

SCRIPT EMPLOI TERRITOIRE

Mai 2016

DIAGNOSTIC TERRITORIAL
Le Grand Roissy



FAF.TT

SCRIPT EMPLOI, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Par la nature même de leur activité, les entreprises de travail temporaire et leurs agences d'emploi contribuent à la gestion territoriale des emplois et des compétences, par la mise en relation des besoins en compétences des entreprises et des compétences des salariés intérimaires.

Ces dernières années, les profondes évolutions des secteurs d'activité clés de l'intérim ont accentué le **besoin d'anticipation et de réactivité** des agences d'emploi.

C'est pourquoi le FAF.TT impulse depuis 2014 **une démarche collective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec les agences d'emploi** sur les territoires impactés par les mutations économiques : **Script Emploi**.

La démarche Script Emploi a pour objectifs :

- D'accompagner la prise en compte de ces évolutions dans la stratégie de l'entreprise
- D'anticiper l'évolution des besoins en compétences des entreprises
- De développer des démarches d'accompagnement à la construction de parcours professionnels des salariés intérimaires
- D'augmenter l'employabilité et l'intensité d'emploi des salariés intérimaires

Cette démarche se caractérise par **un travail en co-construction entre les agences d'emploi et un ensemble de partenaires et acteurs économiques du territoire**.

1/ Dans un premier temps, cette démarche consiste à produire **un diagnostic territorial partagé** afin de dresser une photographie dynamique du territoire portant sur :

- L'évolution de l'emploi et du travail temporaire sur la zone cible, les secteurs les plus représentatifs, les secteurs en déclin, les secteurs en croissance ainsi que l'analyse de ces évolutions,
- Une capitalisation des connaissances empiriques des agences d'emplois et de leurs pratiques,
- Les scénarios de mobilité possibles pour les salariés intérimaires impactés par ces évolutions.

Ce diagnostic s'appuie à la fois sur **les données disponibles et interviews des différents acteurs et partenaires du territoire** (Direccte, CARIF OREF, OPCA, Fédérations, Pôle emploi, Maisons de l'emploi, Prism'emploi, observatoires des métiers) et sur **la connaissance empirique des agences d'emploi**. Il doit permettre de comprendre les problématiques, les forces, les faiblesses et les enjeux du territoire afin de mieux appréhender les évolutions à venir.

2/ Dans un deuxième temps, la démarche Script Emploi vise à **outiller les entreprises de travail temporaire** pour accompagner l'évolution des compétences de leurs salariés et sécuriser leurs parcours professionnels par un **plan d'action territorial opérationnel et des ingénieries de parcours adaptées**.

Le FAF.TT proposera **un accompagnement individualisé** aux agences d'emploi impliquées dans le projet ainsi qu'à l'ensemble des agences du territoire pour la mise en œuvre du plan d'action.

I CONTEXTE

En 2014, Le FAF.TT a conclu une ADEC avec la DIRECCTE Ile de France afin de mettre en place des parcours de formation favorisant le transfert des compétences de métiers en déclin vers des métiers à fort potentiel d'employabilité. En préalable à la construction d'une ingénierie de parcours de formation, le FAF.TT a conduit dans un premier temps une étude-action visant à comprendre les évolutions et enjeux du travail temporaire en Ile -de-France.

Suite à cette étude action, le FAF.TT et la DIRECCTE IDF ont identifié des territoires et bassins d'emploi en IDF sur lesquels de fortes mutations sont prévues et identifiées et qui vont impacter fortement les salariés intérimaires.

La **zone du Grand Roissy** a été identifiée comme un de ces secteurs en forte mutation :

- Avec des grands projets sont en cours sur la Zone et impactent directement le travail temporaire
- Avec des métiers qui évoluent, qui requiert de nouvelles compétences et beaucoup plus de la polyvalence
- Avec des postes pénuriques
- une saisonnalité des besoins en compétences...

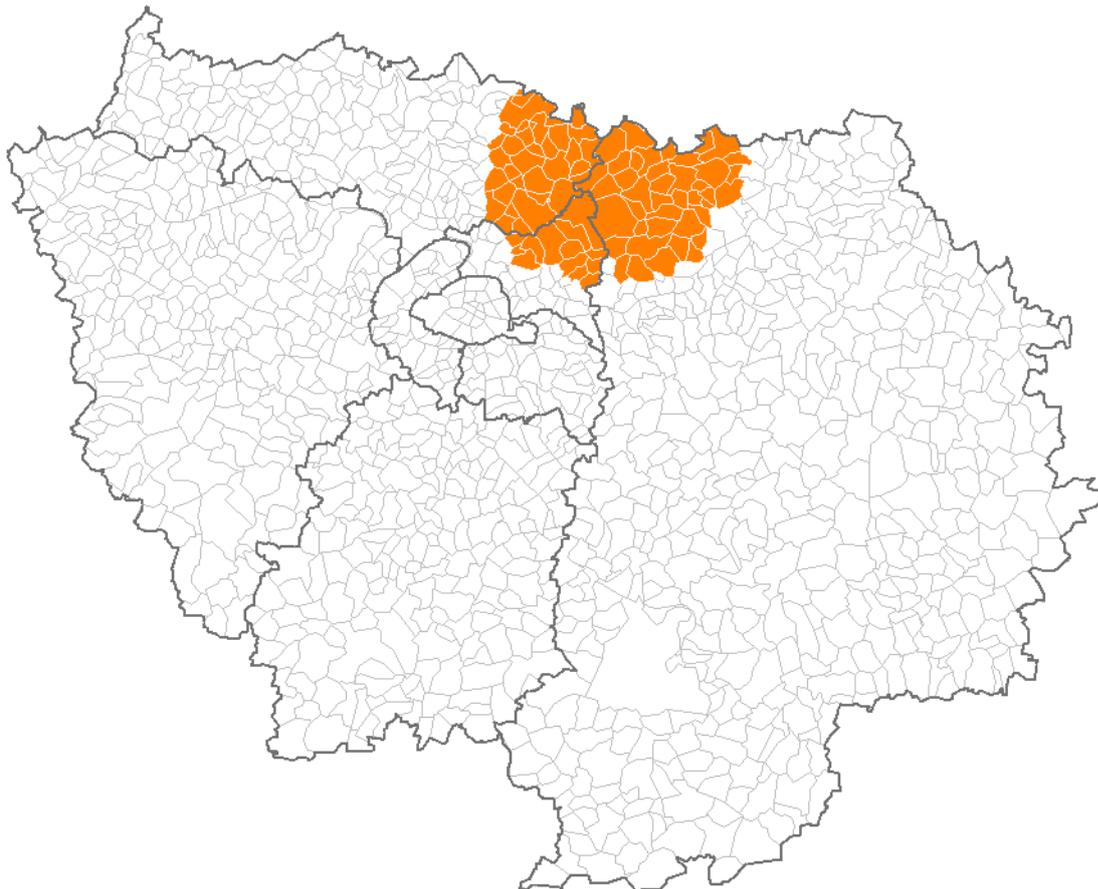
La mise en œuvre de la démarche Script Emploi auprès des Agences d'emploi du territoire du Grand Roissy a pour objectif :

- ✓ **d'identifier les besoins en compétences présents et à venir des principaux secteurs d'activité de la zone**
- ✓ **de définir les passerelles de mobilité intersectorielles,**
- ✓ **de construire les ingénieries de parcours adaptées,**

PARTIE 1	5
LE GRAND ROISSY	5
Les secteurs et métiers de la zone:	6
Le travail temporaire	7
L'évolution des secteurs sur la zone	9
Evolution de la répartition des salariés	9
PARTIE 2	11
LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITE DE LA ZONE DU GRAND ROISSY	11
Le secteur Aéroportuaire	11
Le transport et la logistique	15
L'hôtellerie Restauration	18
PARTIE 3	19
LES GRANDS PROJETS DU GRAND ROISSY	19
Les grands projets et leur impact sur les secteurs d'activité	19
Les compétences attendues par grand projet de la zone de Roissy	20
Les besoins en compétences du territoire en synthèse	21
PARTIE 4	22
LES ENJEUX POUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE SUR LE GRAND ROISSY	22
Le profil des agences d'emploi sur le territoire	22
Le profil des intérimaires	25
La politique formation des agences d'emploi	26
Les enjeux RH pour les agences d'emploi	28
PARTIE 5	29
LES ENJEUX METIERS ET LES MOBILITES PROFESSIONNELLES	29
PARTIE 6	33
LES PISTES D' ACTIONS	33
- Glossaire -	37
- Liste des sigles -	39
- Annexes -	40
ANNEXE 1 : Les projets du Grand Roissy	40
ANNEXE 2 : La méthodologie de travail de l'AFPA Transitions	42

PARTIE 1 LE GRAND ROISSY

89 communes réparties sur les départements 93, 95 et 77



Central et stratégique dans le développement du Grand Paris, le territoire du Grand Roissy est au cœur de projets d'envergures. Sa spécificité est aussi liée à son rayonnement dépassant les frontières régionales et nationales.

Grandes caractéristiques de l'emploi :

- un site pourvu de bonnes perspectives au regard de son attractivité auprès des entreprises (françaises et internationales) et de ses réserves foncières qui en font un territoire de développement ;
- L'emploi est principalement **concentré dans les départements de la Seine Saint Denis et du Val d'Oise.**
- **La part de l'intérim est similaire aux moyennes régionales (2,2%)¹ mais le volume d'intérimaires y est très important. En 2011, on dénombrait environ 7 000 intérimaires sur la commune de Roissy soit 10% environ des effectifs intérimaires régionaux².**

¹ Grand Roissy le Bourget 2% (en 2011 recensement INSEE) - Grand Roissy Picardie 2,4% (URSSAF 2013)

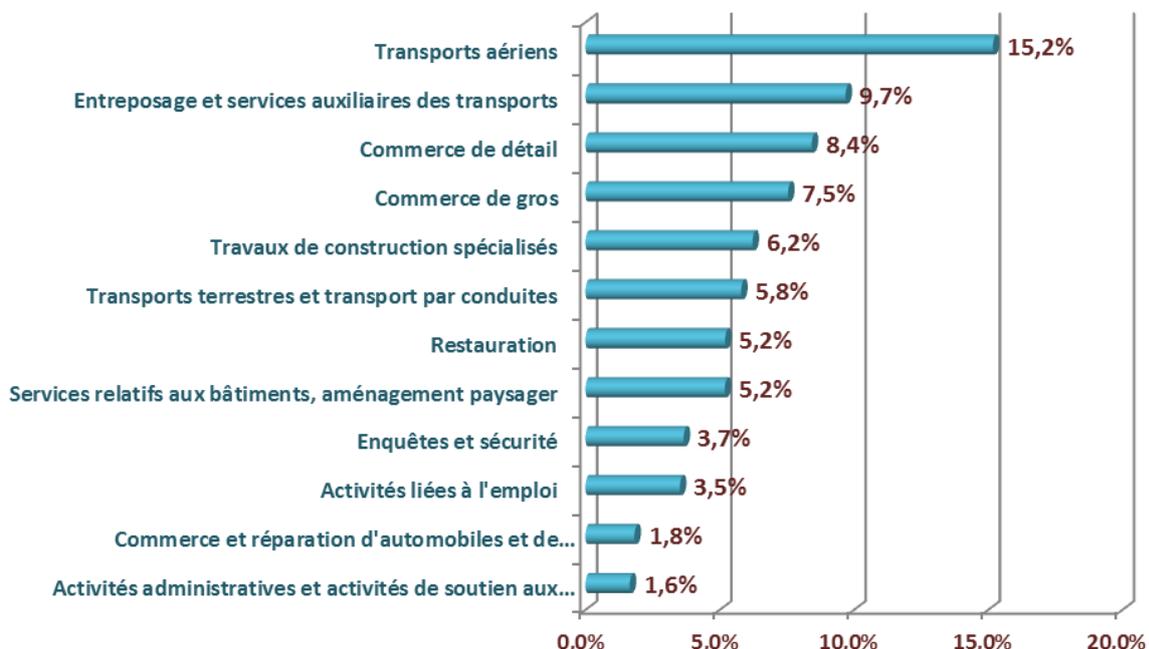
² Insee, recensement, 2011.

