre de jeunes sont en **situation irrégulière** (en moyenne la moitié), d'autre part car il est **difficile de mobiliser les entreprises**, cela prend du temps de créer des liens avec les entreprises. C'est encore plus nécessaire pour développer l'apprentissage (seulement 1 ou 2 apprentis par an)

À noter qu'avec la réforme du lycée professionnel, les établissements seront dans l'obligation de créer un **« bureau des entreprises »**, qui sera une entrée directe pour les professionnels, et un moyen d'identifier de façon pertinente leurs besoins et leurs attentes, et de faciliter l'échange d'informations. Avec la nouvelle offre de formation, la filière maintenance aéro sera intégrée **au Pôle métiers de l'aérien**, dont l'objectif est de mutualiser les compétences et de favoriser les synergies entre les filières.

NOUVEAU LYCÉE

Les nouvelles installations, livrées en avril mai 2024, accueilleront 13 salles de cours, il se doit d'être polyvalent et pas uniquement centré vers l'aéro et l'industrie, il doit donc s'ouvrir vers le tertiaire. Par exemple, l'ouverture du bac pro Cybersécurité, informatique et réseau électronique (CIEL) constitue une opportunité supplémentaire à destination des Mahorais. Pour l'aéro, en complément de l'option Systèmes, **l'ouverture de l'option Avionique va permettre de renforcer l'offre de formation industrielle**. Le plus complexe est de recruter des **enseignants polyvalents**.

AUTRES INFORMATIONS

Mayotte est un territoire où les données sont souvent complexes à obtenir, bien que des efforts soient faits en ce sens, par exemple il n'y a aucune visibilité sur le taux d'insertion des élèves.

En complément de cet entretien, données à transmettre :

- *Le détail de l'offre de formation sur le territoire ainsi que les effectifs*
- *La répartition des formations en fonction des nouveaux pôles*

LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION

L'objectif pour le territoire de Mayotte est de **développer une offre de formation en adéquation avec les besoins des acteurs et leurs perspectives de développement.**

- Il est nécessaire d'identifier les besoins des acteurs de la filière pour pouvoir apporter des réponses adaptées et cohérentes
- Des besoins déjà identifiés pour les métiers de la sécurité/sureté avec des opportunités à développer pour renforcer la filière
- Des partenariats à développer pour créer des synergies avec d'autres pôles de compétences

L'objectif sera aussi de trouver de **points de mutualisation et de coopération** avec les autres filières du territoire (comme par exemple sur la maintenance) afin **d'optimiser l'utilisation des infrastructures** existantes ou en développement (comme par exemple les plateaux techniques).

- Le pôle des métiers de l'aérien : 1^{er} rentrée en septembre 2024
- Enjeux pour ce pôle de formation d'attirer des agents/enseignants
- Une dynamique à laquelle il faut associer l'offre de formation initiale existante et éviter de multiplier les structures (asseoir la pérennité de celles existantes) et l'offre de formation continue dans une vision globale de développement de l'offre de formation.

Offre de formation initiale existante des métiers de l'aérien :

- Bac Pro Maintenance Aéronautique option Structure
- Bac Pro des métiers de la Sécurité aéroportuaire
- Bac Pro de l'accueil en aérogare
- BTS Management opérationnel de la sécurité
- CAP Agents de sécurité
- BIA

Offre de formation initiale projetée des métiers de l'aérien (avec l'ouverture du Pôle des métiers de l'aérien en septembre 2024) :

- Bac Pro CIEL
- Bac STI2D
- Bac Pro Maintenance Aéronautique option Systèmes
- Bac Pro Maintenance Aéronautique option AVIONIC

ACCOMPAGNER LES ÉTUDIANTS DANS LEUR FORMATION

Au-delà de l'offre de formation, il est nécessaire d'avoir un **écosystème d'entreprises en mesure d'accueillir les étudiants en formation.** Aujourd'hui, il n'y a pas assez d'acteurs présents, pouvant accueillir et former les étudiants à la recherche d'un stage, d'un apprentissage ou d'une alternance. Cela implique **de la mobilité en dehors du territoire pour les jeunes.**

- Pour ce faire, il est nécessaire de soutenir le développement de la filière et accueillir de nouveaux opérateurs et porteurs de projet
- Un autre enjeu de mobilité pour les étudiants est de **pouvoir se rendre facilement de leur domicile sur leur lieu de formation.**

LES DYNAMIQUES AUTOUR DU CLUSTER DE L'AÉRONAUTIQUE

La création du Cluster s'est appuyée sur **3 partenaires clés pour la filière** : la DGAC, la Préfecture et le Rectorat.

- Ces acteurs ont été consultés à chaque étape de création du cluster
- Une réunion de lancement du cluster a été faite le 25 juin.
- Le Cluster aujourd'hui en attente d'un numéro SIRET pour se structurer en association.

Ce cluster répond à un besoin des acteurs de la filière, qui ont essayé d'intégrer AéroTech IO, mais qui finalement ne se sont pas retrouvés.

