

ÉTUDE PROSPECTIVE

métiers de l'**aérien**

et **activités connexes**



1 ENJEUX POUR LA FILIÈRE

2 MÉTHODOLOGIE MOBILISÉE

3 CARTOGRAPHIE

- Acteurs
- Emplois
- Métiers en tension
- Offre de formation

4 ENSEIGNEMENTS

5 PRÉCONISATIONS

6 PLAN D'ACTION





1 ENJEUX POUR LA FILIÈRE

Le secteur de l'Aérien qui représente en France 82 400 emplois et entre 1200 et 1400 en Martinique, a été **impacté par la crise du COVID**, qui a été **un accélérateur des mutations de la filière**

Une filière qui doit faire face à de nouveaux enjeux et défis

- ▶ **Évolution politique et réglementaire :** 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

*Cliquez sur les
enjeux pour voir
le détail*





Transition écologique et énergétique

Concernant **l'aspect environnemental**, la réglementation évolue et devient de plus en plus stricte, notamment à l'échelle de la France et de l'Union européenne (**taxe carbone, projet de l'écotaxe**). Le secteur aérien représente 4,4% des émissions de gaz à effet de serre en France en 2019, soit 5,4 millions de tonnes de CO2 émis pour cette même année, selon le rapport gouvernemental sur l'état de l'environnement en France malgré une baisse significative de la quantité émise par passager. Pour atteindre **l'objectif de la neutralité carbone**, l'État a mis en place :

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



Évolutions technologiques et numériques

Les évolutions technologiques permettent, par des gains de productivité pour chaque métier, de transformer le secteur. Depuis 2005, la **digitalisation**, qui est en cours, concerne les processus et les outils qui sont reliés aux passagers. Certaines activités concernent notamment celles de la coordination, de la sûreté et de la supervision. Cela engendre des enjeux pour le développement de nouvelles compétences :

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



Mutation économique et sociétale

La concurrence des entreprises étrangères s'accélère (la part des passagers transportés par le pavillon français était de 79% en 2018, soit une baisse de 7 points de pourcentage depuis 2013). Ce phénomène s'explique par d'une la réglementation française qui n'est pas avantageuse aux entreprises et d'autre part la croissance des entreprises étrangères à bas coûts. L'essor **des compagnies « low-cost »** qui réduisent leurs coûts et optimisent leurs performances (flotte limitée, optimisation de l'espace, réduction du nombre d'escales, du confort, et des effectifs) : elles réduisent ainsi leurs effectifs salariés, et recherchent la meilleure maximisation de ces effectifs avec **des profils recherchés de plus en plus polyvalents.**



Évolution politique et réglementaire

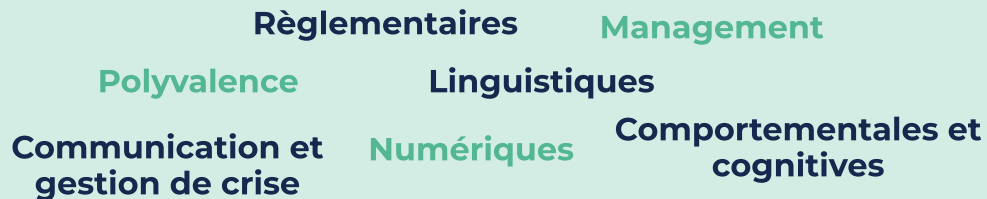
Il n'existe pas de réglementation qui s'applique à tous les pays : chaque pays applique la sienne. En ce sens, la réglementation française est peu avantageuse à cause de **l'existence de taxes et de redevances aériennes** (Taxe de l'aviation civile, Taxe d'aéroport, Taxe sur les nuisances sonores aériennes, 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



Il apparaît que chaque filière métier de l'aérien à l'échelle nationale présente des spécificités, cependant **un profil de compétences et savoir-être optimal** semble se détacher – avec un besoin plus prégnant sur ces compétences clés



Avec un enjeu sur le maintien et la mise à jour des compétences techniques en interne (ingénierie, fret, logistique, IT et données, maintenance, agent d'opérations sur piste)
Et des départs à la retraite à anticiper dans une logique de **transmission des savoir-faire**

Source : ÉLAN, 2023

Des besoins en formation 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.



La Martinique, un territoire insulaire situé dans un espace caraïbéen avec un trafic aérien caractérisé par :



- Une faible de la coopération interrégionale
- Une forte dépendance avec les territoires extérieurs



L'aéroport Aimé-Césaire = 2e aéroport francophone des Antilles

- Les liaisons transatlantiques représentent **90% du trafic, assurées par 3 compagnies : Air France, Air Caraïbes, et Corsair**, dans un écosystème qui évolue régulièrement
- Les petites compagnies, avec des modules type ATR ou Cessna, assurent les liaisons interrégionales.

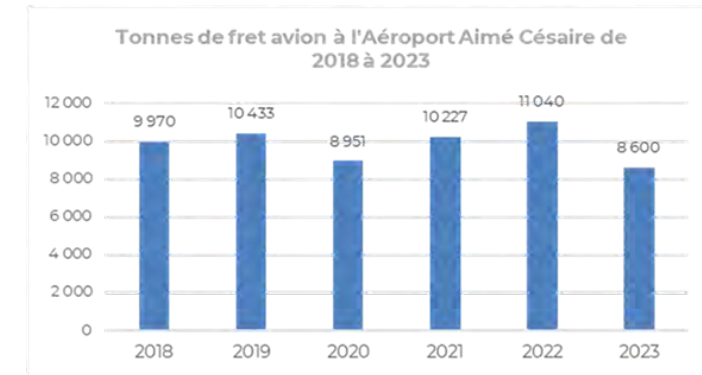
Avec des opportunités de développement à moyen terme

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

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



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



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

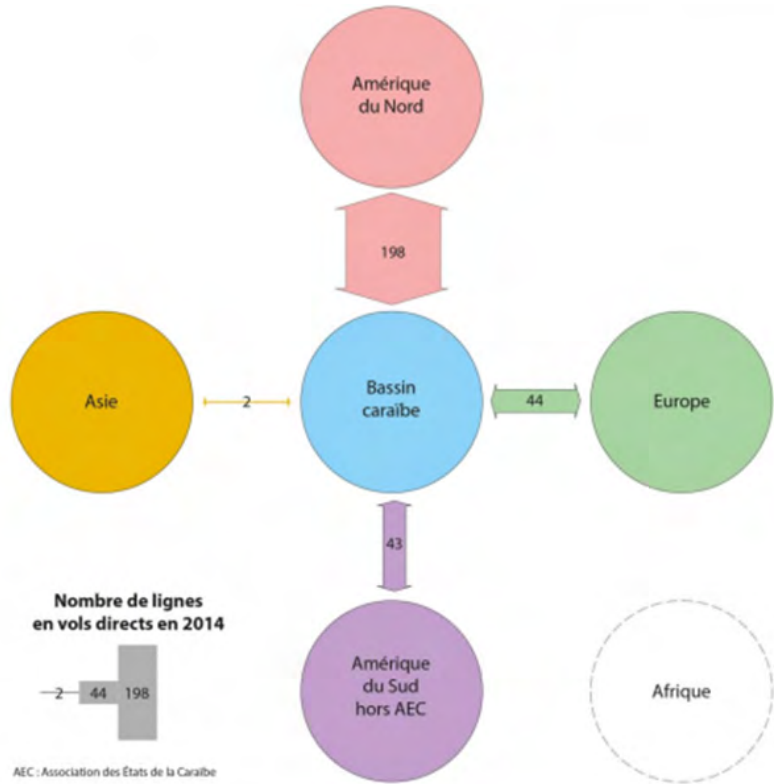


LES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2020

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

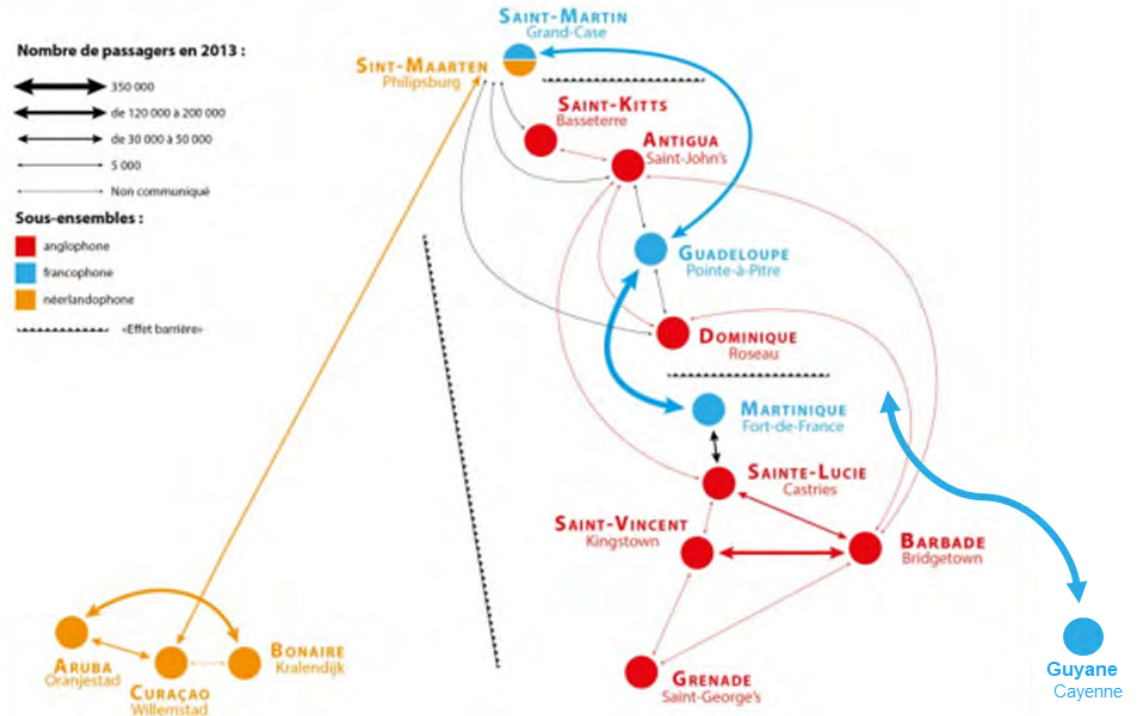


Les flux de passagers internationaux sur le Bassin Caraïbéen



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

Les flux de passagers locaux sur les Petites Antilles



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



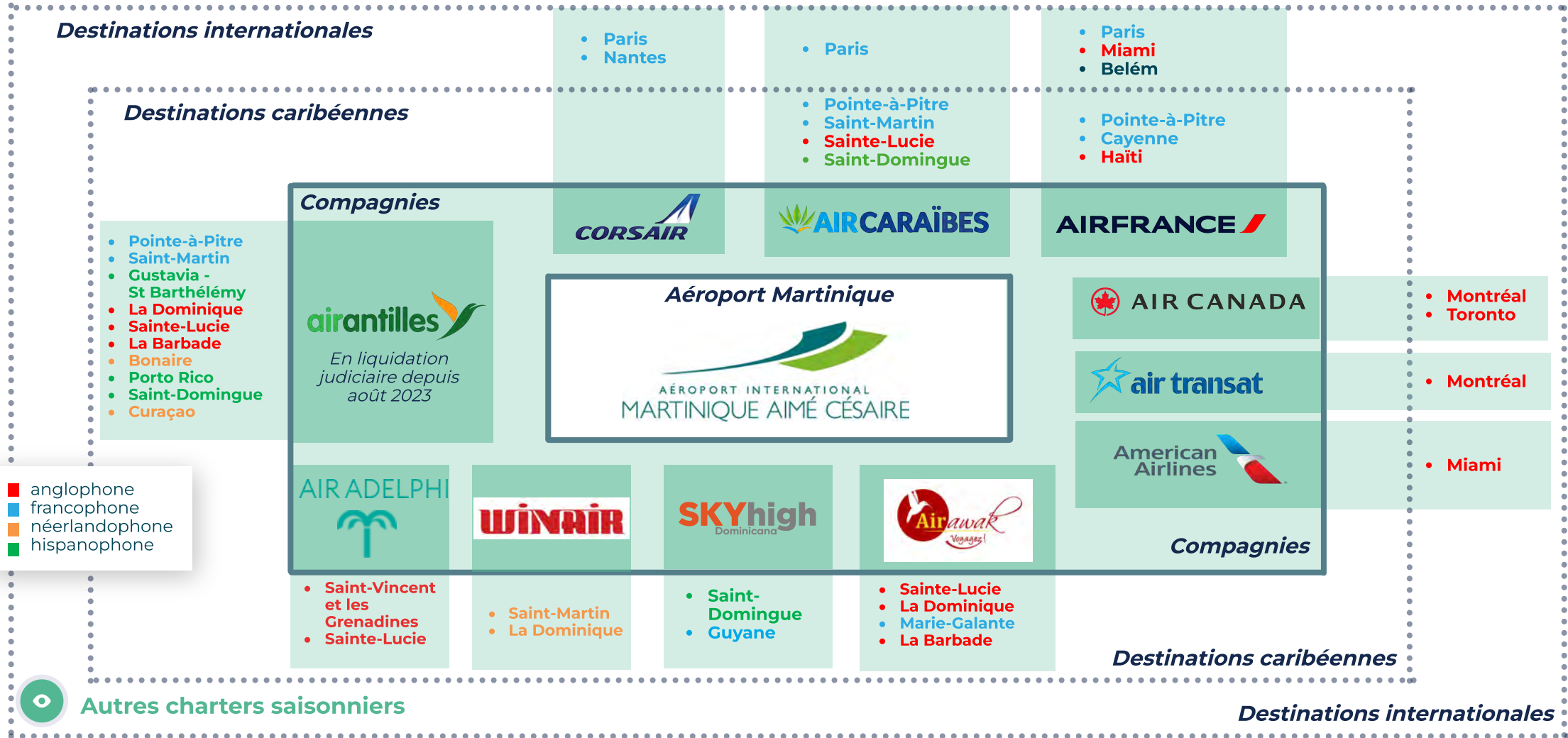
L'Aéroport Martinique Aimé Césaire compte aujourd'hui **14 destinations au départ de Fort-de-France**. Avec un développement à l'international particulièrement favorable, la SAMAC a entamé depuis 2015, une phase de travaux de grande envergure, dotant la destination Martinique d'un aéroport performant,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