- L'intérim est fortement déterminé par les **spécialisations sectorielles en présence** :
 - Sur la Zone Grand Roissy le Bourget (par ordre d'importance) : *Construction, Commerce de détail et réparation, les Services aux entreprises, Transports et entreposage* ;
 - Sur la Zone Roissy- Sud Picardie (par ordre d'importance) : *Transport et Entreposage Commerce, Services administratifs.*
- Des **inadéquations entre les emplois offerts et le niveau de qualification des résidents** de la zone.
- Profil des actifs locaux :
 - **plus ouvriers et moins cadres** que dans le reste de la région
 - **moins diplômés, légèrement plus jeunes**

1.1 Les secteurs et métiers de la zone:

1. Malgré une forte baisse des effectifs le secteur du Transport aérien concentre le plus grand nombre de salariés.
2. Le secteur de l'Entreposage vient en seconde position du fait de la spécialisation du territoire. Les métiers sont en transformation dans ce secteur. Des tensions probables sur les profils à responsabilité apparaissent.
3. En troisième position on retrouve le secteur du Commerce avec des effectifs qui devraient continuer à progresser, les métiers vont être amenés à évoluer

Plus fortes concentrations de salariés par secteur d'activités

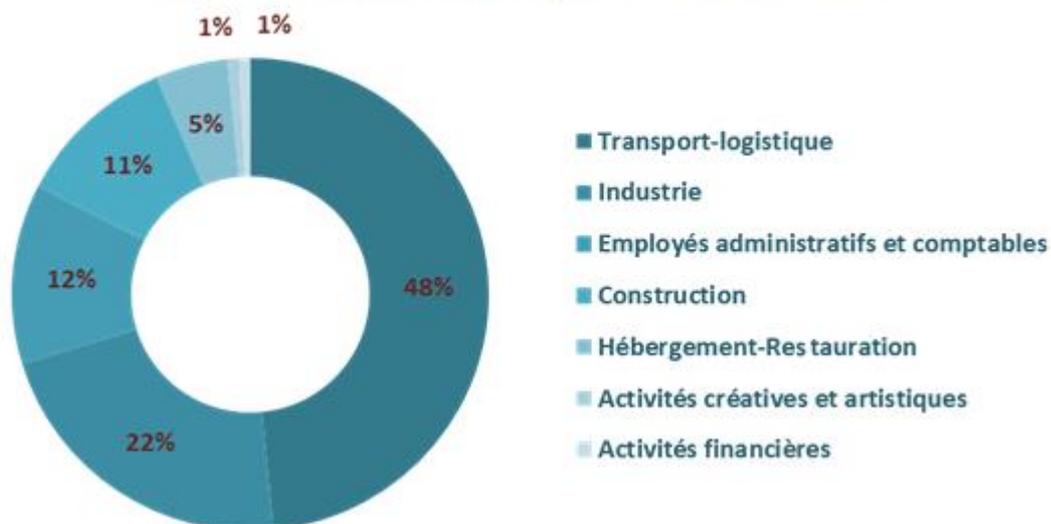


Sources : Urssaf – Acof 2014
Territoire : Grand Roissy

1.2 Le travail temporaire

- Les secteurs « naturels » de l'intérim suivent cette spécialisation territoriale notamment pour le **Transport Logistique, la Construction et l'Hôtellerie Restauration**.
- Le **secteur Tertiaire** est bien représenté et concerne les postes d'employés.
- Dans les projets à venir les besoins vont porter à la fois sur les **profils d'employés** et particulièrement sur des **profils experts** (qui le plus souvent sont en dehors du territoire).

Répartition des intérimaires par secteur d'activités



Sources : Recensement de la population 2011
Territoire : Zone d'emploi Roissy - Sud Picardie

Le profil des intérimaires :

- Une **population jeune** puisque un peu plus de **57%** de la population sur le territoire cible a **moins de 34 ans**.
- Indicateur pertinent à l'échelle de la région puisque de **nombreux départs prévus entre 2010 et 2020**.
- **La part des actifs de moins de 25 ans est plus importante** que sur la Région Ile de France. On retrouve des effectifs jeunes notamment dans les **métiers de la restauration**.

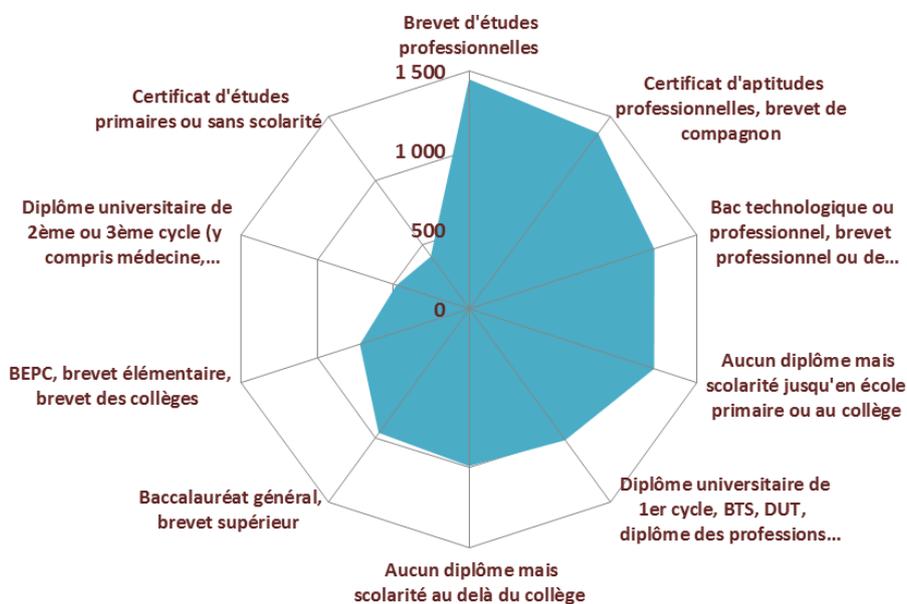
Répartition des intérimaires par âge



Sources : Recensement de la population 2011
Territoire : Zone d'emploi Roissy - Sud Picardie

- Les intérimaires ont majoritairement un **faible niveau de qualification ayant un brevet d'études ou un Certificat d'aptitudes professionnelles.**
- Une **représentation importante de personnes sans diplôme.** L'intérim ouvrant une voie d'accès aux personnes sans qualification.
- Une **représentation significative des niveaux IV à III.**
- **Peu de niveaux supérieurs (II et I)**

Répartition du nombre d'intérimaires par niveau de diplôme

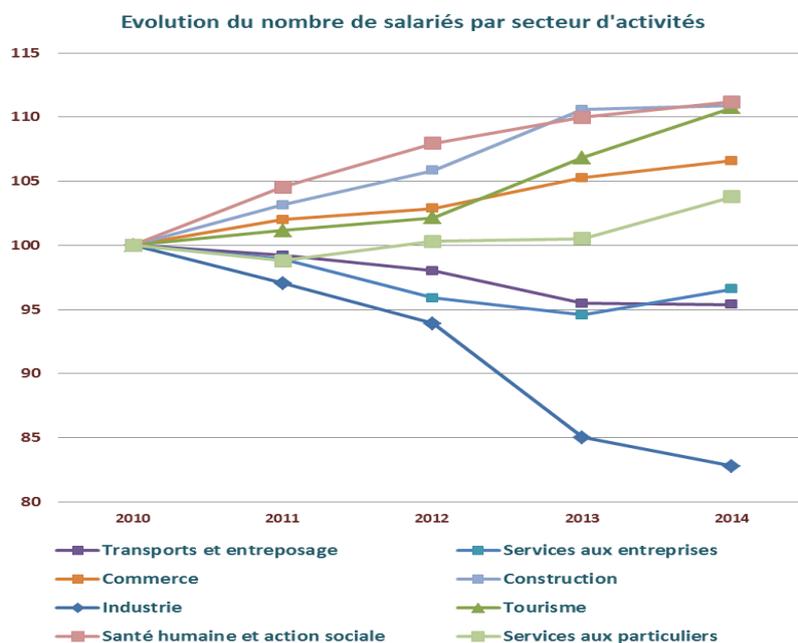


Sources : Recensement de la population 2011
Territoire : Zone d'emploi Roissy - Sud Picardie

1.3 L'évolution des secteurs sur la zone

Secteurs en forte diminution	Secteurs en forte croissance
<ul style="list-style-type: none"> Industrie chimique : Fabrication de parfums et de produits pour la toilette, Fabrication de produits explosifs, Fabrication de peintures, vernis, encres et mastics Fabrication de produits minéraux et non minéraux : Eléments en plâtre pour la construction, Fabrication de chaux et plâtre Produits métalliques et électroniques : Découpage, emboutissage, Fabrication de radiateurs, Mécanique industrielle Produits métalliques et électroniques : Découpage, emboutissage, Fabrication de radiateurs, Mécanique industrielle Fabrication de matériels de Transports : Construction de véhicules automobiles, Fabrication d'équipements électroniques et électriques 	<ul style="list-style-type: none"> Santé humaine et action sociale : Activités hospitalières, Aide par le travail, Hébergement médicalisé pour personnes âgées, Aide à domicile Construction : Travaux d'installation électrique, Maçonnerie, Travaux de peinture et vitrerie Tourisme : Restauration de type rapide, Hôtels et hébergement similaire, Autres services de restauration (restaurants d'entreprises) Commerce : Habillement, Commerce de gros d'ordinateurs d'équipements informatiques, Commerce de gros de composants et d'équipements électroniques

1.4 Evolution de la répartition des salariés³



³ Source : Accoss

Evolution constatée de 2010 à 2014⁴ :

Secteurs d'activités	Nombre de salariés	Evolution positive
Commerce de détail	22346	3071
Travaux de construction spécialisés	16495	1924
Restauration	13788	1400
Transports terrestres et transport par conduites	15374	1181
Action sociale sans hébergement	3941	648
Activités des sièges sociaux	2150	510
Activités administratives et soutien aux entreprises	4373	466
Activités liées à l'emploi	9319	333
Hébergement médico-social et social	3789	323
Activités sportives, récréatives et de loisirs	1392	255
Activités pour la santé humaine	4179	227
Activités des services financiers	3004	224

⁴ Source : Acooss

PARTIE 2 LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITE DE LA ZONE DU GRAND ROISSY

2.1 Le secteur Aéroportuaire

Le transport aérien – Éléments de repères :

- Sur Roissy, le nombre de passagers a augmenté en 2014 (+2.8%) alors même que le nombre de mouvement d'avions a diminué (-1.5%). L'année 2014 a établi un record à 92.7 millions de passagers. Par ailleurs, l'activité fret et poste a augmenté de 1.2%⁵.
- Le **trafic de passagers dans les aéroports français a augmenté de 41%** entre 2003 et 2013
- Malgré une **baisse généralisée des effectifs le secteur du Transport aérien concentre le plus grand nombre de salariés** : 15.2% des effectifs salariés de la zone⁶.
- Une forte saisonnalité dans l'activité des compagnies aériennes qui impacte l'emploi et notamment les agences d'emploi.