- Il est nécessaire maintenant de considérer **ces 2 entités pour le développement de la filière** et de **développer une cohérence et une coordination des actions qui seront menées.**

En complément de cet entretien, données à transmettre :

- La liste des OF et des CFA immatriculés
- La liste des formations initiales ainsi que le nombre d'élèves par années.

CONTEXTE DU TERRITOIRE

Aujourd'hui, Mayotte **présente des opportunités** pour ceux qui veulent créer. C'est un territoire où on peut faire beaucoup de choses, mais pour cela il est nécessaire de valoriser le territoire. Mayotte est un territoire qui attire, aujourd'hui on compte 3-4 projets en cours de compagnies aériennes. **Mais pour accompagner ce développement, il sera nécessaire de changer le « décors » de Mayotte : la formation à renforcer, le bassin d'emplois à créer.**

À noter que la question de la langue peut être une barrière pour le recrutement sur le territoire.

Pour le projet de piste longue, l'arbitrage entre les deux options devra se faire en début d'année prochaine soit pour :

- L'allongement de la piste longue
- La création d'un aéroport sur Grande Terre

Aujourd'hui, c'est un projet qui est bien avancé puisque 70-80 personnes travaillent à temps complet sur le projet, pour mener les études qui permettront d'arbitrer en 2024.

SITUATION RH

L'aviation civile représente à Mayotte 5 services différents, pour une quinzaine de personnes : 5 contrôleurs aériens-techniciens – 1 adjointe-chef de la circulation – 1 chargé d'affaire pour l'exploitation – 2 personnes dédiées à la maintenance – 5 personnes support/secrétariat – 2 personnes à la DGAC – 1 personne à la Direction des transports aériens / déléguée à la piste longue. **L'effectif n'a pas vocation à évoluer dans les prochaines années.**

À noter que tous les services qui travaillent à Mayotte ne sont pas nécessairement implantés sur le territoire par exemple il n'y a pas de poste permanent de la SNIA sur le territoire.

RECRUTEMENT

À dix ans, l'effectif de l'aviation civile n'a pas vocation à évoluer. Cependant, **les services rencontrent des difficultés de recrutement** : il y a souvent peu de candidats fonctionnaires qui postulent avec les compétences en adéquation avec le poste, tandis que l'on enregistre de nombreux candidats locaux qui postulent, car ils souhaitent revenir sur le territoire, cependant ils n'ont pas les compétences requises. **De manière générale il y a très peu de candidats avec un profil qui correspond aux besoins.**

En outre, ce sont des métiers qui ont souvent peu de valeur ajoutée et si l'on souhaite s'y épanouir il est nécessaire de créer des projets.

Les **difficultés de sécurité et d'accès à l'eau renforcent ces difficultés de recrutement**, la mauvaise du territoire accentue ces difficultés de recrutement et il est parfois nécessaire d'avoir recours à des contractuels pour pallier les manques.

FORMATION

Les besoins en **formation sont relatifs aux maintiens de compétences**, cela se fait souvent en distanciel via l'ENAC ou un autre organisme.

Il faut noter qu'il y a très peu de mahorais qui passant les concours, face à ce constat, a été lancé **AéroVision**, afin d'impulser une nouvelle dynamique et de **créer une élite mahoraise**. L'objectif est d'identifier les jeunes avec de forts potentiels et de les accompagner dans cette recherche de l'excellence et pour donner le meilleur d'eux-mêmes afin d'intégrer des filières d'excellence. Ces jeunes devront présenter leur projet devant un jury, ils seront formés et accompagnés – notamment à l'éloquence – et les jeunes sélectionnés seront ensuite suivis par un professionnel dans le cadre de son projet professionnel.

En complément de cet entretien, données à transmettre :

- *Le contact de la personne déléguée à la piste longue*

CONTEXTE DU TERRITOIRE

L'offre de formation sur le territoire n'est pas encore bien développée, **les plateaux techniques sont souvent inadaptés ou inexistant**s. La filière de la formation commence à se structurer avec le lycée de Petite Terre, mais il y a encore beaucoup de choses à faire.

→ Il est souvent **complexe de remplir les formations, peu d'action de communication pour sensibiliser et faire découvrir ces métiers aux jeunes**

→ Le principal acteur : **l'aéroport**, cependant il n'a pas d'envergure internationale, et quels que acteurs d'importance : **Ewa Air, Mayotte Air Services, Panima, ...**

Cependant, la filière n'est pas assez mise en avant

→ Le secteur peine à décoller malgré **quelques initiatives privées**

→ Les formations sont faites à l'extérieur du territoire, faute de moyens techniques et humains

Le sujet des données est un enjeu d'importance, souvent les données ne sont pas disponibles, ou celles-ci sont partielles. Le territoire tente de rattraper son retard dans ce domaine.

TRAVAIL COLLABORATIF AVEC AKTO DANS LE CADRE DE CETTE ÉTUDE

Un **travail collaboratif** sera mis en place avec AKTO afin d'analyser le volet formation de l'étude.