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

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

ENJEUX RÉGIONAUX

LE DÉVELOPPEMENT DES FLUX



- anglophone
- francophone
- néerlandophone
- hispanophone

Source Groupe ÉLAN, 2024



condor 

Condor, est une compagnie aérienne allemande fondée en 1955 et basée à l'aéroport de Francfort-sur-le-Main. Condor se positionne sur un marché de vols réguliers de loisir et assure, depuis l'Allemagne, des vols moyen-courriers vers le bassin méditerranéen et les Canaries ainsi que des vols long-courriers vers l'Afrique, l'Asie, l'Amérique du Nord, l'Amérique du Sud et les Caraïbes.



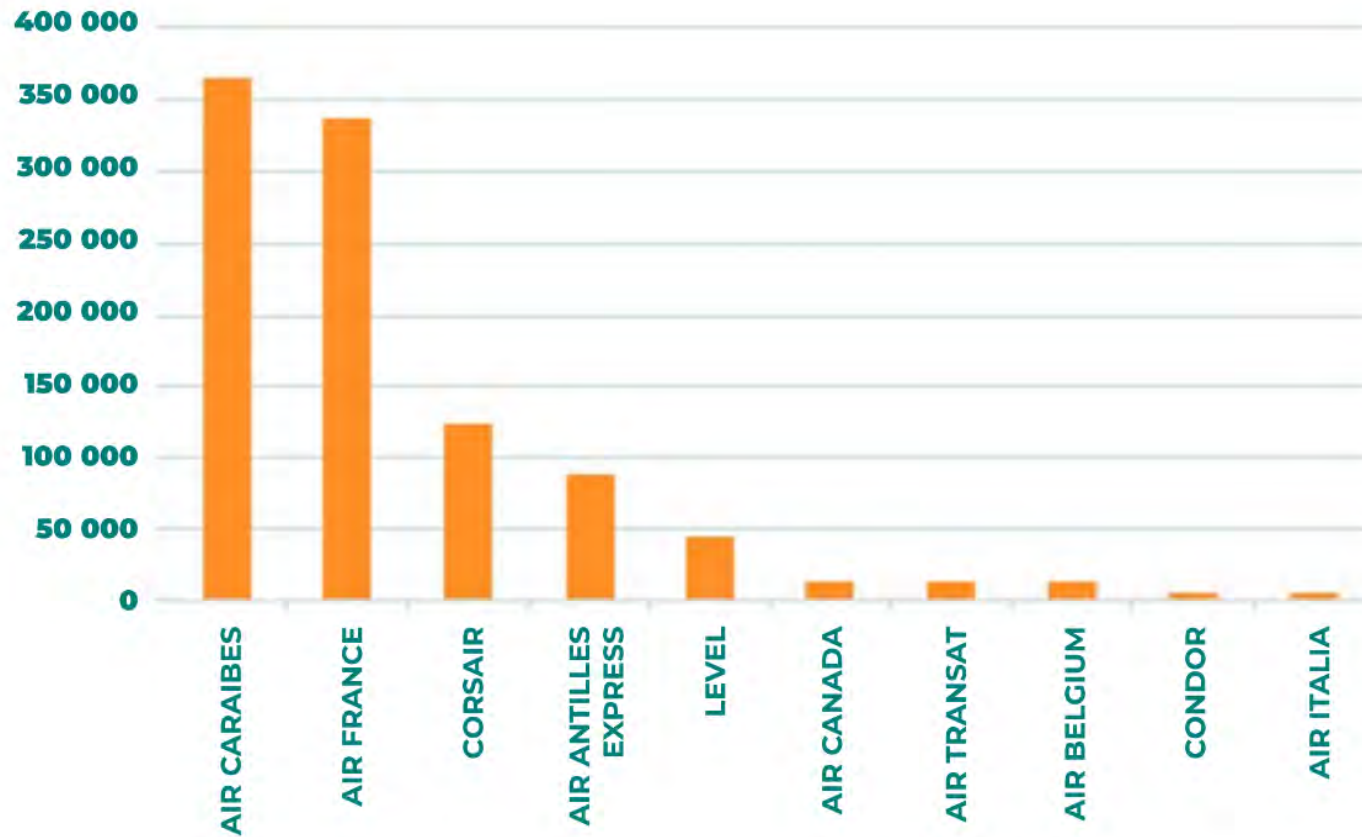
neos 

Neos S.p.A. est une compagnie aérienne privée italienne dont le siège est situé à Somma Lombardo en Italie. Elle assure des vols en Europe et intercontinentaux depuis sa base principale de Milan-Malpensa ainsi que d'autres villes italiennes. Au-delà de l'Europe, NEOS assure des vols charters saisonniers depuis l'Italie vers l'Afrique, l'Asie, les Caraïbes et l'Amérique du Sud



GOL
Linhas aéreas inteligentes

Gol Transportes Aéreos est une compagnie aérienne à bas prix brésilienne. Fondée en 2011, basée à São Paulo et comptant parmi ses actionnaires Air France-KLM et Delta Air Lines, GOL effectue près de 972 vols par jour sur un réseau couvrant 73 destinations dont 17 internationales aux États-Unis, Caraïbes et en Amérique latine.



Source : Rapport d'activité de la SAMAC, 2020



Description :

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

Flux passagers par an (international) : 56 000 passagers

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

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

Effectif (international) : Données indisponibles

Chiffre d'affaires : Données indisponibles

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



Description :

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

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

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

Effectif (international) : 130 000 (2021)

Chiffre d'affaires : 49 milliards € (2022)

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



Description :

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

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

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

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

Effectif (international) : 230 (2022)

Chiffre d'affaires : 79 millions€ (2017)

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



Description :

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

Flux passagers par an (international) : 885 071 passagers

Flotte (internationale) :

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

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

Effectif (international) : 1 144 (2021)

Chiffre d'affaires : 292 millions € (2021)

Principales destinations : 13 destinations sont desservies par Air Caraïbes :

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

Description :

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

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

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

Effectif (international) : 5 000 (2023)

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

Principales destinations :

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

Description :

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

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

Flotte (internationale) : Au 1^{er} novembre 2023, le parc aérien se compose de 201 appareils :

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

Effectif (international) : 37 244 (2019)

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

Principales destinations : 185 destinations intérieures, transfrontalières et internationales :

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



Description :

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

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

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

- 5 avions A330neo
- 4 avions A330-300

Effectif (international) : 1050 (2020)

Chiffre d'affaires : 470 millions € (2018)

Principales destinations :

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

**Description :**

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

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

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

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

Effectif (international) : 38 000 (2022)

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

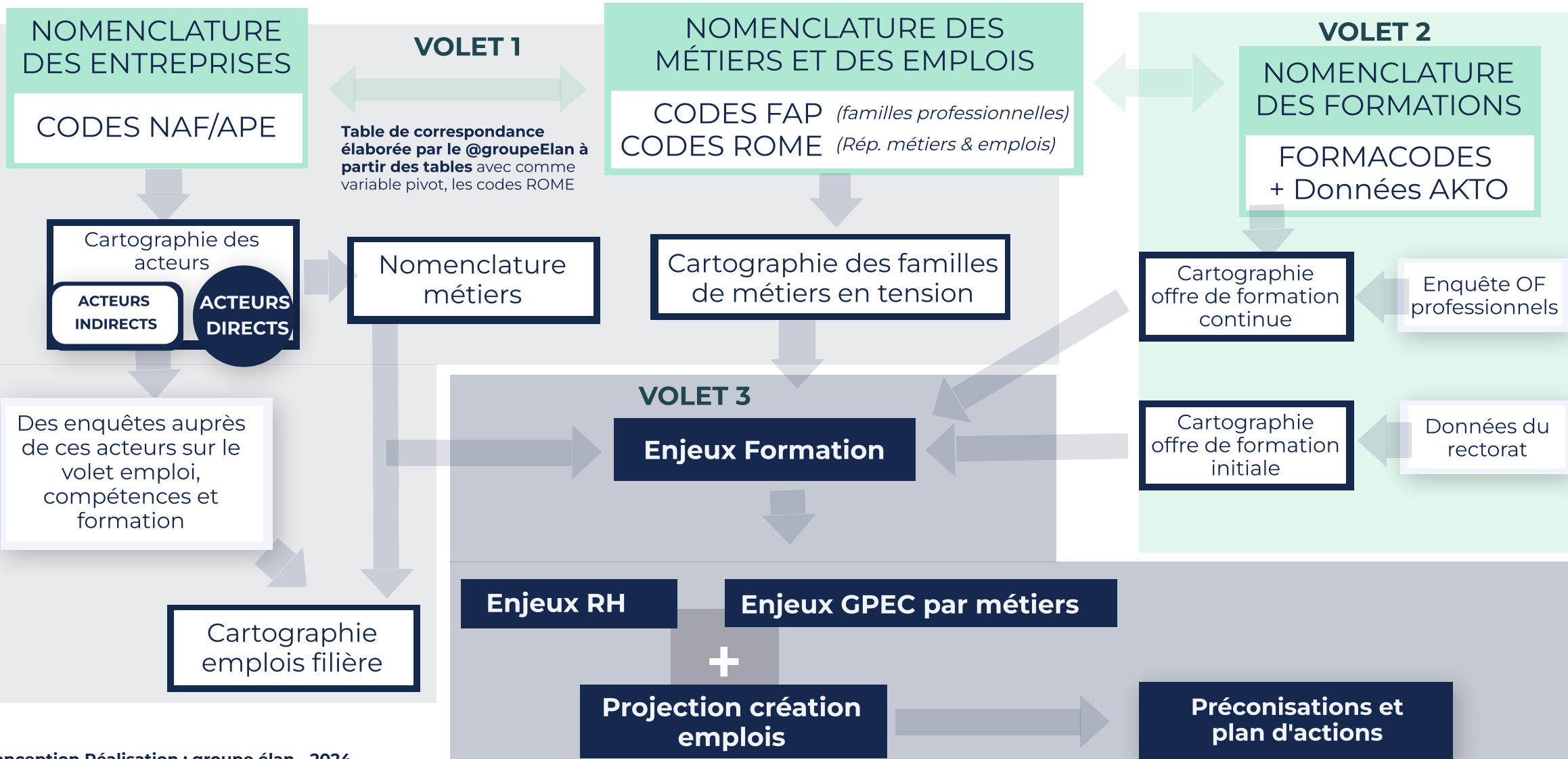
Chiffre d'affaires : 16,2 milliards € (2022)

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

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



2 MÉTHODOLOGIE MOBILISÉE



MÉTHODOLOGIE MOBILISÉE

PLANNING



Décembre Janvier Février Mars Avril Mai Juin Juillet Août

Volet 1

État des lieux des compétences

Volet 2

Diagnostic de l'offre existante et des besoins en formation

Réalisation d'entretiens

Réalisation d'enquêtes spécifiques

Volet 3

Propositions de plan d'action et préconisations

29/11/2023 :
Réunion de cadrage

18/12/23
COPIL
Réunion de lancement

01/03/24
Cotech

COPIL
Réunion de restitution
du diagnostic
Volet 1 & 2
03/05/24

Séminaire de
travail partenarial
17/05/24

Cotech

COPIL
Réunion de
restitution
finale

Livrable final

MÉTHODOLOGIE MOBILISÉE

DES CODES NAF AUX CODES FAP



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

NOMENCLATURE DES ENTREPRISES

CODES NAF/APE

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



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

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

Avec comme variable pivot, les codes ROME

NOMENCLATURE DES 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.