Le développement des compagnies low cost (le trafic low cost représente 10% du trafic) et le repositionnement stratégique de compagnies aériennes ont engendré des mutations visibles et impactant l'emploi :

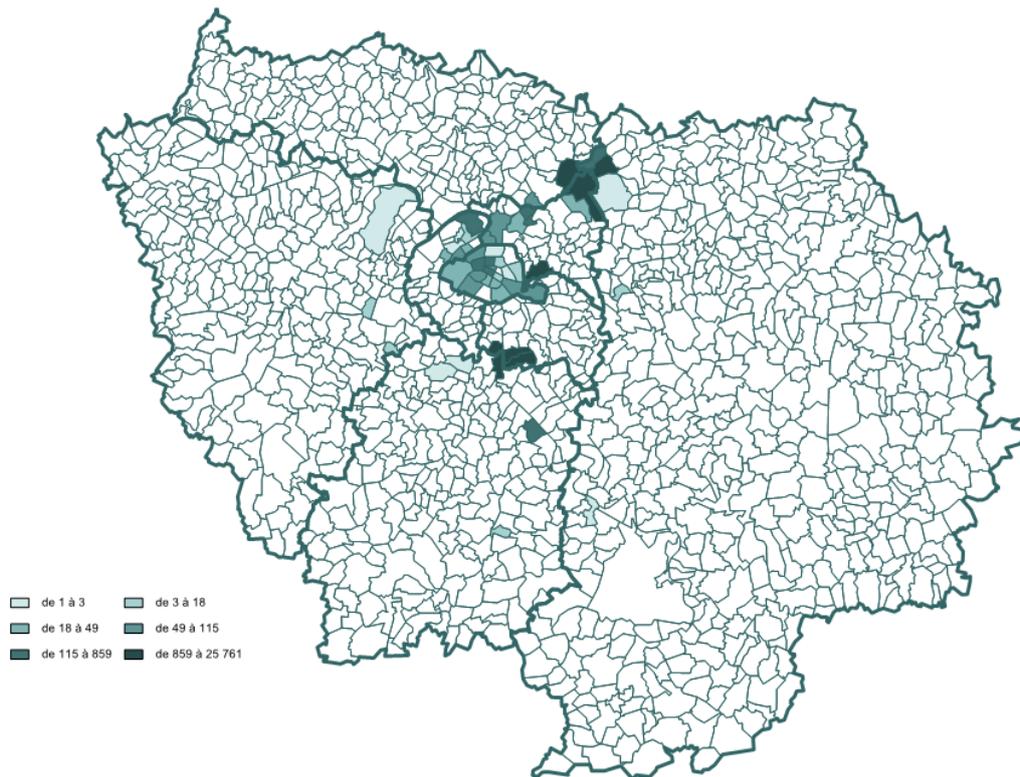
- Logique de remplissage d'avion, réduction du temps d'escale: réduction des personnels, augmentation de la polyvalence et de l'efficacité des équipes en cabine et au sol ;
- Recentrage des compagnies aériennes traditionnelles sur leur cœur d'activité et sur les activités les plus rentables : développement de la sous-traitance ;
- Stratégie de baisse des coûts généralisés chez les compagnies traditionnelles du fait, entre autres, de l'intensification de la concurrence (low cost) : prix tirés à la baisse ;
- Mise en place de systèmes automatisés pour l'enregistrement des passagers : besoins réduits en personnel d'enregistrement mais renforcement des besoins sur l'orientation et le conseil aux passagers.
- Des attentes très fortes sur l'accueil et l'orientation des passagers qui concernent une grande diversité de métiers (agents d'escale, agents welcome, agents de sécurité, métiers de la vente, agents de nettoyage, etc.) et appellent au développement de la poly-compétence. En effet, les compétences relationnelles et linguistiques sont essentielles.

Par ailleurs, l'aéroport lui-même est en situation de concurrence ; il doit être une vitrine. Cela implique un effort dans la relation aux passagers (voir plus haut), mais aussi des exigences en matière de nettoyage et d'offres de services qui sont créatrices d'emplois.

⁵ Source : Aéroports de Paris

⁶ Urssaf-Accoss, 2014.

Concentration des effectifs du secteur Aérien



- Forte concentration dans le nord de la Seine Saint Denis.
- Une représentativité plus importante en petite couronne qu'en grande couronne.
- Des concentrations plus élevées dans les zones des plateformes aéroportuaires.

Une filière au centre d'une dynamique concurrentielle importante (au niveau local, régional, international).

On observe le développement d'une offre polarisée :

Haut de gamme	Low-cost	Intermédiaire
<ul style="list-style-type: none">• Le tourisme d'affaires est stratégique pour le territoire compte tenu de la présence du Bourget. Cela impacte la qualité attendue des services aéroportuaires dont l'escale et de l'hôtellerie/restauration (voir plus loin). Sur ce point, la concurrence entre compagnies est très importante.	<ul style="list-style-type: none">• développement d'une offre low-cost avec un minimum de services. Les compagnies étrangères (EASYJET) très en avance dans ce domaine malgré un repositionnement des compagnies traditionnelles (AIR FRANCE).	<ul style="list-style-type: none">• un modèle qui est en cours de construction

Des transformations liées aux évolutions technologiques qui concernent plusieurs activités de la plateforme :

- Dans les activités de maintenance de la construction aéronautique : évolution des matériaux et des équipements (électronique) qui supposent un **élargissement des compétences des**



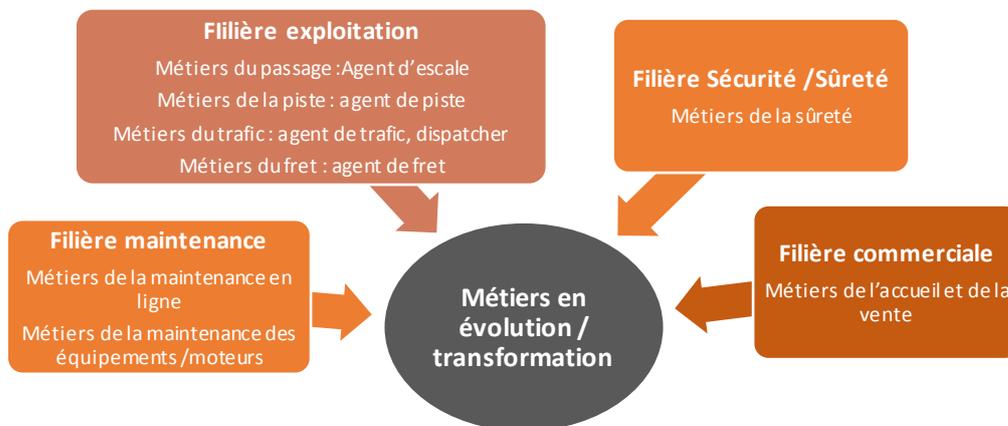
mécaniciens de maintenance avec la recherche de profils pointus. Mais également des appareils de plus en plus performants qui réduisent la maintenance régulière.

- Dans les activités liées au trafic et au pilotage : **développement des fonctions assurées ou assistées au sol** et évolutions des modes de pilotage
- Dans les activités d'assistance : **automatisation des opérations** optimisant la gestion des flux passagers
- Dans les activités de sûreté et de contrôle : **utilisation de nouvelles technologies** pour les opérations de détection et amélioration de la fluidité du filtrage des passagers.
- Dans les activités commerciales : dématérialisation de la documentation, développement des modes de communication multi-supports.



Des métiers impactés par ces évolutions

- **Les agents d'escale** : Pour ces effectifs en baisse et qui devraient encore diminuer, le cœur du métier est le conseil aux passagers. Les évolutions attendues portent sur le développement des profils poly-compétents et des compétences complémentaires dans le service client. La maîtrise des langues, l'anglais à minima, est clé.
- **Les agents de pistes et assistants avion** : tendance également aux profils poly-compétents avec l'objectif d'adapter aux mieux les ressources disponibles aux réalités des activités. Par exemple, l'activité bagagiste doit s'adapter aux besoins fluctuants des compagnies aériennes.
- **Les métiers de la logistique du fret aérien** : des tâches de manutention de plus en plus automatisées. L'évolution des métiers entraînent des besoins en compétences de plus en plus techniques. Ces compétences concernent l'utilisation des systèmes informatisés, la gestion des stocks, limitation des stocks...
- **Les métiers de la maintenance** : Des baisses des effectifs envisagées dans la maintenance lourde. En ce qui concerne la maintenance en ligne, les missions évoluent plus vers le contrôle/ test que la réparation. Cela entraîne des besoins en compétences de plus en plus pointues à la fois pour intervenir plus largement sur des machines et sur du matériel qui a lui-même évolué (électronique/électromécanique). Pour la maintenance des équipements et moteurs, un même objectif de spécialisation au regard de l'évolution des technologies. Des compétences techniques attendues en électromécaniques, métallurgie fine, avioniques, composites...



2.2 Le transport et la logistique

Eléments de repère :

- La filière Transports logistique a un poids important, elle **représente 67000 emplois** sur le territoire du Grand Roissy, **soit 25% de l'emploi total de la zone. L'indice de spécificité est 4 fois supérieur à la moyenne régionale.**
- La Seine-Saint-Denis est le **premier département francilien pour l'emploi salarié privé des transports de fret et de la logistique**, suivi par le Val-d'Oise.
- L'emprise foncière du Grand Roissy a permis de largement développer le secteur qui continue son expansion avec une logique davantage intensive qu'extensive.
- Une présence d'activités spécifiques : fret de nuit, express, logistique à haute valeur ajoutée/luxe, etc.
- L'ouverture 24/24 de la plateforme et son positionnement de carrefour international sont les deux vecteurs principaux du développement du secteur
- Une multitude de projets visant au développement du secteur.

Une répartition territoriale des activités logistiques - L'étude réalisée en 2008 par le bureau d'études Samarcande, délimite trois grandes familles logistiques.



