

PROJET GPS



ORLY-RUNGIS

Mettons le cap sur les itinéraires professionnels de demain

Mise en œuvre d'une démarche expérimentale
d'analyse des passerelles, de leurs freins et leviers
de mise en œuvre opérationnelle

Synthèse des travaux conduits

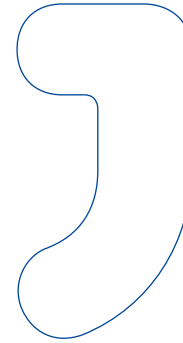
**COMITÉ
DE BASSIN
D'EMPLOI**
sud 94

Katalyse 
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

Cécile Collot
Consultante Manager

entreprendre avec **vous**

SOMMAIRE

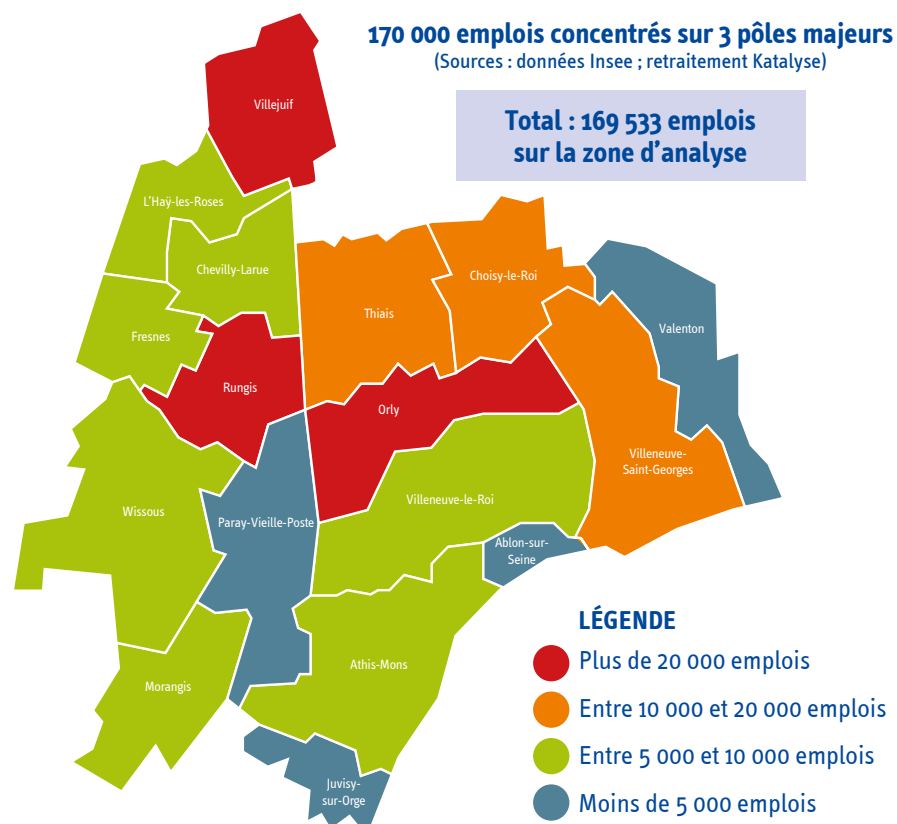


Édito	p 3
Qui sommes-nous ?	p 4
1/ Accès à l'emploi	p 6
> Découverte métiers	p 6
> Ateliers d'aide au retour à l'emploi	p 8
> Le parrainage	p 9
> Participation aux forums emploi du territoire	p 11
2/ Sécurisation de l'emploi	p 12
> Pour les salariés	p 13
- Information des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle	p 14
- Formation aux compétences de base pour les salariés du MIN de Rungis	p 15
- Faciliter la mobilité professionnelle sur le Pôle Orly-Rungis	p 17
> Pour les entreprises	p 19
3/ Création d'emploi	p 21
> Emergence de projets ESS créateurs d'emploi	p 21
4/ Animation territoriale	p 22
> Fonction Emploi Territoriale (FET)	p 22
> Dialogue Social Territorial (DST)	p 22
> Partenariats Entreprises	p 23

Contexte

Dans un contexte économique en mutation, la question de la transition professionnelle constitue un enjeu fort pour les territoires

La question des mutations économiques est au cœur des stratégies d'emploi et de formation depuis de nombreuses années. Mais son anticipation et sa mise en œuvre opérationnelle s'avère délicate. Ainsi des territoires peuvent connaître à la fois des difficultés de recrutement et des tensions sur certains métiers en développement et des niveaux de chômage en hausse sur d'autres métiers en recul. Même lorsque les besoins sont correctement anticipés, il existe des freins forts à la mise en adéquation entre les ressources humaines du territoire et les besoins en compétences futurs. C'est pour mieux comprendre ces freins et y apporter des réponses opérationnelles que le CBE Sud 94 a souhaité conduire une démarche expérimentale et partenariale. L'organisation de l'appariement sur les marchés du travail nécessite en effet une approche territoriale et une mise en mouvement des acteurs, une coordination forte de leurs initiatives.



Le territoire du CBE Sud 94 : un pôle économique majeur en mutation

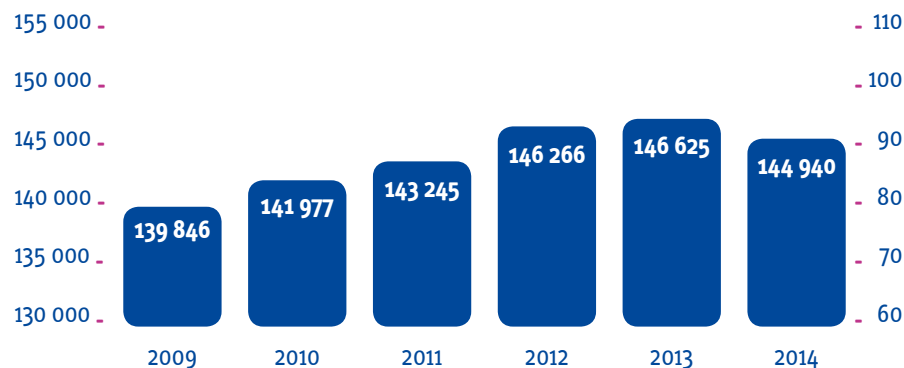
Le Comité de Bassin d'Emploi du Sud Val-de-Marnais agit pour que les habitants de son territoire (Chevilly-Larue, Fresnes, L'Hay-les-Roses, Rungis, Thiais) bénéficient de la dynamique économique générée par le pôle Orly – Rungis. Le territoire d'analyse (voir carte ci-contre) représente environ 170 000 emplois avec 3 pôles d'emplois majeurs de plus de 20 000 emplois et représentant 44% des emplois totaux du territoire : Villejuif (21 000 emplois ; 0,75 emploi par actif), Rungis (28 000 emplois ; 8,5 emplois par actif), Orly (25 000 emplois ; 2,5 emplois par actif).