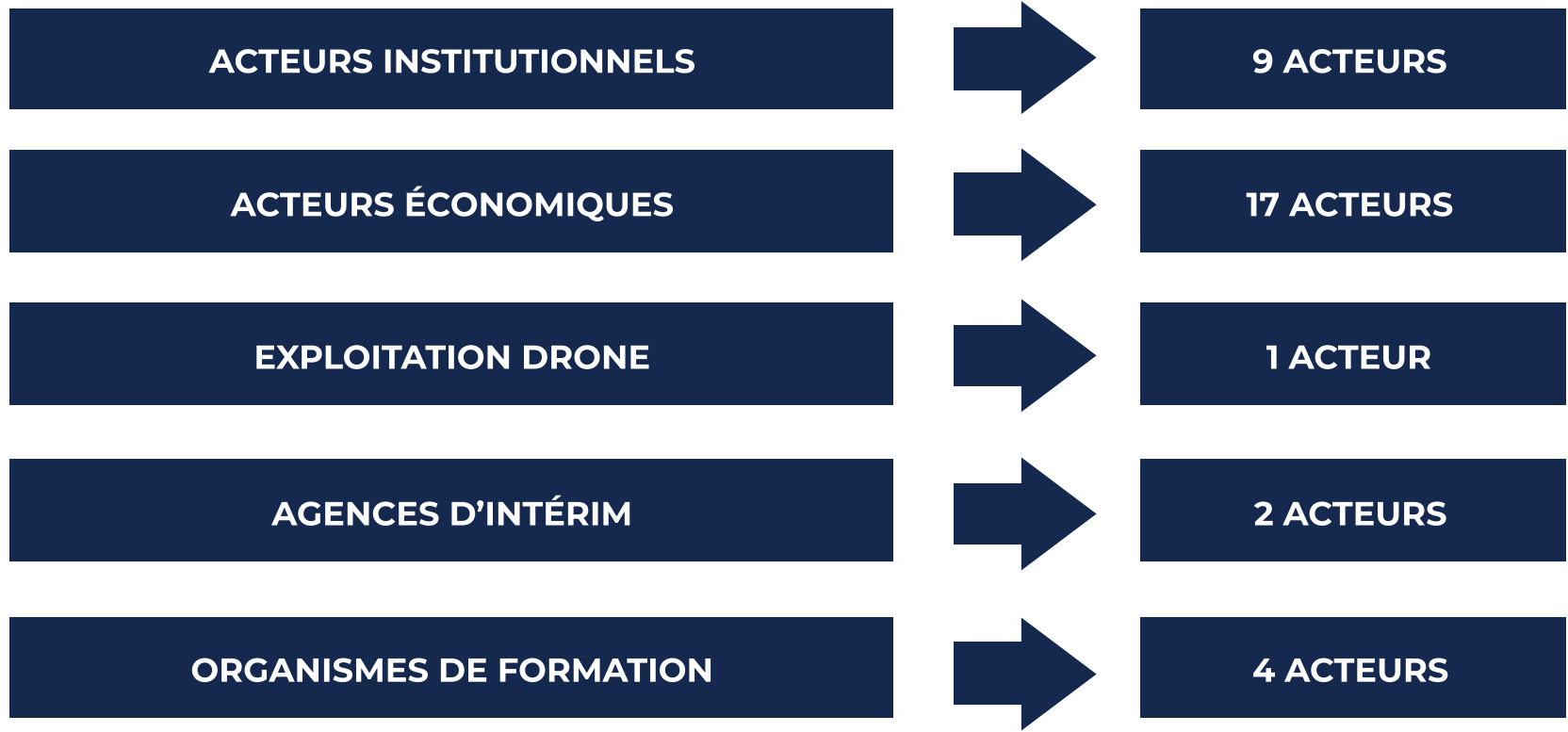


Table de correspondance existante: Le Thésaurus de l'offre de formation

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.



**33 ENTITÉS
QUI SE SONT
MOBILISÉES**



EXPLOITANT DE DRONE

- Air Drone Multiservice



ACTEURS ÉCONOMIQUES

- SAMAC
- Transair Services
- Airtechs
- Air France
- Aero Assistance
- Servair
- Air Caraïbes
- Samsic Assistance
- Groupe Fontaine
- ALMC
- Air Transat
- Newsrest Antilles
- Seris Airport
- Acf Aviation
- Ground Service Caraïbes



AGENCES D'INTERIM

- RANDSTAD
- TRAPARINTER



ACTEURS INSTITUTIONNELS

- DSAC
- CFA
- PAF
- Rectorat
- Service des Douanes
- SNA
- DEETS
- UAF
- AKTO



ORGANISMES DE FORMATION

- CCI
- SB FORMATION
- IRSEC
- OPTION SANTE



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

RECRUTEMENT

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

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

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

FORMATION

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

LES RAISONS EXPLIQUANT SELON LES RÉPONDANTS LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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

PROPOSITIONS D'AMÉLIORATIONS

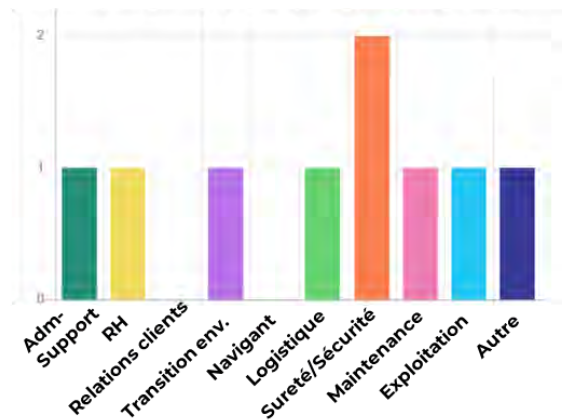
- **Plus de communication et plus de formation**
- **Étoffer les offres de formation initiale et continue et revoir à la hausse les salaires proposés**
- **Structurer la filière en renforçant la collaboration entre les aéroports, les compagnies aériennes et l'Etat**

PROJECTIONS DE RECRUTEMENT



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

FAMILLES DE MÉTIERS AUX FORMATIONS DIFFICILES D'ACCÈS



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

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

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

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

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

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

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

Fiches d'identité reçues
Fiches d'identité en attente





3 CARTOGRAPHIE DES ACTEURS

CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE

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



1^{ère} ÉTAPE : LA CLEFS D'ENTRÉE DES CODES APE DIRECTEMENT LIÉS À LA FILIÈRE

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

2^{ème} ÉTAPE : LE POSITIONNEMENT SUR LA CHAÎNE DE VALEUR DES ACTEURS DES CODES NAF DITS DIRECTS

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

➡ 24 codes APE peuvent potentiellement être rattachés à la filière



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

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

3030Z - Construction aéronautique et spatiale

Source : ÉLAN, 2023

3^{ème} ÉTAPE : CONFIRMATION DE L'INTÉGRATION COMME ACTEURS DITS DIRECTS DES ACTEURS RELEVANT DE CODES NAF INDIRECTS, SELON LE TRAVAIL DE COMPLÉTUDE DE LA NOMENCLATURE

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

CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DE LA FILIÈRE

LES ÉTABLISSEMENTS IDENTIFIÉS ASSOCIÉS AUX CODES NAF DIRECTS



5 codes APE - 59 établissements pour 1 333 emplois

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

Source : Base de données SIRÈNE, traitement ÉLAN, 2023



Source : URSSAF, 2022

51.10Z - Transports aériens de passagers

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

Entreprises qui emploient le plus dans la filière



52.23Z - Services auxiliaires des transports aériens

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



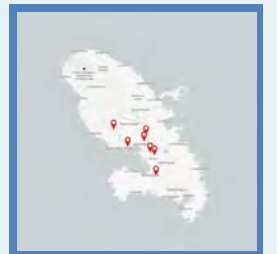
77.35Z - Location et location-bail de matériels de transport aérien

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



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

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

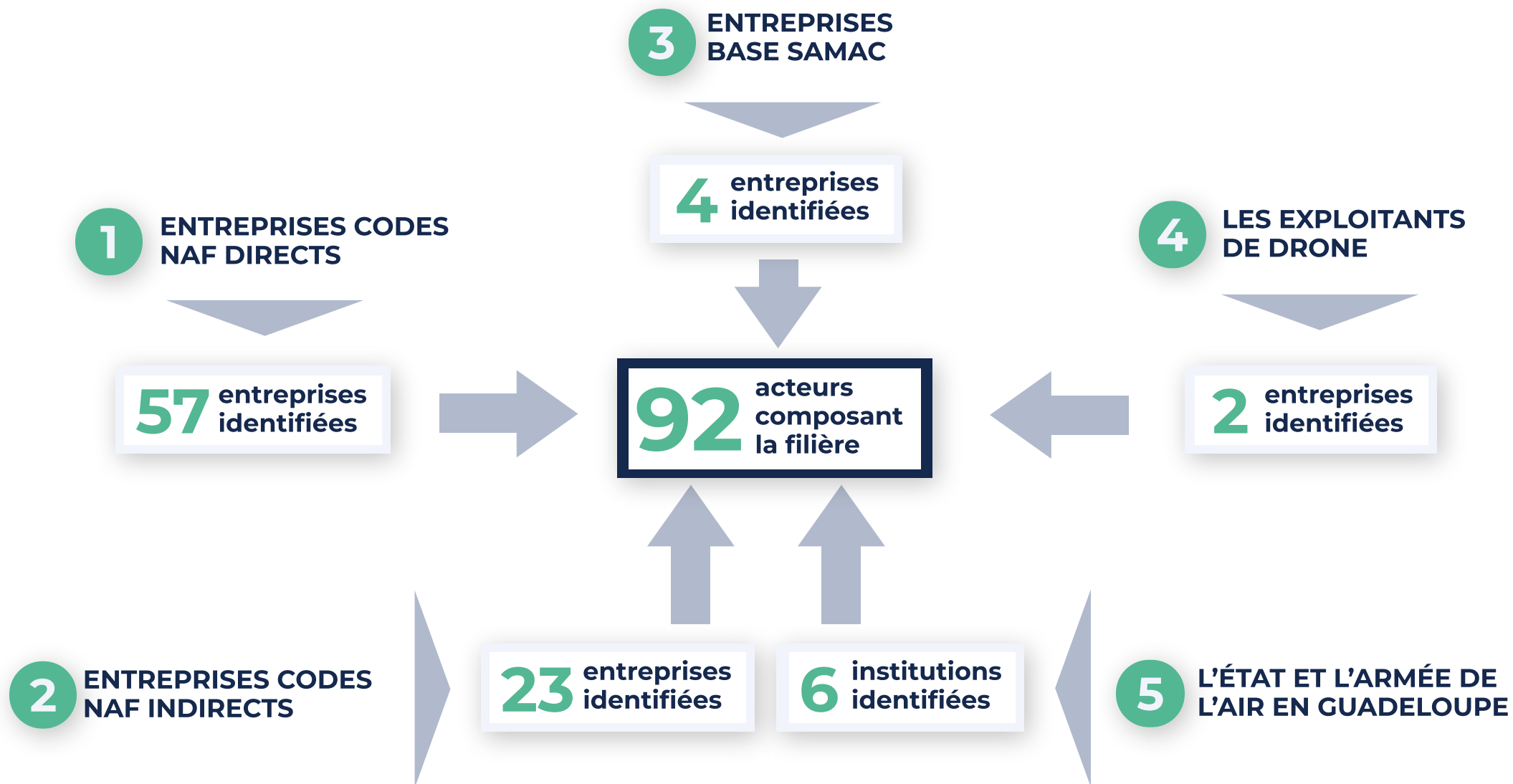


Source : OpenDataSoft, SIRÈNE, 2023

CARTOGRAPHIE DES ACTEURS DIRECTS

92 ACTEURS COMPOSANT LA FILIÈRE IDENTIFIÉS

Retourner à la méthodologie





- AEORODEAL
- AERO ASSISTANCE
- AERO CARGO INTERNATIONAL
- AEROLIMA IMMS
- AIR ANTILLES
- AIR BELGIUM
- AIR CANADA
- AIR CARAIBES
- AIR CARAIBES ATLANTIQUE
- AIR FRANCE CARGO
- AIR TOURISME INSTRUCTION SERVICE (ATIS) (AIR AWAK)
- AIR TRANSAT
- AIRE EXPRESS
- AIRJET
- AIRPORT MANAGEMENT SERVICES
- ALEXANDRE CAYOL
- ALPHA CHARLIE FOX/ACF AVIATION
- AMERICAN AIRLINES INC
- BERNUS Pierre Yves Marie
- CARAIBEAN AIR TRANSPORT
- CARIBBEAN ATLANTIC AIR LINES
- COMPAGNIE AERIENNE INTER REGIONALE EXPRESS (AIR ANTILLES)
- CORNELIE Edwige Guymere
- CORSAIR
- CROP DUSTER
- DAMAS Ingrid Raissa
- DM FLY
- ED JET
- ERINCOM AERO SERVICES
- GROUND SERVICE CARAIBES
- GTAIR
- HELI-DREAM
- JET FRET
- JPRA AVIACAO
- LIGHT FLYIN'CORP
- LOCAVIA
- MIKE AVIATION
- ORYOMPF07A17
- PARTS&AIR
- RHAV
- SAMSIC ASSISTANCE MARTINIQUE
- SENECAIR
- SKY HIGH
- SKYROAD
- SNC A6L INDUSTRIES
- SOC NOUVELLE AIR MARTINIQUE
- SOCIETE AEROPORT MARTINIQUE AIME CESAIRE
- SAMAC
- SOCIETE AIR FRANCE
- STATION AIR SAS
- TAXI CARAIBES AIR
- TI PELICAN 972
- TRANSAIR SERVICES