Transport logistique

- Une forte représentation sur le territoire avec la présence de transitaire localisé en zone de fret ou zone limitrophe à l'aéroport.
- Au sud de l'aéroport, la messagerie et le fret.
- Au nord, le transport terrestre. Enfin, les prestataires logistiques répartis sur trois pôles (Gonesse à l'Ouest, Mitry-Mory Le Mesnil Amelot et Marly Survilliers, plus au Nord)



Logistique industrielle

- Localisée autour de l'aéroport au Sud avec notamment l'industrie chimique



Logistique commerciale

- Logistique de gros située au sud de l'aéroport.
- Logistique de la grande distribution au cœur de l'agglomération mais également à l'extérieur (notamment avec l'arrivée de nouveaux projets)

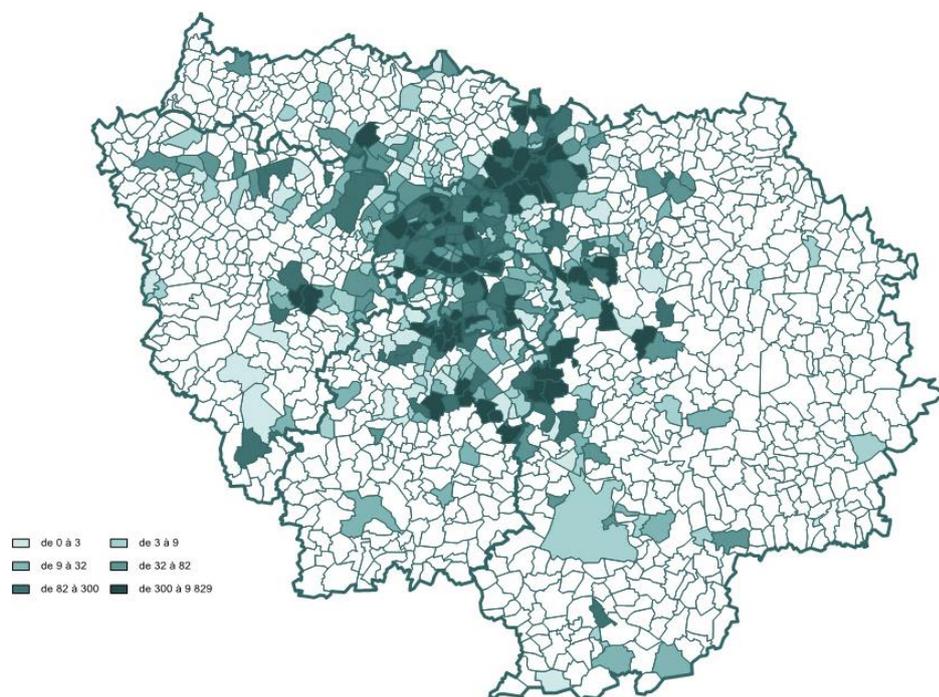
Des tendances de développement différentes

- Les projets de développement se concentrent à **l'Ouest Nord-Ouest** (Nord du triangle de Gonesse, Carex à Goussainville) **et à l'Est** (Espace mitoyen à la plate-forme : Mitry-Mory, Compans, le Mesnil Amelot).
- Les activités industrielles et artisanales ont connu un fort déclin. Une **nécessaire adaptation** liée à la sécurité et nouveaux règlements et normes de sécurités. Maintien de ces activités notamment dans la zone de Mitry-Mory.
- Les activités de prestation logistique (commerce de gros et grande distribution ou messagerie terrestre) connaissent une **dynamique positive** sur le secteur.
- Les activités logistiques aéroportuaires présentent un **potentiel de développement** prometteur mais sont sensibles à la conjoncture
- Par ailleurs, on constate un développement de la logistique urbaine nécessitant de nouvelles manières de distribuer les métropoles (i.e. Paris) et donc le recours à moins de poids lourds pour le dernier kilomètre. Ce changement de paradigme impactera la couronne parisienne avec un redéploiement des activités logistiques.

Des métiers impactés par les évolutions technologiques

- **Le développement des nouvelles technologies couplées à de nouvelles manières de consommer (e-commerce) et l'important des services dans la relation client** (ex. livraison en 24h, retours facilités, etc.) ont incité les entreprises à revoir leurs pratiques et notamment à réduire leurs délais. Cela a eu un impact sur la digitalisation des entreprises, l'organisation des entrepôts, l'organisation du travail (développement du travail de nuit) et les compétences attendues des salariés (polyvalence). Cela a également un impact sur la relation commerciale, les entreprises sont à la recherche de compétences commerciales, relationnelles toujours dans cette optique de l'amélioration de « l'expérience client ».
- **La famille logistique du dernier kilomètre est la plus concernée par la transition numérique du fait de l'utilisation de nombreuses interfaces digitales.** Les entreprises de la grande distribution ont **intégré dans leurs pratiques les évolutions technologiques.**
- Certaines activités sont **de plus en plus automatisées** (le transbordement, la préparation de commandes, l'emballage...) afin de **limiter les erreurs, augmenter la rentabilité, la compétitivité, développer la flexibilité des entreprises.**
- **Les compétences complémentaires ou nouvelles portent sur la** traçabilité des produits, l'informatisation et automatisation des process de travail.
- **Tous les métiers de la chaîne logistique sont impactés par l'intégration au quotidien des NTIC.** Les métiers « naturels » de l'intérim concernés en priorité sont : manutentionnaires, préparateurs de commandes et magasinier caristes.

Concentration des effectifs du Transport & Logistique



- Une polarisation des effectifs dans les départements de Seine Saint-Denis, du Val-de-Marne, de Seine-et-Marne, et du Val-d'Oise.
- Concentration d'effectifs les plus importants dans la grande couronne.

2.3 L'hôtellerie Restauration

Eléments de repères⁷

- **10537 salariés sur la zone**
- 4,8% de l'emploi salarié de la zone et 8,3 % des effectifs salariés
- **2^{ème} pôle hôtelier après Paris-intra-muros** avec 9188 chambres (En comparaison : Lille 6987 chambres ; Strasbourg : 7935 chambres ; Disney (5800 chambres)
- 250 000 m² de surfaces d'exposition sur la zone du Grand Roissy le Bourget
- Une capacité hôtelière en plein expansion
- L'accueil de salons prestigieux
- Une activité liée au tourisme d'affaire qui se développe rapidement
- Un développement du secteur de la Restauration lié à l'accroissement de la population et au développement de l'offre d'hébergement

Un potentiel d'emploi important

Les projets d'extension de la Zone Hôtelière de Paris CDG, de l'international Trade Center, du développement de l'aéroport de Paris CDG et d'Europa City vont générer près de **720 recrutements d'ici la fin 2020**.

La nouvelle zone hôtelière de Paris CDG accueillera dès 2018, 3 nouveaux complexes hôteliers (Alft & Element by Westin, Ininside et Holiday In express). La capacité d'accueil de la zone augmentera de près de 880 chambres. Mais dès avril 2016, la zone de Roissy va accueillir 600 nouvelles chambres avec l'inauguration de 2 nouveaux hôtels (Pullman et Ibis Styles).

L'intérim est peu sollicité par le secteur. **Les entreprises font appel à l'intérim pour gérer des évènements très ponctuels**. Elles privilégient le recours aux extras auprès de sociétés de sous-traitance spécialisées (Nettoyage, traiteur, hôte et hôtesse...)

Les étudiants sont aussi très recherchés pour ces emplois occasionnels. A l'inverse dans la restauration et plus particulièrement en Cuisine, ce sont des professionnels aguerris qui sont recrutés.

Des métiers en demande et des besoins en compétences qui évoluent

Tous les métiers seront impactés par la hausse des besoins : **Personnels polyvalents de la restauration et de la cuisine, personnels de Halls, agent d'accueil hôtelier, les métiers de l'entretien**.

L'accueil multiculturel et le **développement du haut de gamme** vont être des enjeux majeurs de la zone. **Les langues étrangères** (anglais, chinois, arabe, russe ...) sont des compétences qui sont de plus en plus demandées, tout comme la compétence « **service client** ».

La **polyvalence** sera une des compétences indispensables à posséder pour intégrer ces postes.

⁷ Portraits du GRAND ROISSY – Le Bourget -2015

PARTIE 3 LES GRANDS PROJETS DU GRAND ROISSY

3.1 Les grands projets et leur impact sur les secteurs d'activité



Transport logistique : Ce secteur concerne un nombre important d'entreprises qui ont une activité de logistique, représentées par de **grands opérateurs ou des entreprises de taille moyenne spécialisées dans le transport international**. Les projets en cours (extension ou la création de plateforme logistique, les nouvelles zones d'entreposage) ou à venir vont **générer des besoins en nombre et en compétences**. Les métiers en demande vont concerner essentiellement les métiers du **magasinage et de la préparation de commandes**. Pour le **secteur du transport les effectifs salariés ont suivi une évolution croissante**. Avec un développement des activités de fret, messagerie, transport, les besoins en main d'œuvre sont importants sur les métiers de la conduite (Conduite de transport de marchandises sur longue distance, Conduite et livraison sur courtes distance)



Commerce de détails : également une demande importante au regard des projets d'envergure déjà en place et à venir, Paris Nord 2 en extension, le Centre commercial O'PARINOR, Aéroville et Europa city. **Secteur porteur d'emploi qui se transforme** pour répondre aux nouveaux modes de consommation. Le concept de service est le catalyseur de ces nouveaux centres commerciaux. Des personnels polyvalents avec de fortes aptitudes relationnelles seront recherchés. **Des demandes sur les métiers de vendeur, hôtesse de caisse, employé de magasin mais également sur les métiers du tertiaire.**



Construction et bâtiment : Le secteur du bâtiment est sensible à la conjoncture mais les **programmes immobiliers prévus sur le territoire offrent des perspectives d'emploi favorables**. Les projets sont par exemple la construction du Quartier d'affaire du Triangle de Gonesse, la poursuite du programme immobilier de la plateforme CDG (Terminal 4). Par ailleurs, le chantier du Grand Paris nécessitera des besoins en particulier pour l'amélioration et la création d'axes de transports sur le Grand Roissy. Les métiers en demande vont concerner des profils **d'ouvriers qualifiés et non qualifiés du second œuvre, des profils de technicien en électricité.**



Industrie : Le secteur industriel a connu un fort déclin notamment dans l'industrie automobile (la fabrication de machines et d'équipements fabrication de matériels de transport). A l'opposé, sur la zone les effectifs ont progressé dans l'industrie agro-alimentaire. **L'industrie aéronautique reste le cœur de spécialisation** du territoire et maintient une certaine stabilité au niveau de l'emploi. Les besoins sont pointus et nécessitent de fortes compétences techniques. **Les métiers en demande vont concerner tous les niveaux de qualification en production, conception, commercialisation.**