Le territoire possède **des marqueurs sectoriels forts** du fait des infrastructures implantées sur le territoire. On retrouve ainsi :

- > Les métiers de l'aérien du fait de la présence de la plateforme aéroportuaire, en particulier le transport aérien et les services aéroportuaires ;
- > Les activités de logistique (MIN, Orly, positionnement sur les axes routiers majeurs...) ;
- > Le commerce de gros, particulièrement le commerce de gros alimentaire (MIN).

Une dynamique d'emploi légèrement ralentie

- Comparatif Zone d'analyse / Ile-de-France -
(Base 100 en 2009, sources : données Acoess, retraitement Katalyse)



Ces secteurs connaissent des mutations (intégration du digital, enjeux environnementaux pour la logistique notamment...) et les projets sur le territoire - en lien notamment avec l'arrivée de plusieurs gares de métro du Grand Paris express - génèrent une évolution forte des besoins en compétences. Apporter des solutions aux actifs locaux pour s'adapter à ces besoins constitue un enjeu à double titre :

- > permettre aux résidents de bénéficier de cette dynamique économique,
- > éviter une situation où cohabitent développement des emplois et développement du chômage des actifs locaux.

Objectifs de la mission

Dans ce contexte, le CBE Sud 94 a souhaité mettre en œuvre **une démarche expérimentale et partenariale** avec les objectifs suivants :

- > **Identification de métiers en déclin et des métiers à potentiel voire en tension** : ciblage de 12 à 14 métiers minimum (il était nécessaire en effet de cibler quelques métiers pour proposer des recommandations opérationnelles sur des exemples concrets et ne pas en rester aux constats généraux)
- > Réalisation des **aires de mobilité** (des métiers en déclin vers les métiers à potentiel / en tension, aires de mobilité inversées pour les métiers à potentiel / en tension)
- > Elaboration **d'outils d'accompagnement et d'un plan d'action** pour accompagner les mobilités des actifs et sécuriser leur parcours professionnel (formation, orientation, sensibilisation...).

Le CBE Sud 94 a choisi le cabinet Katalyse pour l'accompagner dans cette démarche.

Démarche mise en œuvre

Une démarche pas à pas qui s'est déroulée de décembre 2015 à octobre 2016

L'intervention s'est déroulée sur environ 10 mois en 4 phases précisées ci-contre.

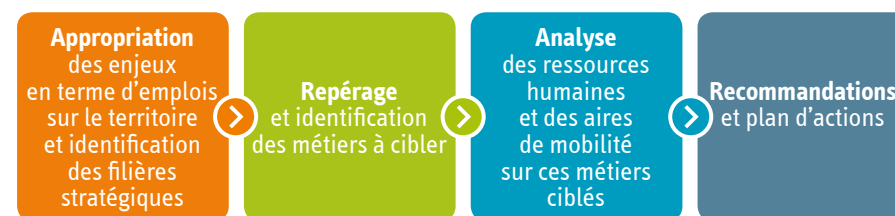
Des échanges réguliers avec le Comité de Pilotage paritaire qui s'est réuni 6 fois, ont permis des ajustements tout au long de l'intervention pour assurer une certaine souplesse dans le cadre d'une démarche expérimentale.



Une approche terrain et partenariale

Pour une plus grande opérationnalité, la démarche mise en œuvre s'est appuyée sur une approche terrain importante (avec des entretiens avec des acteurs et entreprises locales) et a mobilisé les acteurs de l'économie et de l'emploi. Six ateliers de réflexion ont été conduits avec les acteurs locaux. Leur implication et mobilisation dans la démarche montrent l'intérêt de tous à la recherche de solutions pour favoriser les transitions professionnelles.

LES ÉTAPES DE L'INTERVENTION



PHOTO

Zoom définition de transition professionnelle et cœur de l'analyse

Transition professionnelle (atelier de travail du 21 janvier 2016)

= évolution du parcours d'un individu dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'une reconversion

- > Mobilité professionnelle : changement dans les modalités d'exercice de l'activité professionnelle d'un individu (interne, externe ou géographique)
- > Reconversion : mobilité vers une autre activité professionnelle

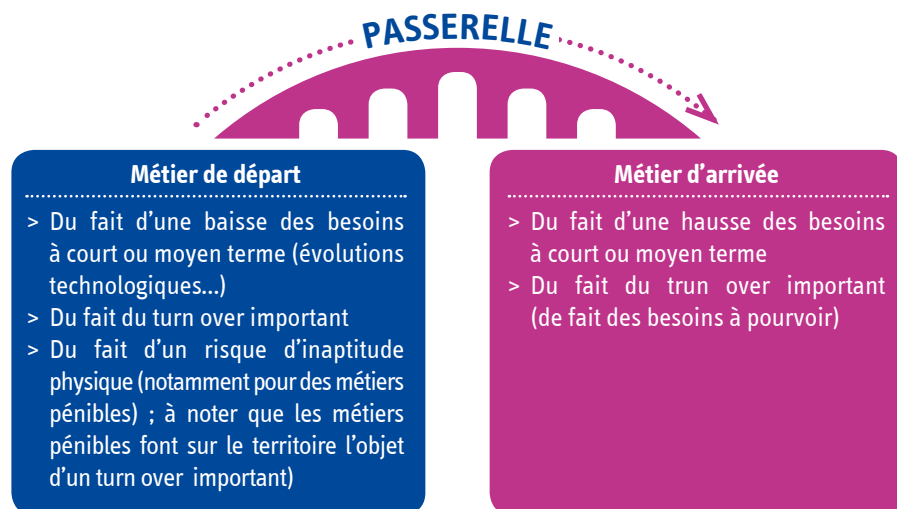
"Typologie" des transitions professionnelles :

- > Evolution professionnelle intrasectorielle = atteinte d'un niveau supérieur dans un métier proche et dans le même secteur d'activité (voire la même entreprise)
- > Transition intersectorielle sur un même métier = passage vers un métier proche mais dans un secteur d'activité différent (par exemple agent de sécurité à l'aéroport et agent de sécurité dans une entreprise)
- > Transition intersectorielle vers un autre métier dont les besoins en compétences sont proches mais pas similaires = cœur de notre réflexion

Les métiers de départ et d'arrivée retenus

La notion de métiers de départ et d'arrivée

Pour travailler sur les transitions ou passerelles, il faut identifier un métier de départ, c'est-à-dire le métier d'origine de l'actif et un métier d'arrivée, c'est-à-dire celui vers lequel il peut être amené à évoluer. Ils correspondent aux caractéristiques présentées ci-contre.