- AKTO propose de faire une **première extraction des données disponibles**
- Un **temps de travail** sera ensuite organisé afin de réaliser un premier traitement des données
- Ces données pourront ensuite être analysées pour l'étude

LES DYNAMIQUES ACTUELLES

L'aéroport Marcel HENRY est une infrastructure centrale pour le territoire de Mayotte cependant, il ne joue pas pleinement **son rôle moteur dans le développement économique du territoire**. L'aéroport concentre peu d'emplois, quelques services sont proposés, mais **une tendance à la baisse des entreprises** présentes est observée avec des **locaux vides**. Aujourd'hui l'infrastructure est sous-exploitée, des opportunités existent, mais pourraient être compromises avec le projet de nouvel aéroport.

Un seul hôtel (Ibis) est présent à proximité de l'aéroport, des projets sont en réflexion, mais le projet de nouvel aéroport risque de freiner ces dynamiques.

→ **En attendant l'émergence du nouvel aéroport, il sera nécessaire de continuer à soutenir le développement de l'aéroport actuel**

LE PROJET DU NOUVEL AÉROPORT

L'annonce du nouveau projet d'aéroport sur **le site de Bouyouni** a été une surprise pour tous. **Les élus de Petite Terre n'ont pas nécessairement été concertés** pour ce projet. De nombreuses questions se posent notamment au sujet de l'impact de ce nouvel aéroport sur le territoire de Petite Terre :

- **Comment ce nouvel aéroport va-t-il impacter les dynamiques existantes de l'aéroport actuel situé à Pamandzi, et à quelle échéance ? Aucune temporalité n'a pour l'instant été évoquée.**
- **Quel sera l'impact sur le lycée de Petite Terre, principale structure de formation initiale aux métiers de l'aérien à Mayotte, et sur l'offre de formation générale proposée aujourd'hui ?**
- **Que sera le devenir des infrastructures existantes ?**

Aujourd'hui, à l'exception de cette annonce, les élus et parties prenantes ont **peu de visibilité sur le projet**. En outre, **le foncier** pour construire le nouvel aéroport a été identifié, mais **n'est pas encore sous maîtrise publique**, ce qui risque de retarder la sortie du projet.

LES JEUNES ET LA FORMATION

Des dynamiques existent sur le territoire pour rendre la filière attractive auprès des jeunes, avec des simulations de vols et baptêmes de l'air. Cela permet aux jeunes de mieux appréhender les métiers et conforter (ou non) leur intérêt pour la filière.

→ **Ces dynamiques soutiennent l'engouement des jeunes pour la filière.**

→ **Cependant il est nécessaire de renforcer l'information apportée aux jeunes / porteurs de projets avec l'organisation de forums dédiés, pour mettre en avant les opportunités qu'offre le territoire.**

La principale difficulté rencontrée par les jeunes est **la mobilité pour continuer à se former à l'extérieur du territoire et le financement associé**. En outre, **il est complexe pour la filière de maintenir / faire revenir les jeunes formés sur le territoire**.

→ Des dispositifs de soutien existent, mais ils ne sont peut-être pas assez contraignants (sur les conditions de retour des jeunes).

→ **La situation actuelle de Mayotte n'incite pas les jeunes à rester, les problèmes sécuritaires impactent fortement leur vie et les contraignent à quitter le territoire.**

En outre, le territoire manque d'enseignants pour assurer et développer l'offre de formation sur le territoire. Cette problématique semble moins prégnante sur le lycée de Petite Terre (à confirmer).

EWA AIR – PRÉSENTATION

- Fondée en **2013**, Ewa Air est une compagnie aérienne basée à Dzaoudzi à Mayotte dont la vocation est de desservir les destinations du Canal du Mozambique dans un **fonctionnement de hub** à partir de l'aéroport Dzaoudzi-Pamandzi
- **Société mère** : Air Austral
- **Destinations** depuis Mayotte :
 - Les Comores : Moroni
 - Madagascar : Diego, Majunga, Nosy Be
- **Flotte** : 2 ATR 72-600 de 72 passagers chacun.

ORGANIGRAMME

Effectif total : **37 ETP**.

Répartition-Nomenclature métiers :

- **10 PNT** : 5 commandants de bord et 5 copilotes
- **11 PNC**
- **6 techniciens de maintenance**
- **10 employés en Administration-Support**

→ À noter qu'il n'y a **pas d'agence physique** de vente de billets pour Ewa, tout se fait en ligne pour la vente.

→ À noter que **l'effectif de la compagnie ne connaît pas de grande variation en fonction de la saisonnalité**. La flotte actuelle d'Ewa (2 ATR 72) ne permet pas à la compagnie d'ajuster son offre aux pics de demande.

RECRUTEMENT/TENSION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Il existe depuis toujours une **tension très forte sur le marché** des différents emplois de la compagnie, une tension qui s'est accrue depuis la crise du Covid.

- PNT : besoin d'1 personne supplémentaire
- PNC : besoin de 2 personnes supplémentaires
- Techniciens de maintenance : 3 démissions dans les derniers mois qui n'ont pas été compensés.
- Administration de support : Pas de tension mentionnée.