Hôtellerie/restauration : Sur le territoire c'est le secteur de l'hôtellerie/ restauration qui présente les plus forts besoins. Les projets de l'International Trade center, l'extension de la zone hôtelière de Roissy ou encore Aéroville vont diversifier et élargir l'offre de restauration sur le territoire. La montée en gamme de l'offre hôtelière (la clientèle d'affaires à loger de vrait doubler d'ici 10 ans), la diversification de la clientèle notamment le tourisme d'affaire nécessitent des compétences spécifiques, linguistiques, multiculturelles, et relationnelles. Les métiers en demande vont concerner les **personnels polyvalents de restauration, et de cuisine, personnels de halls, accueil hôtelier, et les métiers de l'entretien.**

3.2 Les compétences attendues par grand projet de la zone de Roissy

Projets	Nb d'emplois	Date	Compétences en demande
Densification Paris Nord 2	12 000	2030	Commerciales, logistiques, supports
AEROLIANS Paris	2 400	2015	Commerciales, techniques, logistiques,
Aéroville	2 150	2013	Restauration, commerciales, services
Carex	900	2015	Logistique spécialisée
A-Park	950	2016	Logistique, accueil, services, techniques
Accroissement du trafic	29 000 à 32 000	2016	Logistique, accueil, services, techniques
Les projets immobiliers CDG	2 280		Ingénierie, logistique, construction
Triangle Gonesse	8570	2017	Transport/logistique, tertiaires, services
Europa city	11580	2022	Commerciales, loisirs, culturelles, tertiaires, services
Aigle	1095	2015	Techniques, innovation, recherche

3.3 Les besoins en compétences du territoire en synthèse

Secteurs en demande

- Transports aériens ↘
- Restauration ↗
- Entreposage et services auxiliaires des transports ↗
- Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager ↘
- Commerce de détails ↗
- Enquêtes et sécurité --
- Commerce de gros --
- Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles --
- Travaux de construction spécialisés ↗
- Réparation et installation de machines et d'équipements --
- Transports terrestres et transport par conduites ↗

Projets porteurs d'emploi Régionaux

- Densification Paris Nord 2
- Zone logistique de Saint Mard
- AEROLIANS Paris
- Rénovation/extension ZA de Mitry Compans
- Aéroville
- Réalisation ZAC de la Chapelle de Guivry
- International Trade Center
- Accroissement du trafic fret de CDG
- Carex
- Développement HUB FedEx
- A-Park
- Roissy Parc International
- Accroissement du trafic passager de CDG
- Les projets immobiliers CDG
- Europacity

Métiers en demande

- Sécurité et surveillance privées
- Assistanat commercial
- Magasinage et préparation de commandes 🍷
- Mécanique automobile
- Personnel Polyvalent en restauration 🍷
- Conduite d'engins de déplacement des charges 🍷
- Conduite de transport de marchandises sur longue distance
- Conduite et livraison sur courtes distance
- Comptabilité
- Nettoyage de locaux 🍷
- Personnel de cuisine 🍷
- Vendeur
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre

Métiers en tension

- Couvreur
- Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)
- Chefs cuisiniers, cuisiniers
- Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- Ouvriers non qualifiés
- Responsables logistiques
- Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
- Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique
- Electriciens du bâtiment
- Techniciens en électricité et en électronique
- Aides à domicile et aides ménagères

Métiers en déclin

- Hôtesse de caisse (grande distribution)
- Manutentionnaire en entrepôt (à moyen terme) dans les grandes plateformes ou les tâches sont automatisées.
- Agents d'escale
- Personnels navigants

Métiers en transformation

- Opérateur logistique (automatisation des tâches)
- Agent de piste
- Agent d'escale commercial
- Agent/technicien de maintenance aéroportuaire

En baisse ↘

Stable --

En croissance ↗

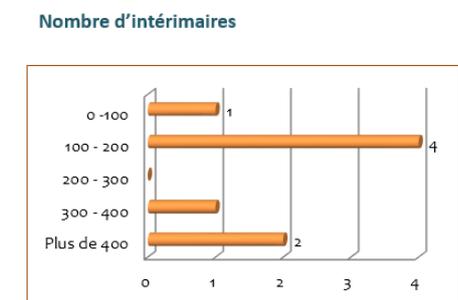
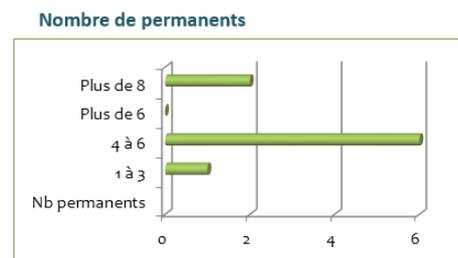
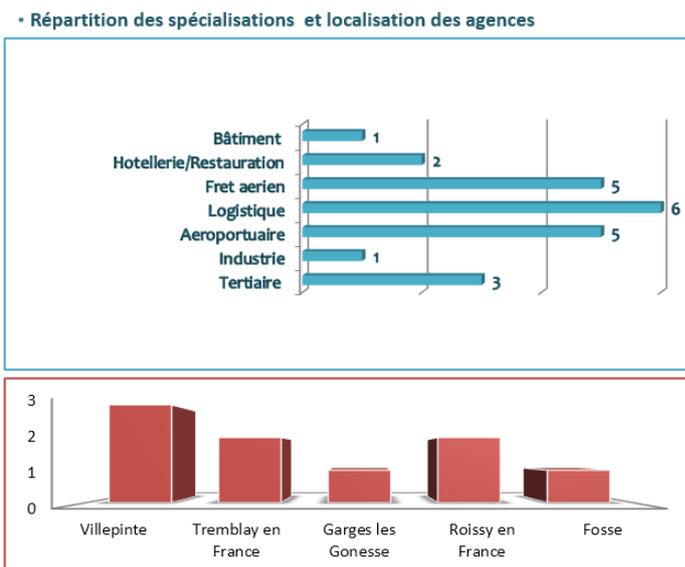
Fort recours au Travail Temporaire 🍷

PARTIE 4 LES ENJEUX POUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE SUR LE GRAND ROISSY

4.1 Le profil des agences d'emploi sur le territoire

Au cours de cette étude-action, les agences d'emploi du territoire ont été au cœur de la réflexion. A ce titre, 9 entretiens qualitatifs ont été menés avec des agences d'emploi. Par ailleurs, elles ont également eu l'occasion de s'exprimer au cours des comités de pilotage jalonnant la démarche.

Caractéristiques des agences interviewées :



A. Leur rapport au territoire

- Le **positionnement des agences rencontrées est conforme à la spécialisation sectorielle** du territoire. Elles répondent aux besoins des secteurs structurants du territoire qui sont soumis à de fortes variations, et qui correspondent aux plus fortes concentrations d'activité comme la logistique et les services aéroportuaires.
- Les évolutions perçues sur le territoire sont à la fois quantitatives et qualitatives. Certains secteurs, par l'arrivée de certains projets vont générer des besoins plus importants en main d'œuvre, d'autres vont susciter des besoins sur des compétences complémentaires (commerciales, langues).
- Les **métiers sur lesquels elles délèguent peuvent concerner tous les niveaux de qualification avec une forte proportion des emplois peu qualifiés.**
 - Cette typologie d'emploi correspond aux besoins les plus importants sur le secteur aéroportuaire et transports/logistique : **agent de fret, manutentionnaire, préparateur de commandes, bagagiste...**

- Dans un second temps, les métiers du tertiaire (opérateur de saisie, assistante administrative) apparaissent dans des proportions moyennes mais avec une tendance à la hausse.
- Enfin, les métiers du commerce et de la restauration dans des proportions moindres. Concernant la restauration, il apparaît que les entreprises utilisatrices aient recours à des circuits de recrutement autres que l'intérim. Toutefois, les agences d'emploi ont montré un intérêt à se développer sur ce secteur au regard des opportunités induites par le développement de l'offre (construction d'hôtels, restaurants, etc.). En ce qui concerne le commerce, il apparaît que les projets de développement commercial, notamment Aéroville, ont eu un impact limité sur leur activité de délégation ; les besoins effectifs étant en inadéquation avec les projections réalisées.
- **Les agences peuvent rencontrer certaines difficultés pour déléguer sur les métiers à responsabilités ou les profils très techniques** dans des secteurs où la présence du travail temporaire est pourtant significative. Par exemple dans le secteur de la logistique, l'évolution interne semble privilégiée plus que le recrutement externe. Les difficultés à déléguer pourraient s'expliquer par des demandes en personnel importantes des entreprises (pour certains métiers) ou des écarts avec les profils des intérimaires. Concrètement, il est difficile pour les agences de trouver les candidats qui correspondent. Parmi les métiers cités : responsable d'entrepôt, cuisinier, chef de chantier, assistante bilingue...

B. Les pratiques RH des agences d'emploi

i. Agilité et réactivité vis-à-vis des entreprises utilisatrices

- Les agences démontrent **une forte réactivité pour répondre à des demandes structurelles ou conjoncturelles**. Sur le territoire, elles doivent répondre à des entreprises dont l'activité est soumise à de fortes contraintes notamment réglementaires, sécuritaires et horaires.
- Les agences essaient d'anticiper les besoins de leurs entreprises clientes et **structurer leur activité en fonction de la saisonnalité anticipée**, saisonnalité affectant particulièrement les activités sur la plateforme aéroportuaire. Toutefois, cette vision reste peu prospective au regard d'un certain nombre de facteurs : manque de temps, difficultés à développer une vision « macro » en capacité de détecter les opportunités à venir sur le territoire, déconnexion entre le calendrier des agences et les grands projets du Grand Roissy (horizon trop lointain), manque de visibilité sur la stratégie des entreprises utilisatrices.
- Développement de solutions sur-mesure : **l'ensemble des agences dit assumer un rôle de conseil auprès des entreprises** notamment en termes d'information sur la réglementation, d'organisation pour répondre à l'accroissement temporaire de l'activité. Elles s'inscrivent donc dans une relation partenariale avec les entreprises utilisatrices ce qui peut être déterminant dans un contexte concurrentiel.
- De manière générale, **les agences constatent peu d'évolution dans la demande des entreprises clientes quant aux compétences métier des intérimaires**. Les exigences premières des entreprises portent sur la **motivation et le savoir-être** qui permettent de s'assurer de l'adaptabilité au poste et de l'intégration de l'intérimaire. Les agences sont-elles même particulièrement attentives à ces critères car ils peuvent avoir un impact direct sur la relation commerciale avec l'entreprise cliente.
- L'évolution des modes d'organisation, des technologies, et les objectifs de rentabilité pour les entreprises du territoire laissent apparaître **des besoins sur des profils de plus en plus polyvalents**. Par exemple, en logistique, le manutentionnaire peut être amené à faire de la préparation de commande. Le besoin de polyvalence est confirmé notamment par la mise en

place de certaines entreprises de leur propre parcours de formation : DHL a mis en place un BEP logistique avec alternance sur un an.