Une sélection de 15 métiers pour « tester » la démarche

Pour « tester » la démarche sur des exemples concrets de passerelles envisageables, il a été choisi de concentrer la démarche sur quelques métiers. Leur sélection a été réalisée à partir du diagnostic économique de territoire, du profil des actifs (d'où le ciblage d'emplois plutôt peu qualifiés), de la réalisation d'ateliers de travail avec les acteurs locaux, le Comité de Pilotage ayant validé le choix final. Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive mais elle permet de travailler sur des exemples réelles de passerelles et de caractériser les freins à leur mise en œuvre opérationnelle (cf. annexe "liste détaillée des métiers retenus").

3 couples secteur / métier « évidents » du fait du nombre important d'emplois qu'ils génèrent, de leur surreprésentation sur le territoire et de l'adéquation entre les emplois dans ces filières et de la sociologie du territoire (des emplois souvent peu qualifiés correspondant au profil de la population active).

- > **Le transport aérien** et les services aéroportuaires (agent d'accueil multilingues, métiers de la sécurité, métiers du commerce, personnel d'entreprises aériennes au sol, métiers d'entretien des avions...)
- > **Le commerce de gros** (préparateur de commande, coordinateur logistique, chauffeur/livreur, responsable e-commerce, personnel administratif...)
- > **La logistique** (préparateur de commande, coordinateur logistique, chauffeur/livreur...)

Ont également été retenues :

- > **L'hôtellerie-restauration** (métiers d'accueil bilingue, commis/cuisinier, métiers de la propreté) du fait des projets importants sur le Pôle d'Orly
- > **Les services aux entreprises** sur des métiers ciblés (agent d'accueil, d'entretien, de sécurité, commis/cuisinier) : ambitions du territoire en matière de développement du tissu d'entreprises tertiaires pour répondre aux projets d'implantation d'immobilier d'entreprises générant des besoins de services.
- > **Les taxis**, pour essayer d'identifier des passerelles en réponse à la baisse de leur activité
- > Les conducteurs de bus du fait d'une tension sur ces métiers et d'un accroissement des besoins
- > **Les agents d'escale SNCF** ont été intégrés suite aux réunions de travail (hausse des besoins)

La réalisation de fiches adaptées au territoire sur ces 15 métiers

Chaque fiche-métier précise :

- > Description du métier
- > Conditions d'exercice (propre à la situation locale)
- > Activité et compétences génériques (c'est-à-dire valable pour ce métier quel que soit le lieu) et spécifiques (plus propres à la situation locale)
- > Profils attendus et décalage au regard des candidats (ressenti des interlocuteurs)

Méthode de réalisation de ces fiches

- > Prise en compte des fiches-métiers génériques quand elles existent (fiche ROME, fiches-métier des fédérations professionnelles)
- > Analyse des offres d'emploi sur le territoire correspondant à ces métiers
- > Entretiens avec des acteurs du territoire (dirigeants d'entreprises, responsables RH, centres de formation, salariés) pour préciser les spécificités et les freins

Fiche métier

Description et conditions

Description de poste
Conditions d'exercice sur le territoire

Activité et savoir-faire

Savoir-faire et compétences génériques
Savoir-faire et compétences spécifiques

Profil et difficultés

Profil recherché
Difficultés

Conclusions

Les passerelles envisageables entre les métiers

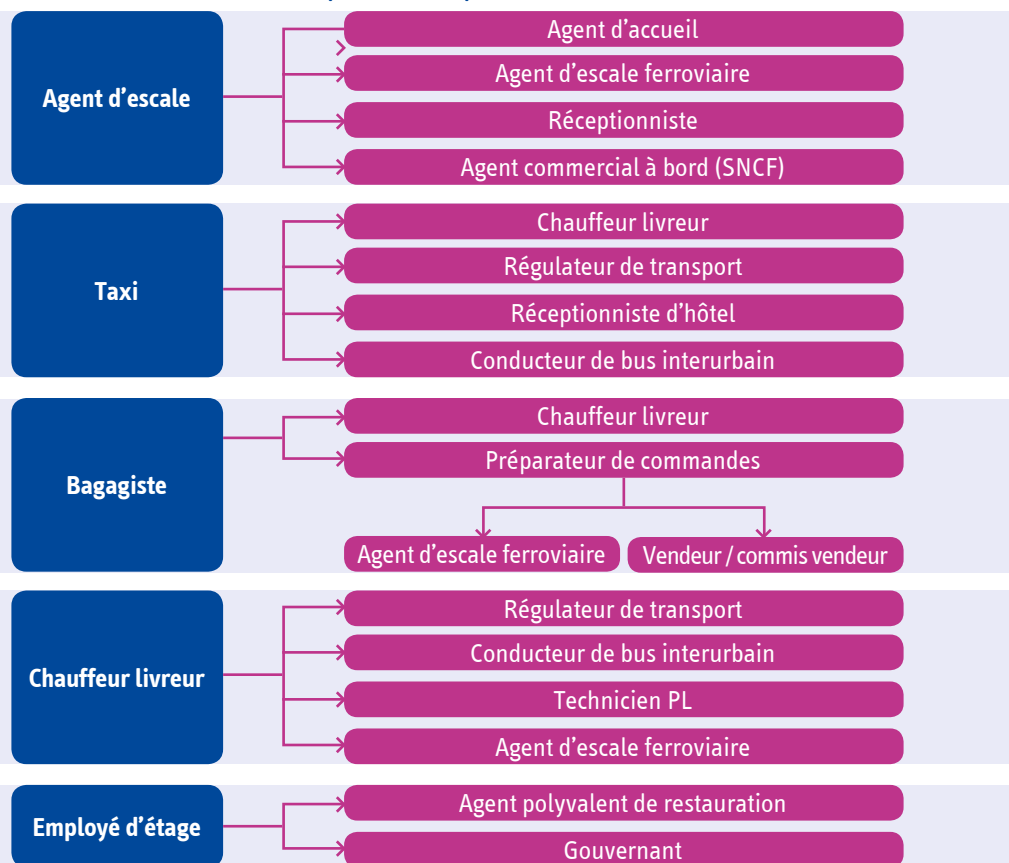
Les passerelles retenues dans le cadre de notre démarche