Les **principales raisons de la tension du marché** sont :

- La reprise de l'activité aérienne suite à la **crise Covid** a généré un besoin de main d'œuvre supplémentaire, notamment pour les métiers aux compétences techniques (maintenance).
- **L'attractivité de la concurrence**, notamment la concurrence située en métropole.
- La **situation sociale tendue de Mayotte** (notamment les événements de février-mars 2024) qui est aujourd'hui un frein à, l'attractivité de l'île.

FORMATION

Les **besoins en formation sont importants** même s'ils diffèrent selon les métiers. Les besoins en formation sont particulièrement prégnants pour :

- **Les PNT** : Depuis la création de l'entreprise, il y a toujours eu des difficultés pour former des PNT. Pour pallier à ces difficultés, EWA a fait le choix d'investir dans la formation de PNT mahorais pour qu'ils restent à Mayotte chez eux. Mais souvent, au bout de quelques années, les pilotes font le choix d'aller dans d'autres compagnies métropolitaines plus attractives.
- **Les agents de maintenance** : EWA est partenaire du lycée Petite-Terre qui offre des formations aux métiers de l'aérien. Dans ce cadre, Ewa a embauché en contrat d'alternance 2 jeunes en 2nde et en 1^{ère} technique (Bac pro Aéronautique option Systèmes), l'objectif étant de garder ces jeunes le plus longtemps possible.

FORMATION (SUITE)

Même si les besoins pour les métiers de l'aérien sont réels, il **reste à une échelle très petite**, sont spécifiques et instables dans le temps (ex : besoin seulement d'1 ou 2 PNT par an), ce qui ne favorise le développement de formations régulières puisque que la demande de recrutement est fluctuante.

Par conséquent, il existe **peu de centres/organismes de formation adaptés sur le territoire mahorais** et beaucoup de formations sont par conséquent réalisées en **métropole**.

Une réelle volonté chez EWA de s'appuyer sur les compétences locales des Mahorais, mais est obligé de réaliser les formations en métropole.

TENSION DU CONTEXTE SOCIÉTAL MAHORAIS

- **Tension sociétale forte pour diverses raisons** : crise économique, accroissement de l'insécurité, crise de l'eau, épidémie de choléra.
- Or, le cœur de l'économie mahoraise reste le **tourisme**, et lorsque l'île est en crise, c'est l'ensemble de l'économie mahoraise qui est impactée.
- La compagnie a particulièrement été **touchée pendant les épisodes de blocage de février-mars 2024**. Plusieurs salariés de l'entreprise n'ont pu se rendre sur la plateforme et EWA a dû annuler certains vols.
- Avant tout plan de gestion et de prévision des compétences sur la filière de l'aérien, il faudrait apporter des éléments de réponses politiques forts sur 3 sujets centraux pour l'île : la sécurité, la santé et l'éducation.

PERSPECTIVES/DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE

Destinations/nouvelles lignes :

- D'abord, il faut noter que la **demande a connu une croissance forte** depuis la fin de la crise Covid, ce qui est positif en termes de développement et de perspectives. Les liaisons actuelles fonctionnent bien avec des taux de remplissage des avions en hausse pour les 3 destinations de Madagascar et les Comores, même si la liaison avec les Comores a été ralentie suite à l'arrêt de la desserte à Anjouan pour des raisons de sécurité de l'infrastructure aéroportuaire sur place.
- Néanmoins, **plusieurs projets d'ouverture de ligne n'ont pas fonctionné ces dernières années** :
 - Fermeture de la ligne Réunion Mayotte en août 2023 un an après son ouverture.
 - Fermeture de la ligne avec Dar El Salem en Tanzanie, car la demande était surtout saisonnière et surtout la destination était trop éloignée et mobilisée un des 2 ATR sur une trop longue durée.
 - Une liaison avec le Mozambique avait été faite au milieu des années 2010, mais n'a pas tenu sur le long terme, car il n'y avait pas assez de débouchés de trafic.
- S'il devait y avoir des ouvertures de ligne, compte tenu de la petite taille de la compagnie aérienne et de sa flotte, ce serait **pour des destinations « régionales »**, à proximité du Canal du Mozambique.

Projet de hangar de maintenance :

- Le projet est aujourd'hui en stand-by, car cela représente un investissement important pour EWA (plusieurs millions d'euros), et que tant qu'il n'y a pas un plan clair de développement pour l'aéroport, EWA ne peut pas prendre le risque d'investir.

Aggrandissement de la flotte :

- Même si Ewa aimerait avoir un 3^{ème} ATR 72-600, la plateforme aéroportuaire actuelle ne permettrait pas de pouvoir l'accueillir.

