



AMBROISE
BOUTEILLE
ET ASSOCIÉS



■ SOCIÉTÉ PAR ACTIONS
SIMPLIFIÉE AU CAPITAL
DE 100 000 € ■ APE 70.22Z
RCS 434 140 505
■ 18, RUE DROUOT
7 5 0 0 9 P A R I S ■
TÉL : 01 44 06 05 50
FAX : 01 44 06 05 51
www.ambroisebouteille.com
contact@ambroisebouteille.com

**ETUDE DE CADRAGE
DEMARCHE GESTION
PREVISIONNELLE EMPLOI
ET COMPETENCES**

*Présentation de la démarche et des
principales conclusions*

21 janvier 2014 – ref : 1311.2

Une étude de cadrage de la démarche de gestion prévisionnelle emploi et compétences pour :

- ▶ **Comprendre les facteurs d'évolutions et les mutations en cours dans les entreprises**
- ▶ **Comprendre l'impact de ces évolutions sur les métiers (volumes ; compétences)**
- ▶ **Guider les futurs travaux de la Branche du transport aérien pour accompagner les salariés dans les évolutions nécessaires de leurs compétences.**

Une première analyse pour comprendre les enjeux impactant les métiers du transport aérien

Principaux facteurs externes d'évolution

- communs à l'ensemble des segments d'activités du transport aérien (compagnies aériennes, aéroports, assistance en escale et maintenance, et travail aérien)
- ainsi que les facteurs spécifiques à chacun d'entre eux



Impacts dans les entreprises :

- l'impact de ces facteurs sur le positionnement
- et l'organisation des entreprises
- Impact RH



Impacts sur les métiers : principaux enjeux sur les différents métiers de la Branche

14 rencontres, 10 entreprises interrogées
(DG /DRH)

Entreprises	
Compagnies aériennes	4
Assistance en escale et maintenance	4
Gestionnaires d'aéroports	2

La réalisation d'une cartographie des métiers à enjeux à moyen terme : 4 principaux enjeux emplois/compétences

Domaine	Métiers	Nouvelles compétences à intégrer	Evolution des compétences sur le poste	Développement de la poly-compétence	Baisse des volumes
FILIERE EXPLOITATION					
Escale/Passage	Agent d'escale commerciale et relation client		X		XX
	Chef d'escale	X	XX		
Piste	Ouvrier manutention et de nettoyage			X	X
	Agent d'opération de piste			X	X
	Coordonnateur Zone Avion	X	X		
Fret	Agent de fret		X		
	Technicien du fret		X		
	Logistique	X			
Trafic/ Opérations	Agent de trafic		X		X
	Assistant avion		X		
	Dispatcher	XX			

Domaines et filières correspondant à la nomenclature définie par l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr
 En orange : les métiers retenus en comité de pilotage pour une analyse plus approfondie

Domaine	Métiers	Nouvelles compétences à intégrer	Evolution des compétences sur le poste	Développement de la poly-compétence	Baisse des volumes
FILIERE MAINTENANCE					
Maintenance avion et équipement	Maintenicien/ mécanicien	X <i>(enjeu de reconversion)</i>	X		
FILIERE COMMERCIALE					
Commercial	Agent d'accueil		X	X	X
	Agent de réservation				X
	Technicien / attaché commercial		X		
	Marketing programmes/produits		X		
	Revenue management		X		
FILIERE PERSONNEL NAVIGANT					
PN	PNT		X		
	PNC		X	X	X
	Pilote hélicoptères	X			
	Assistant de vol (hélicoptères)	X			

Domaines et filières correspondant à la nomenclature définie par l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr

Domaine	Métiers	Nouvelles compétences à intégrer	Evolution des compétences sur le poste	Développement de la poly-compétence	Baisse des volumes
FILIERE ADMINISTRATION SUPPORT					
Economie/finance /gestion	Contrôle de gestion		X		
RH/Formation/	RH		X	X	
Qualité/sécurité/ environnement	Responsable Système de Gestion de la	XX			
	Sécurité (SGS)	X			
	Agent AFIS*				
FILIERE SECURITE/SURETE					
Sécurité	Agents sécurité	X			X

* AFIS : Aerodrome flight Information Service

Domaines et filières correspondant à la nomenclature définie par l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr
 En orange : les métiers retenus en comité de pilotage pour une analyse plus approfondie

➔ **7 métiers sélectionnés pour un approfondissement, choisis en fonction notamment :**

- des volumes d'emploi en jeu : en hausse ou en baisse,
- de la transformation ou l'évolution forte des compétences attendues sur les métiers,
- de la nouveauté de la fonction au sein des entreprises de la Branche
- de problématiques de GRH particulières.