Pour une approche pragmatique, les passerelles envisageables ont été choisies pour répondre aux conditions suivantes :

- > La passerelle part d'un métier en baisse ou connaissant un fort turn over pour aller vers un métier en développement ou connaissant des tensions fortes ;
- > La passerelle va vers un métier actuellement en tension (passerelle court terme) ou un métier en développement (passerelle pouvant être à moyen terme)
- > La passerelle ne doit pas constituer un «déclassement», elle se fait au moins à niveau de compétence équivalent (ou plus élevé).

Dans le cadre de notre réflexion, les passerelles privilégiées sont inter-sectorielles (les mobilités au sein d'un secteur d'activité étant mieux connues et maîtrisées)

18 combinaisons possibles à partir des métiers identifiés



Une analyse de chacune des combinaisons envisageables

Chaque combinaison fait l'objet d'une fiche passerelle, travaillée en groupe de travail, mettant en avant :

- > La proximité en matière de compétences (notamment les compétences communes et celles à acquérir)
- > Les freins et leviers à la mise en œuvre opérationnelle : sont intégrés là les éléments relevant des conditions de travail, des ressentis des candidats potentiels...
- > Les parcours de formation mobilisables

ILLUSTRATION : FICHE PASSERELLE

PASSERELLE CHAUFFEUR-LIVREUR VERS AGENT-E DE GARE TECHNIQUES ET SERVICES			
	Chauffeur-livreur	Chauffeur-livreur	Agent-e de gare techniques et services
SAVOIR	<ul style="list-style-type: none"> > Modalités de chargement/déchargement > Normes QHSE > Utilisation d'appareils de lecture optique de codes-barres > Plan de tournée > Connaissance des axes en Ile de France > Maintenance de premier niveau > Règles de manutention et de transport de marchandises > Gestes et postures de manutention 	<ul style="list-style-type: none"> > Principes de la relation client 	<ul style="list-style-type: none"> > Caractéristiques des équipements ferroviaires > Caractéristiques du trafic ferroviaire
SAVOIR-FAIRE	<ul style="list-style-type: none"> > Charge et décharges des marchandises > Conduit un véhicule de transport de marchandises > Actualise les données de suivi de la livraison ou de l'enlèvement > Enregistre les données d'une commande > Assure une maintenance de premier niveau > Sait gérer des problèmes de circulation très fréquents sur le territoire 		<ul style="list-style-type: none"> > Met en place les opérations d'assemblage du train (accrochage et décrochage des wagons) > Vérifie le bon fonctionnement des installations > Réalise les essais techniques et les branchements nécessaires (freins, électricité, sonorisation, etc.) > Assure la sécurité et la régularité des voyages > Conseille et informe les voyageurs
SAVOIR-ÊTRE	<ul style="list-style-type: none"> > Gestion du conflit 	<ul style="list-style-type: none"> > Autonomie > Adaptabilité > Gestion du stress > Sens de la relation client > Rigueur > Polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> > Sens des responsabilités > Organisation

FREINS

- > Des compétences techniques qu'il est nécessaire de développer
- > Un process de recrutement difficile au sein de la SNCF (test et entretiens)

LEVIERS

- > Des savoir-être similaires dans les deux métiers : une appétence pour l'aspect logistique ainsi que pour la relation client nécessaire tant au départ qu'à l'arrivée
- > Des conditions de travail similaires (horaires décalés, travail de nuit, le week-end, etc.)
- > Un niveau de rémunération plus élevé en tant qu'agent de gare techniques et services
- > Une certaine stabilité du fait d'être engagé par la SNCF

PARCOURS DE FORMATION ENVISAGEABLE :

- > Une offre de formation délivrée par la SNCF :
- > Parcours délivré par la SNCF en alternance pour les moins de 26 ans (période durant laquelle les alternants sont rémunérés)
- > Formation interne à la prise de poste pour une personne ayant une expérience dans le secteur > valider que les chauffeur-livreur peuvent entrer par ce biais
- > Une série de tests et d'entretiens préalables au recrutement SNCF qui constitue cependant un frein et peut nécessiter une formation spécifique pour s'y préparer.

BILAN :

- > Une passerelle plutôt simple à mettre en place du fait des savoir-être et des expériences similaires
- > Un métier qui recrute beaucoup actuellement et qui peut représenter une réelle opportunité pour des chauffeurs-livreurs chez lesquels on remarque un fort turn over



Elaboration d'une typologie de passerelles

Trois types de passerelles

A partir des fiches passerelles réalisées, nous avons classé les passerelles selon deux critères :

- > La proximité des compétences
- > Le niveau de difficulté de mise en œuvre opérationnelle de la passerelle.

Ceci nous a permis de mettre en lumière trois types de passerelles, chacune de ces typologies ayant des enjeux proches. L'intérêt est de sortir du cas particulier d'une passerelle et de pouvoir proposer des pistes d'actions pour d'autres passerelles relevant du même enjeu.

Les passerelles « évolution professionnelle », relativement simples

Il s'agit de passerelles qui s'effectuent dans un même univers professionnel et qui constituent souvent des promotions ; si elles nécessitent une formation, l'ingénierie et le financement de celle-ci sont relativement aisés (OPCA de branche).

Principal frein : défaut d'identification des compétences dans les entreprises (identification des compétences dans le métier de départ, caractérisation des compétences attendues pour le métier d'arrivée)

Les passerelles « accompagnement adapté », plus délicates

Des passerelles qui nécessitent un changement d'environnement de travail, voire de compétences. 3 «cas» identifiés relevant de niveaux de difficultés différents et qui font l'objet de propositions d'actions spécifiques.