AIR FLY SERVICE

- Fondée en **2014** par 2 pilotes professionnels et ingénieurs, l'entreprise réalise une **large gamme de missions dans l'Océan Indien**, incluant le contrôle des frontières maritimes, des activités anti-braconnage pour protéger le bois de rose à Madagascar, la recherche et le sauvetage, ainsi que le contrôle des pêcheries, pour les acteurs de l'aviation générale au travers de la fourniture de produits et services aéronautiques.
- Implantée initialement à la Réunion, la société est d'abord venue s'installer à Mayotte pour un **projet d'hydravion**, avant de s'implanter comme **Mayotte Fly Services** avec ses activités actuelles.
- **Site Réunion** : Activité initiale à la Réunion. Mais plus aucun avion basé seulement un hangar à l'aéroport de St Pierre avec services (location, fourniture fuel et huile- petite fonction maintenance).
- **3 types de missions principales à Mayotte** :
 - **Intelligence, Surveillance et Reconnaissance** : opérations de relevés et de prises de vue aériennes.
 - **Services à l'aviation** : hébergement d'aéronefs, réalisation de maintenance, étude/travaux d'ingénierie liés aux opérations aériennes ou opérations au sol.
 - **Distribution et logistique** : distributeurs de carburant et de fournitures d'aviation.
- **Flotte** : 3 PC68 tous basé à Mayotte (avion de moins de 2,5 T)
- **Chiffre d'affaires** : 4,7 millions d'euros.
- **Marchés** : principal marché pour le Ministère de l'Intérieur (représente 60 % du CA) pour la Surveillance du Canal du Mozambique.

ORGANIGRAMME/RH

- **Effectif total : 14 salariés** dont :
 - 4 pilotes
 - 6 observateurs de sûreté/qualité
 - 2 mécaniciens PART 66 avec 1 agréé APRS
 - 2 cadres en Adm/Support
- **Caractéristiques effectif** :
 - 50 % hommes et 50 % femmes
 - 50 % de Mahorais

INSTALLATIONS ET MAINTENANCE

- Installation à Mayotte : **Hangar avec COT** et souple amovible.
- Actuellement, pour la maintenance des avions d'un niveau CAO exigé, celle-ci est assuré par **Aérowood** situé à Nîmes Courbessac Petite SAS fleuron du moteur à piston (Toute petite SAS – Structure bois étoile, moteur à piston (maitre en la matière).
- **Freins Part 145** : Avion de moins 5,7 T → l'objectif est de retrouver 7 avions 250/300 h par an-
- **Niveau CAO exigé** – 250 % poste de maintenance déjà majoré de 40 % par rapport à La Réunion déjà de 40 % par rapport métropole- et on sous traite Nîmes Courbessac - Aerowood

NAWA AÉRO

- NAWA AÉRO est une **société fondée en 2018** qui intervient dans les domaines du secteur aérien suivants : **sûreté, sécurité, qualité, maintenance et réglementation** (EASA, OACI).
- Président : Mr MAKROUTOU, également président du cluster **aéronautique** de Mayotte.
- **Missions** : assurer la **maintenance** de petites compagnies aériennes :
→ traiter d'abord les avions de Fly Air Services et d'AIR CHOISIL (4 modules d'avion de moins de 10 pax), pour cibler en temps 1, les 250/300 heures de maintenance annuelle (ce qui constitue le seuil de rentabilité de l'atelier)

PROJET D'UN ATELIER DE MAINTENANCE PART-145

- Ambition à terme de monter un atelier maintenance part 145- pour ATR notamment
- Les autres ateliers de maintenance PART-145 sont :
- 2 ateliers pour EWA AIR,
- 2 ateliers pour MADAGASCAR AIRLINES + 2 autres en projet
- 4 ateliers pour PRECISION AIR
- 2 ateliers pour LAM (Compagnie Mozambique)
- 2 ateliers pour Air Mauricius

ORGANIGRAMME/RH

- 4 salariés visés à terme :
- 2 mécaniciens de Fly Service
 - 1 personne en contrat d'apprentissage
 - 1 stagiaire du lycée Petite-Terre
- dont B1.1 (turbo pro), B1.2 et 1B2 (avionique)

PERSPECTIVES DE DIVERSIFICATION VERS LA FORMATION

- Pour répondre aux besoins en formation de mécanicien, un des objectifs est d'avoir un ATO déporté, en sous traitance d'Aéro Pyrénées – 40 K€ - pour formation de pilotes et mécanicien
- Projet d'avoir un simulateur NFPT2 > pour les P2012- cout 200 K€ -
- Perspective d'un simulateur ATR (1,4 M€)

AIR CHOIZIL

- Structure indépendante dont PDG Akim Ahmed - Ex président OTI grand Ouest –
- Société pour assurer le transport public en VFR pour avion de moins de 10 pax- 2P2012, pour faire la liaison avec Moroni pour désenclaver îles comoriennes
 - projection embauches > + 4 pilotes + 4 copilotes > 8 personnes.
- À terme cibler des ATR

GISM – ORGANIGRAMME /RH

- **Global Ingénierie Sûreté Mayotte (GISM)** est une filiale d'EDEIS, et réalise des prestations de sûreté pour l'aéroport.
- **Effectif total : 55 employés ETP. 49 CDI et 6 CDD.**
 - 45 agents de sûreté, dont 12 en SSIAP
 - 3 techniciens en Sûreté
 - 2 cadres en Sûreté
- Moyenne d'âge : 38 ans
- **Répartition** : l'ensemble de l'effectif est mahorais, sauf M. Lefèbvre. Ce sont des agents payés au SMIC français (13 euros de l'heure contre 8 euros de l'heure pour le SMIC mahorais), sur 13 mois de salaire.
- **Effectif en tension** : il faudrait 4 agents supplémentaires pour que l'entreprise puisse remplir l'ensemble de ses missions.
- **Faible turnover** : 3 départs volontaires seulement cette année, souvent des Mahorais qui partent en métropole.
- **Durant la haute-saison** : a toujours besoin de 4-5 personnes en CDD.