ii. Accompagnement des salariés d'intérimaires

- **De multiples agences mettent en place une politique de fidélisation.** Cette politique peut prendre divers aspects : évolution vers de nouvelles perspectives professionnelles, délégation plus ajustée aux attentes de l'intérimaire, jeux-concours et « clubs » d'intérimaires.
- **De nombreuses agences délèguent des intérimaires avec une certaine ancienneté.** Du fait de leur ancienneté et de leurs relations particulières avec l'agence et son équipe, ces intérimaires peuvent se voir proposer un accompagnement plus approfondi en termes d'évolution de carrières.
- Les agences sont particulièrement attentives aux **aptitudes professionnelles et comportementales pour assurer la mission** (capacité à communiquer, à travailler en équipe, à respecter les règles de l'entreprise...). A noter, que **le lien entre niveau de formation et savoir-être n'est pas évident.** En effet, des problématiques de savoir-être peuvent être détectées sur différents métiers et différents niveaux de poste.
- Les agences se trouvent confrontées à des contradictions dans la gestion des intérimaires. Le territoire du Grand Roissy présente des besoins en main d'œuvre importants mais variables et concernent des emplois présentant une certaine pénibilité, des contraintes horaires et des salaires variables. **Malgré des démarches de fidélisation et une certaine attractivité du territoire, les agences doivent alimenter continuellement les demandes des entreprises arrivant aux mêmes périodes.** Elles s'inscrivent dans une gestion des flux à court ou moyen termes par réaction ou anticipation. Il est donc compliqué de mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des compétences et des carrières.
- Le **suivi individualisé des intérimaires se fait au fil de l'eau**, une partie des activités des agences étant centrées sur le sourcing, la sélection des candidats et la gestion administrative des contrats. Les profils sont systématiquement actualisés dans les bases de données pour répondre aux besoins futurs des clients.
- La **mobilité professionnelle est un sujet abordé occasionnellement** avec les intérimaires, très peu d'agences ont pour l'instant mis en place l'entretien professionnel.
- **Le CDI intérimaire, en cours de développement au sein des agences semble encore difficile à mettre en œuvre.** Plusieurs freins ont été détectés : certaines agences s'interrogent sur la gestion des intérimaires durant les intermissions, d'autres s'interrogent sur le fait de s'engager dans un contrat de longue durée. Il s'agit d'un contrat qui, selon les agences ne semble pas avoir les mêmes réalités en fonction des emplois, notamment ceux où les variations et la flexibilité sont très importantes. Le CDI Intérimaire n'est pas perçu comme un outil d'accompagnement des intérimaires ou prospectif.

iii. Les pratiques et outillage RH des agences

Des process de recrutement structurés et en évolution :

- **La totalité des agences d'emploi utilisent différents canaux pour assurer leur sourcing:** inscription en ligne, réponses aux offres, dépôt de CV en agence. Elles s'appuient également, de façon variable, sur les partenaires de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale, organisme de formation...) pour identifier et recruter des candidats. A titre d'exemple, Pôle Emploi est un

véritable partenaire dans le recrutement pour certaines agences alors que pour d'autres c'est un canal de diffusion de leurs offres.

L'appui sur les partenaires est facilité pour des recrutements de profils difficiles à trouver dans le tertiaire ou des demandes importantes en termes de flux dans le secteur aéroportuaire.

- **La majorité des agences possède des outils permettant d'avoir une vision à 360° de leur vivier d'intérimaires** (missions, compétences, formation) et une vision métier/besoin client (secteur d'activité, profils recherchés, formations demandées). Ce type d'outils est clé pour réaliser un premier travail de sélection.

Une approche RSE en construction :

- Plusieurs agences sont engagées sur la dimension sociale. A titre d'exemple, certaines agences favorisent l'insertion professionnelle de publics cibles et souvent plus éloignés de l'emploi (travailleurs handicapés, jeunes, etc.).

4.2 Le profil des intérimaires

A. Typologie des publics

- Le vivier d'intérimaires local est majoritairement masculin et jeune et est donc assez similaire à ce qui est observé dans l'ensemble de la branche du travail temporaire.
- Les seniors, les femmes et les profils qualifiés (<10% de niveaux de formation supérieure) sont sous-représentés malgré les efforts de certaines agences en particulier sur la question de la mixité. **La parité varie fortement en fonction du secteur d'activité.** Le secteur de la logistique et du fret aérien est peu féminisé. Il s'agit de métiers avec des contraintes physiques importantes, peu de femmes se positionnent sur ces postes. A l'opposé on retrouve peu d'hommes dans les métiers de l'escale (environ 80% de femmes)
- Il a été noté que **l'intérim est un vecteur pour faire évoluer les mentalités notamment concernant la parité dans les métiers ainsi certaines actions ont permis de positionner des femmes sur des métiers perçus comme traditionnellement masculins**⁸. Par exemple, des agents de catering ont pu monter en compétences sur le métier d'agent de piste. Des aménagements horaires ont pu également faciliter l'accès à ces emplois. Ce type d'actions a été initié à la demande des entreprises et avec l'expertise (sélection et formation des candidates) des agences.
- Les agences, tous secteurs d'activités confondus, ont dans leur vivier tous les profils de niveaux de qualification mais avec une représentation plus importante des niveaux niveau bac, V et infra.
- La mobilité des intérimaires sur le grand Roissy est globalement jugé plutôt faible.
- De **nombreux intérimaires auraient davantage une approche « consumériste »** de l'intérim liée à une difficulté à se projeter dans l'emploi. Cette caractéristique est accentuée par le fait que l'emploi se porte plutôt bien sur la zone et de la densité du tissu d'agences implantées.

⁸ i.e. avec une proportion de femmes inférieure à 40%.

B. Des profils en cohérence avec les besoins du territoire

- **Le profil des intérimaires correspond dans l'ensemble aux besoins des entreprises clientes** (des besoins importants sur les métiers relevant des premiers niveaux de qualification, des profils délégués dans les secteurs clés).
- Pour certaines agences, et en fonction des métiers, **l'expérience et les aptitudes effectives priment sur le diplôme**. Pour certains métiers, des prérequis sont nécessaires type détention du permis de conduire, compréhension orale et écrite du français. Cela est notamment vrai pour les métiers suivants : cariste, assistant avion, assistante commerciale.
- Pour les recrutements classiques, les entreprises semblent rechercher des profils moins expérimentés initialement alors que dans l'intérim les entreprises attendent une opérationnalité quasiment immédiate et peuvent faire preuve de plus d'exigences.

C. Le savoir-être : une compétence clé

- **De façon quasiment unanime, les agences regrettent les écarts de compétences sur les aptitudes comportementales et les attentes**. Il s'agit de compétences indispensables dans la relation commerciale avec l'entreprise utilisatrice. Ces aptitudes couvrent des compétences transversales attendues dans l'exercice du métier : la tenue du poste, le travail en équipe et le contact avec la clientèle
- **Dans les structures d'insertion par l'activité économique, le constat est similaire**. Toutefois, le travail mené en amont par les prescripteurs peut permettre de renforcer l'adéquation entre le profil et les attentes concernant le savoir-être.
- Les agences n'ont pas de méthode particulière pour évaluer les aspects comportementaux, qui se détectent davantage pendant la mission, mais un travail pédagogique est mené par les collaborateurs en agence pour sensibiliser sur ce sujet. L'entretien et les outils de formation peuvent modifier et améliorer les choses.
- Les agences constatent que les intérimaires qui restent en poste sont les intérimaires "exemplaires" en termes de savoir-être

4.3 La politique formation des agences d'emploi

A. La formation : un outil utilisé prioritairement pour répondre aux besoins clients

- Les agences d'emploi du territoire sont confrontées à des besoins en formation conséquents soit pour apporter les compétences manquantes aux intérimaires (afin de répondre aux demandes des entreprises clientes) soit dans une large mesure pour former aux exigences réglementaires obligatoires, préalables et indispensables pour occuper une 1ère mission. Les agences sont soit en réaction à la demande de leur client soit en anticipation en tenant compte de la saisonnalité d'une partie de l'activité sur la plateforme aéroportuaire. La formation est intégrée dans les pratiques des agences comme un outil RH et au service du maintien et du développement de l'activité. Les dépenses de formation des agences représentent un effort et un investissement important.
- Ces formations sont destinées à **optimiser le profil d'employabilité des intérimaires** au regard du métier. Cela peut passer par des formations courtes pour la conduite des chariots élévateurs, des formations aux différents logiciels d'enregistrement pour les agents d'escale...

Les formations réglementaires et sécuritaires sont aussi un poste de dépense très important et conditionnent l'accès à l'emploi (exemple : formations réglementaires pour l'accès à la plateforme).

B. La formation comme outil de gestion des compétences

- **Les mobilités professionnelles sont identifiées au cas par cas et par les opportunités proposées par les entreprises utilisatrices.** Globalement, la formation permet de faciliter les mobilités professionnelles au sein d'une même famille métier ; plus rarement pour une réorientation sectorielle. Certaines mobilités professionnelles sont facilement identifiables et attractives pour les intérimaires mais difficiles à mettre en place car cela nécessite de fortes montées en compétences et donc une politique de formation aboutie: métier de bagagiste vers agent de piste puis d'agent de piste vers agent de départ au casque.
- **Les agences disposent de peu d'outils pour identifier ou accompagner les mobilités professionnelles.** De manière globale, le rôle de conseil aux intérimaires est limité ; **la gestion des compétences s'apparente plus souvent à l'adaptation aux besoins clients.**
- Les agences d'emploi ont manifesté leur souhait d'intégrer davantage la dimension savoir-être et, dans certains cas, savoirs de base dans les processus de formation.
- Pour les trois acteurs (entreprises utilisatrices, intérimaires et agences) la formation est un outil de fidélisation. L'alternance est un outil efficace pour l'intégration en entreprise (Evaluation, connaissances, ...).
- Le travail temporaire dans le secteur aéroportuaire, au regard de certaines contraintes d'exercice des métiers, apporte certains avantages aux intérimaires qu'il est difficile de retrouver dans d'autres secteurs. Les mobilités professionnelles se font donc plus rarement de ce secteur vers d'autres.

4.4 Les enjeux RH pour les agences d'emploi

Ce diagnostic partagé a permis de faire ressortir plusieurs enjeux clés pour les agences d'emploi sur le territoire du Grand Roissy. C'est à la lumière de ces enjeux que **l'outil EvoluCap (outil de positionnement et de suivi des compétences)** et le plan d'actions ci-après ont été pensés et structurés.

Détecter les évolutions pour affiner sa stratégie

Faciliter et approfondir l'identification des mobilités professionnelles : les agences identifient les mobilités professionnelles dans la même famille métier, exemple bagagiste – agent de fret. Elles déterminent ainsi le besoin en formation. L'élargissement des mobilités professionnelles vers d'autres secteurs d'activités peut permettre de mieux identifier les parcours envisageables et de développer les perspectives à la fois d'emploi pour les intérimaires et perspectives d'activité pour les agences.

Rester en alerte sur les opportunités possibles sur le territoire afin d'optimiser sa stratégie de diversification vers des secteurs jugés porteurs et de développer son activité (exemple : tertiaire)

S'outiller pour mieux accompagner le parcours professionnel et fidéliser les intérimaires

Outiller des agences avec des instruments RH opérationnels leur permettant d'accompagner les transitions professionnelles de leurs intérimaires mais aussi de mieux coller à la demande, aux évolutions métiers constatées et au cap stratégique de l'agence.