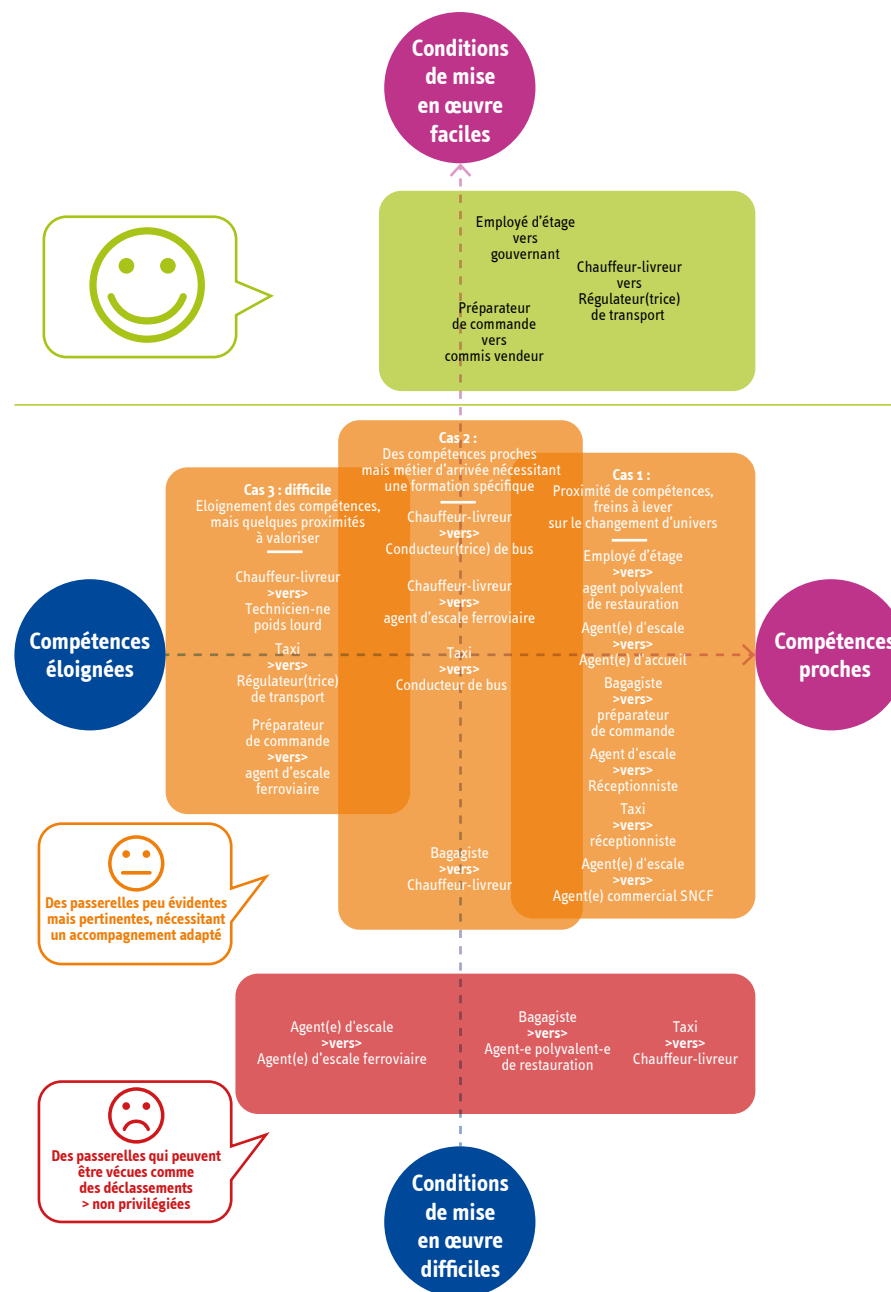
Quelques freins communs :

- > La sensibilisation des salariés (et notamment dans les métiers en recul) sur les métiers en développement (des actions de communication aujourd'hui plutôt orientées vers les demandeurs d'emploi)
- > Un partage insuffisant de l'information territoriale, des outils sur les métiers en développement / recul...
- > Des freins fréquents quant au changement d'environnement de travail (avec parfois changement d'organisation pour le transport, mode de garde...)

Les passerelles non privilégiées

Elles sont vécues comme un déclassement

Des passerelles relativement simples à mettre en œuvre car relevant d'une évolution professionnelle, toutefois un besoin de formation et de ciblage des bons profils



SWOT de l'accompagnement

Les briques d'un parcours de transitions	Forces (S)	Faiblesses (W)
Analyser le profil de l'actif (salarié ou demandeur d'emploi)		
Etre en contact avec l'actif	Offre d'accompagnement riche sur le territoire	Manque de lisibilité Besoin d'aller vers et de sensibiliser aux droits les moins autonomes
Savoir identifier ses compétences, dont les compétences transférables		Compétences transférables et aires de mobilité pas toujours connues
Proposer un accompagnement adapté au niveau d'autonomie	Les briques	Des dispositifs pas toujours adaptables en terme de formation
Analyser le besoin de l'entreprise		
Anticiper les besoins de l'entreprise	Les briques	Vision prospective peu développée : connaissance plutôt à court terme autour des besoins de recrutement (et donc difficulté pour mettre en œuvre un parcours de formation adapté)
Construire la passerelle		
Identifier les aires de mobilité	Présence de grandes entreprises qui mettent en œuvre des passerelles en interne : s'en inspirer - convaincre	Peu connues des conseillers Peu valorisées par les entreprises : besoin de les sensibiliser aux parcours « atypiques » Nécessité d'intégrer la dimension géographique et l'accessibilité des sites
Ajuster le niveau de compétences	De nombreuses actions existantes autour des savoirs de base : pré requis pour les actifs à bas niveau de qualification	Une offre de formation pas assez lisible Une offre de formation peu modularisée
Répondre aux freins de représentation		Des actions de mise en situation qui pourraient être davantage développées
Répondre aux freins « pratiques »	Présence de nombreux dispositifs d'aide (déplacement, garde...)	Faible lisibilité de l'offre
Mettre en place des financements adaptés	Les briques	Coordination CEP à développer pour une ingénierie de financement facilitée
Sécuriser la mobilité		
Accompagner l'actif en prise de poste	Les briques	Absence de dispositif

La diversité des métiers présents sur le territoire est sans aucun doute une opportunité pour créer des parcours professionnels.