Une analyse approfondie pour les 7 métiers à forts enjeux

Pour chaque métier :

Analyse des modifications du métier

- l'évolution du contour du métier
- les enjeux de compétences afférents



Les problématiques GRH dans les entreprises



Des pistes d'action pour une future action de la Branche

**14 rencontres, 11 entreprises interrogées
(RH/Responsables formation)**

Entreprises	
Compagnies aériennes	5
Assistance en escale et maintenance	5
Gestionnaires d'aéroports	1

Piste d'actions : AGENT D'ESCALE COMMERCIAL ET RELATION CLIENT

La problématique : transformation du métier
baisse des besoins en effectifs à activité constante

➔ *Revisiter la Mention Complémentaire Accueil dans les transports*

et/ou

➔ *La création d'un CQP pour le métier d'agent d'escale commercial et relation client pourrait être une option à creuser : valider sa pertinence*

➔ *Dans les entreprises, privilégier la conception de parcours amont pour l'évolution des compétences des salariés en poste*

Etude
opportunité

Piste d'actions : CHEF D'ESCALE

La problématique : Transformation du métier vers plus de gestion

- ➔ *Promouvoir les formations existantes*
- ➔ *Promouvoir le métier vers les nouveaux profils recherchés par les entreprises*
- ➔ *Aider les entreprises à conserver la possibilité de la promotion interne sur ce métier*
 - réflexion pour la construction d'une méthode permettant de détecter les potentiels parmi les salariés susceptibles d'évoluer.

Piste d'actions : AGENT D'OPERATIONS DE PISTE

La problématique : Recruter vite des personnes opérationnelles

Polyvalence/polycompétence

- ➔ *Travailler sur un tronc commun de compétences*
- ➔ *Envisager la refonte d'un CQP pour les métiers de la piste avec des entreprises, voire en créer de nouveau*

Piste d'actions : COORDONNATEUR ZONE AVION

La problématique : Une nouvelle organisation

Un nouveau métier

- ➔ *Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des nouvelles organisations (référentiels de compétences ; certifications)*

Piste d'actions : PLANIFICATEUR REGULATEUR DE VOL/ FLIGHT DISPATCHER

La problématique : Création d'un nouveau métier lié à l'évolution de la réglementation

➔ *Faire remonter les besoins des formations en fonction des informations disponibles*

- Sur l'adaptation des formations existantes
- Envisager avec les organismes de formation de créer des modules de formation qui pourraient répondre aux besoins exprimés aujourd'hui (Part.65 ; OACI...) tout en sachant que les besoins en volume sont faibles.

Piste d'actions : Agents AFIS (Aerodrome Flight Information Service)

**La problématique : Création d'un nouveau métier lié à la réglementation
Des besoins de recrutement**

- ➔ *L'action de la Branche pourrait porter sur l'aide aux aérodromes concernés pour le recrutement et le financement de la formation de nouveaux AFIS*
- Assurer la promotion du métier et les besoins de recrutement des aérodromes pour faire remonter des candidatures et faciliter l'identification de candidats
 - Définir les modalités de financement de ces formations par l'OPCA

Piste d'actions : FONCTION RESPONSABLE SYSTEME DE GESTION DE LA SECURITE AEROPORT

La problématique : Création d'un nouveau métier

Des besoins de formation

→ Une action possible sur les parcours pour la Branche

- Définir les parcours et les modalités de prises en charge par l'OPCA
- Les besoins de formation sont conjoncturels et faibles en volumes au fil de l'eau
- Sélectionner les organismes de formation offrant des modules de formations les plus pertinents et les plus à jour de la réglementation.