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

- 681 entreprises identifiées à partir des 4 codes NAF

Liste des codes NAF exploitants de drone :

71.12A/71.12B – Activités d'ingénierie
74.20Z –

Activités photographiques

85.59B – Autres enseignements

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



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

- **La DSAC** (la direction générale de l'aviation civile)
- **Le SNA** (le service de navigation aérienne)
- **Le SNIA** (le service national d'ingénierie aéroportuaire)
- **L'OSAC** (l'organisme pour la sécurité de l'aviation civile)
- **Service des douanes**
- **La PAF** (la police aux frontières)

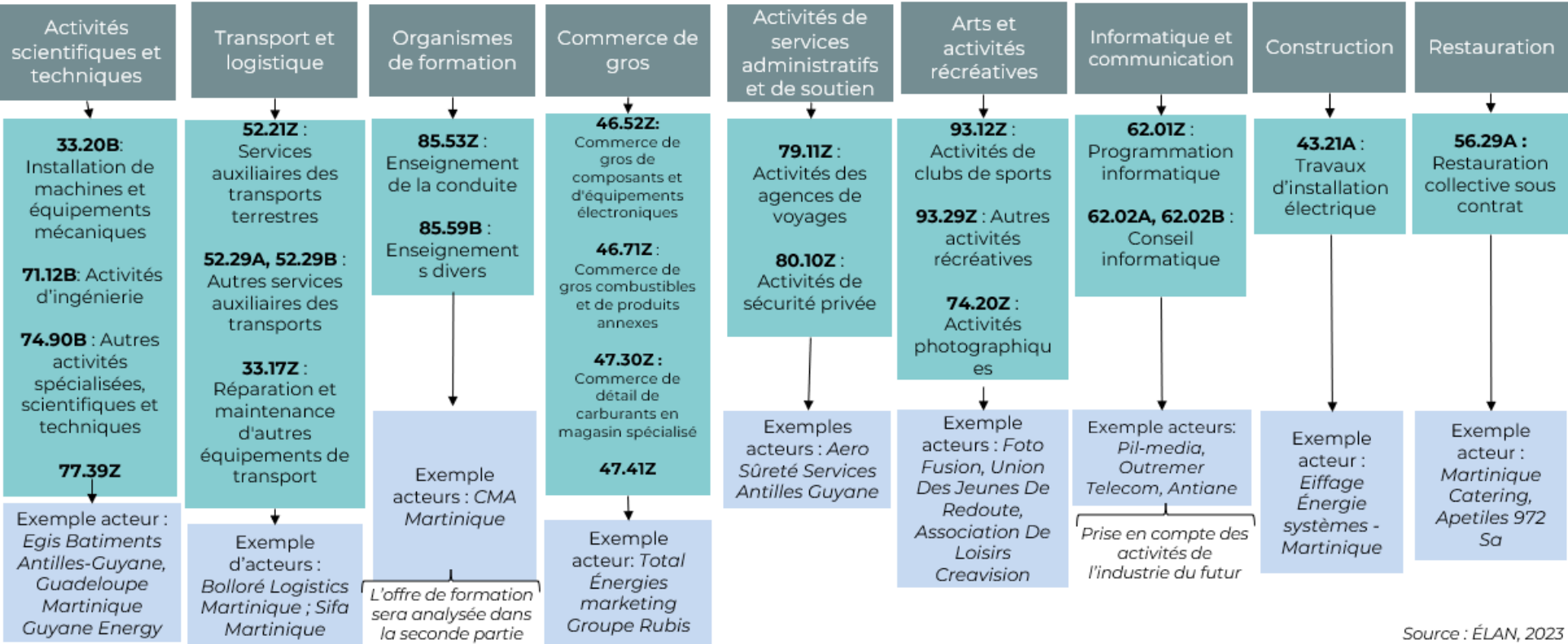


En plus des entreprises identifiées à partir de la base SIRÈNE, nous avons réalisé une deuxième sélection à partir de la base de données des acteurs présents sur l'aéroport *(source : Annuaire de crise, SAMAC, 2023)*



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

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



Source : ÉLAN, 2023



3 CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS



CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS

NOMENCLATURE AGRÉGÉE DES MÉTIERS – CADRE MÉTHODOLOGIQUE

À partir de la synthèse des études dont les approches des nomenclatures métiers, et de la mise en perspective des formations financées par AKTO à La Martinique et de la grille des conventions collectives associées -IDCC 275 / IDCC 1944 / IDCC 1388-, **a été élaborée une nomenclature des emplois génériques de la filière**. Cette nomenclature a été confrontée à la vision des membres du COPIL et modifiée en fonction.

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

16 entreprises représentant 918 emplois soit 70% des emplois (ref emplois des codes NAF directs)

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.	FILIÈRE	CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE			EXPLOITATION				MAINTENANCE			SURETÉ/SÉCURITÉ				LOGISTIQUE				NAVIGANT		RELATIONS CLIENTS			TRANSITION ÉCOLOGIQUE		ADMINISTRATION					TOTAL			
	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	R&D - BUREAU D'ÉTUDES	PRODUCTION	ESSAIS/TESTS/SIMULATION	PISTE	ESCALE	TRAFIC	MÉTHODE	AÉRONEFS	ÉQUIPEMENT/BÂTIMENTS	MÉTHODES	SURVEILLANCE	CONTRÔLE&CIRCULATION AÉRIENNE	SÉCURITÉ-PERSONNES/INCENDIE	SURETÉ	PRÉVENTION	TRAÇABILITÉ NUMÉRIQUE DES FLUX	FRET	SANTÉ & PMR	APPROVISIONNEMENT /ACHATS	HYGIÈNE	PNT	PNC	VENTE ET APRÈS VENTE	MARKETING – COMMERCIALE	PARCS ET ACCÈS	ENVIRONNEMENT	ÉNERGIE	ÉCONOMIE/COMPTA/GESTION	RH/COM/ FORMATION	SYSTÈME MANAGEMENT - QUALITÉ		JURIDIQUE	COOPÉRATION	SYSTÈME D'INFORMATION
TOTAL		4	0	0	146	134	5	10	56	18	22	25	3	31	78	1	0	80	20	82	3	25	60	30	9	6	1	0	34	14	9	3	3	6	918

RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR FILIÈRE

Tableau détail

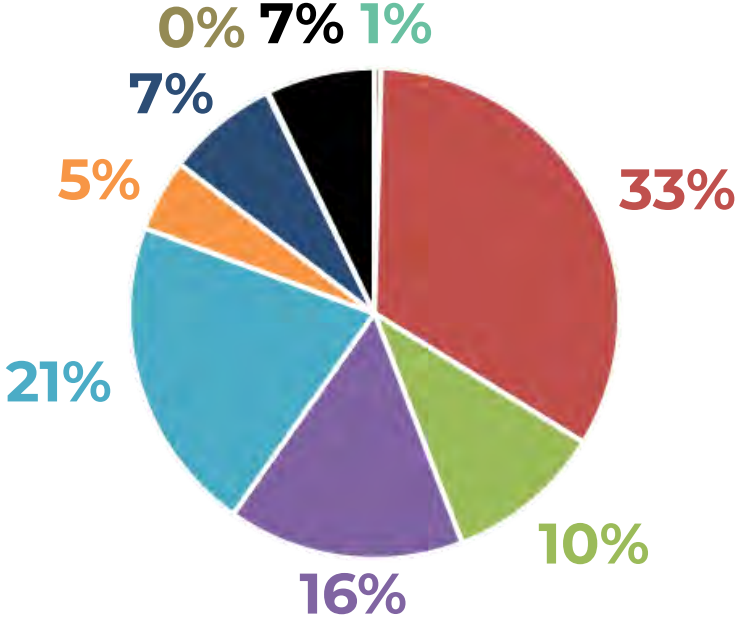




Par filière et par emploi générique, renseigner le nombre de personnels présents dans l'entreprise, selon sa qualification (ouvrier/ employé, technicien et cadre) et son statut (permanent, saisonnier, intérimaire), ainsi que l'âge moyen et le nombre de salariés ayant plus de 55 ans pour chaque catégorie.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



RÉPARTITION PAR FILIÈRES



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



1 ENTREPRISES CODES NAF DIRECTS

57 entreprises identifiées

1 300/
1 350 emplois

2 ENTREPRISES CODES NAF INDIRECTS

23 entreprises identifiées

400/
500 emplois

3 ENTREPRISES BASE SAMAC

4 entreprises identifiées

70 emplois

4 LES EXPLOITANTS DE DRONE

2 entreprises identifiées

5 emplois

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

6 institutions identifiées

150/
220 emplois

1 800/
1 900 emplois privés

+ 150/
200 emplois publics



3 CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS EN TENSION



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

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

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



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



Une tension théorique relativement modérée

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

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



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

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

FAP J0Z
Ouvriers non qualifiés de la manutention

JOZ20
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires

FAP J1Z
Ouvriers qualifiés de la manutention

J1Z40
Ouvriers qualifiés de magasinage et de la manutention

FAP J4Z
Agents d'exploitation des transports

J4Z80
Responsables logistiques (non-cadres)

FAP J5Z
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme

J5Z60 Agent et hôtesse d'accompagnement
J5Z61 Agents administratifs des transports
J5Z62 Employés des transports et du tourisme
J5Z80 Techniciens des transports et du tourisme

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

J6Z90 Cadres des transports
J6Z91 Personnels navigants de l'aviation
J6Z92 Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement



3 CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE DE FORMATION



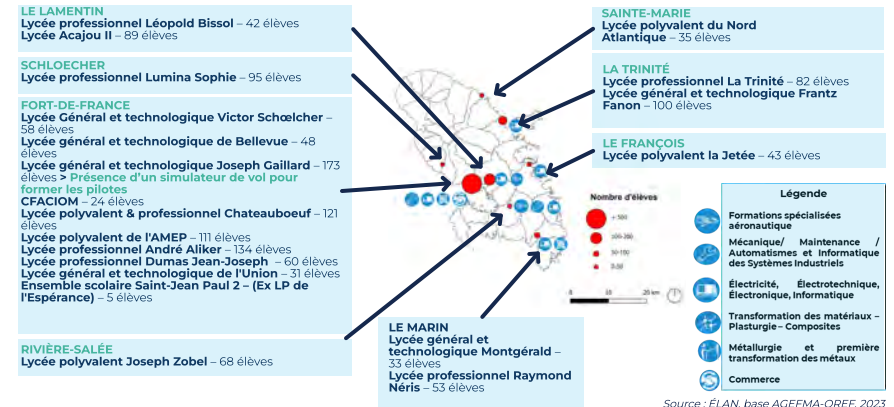
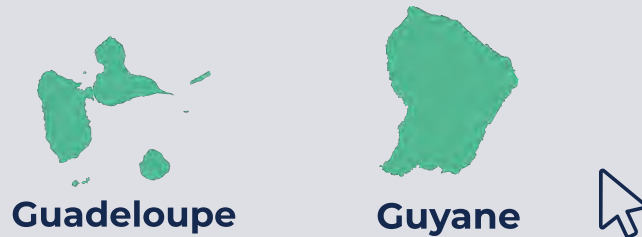
LOCALISATION DES FORMATIONS DU SECONDAIRE ET DU SUPÉRIEUR

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

En Martinique

- Des dynamiques autour du CFACIOM
- La présence sur le territoire d'un simulateur de vol – Lycée Gaillard – sous utilisé
- D'un Brevet d'Initiation Aéronautique (BIA)
- Des dynamiques autour de l'IUT

Sur la zone



Enjeux à considérer pour l'attractivité des filières :

La Martinique connaît une « dépression démographique » avec une forte baisse des jeunes en âge d'être scolarisé, ayant un impact fort sur les effectifs et le nombre de classes

➡ les 0-14 ans sont passés de 20% de la population à 16% entre 2009 et 2020 et les 15-29 ans de 18% à 15%



IUT Martinique

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

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



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

- Ce projet s'est fait en partenariat avec la CTM, la compagnie CORSAIR, qui a soutenu la démarche (notamment pour les formations PNC) et le RSMA, qui prend en charge une partie du parcours de formation des jeunes.
- La formation se fait actuellement dans les locaux du lycée Joseph Gaillard, qui met à disposition du CFA plusieurs salles.