D'autres éléments de contextes peuvent apparaître tant comme des opportunités que comme des menaces :

Opportunités ou menaces ?

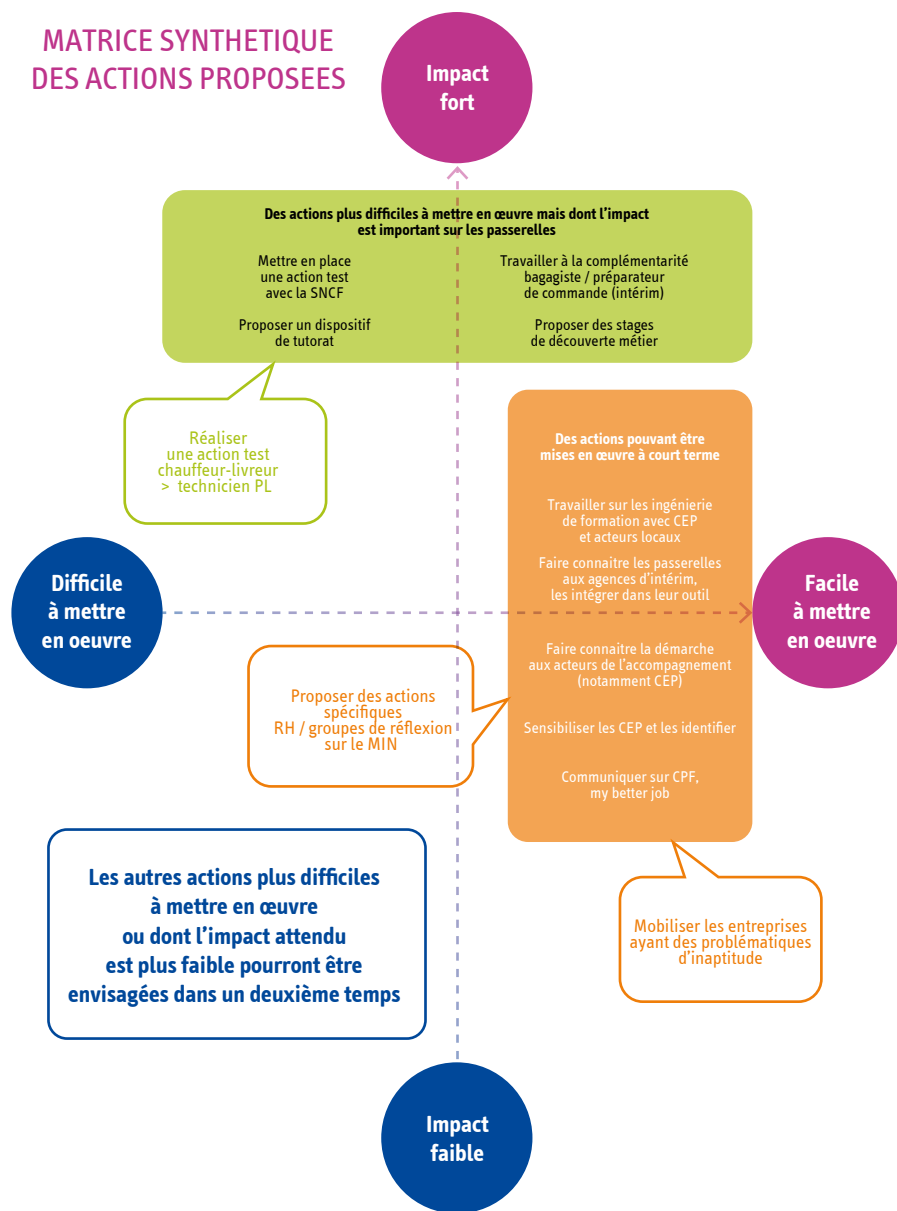
- > Volatilité et difficile visibilité de ce que sera le tissu économique de demain et donc les réels besoins et métiers de demain pose la question de la réactivité des dispositifs
- > Evolution réglementaire (réforme de la formation professionnelle, création de nouveaux droits) : opportunité d'accompagnement à condition d'être en capacité de s'adapter à cette réforme et d'en maîtriser le contenu, tant pour les professionnels que pour les actifs concernés

PHOTO

Recommandations et propositions d'actions

13 actions proposées pour faciliter les passerelles identifiées

MATRICE SYNTHETIQUE DES ACTIONS PROPOSEES



Sur la base des échanges avec les acteurs locaux et des passerelles envisagées, 13 actions ont été proposées :

- > 5 actions (en jaune dans la matrice) sont relativement simples à mettre en œuvre et peuvent l'être à court terme ; il s'agit essentiellement d'actions d'information auprès des acteurs qui travaillent avec le public visé (actions auprès des CEP et des agences d'intérim notamment)
- > 4 actions (en vert dans la matrice) nécessitent une mobilisation plus forte mais peuvent avoir un impact important sur les passerelles.
- > 4 actions apparaissent plus secondaires à ce stade (difficulté de mise en œuvre ou impact limité au regard des autres actions).

Les facteurs clés de succès d'une démarche de passerelles

Au-delà des actions proposées, des facteurs clés de succès sont ressortis des travaux avec les acteurs :

- 1/ L'importance du partage d'informations entre acteurs du territoire, la nécessité de construire des solutions impliquant différents acteurs ; les réunions organisées dans le cadre de la démarche ont mis en évidence l'importance des échanges réguliers entre les acteurs pour partager et diffuser l'information. Cette nécessité de partage d'information devra prendre en compte également les évolutions organisationnelles en cours (à l'échelle du département notamment) et la notion de bonne échelle géographique, l'objectif étant d'informer les acteurs « pertinents » sans les sur-solliciter.
- 2/ Un besoin d'information et d'outillage sur la notion de « passerelle » (mobilités aujourd'hui souvent envisagées au sein d'un même filière) ; la diffusion de l'information auprès des actifs et des acteurs de l'accompagnement constitue un premier élément important pour faire savoir et « donner envie ».
- 3/ Une démarche passerelle qui ne peut pas être systématique et doit s'adapter au cas par cas, en fonction des personnes et des entreprises