RECRUTEMENT

- **Besoin en recrutement particulièrement important.**
- Projection effectif pour l'année prochaine : **passer de 55 à 70 salariés**, car le spectre des missions de l'entreprise va s'élargir, d'où la nécessité de main d'œuvre supplémentaire.
- **Difficultés de recrutement élevées** :
 - aucun centre de recrutement à Mayotte. Le seul qui existait a perdu son agrément. Aucune ressource non plus avec France Travail.
 - Prix du loyer très cher à Petite-Terre, difficulté pour de se loger pour la main d'oeuvre
- Seul moyen de recruter : soit par **bouches à oreilles**, soit par des **campagnes de recrutement** via le groupe EDEIS.

FORMATION

- **Objectif de monter une classe de formation**, à Mayotte, mais le projet est difficile, car cela va engendrer des coûts importants pour faire venir des instructeurs à Mayotte.
- Au sein de **GISM, possède une instrutrice sûreté certifiée** depuis le début de l'année 2024.
- Néanmoins, cette instructrice n'est pas habilitée à réaliser des formations initiales (uniquement des formations continues), et ne possède personne sur place pour faire les formations initiales.
- **Formation initiale Agent de Sûreté certifiée par l'ENAC** : durée de 5 semaines, prix de 3 000 euros environ. Elle se fait soit à la Réunion et à la Métropole.
- **Projet de réaliser une formation de 10-15 agents supplémentaires de typologie 7**, soumis à la DEETS et au Conseil départemental pour développer l'emploi chez les jeunes Mahorais.
- Mais le principal frein à ce projet reste de faire **venir des instructeurs**.
- **Autre problématique sur la formation continue** : le niveau de compétences requis est de plus en plus important, et les agents de sûreté ne réussissent pas tous leur formation continue, ce qui fait que certains d'entre eux « perdent » leur certification.
- **Projet de créer un centre de sûreté aéroportuaire** : la difficulté est qu'il y a peu de turnover, et que les besoins sont fluctuants d'une année sur l'autre en termes de formation, et que cette formation dure seulement 5 semaines.
- Donc un centre de formation pour la sûreté aéroportuaire n'aurait que peu de sens. En revanche, une **solution pourrait être de créer une formation « tournante »** qui varierait d'une année sur l'autre en fonction des besoins-métiers.

PRÉSENTATION DE LA COMPAGNIE

Corsair opère Mayotte depuis 2007, hormis sur la période 2018-2020 dont la suspension temporaire était étroitement liée aux autorisations non renouvelées sur Madagascar, destination sur laquelle reposait également l'opérationnalité de la ligne. Depuis 2020, Corsair opère des vols vers La Réunion et vers Paris (avec une escale technique à la Réunion), à raison de 3 à 4 fréquences par semaine selon les saisons.

L'objectif pour la compagnie est de **maintenir les lignes existantes** dans les années à venir, un maintien qui se fera en fonction du développement de la concurrence et des opportunités sur d'autres lignes. Cependant la destination Mayotte a de **forts enjeux politiques**, dans une logique de continuité territoriale.

La compagnie n'a pas d'emplois sur le territoire, elle fait appel à un prestataire qui se charge de la vente des billets, de la promotion commerciale et des relations extérieures → **ADL Fly**

FORMATION

Le lycée Petite Terre propose une offre de formation en lien avec les métiers de l'aérienne. **L'enjeu des débouchés pour les étudiants formés** au regard des entreprises présentes sur le territoire est essentiel. Il est également nécessaire, au-delà de la formation, **de s'interroger pour attirer de nouvelles compétences sur le territoire.**

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DE LA FILIÈRE SUR LE TERRITOIRE

La destination Mayotte porte des opportunités de développement dans les années à venir, d'une part concernant le **développement du tourisme**, mais surtout des opportunités liées à la **population. La population mahoraise voyage beaucoup**, que ce soit pour leurs formations, leurs soins, rejoindre leurs familles, qui pourrait permettre de développer l'offre aérienne. Cependant ce pose la question des prix et du seuil de rentabilité des compagnies.

Pour soutenir **ces opportunités de développement**, il faudrait un déclencheur, un **acteur moteur** de cette dynamique. Les enjeux politiques sont forts et il sera nécessaire de mobiliser l'ensemble des acteurs de la filière pour développer la destination.