Faire évoluer les intérimaires sur ses compétences professionnelles et comportementales, en s'appuyant sur la formation, pour renforcer leur employabilité afin de les fidéliser tout comme les clients

Consolider la dynamique de fidélisation des intérimaires : sécurisation du parcours par l'identification d'un projet professionnel et des étapes de réalisation par exemple.

Développer le CDI intérimaire : tous les secteurs sont concernés mais semble d'abord plus adapté aux secteurs proposant de longues missions (tertiaire, logistique). Cet objectif peut aussi être pertinent pour des profils nécessitant un investissement formation important comme agent d'escale (formation métier de base et formation aux logiciels).

Favoriser la flexibilité des intérimaires par la polyvalence du profil pour consolider leur employabilité

Assumer une posture de partenaire auprès des entreprises utilisatrices

Adopter une posture de cabinet de placement pour certaines agences. A ce jour, cela a surtout été constaté sur des fonctions supports, avec des besoins spécifiques en termes de profils pour les entreprises (par exemple dans les métiers de l'assistanat des profils recherchés avec la maîtrise de certaines langues ou certains logiciels, une expérience dans le secteur d'activité...)

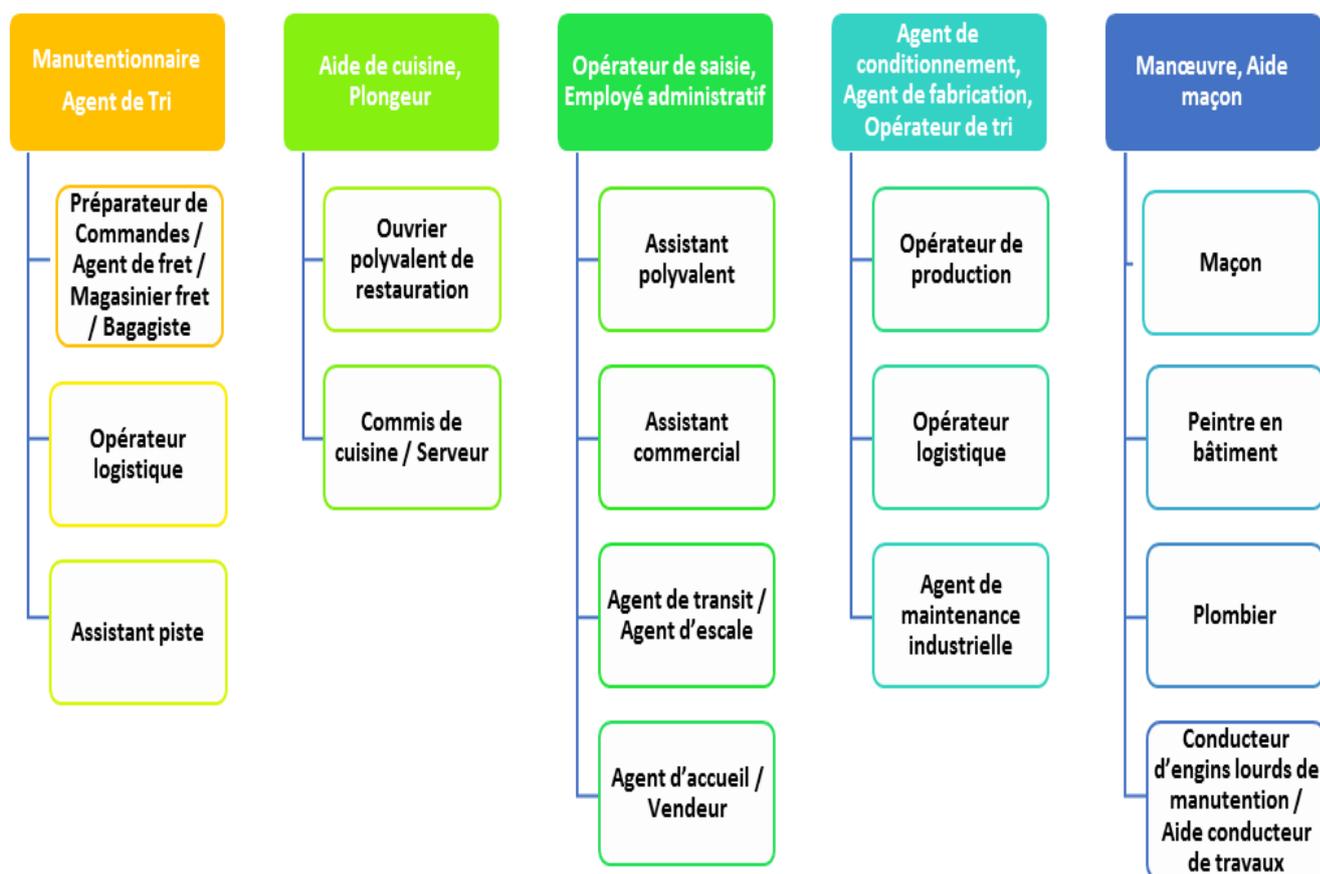
PARTIE 5 LES ENJEUX METIERS ET LES MOBILITES PROFESSIONNELLES

A. Les métiers à enjeux

Ces métiers ont été ciblés dans les secteurs clés du territoire car :

- Les secteurs présentant les plus fortes concentrations en emploi sont des secteurs où les flux en main d'œuvre restent importants notamment pour la logistique et le fret aérien notamment
- Pour certains secteurs les évolutions des besoins en termes de profil sont plus marqués et le lien avec les projets à venir semble plus probable. Par exemple pour les fonctions supports tertiaires dans le commerce où dans les métiers de l'assistanat, ou encore dans les métiers de l'hôtellerie restauration.
- Dans le secteur de l'industrie et du bâtiment ou les effectifs sont moins importants ou en déclin mais qui relèvent des spécificités du territoire et pour lesquels certains métiers sont en tension

Le tableau suivant présente les mobilités possibles au regard du métier d'origine. Il s'agit de mobilités indépendantes les unes des autres. L'entrée compétences doit permettre de déterminer un taux de proximité vers le métier cible.



B. EvoluCap : Outil de positionnement et de suivi des compétences

Afin de repérer les écarts de compétences des salariés intérimaires souhaitant évoluer vers les métiers à enjeux sur le territoire, l'AFPA Transitions a élaboré pour le compte du FAF.TT un outil à destination des agences d'emploi permettant d'identifier :

- Les compétences acquises par un salarié intérimaire sur un ou plusieurs métiers
- Les compétences à acquérir pour évoluer vers d'autres métiers

Il reprend les 5 métiers identifiés et les aires de mobilité associées

FAF.TT

Sommaire

Choisir un domaine professionnel

-  [Assistanat & Commerce](#)
-  [Restauration](#)
-  [Logistique & fret aérien](#)
-  [Industrie](#)
-  [Bâtiment](#)

Après avoir sélectionné le métier du salarié intérimaire, il est nécessaire de cocher **les compétences, les connaissances et les savoir-faire** acquis par le salarié.

FAF.TT

DIRECCTE ÎLE DE FRANCE

Nom

Prénom

  Agent / Agente logistique en magasinage

Compétences

Réception de la livraison

- Accueillir les conducteurs (trices)
- Vérifier les documents administratifs
- Identifier les informations nécessaires à l'activité
- Décharger les marchandises selon la nature des produits et les règles de sécurité et d'hygiène
- Contrôler les quantités et l'état de la livraison
- Détecter les anomalies et les avaries
- Transmettre les informations relatives aux anomalies et aux avaries

Préparation et expédition

- Détecter les anomalies et les avaries
- Transmettre les informations relatives aux anomalies et aux avaries
- Repérer l'implantation et l'adressage des marchandises
- Dégrouper les marchandises
- Saisir les informations relatives à la réception

A l'issue de la saisie des compétences du salarié intérimaire, l'outil calcule les taux de proximité avec les métiers ciblés.

Mobilités envisageables		
<p>Opérateur logistique</p> <p>62%</p> <ul style="list-style-type: none"> 54% Compétences 71% Connaissances 62% Savoir-faire <p>Voir les résultats</p>	<p>Agent de piste</p> <p>63%</p> <ul style="list-style-type: none"> 54% Compétences 75% Connaissances 60% Savoir-faire <p>Voir les résultats</p>	<p>Magasinier / Agent de fret</p> <p>63%</p> <ul style="list-style-type: none"> 58% Compétences 80% Connaissances 50% Savoir-faire <p>Voir les résultats</p>

Il est ensuite possible de voir précisément quelles sont les compétences, les connaissances et les savoir-faire manquants pour faciliter la mobilité professionnelle. (Etoiles blanches)



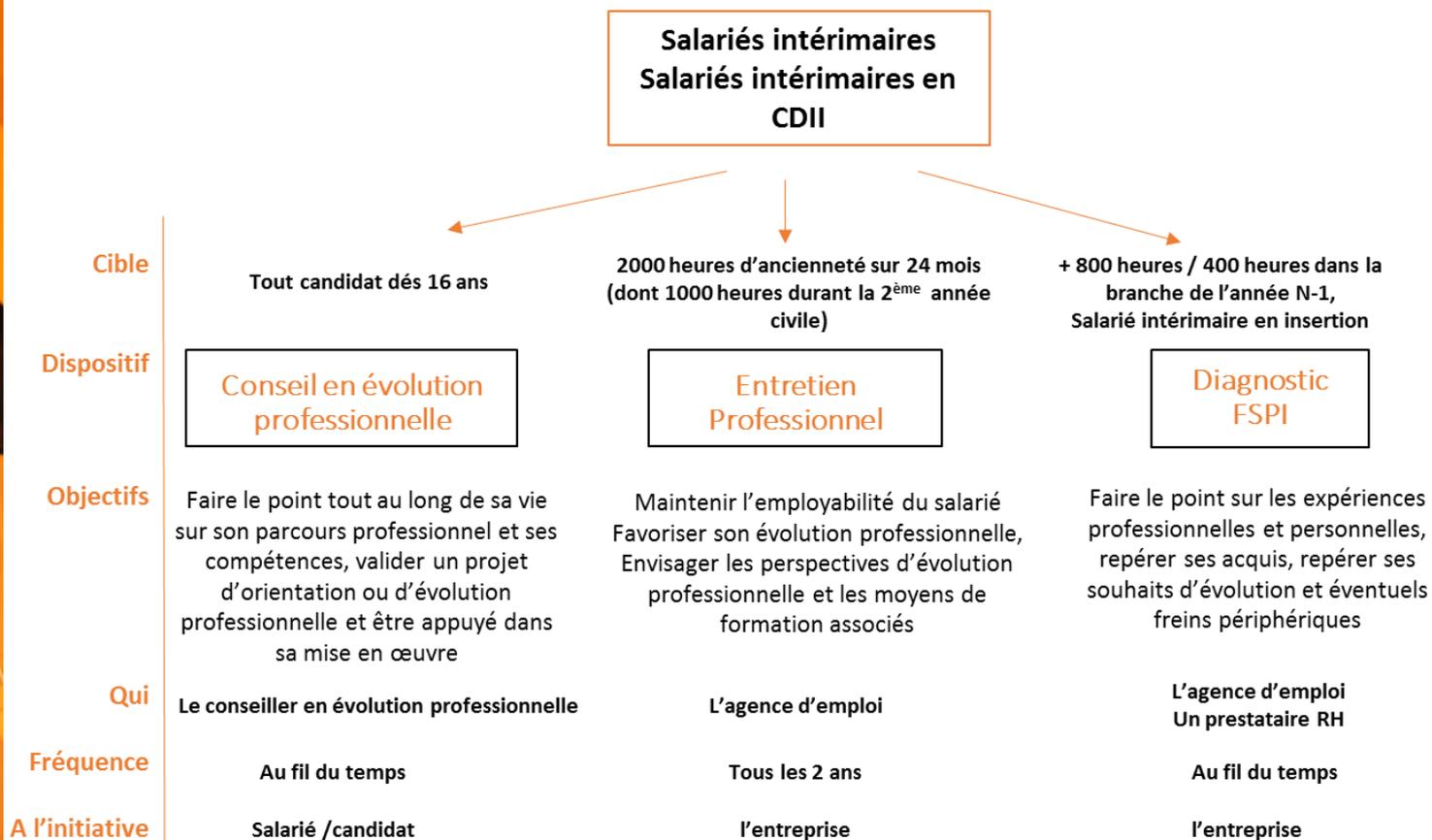
Compétences	
Réception de la livraison	
☆	Accueillir les conducteurs (trices)
☆	Vérifier les documents administratifs
★	Identifier les informations nécessaires à l'activité
★	Décharger les marchandises selon la nature des produits et les règles de sécurité et d'hygiène
★	Contrôler les quantités et l'état de la livraison
☆	Détecter les anomalies et les avaries
★	Transmettre les informations relatives aux anomalies et aux avaries
Préparation et expédition	
☆	Détecter les anomalies et les avaries
★	Transmettre les informations relatives aux anomalies et aux avaries
★	Repérer l'implantation et l'adressage des marchandises
☆	Dégrouper les marchandises
★	Saisir les informations relatives à la réception
☆	Nettoyer la zone de travail
★	Compter les produits dans le cadre de l'inventaire
★	Saisir les informations sur les supports d'inventaire