Annexe 1 : Détails analyse des secteurs

Filière	Filière stratégique		Filière en mutation		Total	Commentaires
	Poids	Spécificité	Quanti	Quali		
Transports aériens et services aéroportuaires	5	5	4	3	17	Rappel : le transport aérien et services aéroportuaires concentrent 17 000 emplois Un risque fort dévotion du nombre d'emplois à la baisse (même si transition douce)
Commerce de gros (MIN)	5	5	3	4	17	> Des projets d'agrandissement qui devraient permettre le développement des effectifs > Une très forte évolution du métier en cours avec la digitalisation
Logistique	4	4	2	3	13	> Des activités de logistique dont l'évolution quantitative est soumise à une double tendance : risque de "vampirisation" par des projets tertiaires et résidentiels mais accroissement des besoins liés à l'usage du digital au MIN et au projet de Market place + enjeux environnementaux > Évolution des métiers pour intégrer le digital et les enjeux environnementaux (dont revers logistic...)
Hôtellerie / restauration	2	2	5	2	11	> Rappel : 8 000 emplois > Des projets notamment sur le pôle d'Orly qui devraient générer des besoins à moyen terme
Services aux entreprises	2	1	3	2	8	De nombreux projets d'immobilier tertiaire qui devraient attirer de nouvelles implantations ; toutefois il s'agit souvent d'entreprises qui déplacent leur activité avec leurs salariés. Proposition du groupe de réflexion de maintenir cette filière en la circonscrivant à : > Des métiers peu qualifiés (hôtesses d'accueil) > Les services supports : nettoyage, sécurité > Voire restauration (des restaurants d'entreprises seront créés)

Sources : GT + sources statistiques

Transport et logistique

Famille	Métier	Description	Qualification	En mutation	En baisse	En hausse	Commentaires
Logistique	Chauffeur livreur						Voir commerce de gros
	Opérateur logistique / préparation de commande						
	Régulateurs de transport						
	Magasinier cariste	Gestion de l'approvisionnement de marchandise	-				Peu présent sur le territoire
	Logisticien	Management du transit et stockage des marchandises	+				Peu présent sur le territoire
Logistique / transport	Conducteur de bus		-	+		+	Hausse des besoins + émergence du métier sur les trajets nationaux, générant de forts besoins
	Conducteur routier		-				Peu d'évolution
	Ambulancier		-				Métier en tension forte (taux de turn over de 50% par an, notamment du fait de la pénibilité)
	Technicien poids lourd	Maintenance préventive ou corrective des PL (cars, camions...)	+				+

Annexe 2 : Détails analyse couple secteurs / métiers

Commerce de gros

Famille	Métier	Description	Qualification	En mutation	En baisse	En hausse	Commentaires
Achat	Acheteur / vendeur	Achat et vente de produits frais	++	++			Traditionnellement vente sur le carreau, en cours d'évolution (plus de vente à distance, nécessité d'aller chercher les clients...). Métier en tension
Commercial, marketing, administration des ventes	Gestionnaire commerce électronique	Gestion des ventes en ligne, animation du site...	+			+	Potentiel de développement avec le projet de market place notamment, mais peu de visibilité de calendrier, un métier encore anecdotique sur le marché
	Commercial	Responsable d'un secteur commercial à démarcher					En développement, notamment international
	Télévendeurs		-				Métier peu présent sur le MIN
	Caissière / facturière	Emission de factures, suivi des ventes...	-			+	Développement des logiciels permettant d'automatiser les factures, baisse des transactions en espèces
	Administration des ventes internationales	Support des ventes à l'international (douanes, réglementation...)	+				Volonté de développement à l'export
Logistique / transport	Agréeur	Réception, contrôle des produits alimentaires entrant dans l'entrepôt ou le magasin	+				Métier en tension
	Chauffeur livreur		-			+	Développement du fait que de nombreux clients ne se déplacent plus
	Opérateur logistique / préparation de commande	Prépare les commandes	-				Métier en tension, souvent métier « d'entrée » sur le MIN
	Régulateurs de transport	Lien entre chauffeur livreur et client	+				+

Transport aérien / métiers aéroportuaires : Ciblage de métier

Famille	Métier	Description	Qualification	En mutation	En baisse	En hausse	Commentaires
Métiers du transport aérien	Personnel navigant commercial	Hôtesse et steward en vol	+				Faible niveau de recrutement ces dernières années dans un contexte de crise économique et de concurrence féroce
	Chef de cabine	évolution professionnelle suite PNC	+				Idem PNC
	Pilote		+++				
	Agent d'escale	Enregistrement des bagages et des passagers, salariés des compagnies et ADP	-			X	Développement des usages numériques, enregistrement en ligne
	Agent de transit	Organisation de l'acheminement des marchandises de l'entrepôt au destinataire	+			X	Outils d'équilibrage de l'avion qui permet de limiter les postes
	Agent de trafic					X	Altéa
	Agent de fret	transport de marchandise, en zone fret, organise, suivi et contrôle les opérations de fret pour le client	-				Manutention pure ; forte baisse du volume de fret sur Orly il y a une dizaine d'années, pas de baisse supplémentaire attendue
	Chef d'escale	Coordination des actions de chargement / déchargement d'un avion	+				Peu d'évolution
	Agent de vente	Vente des prestations d'une compagnie	-			X	Développement des ventes par Internet

Annexe 2 : Détails analyse couple secteurs /métiers

Transport aérien / métiers aéroportuaires :

Famille	Métier	Description	Qualification	En mutation	En baisse	En hausse	Commentaires
Métiers de l'assistance aéroportuaire	Agent d'exploitation	Coordination et gestion des équipes préparant l'avion	+				Stabilité parce que stabilité du trafic avion
	Chef avion	Coordination des différentes personnes qui interviennent à l'escale	+				Peu d'évolution
	Agent de nettoyage avion	Nettoyage complet de l'avion	--		X		Fait en partie par le personnel de vol pour les compagnies low costs
	Avitailleur / avitailleuse	Remplissage carburant	-				Peu d'évolution
	Bagagiste tractoriste Bagagiste tri correspondance	Traitement et acheminement des bagages	-			X	Développement du trafic en vol vacances, générant des besoins supplémentaires
	Chauffeur chargeur	Acheminement, chargement, déchargement des armements (repas, articles de confort...)	-				Peu d'évolution
	Employé de prestation alimentaire	Assemblage sur chaîne des éléments de plateau repas	-				Peu d'évolution
	Magasinier cariste fret	Préparation du fret	-				Peu d'évolution
	Manutentionnaire trieur	Chargement et déchargement de colis, tri	-				Peu d'évolution
	Agent de sûreté		+				
	Technicien masse centrage	En charge des documents de pesées, de calcul de la masse et du centrage	+		X		Utilisation de logiciel
	Agent de sécurité					X	