→ Point de vigilance : des **difficultés pour loger sur places les équipages navigants**, avec peu d'hôtels disponibles, il est parfois difficile de trouver des salariés qui acceptent de dormir une nuit sur place

Le projet de **piste de longue** est un projet dont on parle depuis plusieurs années, l'annonce de la **création d'un nouvel aéroport** ne va pas changer les perspectives de développement ciblées aujourd'hui par la compagnie, qui **préfère attendre** de voir le projet émergé avant de faire évoluer ses plans.

Un **nouveau cluster de la filière aérienne à Mayotte** a été créé cette année : les acteurs se sont mobilisés pour impulser une nouvelle dynamique, la question qui se pose est de savoir ce que peut apporter ce cluster par rapport à AéroTech IO et ce qu'on peut en tirer. Il y a encore des incertitudes à ce sujet.

MAYOTTE AIR SERVICE

Mayotte Air Service, seule entité d'assistance au sol/assistance d'escale sur l'aéroport de Mayotte, emploie aujourd'hui près de **140 personnes – 90% en CDI**, selon la décomposition suivante :

- Piste : 39
- Nettoyage des avions : 30
- Escale : 27
- Fret : 13
- PMR : 8
- Administratif : 7
- Technique / Maintenance : 5
- Trafic : 5

En outre, sa filiale Air Sureté Mayotte emploie également **9 agents** – 1 recrutement est en cours.

L'entreprise rencontre **peu de turn over**, et il y a forte fidélisation des employés à l'entreprise – travailler à l'aéroport est valorisé socialement.

RECRUTEMENT

Aujourd'hui Mayotte Air Service rencontre des difficultés pour recruter sur les postes suivants :

- **Un poste de responsable RH**
- **Les agents de trafic**

Pour les autres métiers, l'entreprise recrute dans le vivier mahorais – notamment sur la jeunesse mahoraise, et en forme en interne quand cela est possible.

L'entreprise **n'a pas de plan de recrutement**, cependant l'entreprise est en cours de réorganisation afin d'optimiser son fonctionnement et ses effectifs.

La problématique est qu'il n'y a **pas d'agence d'intérim sur l'île spécialisée dans les métiers de l'aérien**, cependant cela serait nécessaire pour gérer les périodes de haute et basse saison.

ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DE LA FILIÈRE SUR LE TERRITOIRE

Il apparaît que l'aéroport **n'est pas calibré pour assurer les flux de la haute saison**, l'aéroport n'est pas assez grand. Le projet de **piste longue** était intéressant, mais il aurait fallu y intégrer les aménagements associés pour assurer la croissance des flux. Quant au projet de **nouvel aéroport, c'est un projet encore trop flou** pour pouvoir se projeter, dans un contexte où le foncier est très contraint sur l'île.

→ L'une des solutions serait de mobiliser le **foncier du quartier avoisinant qui avait été ciblé comme réserve foncière** pour l'aéroport, mais qui n'a jamais été mobilisé.

L'enjeu pour l'entreprise est **trouvé le bon équilibre financier** entre des tarifs qui n'ont pas évolué et des salaires qui ont été revalorisés.

EVOLUTION DES MÉTIERS & FORMATION

- **Digitalisation** : avec le développement des outils informatiques, qui parfois peut être complexe pour certains salariés qui peinent déjà à bien maîtriser le français
- **Sécurité** : une prise de conscience grandissant des enjeux liés aux process de sécurité et de leur importance

Les formations qu'il est difficile de trouver sur Mayotte ou en hexagone

- **Aide aux personnes à mobilité réduite**
- **Agent de trafic**

FONCTIONNEMENT DU SNA ET DE L'AÉROPORT

Le SNA est le **service de navigation aérienne** avec un siège à La Réunion et une antenne à Mayotte pour 65 agents dont **9 à Mayotte** (5 contrôleurs, 1 chef adjoint, 1 chef Circulation Aérienne, 1 ouvrier et 1 électronicien).

- Les effectifs varient en fonction des affections (entre 4-8 agents)
- Il y a un **problème d'attractivité** sur Mayotte, il est complexe de trouver des volontaires, même si de nouvelles voies pour devenir contrôleur aérien s'ouvrent (ex : agents de la défense)
- Pour favoriser l'attractivité vers ces métiers, le temps en poste a été réduit de 5 à 3 ans, mais cela augmente le turn over
- Il est nécessaire **d'anticiper les départs** tous les 3 ans

Compte tenu des effectifs et du trafic/programme de vols, l'aéroport n'est pas ouvert la nuit : de 7h à 19h

- Opération de services par **AFIS – Aerodrome Flight Information Service** – en dehors des horaires qui apporte une certaine flexibilité pour les compagnies qui le souhaitent
- Des **difficultés pour loger les passagers** lorsqu'un vol doit être reporté au lendemain

Le SNA gère pour une partie les activités à distance pour Mayotte, avec **l'envoi régulier d'équipe de maintenance de La Réunion**. Il est cependant complexe de **gérer les impondérables**, mais les effectifs sont disponibles et mobilisés lors de telles situations.