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



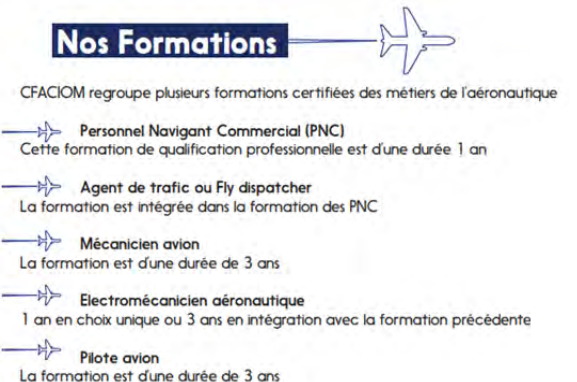
Marie-Claude Valide, Présidente du CFACIOM

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

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

- **La difficulté aujourd'hui est de trouver des entreprises** qui acceptent de prendre les jeunes en apprentissage sur un rythme 2mois/2mois (habituellement, un rythme de 15j/15j). Ce rythme a été imposé, car il n'y a pas d'entreprise spécialisée dans la maintenance aéronautique à la Martinique, **les jeunes sont obligés de quitter le territoire pour leur apprentissage**.
- **Le financement de cette mobilité** des jeunes est un enjeu fort, il est complexe de trouver des bourses/subventions. Souvent les aides sont destinées aux étudiants ou aux demandeurs d'emploi, mais pas aux apprentis.

Nos Formations



GUYANE



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

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

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

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

Les objectifs :

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



GUADELOUPE

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

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

- Un projet avec un foncier déjà identifié de 5 000m² au cœur de la future technopole sur la commune de Baie-Mahaut, un business plan validé et une gouvernance définie – un investissement d'environ 15 millions d'euros dont 60% par le FEDER
- Une offre de formation autour d'un simulateur de vol (ATR 600) mais également autour des autres métiers de l'aérien : pilotes, hôtesse/Steward, métiers de la maintenance aérienne, sûreté/sécurité, commerces, avec des plateaux techniques et des salles de cours
- Un projet mis en pause suite à la crise du COVID et dont la reprise sera questionnée dans les mois à venir en fonction de l'évolution du trafic dans la zone Caraïbes

CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE

SYNTHÈSE DE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE

[Retourner à la méthodologie](#)



Sur l'ensemble des formations financées par AKTO (2019-2022)

229

formations

18 375

heures de formation

85%

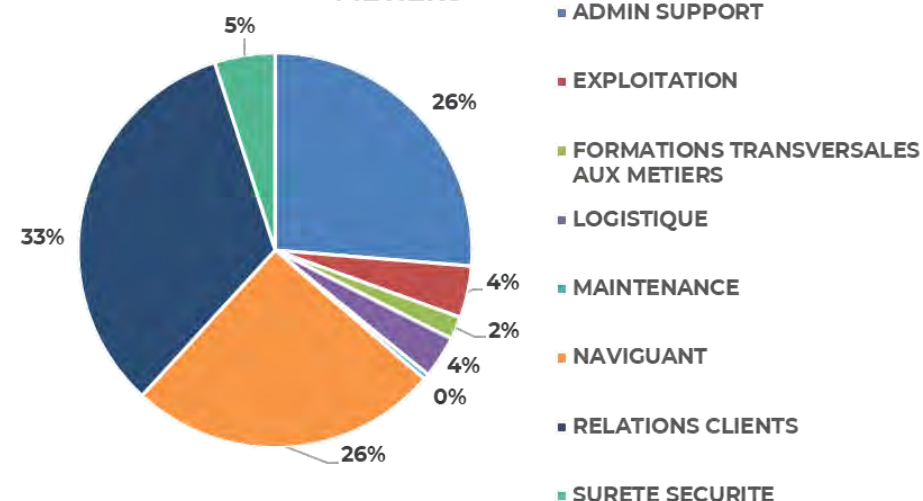
des heures dispensées pour les filières Relations Clients – Navigants – Admin support

Avec des éléments notables :

- Une baisse significative sur la période COVID
- Un accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Une offre de formation qui s'inscrit dans une logique de « Féminisation de la filière » avec un équilibre entre les femmes et les hommes formés



NBRE D'HEURES ATTESTÉES PAR FILIÈRES-MÉTIERS



3 entreprises concentrent plus de la moitié de l'offre de formation dispensée : **SAMAC, Assurances régionales aériennes, Servair Retail** notamment pour des compagnies aériennes comme Air France

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

- Pour ceux situés en Martinique : Administration (45%), Exploitation (15%), Relation Client (15%)
- Pour ceux situés en France hexagonale : Relation client (40%), Navigant (32%), Administration (19%)
- Une offre de formation manquante essentiellement pour les métiers de la Maintenance





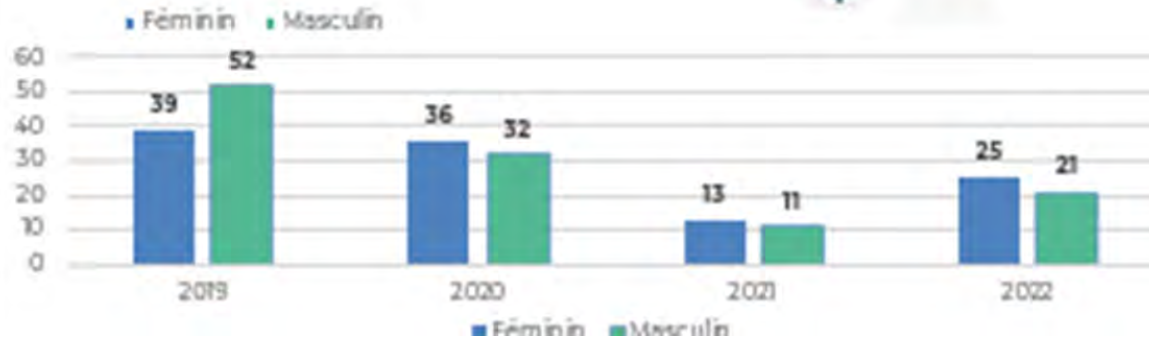
GENRE DES PERSONNES FORMÉES



Répartition des emplois à l'échelle nationale

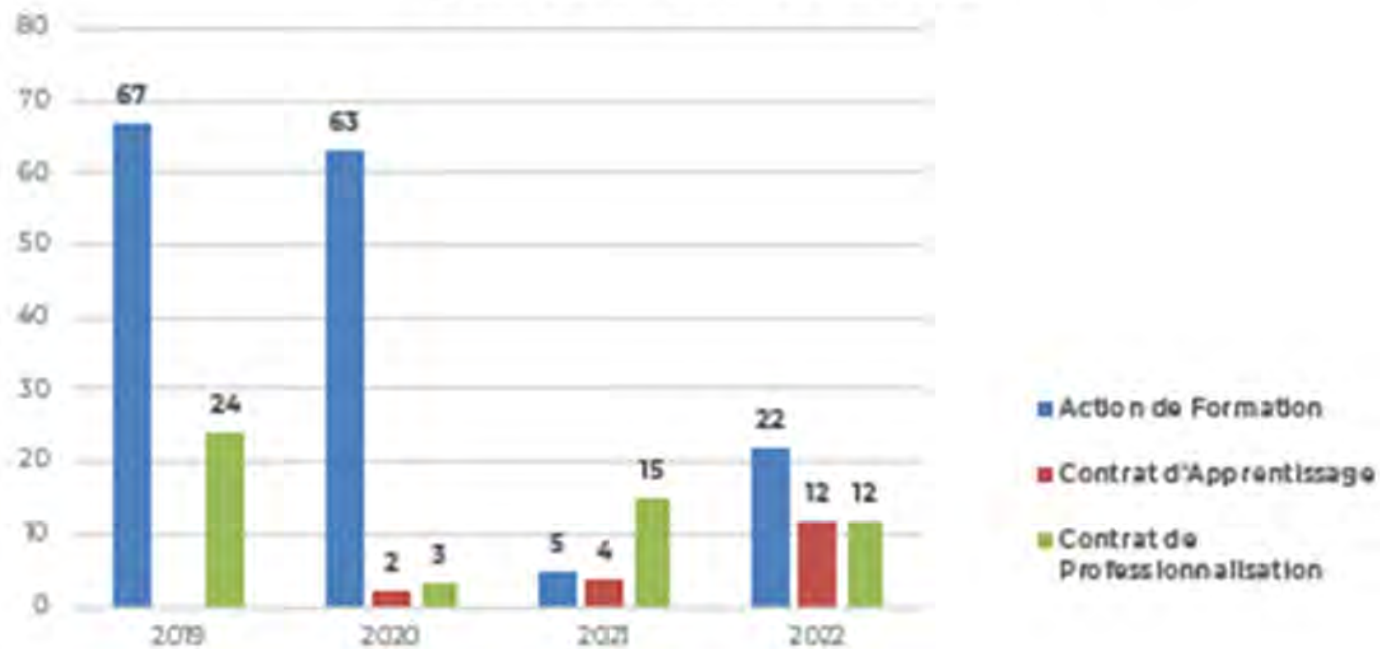


Répartition des emplois à la SAMAC



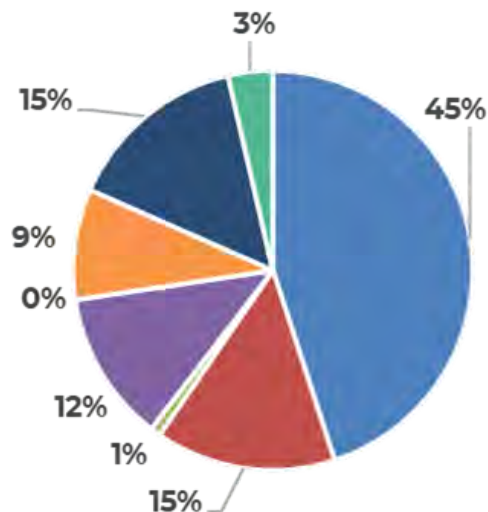


RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR TYPE DE CONTRATS ET PAR ANNÉES

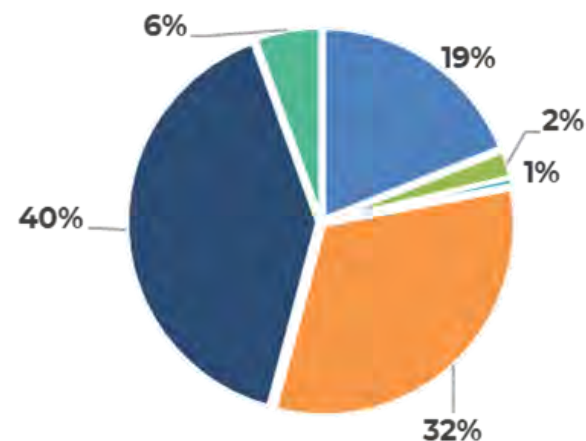


RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES PAR DES OF MARTINIQUAIS

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



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



57% des stagiaires sur la période 2019 – 2022

À noter que certaines entreprises constituant la filière ont leur propre centre de formation

CARTOGRAPHIE OFFRE DE FORMATION

SYNTHÈSE



FORMATION INITIALE

- Une dynamique autour du CFACIOM
 - Des formations permettant de développer des compétences nécessaires à la filière – IUT
 - Une offre autour du BIA à destination des jeunes du territoire
 - Un besoin de créer plus de passerelles vers la filière
- Des dynamiques et des projets en développement en **Guadeloupe** et en **Guyane**
 - *Guadeloupe : un projet de centre de formation issu d'un partenariat entre la Région et Air Caraïbes, structuré autour d'un simulateur de vol pour la formation des pilotes*
 - *Guyane : un campus des Métiers de l'Aéronautique et du Spatial, en partenariat avec l'Aérocampus Aquitaine, Ariane Group, CNES et le Lycée Blanchet en Guadeloupe*

Perception des professionnels et des acteurs de la filière

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

OFFRE DE FORMATION DE L'AÉRIEN EN MARTINIQUE

ATTENTES ET BESOINS DES ACTEURS

FORMATION CONTINUE

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

Un manque de formation répondant spécifiquement aux besoins de la filière aérienne MAIS des opportunités pour impulser une dynamique autour d'un PÔLE DE FORMATION DÉDIÉ