Services aux entreprises :

Famille	Métier	Description	Qualification	En mutation	En baisse	En hausse	Commentaires
Agent d'accueil	Accueil des visiteurs, réception courrier, appels...		+			+	
Agents de sécurité			-			++	Besoins d'autant plus important dans un contexte d'accroissement des réglementations de sécurité
Agent de propreté			-			++	
Agent d'entretien et de rénovation			-				Peu de besoins
Agent de propreté en milieu hospitalier			+			+	

Annexe 2 : Détails analyse couple secteurs /métiers

Transport aérien / métiers aéroportuaires :

Famille	Métier	Description	Qualification	En mutation	En baisse	En hausse	Commentaires
Restauration	Agent de restauration	Métier de la restauration collective, assemblage culinaires simples, mise en place...	-			++	Métier en tension aujourd'hui, en développement dans les années à venir
	Commis de cuisine	Plutôt métier de restauration traditionnelle	+			++	Développement de l'offre > développement des besoins
	Cuisinier		+			+	
	Employé technique / qualifié de restauration	Participe à la production culinaire pour les préparations froides	-			+	
Hôtellerie	Employé d'étage	Entretien des chambres	-			++	Développement de l'offre > développement des besoins ; emplois peu qualifiés, souvent sous-traités à des structures ; horaires décalés, temps partiel et peu de perspectives d'évolution. Mais des emplois nombreux
	Gouvernant	Responsable des employés d'étages	-			+	Evolution depuis les fonctions d'entretien
	Réceptionniste	Accueil des clients	+	+		+	Développement de l'offre > développement des besoins
	Concierge		/	+			Des métiers difficile à pourvoir (niveau d'anglais...) mais des entreprises qui recrutent sur savoir-être et moins sur des qualifications. Intégration du numérique qui fait évoluer le métier

Annexe 3 : descriptif détaillé des métiers retenus

Les métiers de départ

Métier	Description	Commentaires
Agent d'escale aéroportuaire	Enregistrement des bagages et des passagers, salariés des compagnies et ADP	En recul dans les compagnies telles que Air France dû à la digitalisation
Bagagiste	Traitement et acheminement des bagages	En fort turn over dû aux conditions d'exercice difficiles
Chauffeur-livreur	Achemine des marchandises en poids lourds, charge et décharge	En turn over dû à conditions parfois difficiles (remarque : ils sont aussi intégrés dans les métiers d'arrivée car le métier connaît un développement et les entreprises peinent à recruter)
Taxi		En recul dû à l'essor des solutions de véhicules avec chauffeur
Employé d'étage	Nettoyage des chambres et parties communes des hôtels	En turn over du fait de la pénibilité des tâches et des horaires décalés
Préparateur de commandes	Organise et prépare les commandes au sein du marché de Rungis	En turn over dû à conditions parfois difficiles

Les métiers d'arrivée

Métier	Description	Commentaires
Agent d'accueil	Accueil des visiteurs, réception courrier, appels...	Augmentation des besoins avec les projets importants d'immobilier de bureaux et donc de nouvelles implantations sur le territoire + une fonction en développement sur le site de l'aéroport (agent « welcome »)
Agent d'escale ferroviaire	Conseille et accueille les voyageurs, s'occupe de l'accrochage et du décrochage des wagons	Augmentation des besoins à la SNCF
Réceptionniste	Accueille les clients	Difficulté de trouver des profils adéquats, métier en tension
Chauffeur-livreur	Achemine des marchandises en poids lourds, charge et décharge	En turn over dû à conditions parfois difficiles et en développement (accroissement des commandes avec livraison sur le MIN, bon positionnement du territoire pour l'implantation de nouveaux projets de logistique urbaine)
Régulateur de transport	Lien entre chauffeur livreur et client	Augmentation (avec la hausse des lignes de bus et de la livraison depuis le territoire)
Conducteur de bus	Achemine les voyageurs	Augmentation du nombre de lignes de transport en commun
Préparateur de commandes	Organise et prépare les commandes au sein du marché de Rungis	En turn over dû à conditions parfois difficiles et en développement (accroissement des commandes avec livraison sur le MIN, bon positionnement du territoire pour l'implantation de nouveaux projets de logistique urbaine)
Technicien poids lourds	Maintenance préventive ou corrective des PL (cars, camions...)	En tension dû à la difficulté de trouver des profils techniquement au point
Commis vendeur (MIN)	En charge de la vente, notamment sur le carreau	Si la vente sur le carreau tend à reculer au profit des commandes téléphone ou internet, les entreprises peinent à recruter des profils adaptés (nécessité de très bien connaître les produits conduisant à favoriser la promotion interne)

Pour plus d'informations

Les fiches métiers et les passerelles peuvent vous être transmises
sur simple demande réalisée à l'adresse suivante

Remerciements

Le Comité de Bassin d'Emploi Sud 94 tient à remercier ici l'ensemble des contributeurs de ce travail : entreprises, organismes de formation, fédérations économiques, partenaires sociaux pour leur disponibilité et la pertinence de leurs apports et plus particulièrement :

DIRECCTE UT94 / Conseil Départemental 94 / Pôle emploi / ORLY INTERNATIONAL
GE Rungis / Mission Locale Bièvre Val de Marne / Cap Emploi / Services Emploi Thiais
AEF (Service Emploi Chevilly-Larue et L'Haÿ-les-Roses) / Services Emploi Fresnes
PLIE Choisy – Orly - VLR / La Cité des métiers / Défi-métiers / Fongecif / OPCALIA
ADOR / CCI / Chambre des métiers et de l'artisanat / FAF TT / INTERGROS

COMITÉ DE BASSIN D'EMPLOI Sud 94

Hôtel de Ville
1, rue Maurepas
BP 141
94321 THIAIS Cedex
g.ficher@cbe-sud94.org
Standard : 01 48 92 42 22
Fax : 01 48 53 47 20



entreprendre avec **vous**