- Des **problématiques pour loger les équipes** quand les interventions ne sont pas anticipées/pour les réservations de dernières minutes

DÉVELOPPEMENT DE LA FILIÈRE

Des problématiques autour de laquelle s'articule la méthodologie proposée par le Groupe ELAN émergent régulièrement sur le territoire de Mayotte. Cependant, **très peu de projets aboutissent**. Ainsi, la SNA attend la concrétisation du projet avant d'anticiper des évolutions dans son fonctionnement.

- En attendant, la SNA maintient ses effectifs et anticipe les départs/recrutements au cas par cas

PERCEPTION DE LA FILIÈRE

La filière à Mayotte est fortement **soutenue par la puissance publique**, qui s'est engagée à accompagner le développement de la filière. La création du cluster Aéro à Mayotte met en évidence le **besoin de certains acteurs d'impulser une dynamique mahoraise** pour répondre spécifiquement aux besoins locaux. Il sera nécessaire d'interconnecter ce cluster avec le cluster Aérotech IO dans une logique de complémentarité et non de concurrence. L'aérien a de **belles perspectives d'évolution**, l'enjeu est de structurer la filière.

DÉVELOPPEMENT DE HELILAGON

Helilagon est présent à Mayotte depuis 2020 et a pour **objectif de déployer les activités hélicoptère sur le territoire**. L'entreprise travaille principalement avec les autorités locales et les institutions (département, gendarmerie, préfecture, ...). Des budgets ont été votés pour le déploiement d'un hélicoptère bombardier d'eau au profit du SDIS cependant ils n'ont pu être débloqués, remettant en question la mise à disposition des moyens et l'armement d'un HBE sur Mayotte. Helilagon a également collaboré avec les hôtels pour le transfert de passagers depuis et vers l'aéroport.

En 2022, l'exploitation d'un deuxième hélicoptère a été stoppée. Son objectif dans les années à venir est **relancé l'exploitation touristique de l'hélicoptère**, mais l'environnement social n'a pas été favorable ces derniers mois. Il y a **des opportunités, mais il est nécessaire de trouver le bon équilibre économique** et entre les activités pour l'entreprise : opérations d'Etat, transport de passagers, pour les scientifiques ...

Aujourd'hui Helilagon à Mayotte c'est : 2 pilotes, 1 mécanicien et 2 mécaniciens supplémentaires et/ou 2 équipages support → il faut à minima 5 personnes pour 1 module exploité.

RECRUTEMENT ET FORMATION

Les entreprises clientes et partenaires, comme Helilagon, font face à un fort turnover, ce qui rend complexe l travail collaboratif à moyen terme. Helilagon est en **recrutement permanent pour pallier le turn over** : les pilotes restent entre 6 mois et 1 an, pour les mécaniciens se sont des contrats de 2 mois.

→ **Nécessaire d'avoir un vivier important en compétences**

→ **Chronophage pour l'entreprise**

→ **Empêche d'avoir une visibilité sur les effectifs à moyen terme**

L'objectif pour l'entreprise est **de recruter principalement en local**, dans la mesure du possible afin de réduire le turn over (notamment pour les assistants de vols, pour les pilotes il est difficile de trouver ces compétences à Mayotte).

Il est observé que certaines personnes formées, partent après quelques mois voire 1 an) la suite de leur formation, vers d'autres secteurs d'activités par opportunité. C'est un facteur que l'entreprise prend en considération désormais et qu'elle anticipe.

Helilagon travaille avec le **lycée de Petite Terre** et accueille des élèves de Mayotte à La Réunion, l'activité à Mayotte n'étant pas encore assez développée pour **former les stagiaires**. L'objectif est de pouvoir **accueillir des alternants afin qu'ils intègrent l'entreprise**.

Concernant la dynamique de formation au sein de l'entreprise, le **groupe SAF**, maison mère de Helilagon, est en pleine évolution (changement d'actionnaire avec une **nouvelle direction** et **un objectif de déploiement orienté davantage vers l'Europe, que vers l'Océan Indien** (à l'exception de Mayotte). La formation demeure dispensée par **X-Aéro Training**, une activité qui se pérennise et qui est devenu viable économique. A noter néanmoins le retrait de l'entreprise à investir sur la zone (déploiement d'un simulateur de vol).

PROJET DE HANGAR

Un projet qui date depuis plusieurs années, pour un **hangar de 600m²**, en collaboration avec EDEIS pour définir un AOT. Le permis de construire devrait être déposé cette année, ainsi que la pose de la première pierre. Cependant il faut noter que les prix ont fortement augmenté, **passés de 450€ le m² de béton en 2022 à 580€ en 2024**.

→ Les étapes de validation et de chalons administratifs prennent du temps.

→ Ce type de projet est difficile à sortir de terre.

Annexes

1. Liste des entretiens réalisés
2. Synthèse des entretiens
3. Liste des acteurs de drone

UNE 15ZAINE ACTEURS ÉCONOMIQUES EN LIEN AVEC L'ACTIVITÉ DES DRONES SUR LE TERRITOIRE (À COMPLETER)

5 acteurs identifiés à date

DRONES GO

MINUTEDRONE

**SAS MAYOTTE
DRONES**

DRONES MALIN

**JAVASPRODUCT
ION**

En attente de la liste
du cluster de l'aéro