GENRE DES PERSONNES FORMÉES



• Féminin • Masculin



Répartition des emplois à l'échelle nationale

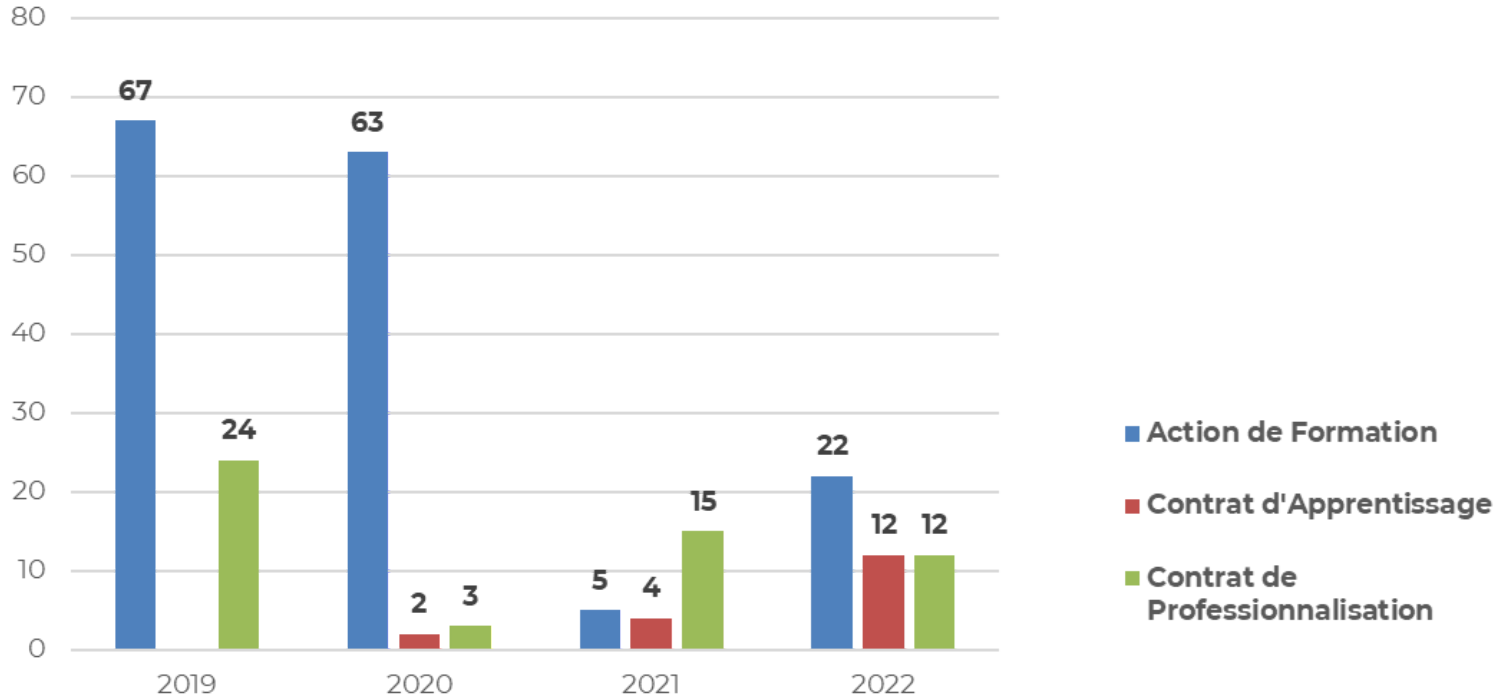


Répartition des emplois à la SAMAC





RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR TYPE DE CONTRATS ET PAR ANNÉES



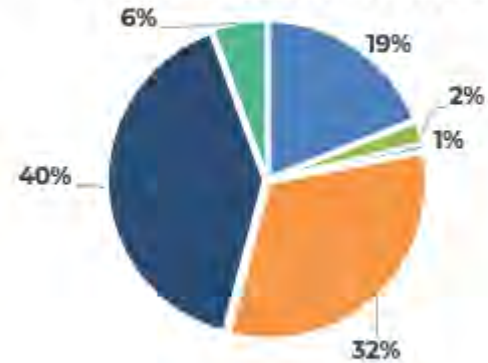


RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES PAR DES OF MARTINICAISS

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



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





ATTENTES ET BESOINS DES ACTEURS

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



OFFRE DE FORMATION DE L'AÉRIEN EN MARTINIQUE

1 seule formation directement en lien avec l'aérien :

- **le Centre de Formation d'Apprentis des métiers de l'Aéronautique Ciel Outre-Mer (CFACIOM)**. Objectif : répondre aux besoins de la filière et de développer l'offre. Cette école forme les jeunes aux métiers de la **mécanique aéronautique**, d'**hôtesses** et de **pilotes**.

- ➡ Partenariat : **CTM**, compagnie **CORSAIR**, et le **RSMA**.
- ➡ La formation se fait actuellement dans les locaux du **lycée Joseph Gaillard**, qui met à disposition du CFA plusieurs salles.
- ➡ 24 jeunes ont également entrepris ce parcours de formation, dont **16 élèves** au métier de la mécanique aéronautique
- Un **centre de formation est en projet en Guadeloupe (prévu pour 2025)**. Issu d'un partenariat entre Région et Air Caraïbes, ce centre a pour objectif de proposer une offre de formations aux différents métiers du transport aérien, structurée autour d'un simulateur de vol pour la formation de pilote (dont ATR).



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

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



4 ENSEIGNEMENTS



ENJEUX D'UNE GPEC À LA MARTINIQUE

POSITIONNEMENT ET PERSPECTIVES POUR LA DESSERTE AÉRIENNE

AGRANDISSEMENT ET MODERNISATION DES INFRASTRUCTURES

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

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



DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

à moyen terme pour la filière :

- Un **accroissement des liaisons interrégionales** et vers **l'Amérique** :
 - ➔ **Objectif de réorienter le trafic passager vers des dessertes interrégionales (moyen-courrier) > stratégie de hub à l'échelle des Petites Antilles.**
 - ➔ **Des opportunités de développement pour les compagnies avec une mise en cohérence et structuration de leur offre** (comme avec le coach air par exemple)
- Le développement du **tourisme d'affaires et l'accueil de jets** > un espace à créer pour l'accueil des passagers nécessaires pour développer l'activité
- Le développement d'une **plateforme logistique de fret**
 - ➔ **Un besoin d'infrastructures dédiées et de structuration de la filière**

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

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

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

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

Les facteurs pouvant expliquer cette faible connectivité

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

Des pistes d'amélioration pour renforcer la connectivité :

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

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

ÉVOLUTION DU TRAFIC DE PASSAGERS ENTRE 2007 ET 2016

Figure 2.3 Passenger Traffic Growth from the Caribbean 2007-2016



Source: InterVISTAS analysis of passenger data supplied by IATA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ENJEUX D'UNE GPEC À LA MARTINIQUE

PROJECTION DES BESOINS EN RECRUTEMENT POUR EFFET GLISSEMENT DÉPART RETRAITE

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

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



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



ENJEUX D'UNE GPEC À LA MARTINIQUE

PROJECTION DES FLUX ET DES CREATIONS D'EMPLOIS ASSOCIES

En 2024 : les flux de passagers de l'aéroport Aimé-Césaire représentent 1,75 million de PAX pour une cible de recrutements entre 1 800 et 1 900 emplois d'ici 2040

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



Une stratégie de développement des flux qui :

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

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

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



ENJEUX D'UNE GPEC À LA MARTINIQUE

PROJECTION DES FLUX ET DES CREATIONS D'EMPLOIS ASSOCIES

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



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

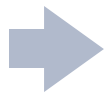
UNE CIBLE DE RECRUTEMENT À ANTICIPER ENTRE 800 ET 1 900 EMPLOIS D'ICI 2030-2040

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



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

Avec des tensions déjà existantes sur ces métiers



- Avec une nécessité de renforcer les compétences autour :
- Du verdissement des activités et des équipements – transition énergétique et transition écologique
 - De traçabilité des flux
 - De digitalisation des process – transition numérique
- ➡ Avec une nécessité de soutenir l'innovation



Des enjeux pour la filière en Martinique sur :

- Le maintien des compétences sur le territoire - de la montée en compétences des salariés ➤ avec un travail à réaliser sur les compétences transférables
- Les départs à la retraite à anticiper ➤ avec un enjeu sur la transmission des savoir-faire
- Les grandes transitions environnementales, digitales et d'exigence de traçabilité

Avec des besoins spécifiques propres au territoire – espace Caraïbes :

- Un besoin fort autour des métiers de la maintenance
- Des besoins à anticiper dans les années à venir Pilote voire en hôtesse et stewards

Avec des perspectives de croissance des flux de trafics dans les années à venir à soutenir

Les enjeux par filière

EXPLOITATION	SÛRETÉ-SÉCURITÉ
MAINTENANCE	NAVIGANT
TRANSITION ÉCOLOGIQUE	FONCTION SUPPORT ET LOGISTIQUE
DRONE	GÉOSPATIAL





GÉOSPATIAL

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

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

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



DRONES

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

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

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

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



FONCTION SUPPORT ET LOGISTIQUE

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

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

➤ *Des activités du fret aérien peu développées et dynamiques*

➤ *Manque de structuration de la filière*



CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

Filière non présente sur le territoire



TRANSITION ÉCOLOGIQUE

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

NAVIGANT



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

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

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

- ➡ Des enjeux autour de la **formation des pilotes** dont les besoins en compétences vont s'accroître dans les années à venir, avec une nécessité de formation sur **simulateur**, notamment pour les plus petits modules
- ➡ Une **mutualisation entre les territoires** des Caraïbes pour la formation sur simulateur en cohérence avec le choix des modules – *cf le projet en Guadeloupe en gestation*



SÛRETÉ-SÉCURITÉ

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

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

➡ *En attente de l'entretien avec les acteurs comme Seris Airport Services ou Groupe Fontaine*

MAINTENANCE



Un besoin crucial en compétences maintenance nécessaire pour accompagner l'accroissement du trafic projeté par l'aéroport, et en particulier pour les compagnies aériennes régionales, mais également pour les vols de loisirs et d'affaires

- ➡ **Le développement des compagnies aériennes est conditionné à la garantie et au développement de ces compétences**
- ➡ **Des difficultés de recrutement importantes avec peu de candidats**

1 seul acteur à fort ancrage dans la zone Caraïbes et qui a révélé des besoins importants en personnel pour faire face aux demandes des compagnies aériennes sur la zone

- ➡ **Une offre de formation qui n'est pas à la hauteur des besoins identifiés**

Des besoins en ateliers part 145 et plateaux techniques avec un personnel formé et agréé licence 66 et part 147/145

- ➡ **Nécessite de développer les infrastructures**



EXPLOITATION

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

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



ENJEUX D'UNE GPEC À LA MARTINIQUE

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

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

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

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

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



5 PRÉCONISATIONS



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

**SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA
FORMATION DE LA FILIÈRE**

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



PRÉCONISATIONS

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

POUR RAPPEL : UN BESOIN DE RECRUTEMENTS DE 1 850 À 1 900 EMPLOIS ENTRE 2030-20240 POUR LA MARTINIQUE

ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DU CEP

- Déployer la GPEC territoriale à l'échelle des entreprises concernées :
 - Faire connaître et accompagner les dispositifs PCRH – prestation de conseil en ressources humaines – et les moyens de financements associés
 - Déployer des parcours de mobilités internes et intra-entreprises de la filière
- Définir des actions collectives inter-entreprises

CONSTRUIRE DES PARCOURS DE MOBILITÉS VERS LA FILIÈRE

- Accompagner le parcours professionnel vers les métiers en tension
- Intégrer le monde des drones et du géospatial eu égard aux nouveaux usages (logistique, observatoire, suivi agricole...)
- Travailler avec les entreprises et les acteurs de la formation sur les compétences transférables (hybridation) et ouvrir ainsi sur la filière maritime et les mobilités terrestres & logistique

CONSTITUER UN VIVIER DE RESSOURCES

- Définir une convention avec France Travail et la filière pour anticiper les formations qualifiantes et les plans de recrutement des entreprises
- Mobiliser les agences d'intérim
- Impulser une dynamique de groupement d'entreprises de la filière
- Mobiliser les contrats d'apprentissage

AMÉLIORER LA LISIBILITÉ DE LA FILIÈRE, FAIRE CONNAITRE LES MÉTIERS ET LES RENDRE ATTRACTIFS

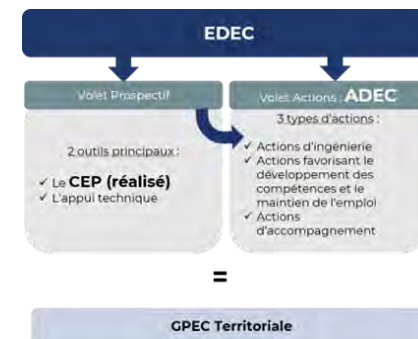
- Renforcer le lien avec les lycées dans les processus d'orientation des jeunes – favoriser le recours aux contrats d'apprentissage
- Poursuivre l'organisation du forum des métiers de l'aérien et participer aux forums d'orientation organisés à destination des jeunes

Les dynamiques existantes

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

Les opportunités à développer

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



Les points à approfondir

- Les dispositifs PCRH – prestation de conseil en ressources humaines – & démarche de la DEETS



Les dynamiques existantes

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

Les opportunités à développer

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

Les points à approfondir

- Les dispositifs PCRH – prestation de conseil en ressources humaines – & démarche de la DEETS





PRÉCONISATIONS

SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA FORMATION DE LA FILIÈRE

STRUCTURER L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE, DANS UNE LOGIQUE DE CONTINUITÉ ET COMPLÉMENTARITÉ EN S'OUVRANT SUR LES FILIÈRES AUX BESOINS SIMILAIRES

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

RENDRE ATTRACTIVE L'OFFRE DE FORMATION

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



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

Les dynamiques existantes

- Une volonté politique de créer le centre caribéen de formation aux métiers de l'aérien
- Une dynamique autour du CFACIOM
- IUT : diplôme de management de la logistique et des transports – Génie industriel et maintenance
- Des initiatives de stimuler les vocations et l'appétence des jeunes pour l'aérien – ex BIA : Brevet d'Initiation Aéronautique, 57 formés en 2023.
- Lycée Gaillard avec le simulateur de vol mais sous valorisé
- Une plateforme de création de réparation industrielle 4.0 au lycée Zobel.
- Un projet de centre de formation en Guadeloupe (partenariat Région – Air Caraïbes) et un campus des Métiers de l'Aéronautique et du Spatial en Guyane

Les opportunités à développer

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

Les points à approfondir

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



ACCOMPAGNER LES
PORTEURS DE PROJETS

STIMULER DES
DYNAMIQUES
COLLABORATIVES

IMPULSER L'INNOVATION
ET STRUCTURER LES
SERVICES
D'ACCOMPAGNEMENT

ACCOMPAGNER LES
ACTEURS POUR
ANTICIPER LES
MUTATIONS
ENVIRONNEMENTALES
ET TECHNOLOGIQUES

Pour rappel, les objectifs d'un contrat filière :

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

Les dynamiques existantes :

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

Les opportunités à développer :

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

Les points à approfondir :

- Extension à la zone Caraïbes et aux autres mobilités



Pour rappel, les objectifs d'un contrat filière :

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



SYNTHÈSE DES ENJEUX POUR LA FILIÈRE MIS EN PERSPECTIVE DES PRÉCONISATIONS

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

1

Le sujet de la gouvernance du plan d'actions à associer à ce CEP

Le **besoin d'un chef d'orchestre global** et/ou par actions : la nécessité d'une gouvernance politique clairement identifiée comme le point majeur et qui permettrait de fixer les échéances et la temporalité

La mobilisation d'**un collectif** piloté par ce chef d'orchestre, avec notamment la création d'une conférence des financeurs pour doter la future feuille des moyens d'actions

3

Le sujet de la mobilité professionnelle renforce l'enjeu des connectivités sur la zone; sans mobilités professionnelles, on ne peut pas avoir de fluidité du marché du travail. Le rôle de la LADOM est souligné, avec à l'appui les programmes territoriaux de formation

2

Le sujet de l'effet d'économie d'échelle et de rentabilité

L'enjeu principal de la fluidité du marché du travail qui se pose, oblige à regarder l'échelle de l'ensemble des Caraïbes avec des positionnements d'ores et déjà projetés d'accords et de coopération aérienne

De même, l'échelle de la coopération avec les pôles européens comme Toulouse/Bordeaux, pour voir les dispositifs existants ailleurs sur lesquels on pourrait s'appuyer en partenariat

4

L'ouverture du monde de l'entreprise avec le développement des fonctions de tutorat et mentorat, parrainage, avec en perspective

La Réforme des lycées professionnels qui va permettre d'ouvrir davantage le monde de l'Éducation au monde professionnel, via notamment la mise en place d'un Bureau des Entreprises

Les enjeux d'orientation et d'ouverture de la filière élargie sur la société martiniquaise : mobiliser les jeunes, donner de la lisibilité sociale quant aux enjeux de la filière



PRÉCONISATIONS

SYNTHÈSE DES ENJEUX POUR LA FILIÈRE MIS EN PERSPECTIVE DES PRÉCONISATIONS

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

5 **L'enjeu de l'aviation générale et de sa fonction orientation pour développer l'appétence pour les métiers de la filière** (BIA, soutien de l'aviation loisirs général ...)

6 **Le développement d'une culture RH à la fois au sein du monde de l'entreprise** mais également au sein des organismes de formation, avec une dimension de mutualisation des compétences et de valorisation des approches groupement d'employeurs, de formation des jeunes en alternance, de PCRH (Prestation de conseil en ressources humaines) ...

7 L'importance **du développement des compétences en maintenance avec la dimension d'hybridation**, de croisement de filières et d'espaces géographiques pour rendre possible l'atteinte des seuils minimum de développement

8 **Le développement d'une dynamique de campus des métiers de l'aérien à ouvrir sur les autres formes de mobilités et de dimension logistique**, pour accompagner les grandes transitions, dans une logique de catalyseur des dynamiques déjà engagées par bon nombre d'organismes présents

- Plus qu'une simple agrégation d'organismes de formation qui portent déjà des dynamiques (lycées Gaillard, Zobel, CFA CIOM, CMA, université, etc.), il s'agirait d'un lieu, d'un espace avec l'ouverture sur des opportunités dans un mode agile
- D'une dimension générale de fonctions d'orientations
- D'une association des partenaires France Travail, missions locales, Bureaux des entreprises des lycées ...



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



6 PLAN D'ACTION

UN PLAN D'ACTION AUTOUR DE 3 PRÉCONISATIONS, 15 ACTIONS DONT 5 ACTIONS STRUCTURANTES ET 10 ACTIONS SUPPORTS



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

1. Mise en place de l'ADEC, en continuité de la démarche de CEP enclenchée dans le cadre de l'EDEC

2. Déploiement de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) - ENTREPRISES

3. Déploiement des Prestations de Conseil en Ressources Humaines

4. Développement de la plateforme « Immersion facilitée »

5. Création de Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

6. Mise en place de « bureau des entreprises » dans les lycées professionnels

SOUTENIR LE MARCHÉ DE LA FORMATION DE LA FILIÈRE

7. Création d'un espace Campus destiné aux nouvelles mobilités décarbonées à l'échelle caribéenne

8. Développement d'une dynamique transfilière pour mutualiser les formations communes – Rencontre transfilière mobilité

9. Création d'un pôle d'échanges sectoriel des acteurs de la formation du territoire – Rencontres sectorielles des acteurs de la formation

POSER LES FONDATIONS D'UN FUTUR CONTRAT DE FILIÈRE

10. Mettre en place une gouvernance filière pour le territoire martiniquais de la filière de l'aérien pour lancer le contrat de filière à l'échelle de la Martinique

11. Mobiliser les partenariats de l'ensemble des acteurs de la filière de l'aérien à l'échelle caribéenne

12. Développement d'une dynamique de cluster de la filière de l'aérien et de ses activités connexes

13. Création de partenariats avec des pôles d'excellence existants

14. Création d'un observatoire des métiers de l'aérien voire des nouvelles mobilités

15. Accompagnement de l'innovation et de la dynamique de création de projets dans la filière

**Télécharger le plan
d'action**



ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE LA FILIÈRE ET ACCROÎTRE SON ATTRACTIVITÉ (1/3)



CONTEXTE

Des dynamiques existantes :

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

Mais des enjeux/difficultés à prendre en compte :

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

OBJECTIFS

I _ ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL DU CEP

- Déployer la GPEC territoriale à l'échelle des entreprises concernées :
 - Faire connaître et accompagner les dispositifs PCRH — prestation de conseil en ressources humaines — et les moyens de financements associés
 - Déployer des parcours de mobilités internes et intra-entreprises de la filière
- Définir des actions collectives inter-entreprises

II _ CONSTRUIRE DES PARCOURS DE MOBILITÉS VERS LA FILIÈRE ET TRANS-FILIÈRE

- Accompagner le parcours professionnel vers les métiers de l'aérien en tension
- Intégrer le monde des drones et du géospatial eu égard aux nouveaux usages (logistique, observatoire, suivi agricole...)
- Travailler avec les entreprises et les acteurs de la formation sur les compétences transférables (hybridation) et ouvrir ainsi sur la filière maritime et les mobilités terrestres & logistiques

III _ CONSTITUER UN VIVIER DE RESSOURCES

- Définir une convention avec France Travail et la filière pour anticiper les formations qualifiantes et les plans de recrutement des entreprises
- Mobiliser les agences d'intérim
- Impulser une dynamique de groupement d'entreprises de la filière
- Développer le recours aux contrats d'apprentissage

IV_ AMÉLIORER LA LISIBILITÉ DE LA FILIÈRE, FAIRE CONNAÎTRE LES MÉTIERS ET LES RENDRE ATTRACTIFS

- Rendre de nouveau la filière attractive auprès des jeunes en renouvelant l'image de la filière avec une approche plus sociale et ouverte, et un parcours professionnel clair et visible
- Renforcer le lien avec les lycées dans les processus d'orientation des jeunes – favoriser le recours aux contrats d'apprentissage
- Poursuivre l'organisation du forum des métiers de l'aérien et participer aux forums d'orientation organisés à destination des jeunes

ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE LA FILIÈRE ET ACCROITRE SON ATTRACTIVITÉ (2/3)



ACTIONS À ENGAGER



ACTIONS CADRES STRUCTURANTES

Donner suite à l'étude prospective par :

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

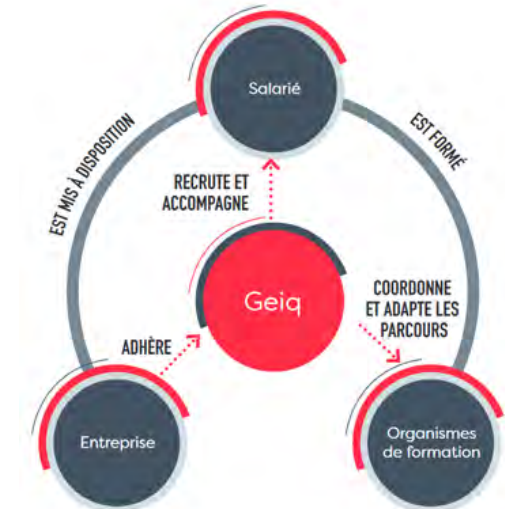
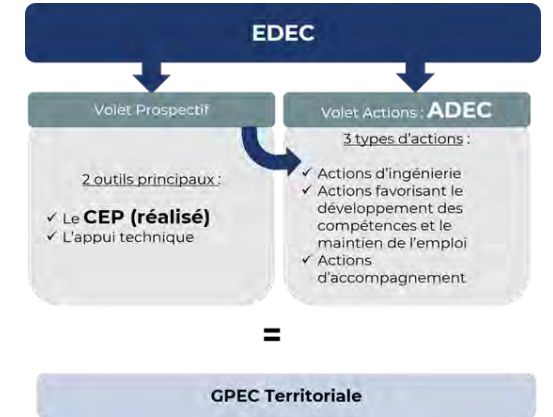


Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le volet déploiement de l'action de la démarche d'Engagement et de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Les projets d'ADEC ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant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



ACTIONS SUPPORT

1. Faire connaître et déployer les Prestations de Conseil en Ressources Humaines (PCRH) de la DEETS pour permettre aux entreprises de moins de 250 salariés de développer leur stratégie RH.
2. Développer l'outil de France Travail sur la Plateforme « Immersion facilitée ».
3. Stimuler la création d'un Groupement d'employeurs de type GEIQ (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) pour faciliter la mutualisation et promouvoir la démarche « d'aller-vers » les jeunes pour faciliter leur insertion.
4. S'appuyer sur le futur développement des « bureaux des entreprises » pour faire le lien entre les lycées et les entreprises.



ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL AU SEIN DE LA FILIÈRE ET ACCROITRE SON ATTRACTIVITÉ (3/3)



ACTIONS À ENGAGER (DÉTAILS)

		Pilote(s)	Partenaire(s)	Priorité	Temporalité – Mise en œuvre	Moyens à mobiliser/Etapes
Actions cadres structurantes	1. Mise en place l'ADEC	DEETS	AKTO, AGEFMA, DSAC, CTM		CT	Ingénierie à définir selon étendu CDC réalisé par la DEETS
	2. Déploiement de GPEC ENTREPRISES	DEETS	Entreprises		MT	A définir par le pilote
Actions Support	3. Déploiement de PCRH	DEETS	Entreprises de moins de 250 salariés, OPCO		MT	A définir par le pilote
	4. Développement de la plateforme « Immersion facilitée »	France Travail	Cap Emploi ; Missions Locales		CT	A définir par le pilote
	5. Création de GEIQ	DEETS ; Fédération française des GEIQ	Entreprises ; OPCO		MT	<ul style="list-style-type: none"> Aide à l'accompagnement pour un ensemble de publics définis par arrêté en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage Aide éventuelle au démarrage d'une nouvelle structure GEIQ au titre d'une convention promotion de l'emploi ou du Fonds départemental d'insertion ; prise en charge des dépenses de formation pour l'OPCO
	6. Mise en place de « bureau des entreprises » dans les lycées professionnels	Rectorat	Lycées professionnels, entreprises		MT	A définir par le pilote

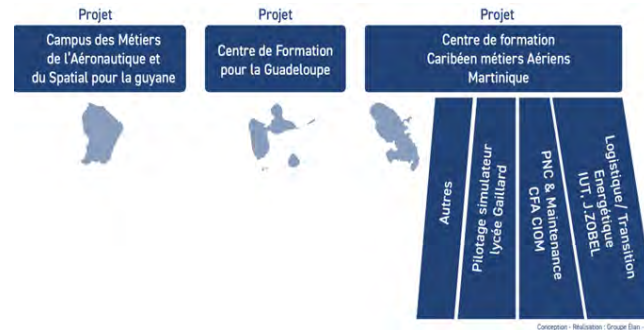
CONTEXTE

Des dynamiques existantes :

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

Mais des enjeux/difficultés à prendre en compte :

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



OBJECTIFS

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

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

II _ Rendre attractive l'offre de formation

- Accompagner le parcours professionnel vers les métiers de l'aérien en tension
- Intégrer le monde des drones et du géospatial eu égard aux nouveaux usages (logistique, observatoire, suivi agricole...)
- Travailler avec les entreprises et les acteurs de la formation sur les compétences transférables (hybridation) et ouvrir ainsi sur la filière maritime et les mobilités terrestres & logistiques



ACTIONS À ENGAGER



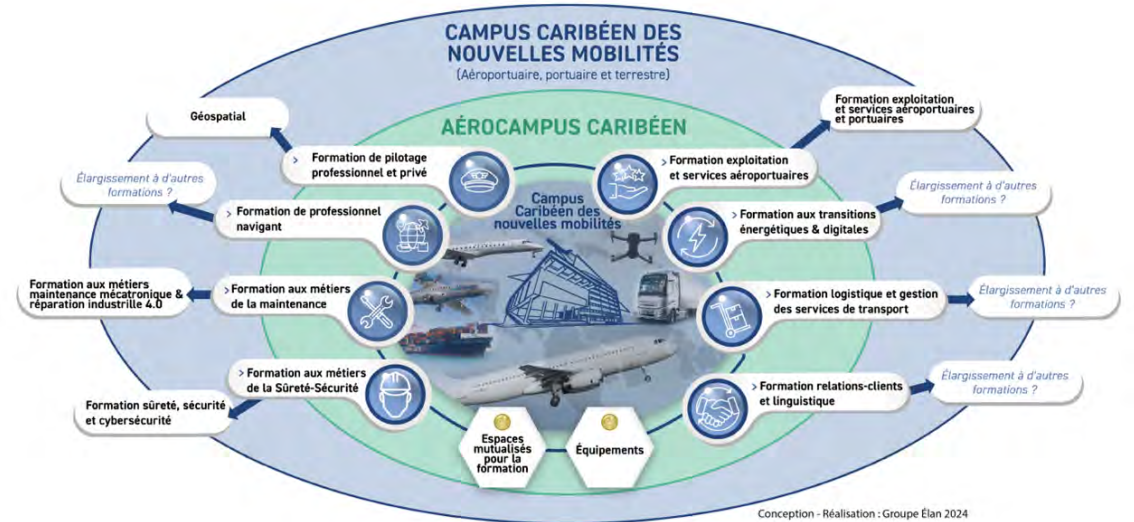
ACTIONS CADRES STRUCTURANTES

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



ACTIONS SUPPORT

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



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

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



Les dynamiques existantes :

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

Les opportunités à développer :

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

Les points à approfondir :

- Le périmètre de pertinence de ce contrat de filière
- Autres ?



ACTIONS À ENGAGER (DÉTAILS)

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



CONTEXTE

Des dynamiques existantes :

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

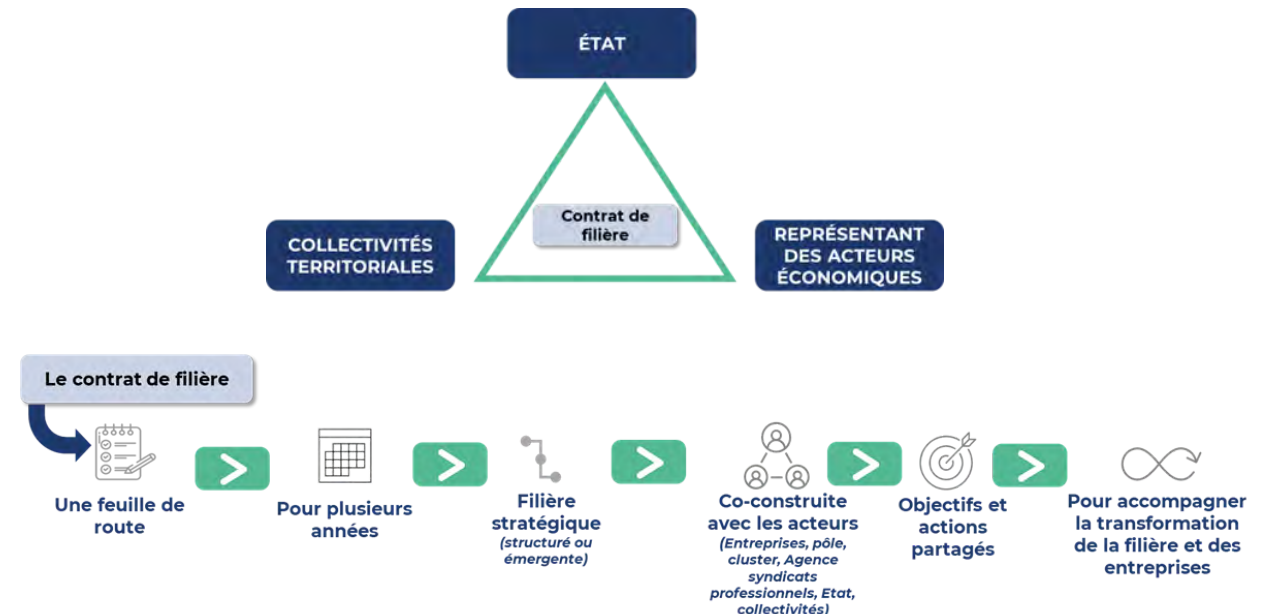
Mais des enjeux/difficultés à prendre en compte :

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

RÔLE D'UN CONTRAT DE FILIÈRE

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

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



OBJECTIFS

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

ACTIONS À ENGAGER



ACTIONS CADRES STRUCTURANTES

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

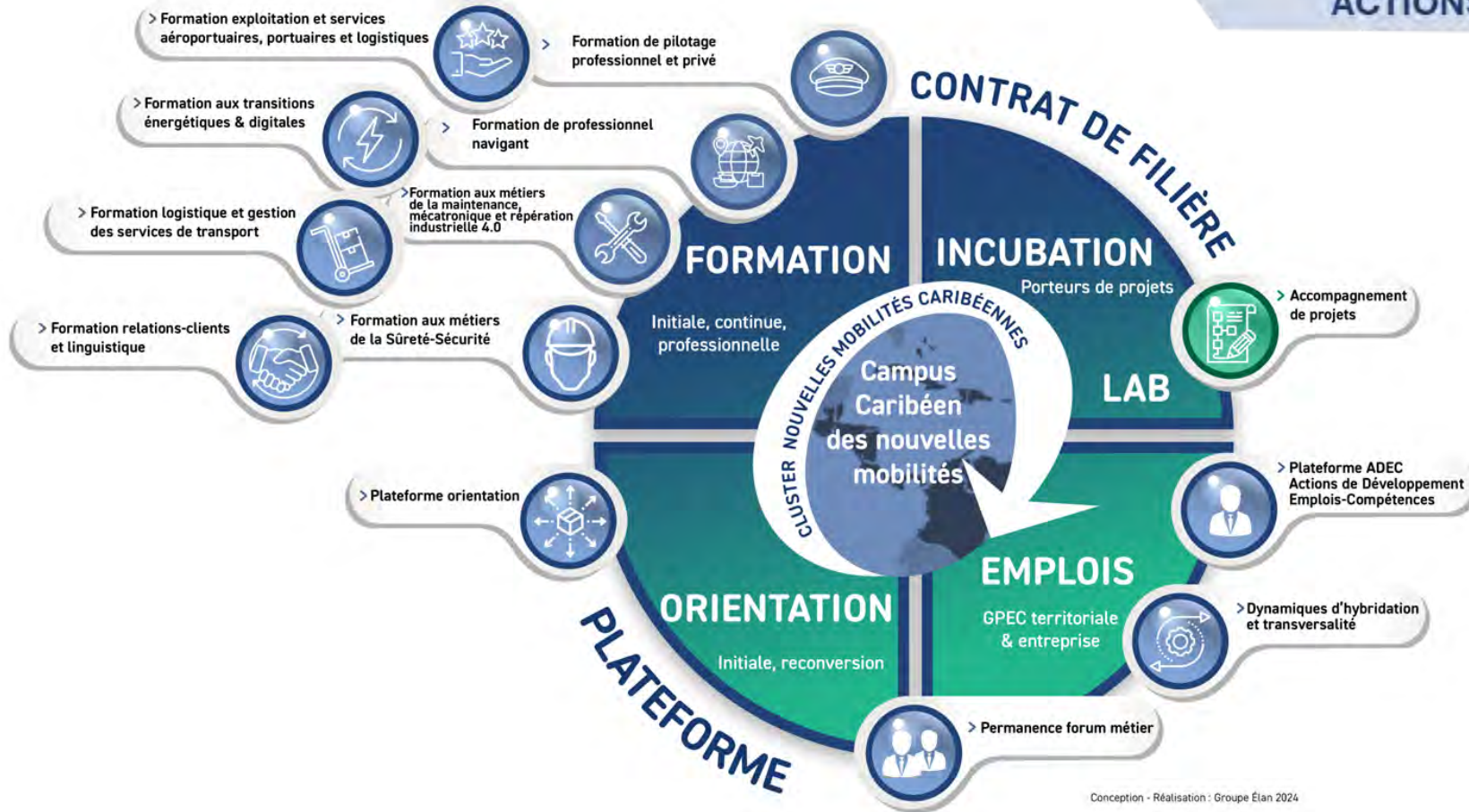


ACTIONS SUPPORT

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



ACTIONS À ENGAGER



Conception - Réalisation : Groupe Élan 2024



ACTIONS À ENGAGER (DÉTAILS)

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

- **ADEC** : Actions de développement de l'emploi et des compétences

*Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le **volet déploiement de l'action de la démarche d'Engagement et de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)**. Les projets d'ADEC ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions dans les territoires. L'objectif est de permettre aux actifs occupés (salariés/non-salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME), de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles.*

- **BIA** : Brevet d'initiation à l'aéronautique
- **CEP** : Contrat d'études prospectives
- **CFA** : Centre de formation des apprentis
- **EDEC** : Engagement développement de l'emploi et des compétences

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre l'État et une ou plusieurs organisations ou branches professionnelles. Ils apportent une aide technique et financière afin d'anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications et ainsi sécuriser les parcours professionnels des actifs occupés.

- **GIEQ** : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

Les GIEQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leur problème de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Les GIEQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

- **GPEC** : Entreprises : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Un plan de GPEC Entreprise permet à l'entreprise d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en œuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

- **MLJ** : Missions locales jeunes
- **PAX** : Passagers voyageant en avion
- **PCRH** : Prestations de conseil en ressources humaines

La Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH) permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat. Cet accompagnement personnalisé aux TPE-PME permet de répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH) et de les encourager à adapter leurs pratiques à leurs besoins et de leur permettre de trouver l'appui et les conseils nécessaires pour structurer leur fonction RH ou pour organiser une mutualisation de certaines compétences, notamment RH, avec d'autres entreprises



Les dynamiques existantes :

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

Les opportunités à développer :

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

Les points à approfondir :

- Le périmètre de pertinence de ce contrat de filière
- Autres ?



Les dynamiques existantes :

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

Les opportunités à développer :

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

Les points à approfondir :

- Le périmètre de pertinence de ce contrat de filière
- Autres ?

MERCI !
de votre
participation ●