La mise en évidence des compétences restantes à acquérir, permet d'élaborer un plan d'action individuel afin de d'accompagner l'adaptation et le développement des compétences du salarié.

EvoluCap propose aussi la liste des formations disponibles sur le territoire et qui sont en lien avec les mobilités souhaités.

EvoluCap peut être utilisé lors de différents temps d'accompagnement et d'échange avec le salarié :

- **Entretien Professionnel**
- **Entretien de diagnostic FSPI (Fonds de sécurisation des parcours intérimaires)**
- **Conseil en évolution professionnelle**



PARTIE 6 LES PISTES D' ACTIONS

3 AXES :

1. Faciliter l'accès à l'emploi
2. Maintien dans l'emploi et développement de l'employabilité des salariés
3. Accompagner au projet professionnel au-delà de l'intérim

1. Faciliter l'accès à l'emploi

	Nature des actions		Cibles	Ressources / Partenaires
	Accompagnement	Formation		
Attirer, repérer et recruter des demandeurs d'emploi	<p>Appui au repérage et à la captation de futur-e-s salarié-e-s intérimaires</p> <p>→ organisation de JOBDATING « intérim »</p> <p>→ intermédiation entre les agences d'emploi et les acteurs de l'emploi et de l'insertion locaux</p> <p>→ mise à disposition aux agences d'emploi du Grand Roissy d'EVOLUCAP - outil développé par le FAF.TT permettant d'identifier les aires de mobilité professionnelles vers les métiers à enjeux du Grand Roissy</p>		ETT/ETTI	<ul style="list-style-type: none"> • Pôle emploi • Cap emploi • Missions locales • Programme Mission Jeunes (FAF.TT) • APEC • Stagiaires de la formation professionnelle en sortie de formation du programme régional qualifiant compétences • Conseils départementaux • GIP emploi Roissy dans le cadre du projet ERASMUS + • Air emploi • Association Jérémie • Chargée de mission emploi du FAF.TT • Chargée de mission de développement territorial du FAF.TT
Sécuriser la mise à l'emploi	<p>Recherche de solutions en réponse à des problématiques sociales et mise en place d'actions sociales pour lever des freins périphériques</p> <p>→ actions d'aide à la mobilité</p> <p>→ actions d'accompagnement au passage du permis B – Atouts permis</p> <p>→ actions d'hébergement temporaire</p> <p>→ actions de garde d'enfants temporaire</p>		ETT/ETTI	<ul style="list-style-type: none"> • Chargée de mission FASTT • Conseils départementaux
		<p>Actions d'acquisition de compétences par les demandeurs d'emploi avec un écart entre les compétences requises pour un emploi sur les métiers à enjeux du territoire et les compétences déjà acquises:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en place de parcours de formation individuels - montage de sessions de formation inter agences 	ETT/ETTI Salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • Pôle emploi • Conseil régional • Conseillère entreprise du FAF.TT • Organismes de formation

2. Maintien dans l'emploi et développement de l'employabilité des salariés du territoire

Nature des actions	Cibles	Ressources / partenaires
<p>Identifier, adapter et développer les compétences</p> <p><u>Actions d'accompagnement</u></p>	<p>Appui à la déclinaison opérationnelle de la stratégie RH de l'agence</p> <p>→ actions de diagnostic et d'accompagnement d'une agence d'emploi par un cabinet référencé par le FAF.TT dans le cadre de la prestation de service SCRIPT Emploi entreprise</p> <p>→ intermédiation avec des structures locales d'accompagnement RH auprès des PME</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offre de services FAF.TT SCRIPT Emploi entreprise • Plateforme RH TPE/PME du CRIF • Plateforme entreprises TPE/PME du GIP emploi Roissy • Cabinet RH
	<p>Accès à des métiers à plus fort potentiel d'emploi</p> <p>→ Appui au projet professionnel des intérimaires</p> <p>→ construction de parcours de mobilité professionnelle de métiers à faible potentiel d'emploi vers des métiers à enjeux du territoire</p> <p>→ construction de parcours visant la pluricompetences</p> <p>→ mise à disposition d'EVOLUCAP</p> <p>→ Ateliers de sensibilisation à la définition du projet professionnel et aux mobilités professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prestation de services FAF.TT SCRIPT emploi entreprise • Conseiller entreprise FAF.TT • Conseiller en évolution professionnelle FAF.TT • Chargé de mission CPF • Diagnostic FSPI et entretien professionnel • Bilan de compétences • Organismes de formation
	<p>Faciliter l'accès aux missions en tenant comptes des freins « hors compétences »</p> <p>→ mobilisation de l'offre de services du FASTT</p> <p>→ mobilisation d'actions sociales proposées par les acteurs emploi et insertion du territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chargée de mission FASTT • Conseils départementaux • Partenaires à identifier

	Nature des actions	Cibles	Ressources / Partenaires
Identifier, adapter et développer les compétences	Aider à l'appropriation d'EVOLUCAP - outil spécialement développé pour identifier les mobilités professionnelles des métiers à enjeux du territoire → atelier de prise en main animé par le FAF.TT	ETT/ETTI	<ul style="list-style-type: none"> • AFPA Transition • Conseiller entreprise du FAF.TT • Chargée de mission de développement institutionnel
	Rechercher des solutions pour apporter les compétences en lien avec les métiers à enjeux du Grand Roissy Actions de formation qualifiantes visant les métiers porteurs du Grand Roissy: <ul style="list-style-type: none"> • Métiers des services aériens • Métiers de la logistique • Métiers de l'hôtellerie/restauration • Métiers de l'industrie → mise en place de sessions de formation inter agences → renouvellement du pack aéroportuaire	ETT/ETTI Salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • OF référencés dans le cadre du pack aéroportuaire expérimental • OF non référencés • Conseillère entreprise FAF.TT
	<u>Actions de formation</u> Développer l'employabilité par l'acquisition de compétences transverses: → mise en place de sessions de formation inter agences aux langues étrangères, à la communication/relations clients/accueil → renouvellement du pack aéroportuaire	ETT/ETTI Salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • OF référencés dans le cadre du Pack aéroportuaire (FAF.TT) • OF non référencés • Programme anglais aéroportuaire du Conseil régional • Conseillère entreprise du FAF.TT
	Renforcer les compétences socles → mise en place de sessions de formation inter agences visant CLÉA → mise en place de sessions de formation inter agences d'apprentissage du FLE	ETT/ETTI Salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • OF habilités • Conseillère entreprise FAF.TT • Appui du conseiller en évolution professionnelle du FAF.TT • Programme Cap compétences du Conseil régional

	Nature des actions		A l'initiative de	Ressources
Identifier, adapter et développer les compétences	Faire reconnaître les compétences acquises pendant le parcours professionnel de l'individu → mise en place d'une action collective d'accompagnement à la VAE visant la reconnaissance du titre professionnel préparateur de commandes	Développer l'employabilité en apportant des compétences complémentaires: → mise en place d'une session de formation inter agences visant des compétences complémentaires en logistique (CACES R389 catégories 3 et 5, commande vocale)	ETT/ETTI Salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • Organisme certificateur • Organisme accompagnateur • Conseiller entreprise FAF.TT • Conseiller en évolution professionnelle du FAF.TT • DIRECCTE IDF • Conseil régional

3. Accompagner au projet professionnel au-delà de l'intérim

Nature des actions		Cibles	Ressources / Partenaires
	Accompagnement	Formation	
Elargir son horizon professionnel	<p>Construire son projet professionnel:</p> <p>→ accompagnement individualisé par un conseiller en évolution professionnelle dédié</p> <p>→ accompagnement en mode coopératif avec des partenaires opérateurs du CEP (APEC, CAP emploi)</p> <p>→ Rapprocher des offres d'emploi</p>	Salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • CEP FAF.TT • APEC • CAP emploi • Utilisation de l'outil EVOLUCAP • OPCA de branche • Fédérations professionnelles • Plateforme RH TPE/PME
	<p>Identifier les freins sociaux à la réalisation d'un projet professionnel et activer des services en vue de lever ces freins:</p> <p>→ mobilisation de l'offre de services du FASTT</p> <p>→ accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle</p>	Salariés intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • Chargée de mission FASTT • CEP FAF.TT
		<p>Apporter les compétences identifiées pour réaliser son projet professionnel:</p> <p>→ mise en place d'actions de formation</p>	Salariés intérimaires

- Glossaire -

Mutations économiques : Selon le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Les mutations économiques peuvent être définies comme les transformations qui affectent l'organisation et le périmètre de l'activité économique des entreprises. Leurs causes sont relativement diverses: apparition de nouvelles technologies, de nouveaux processus de production, de nouvelles demandes par les consommateurs, mais aussi de nouveaux concurrents dans le cadre de l'internationalisation des échanges. Les mutations technologiques sont par exemple, l'informatisation d'une agence, l'innovation en matière de gestion entraînant une diminution importante des tâches du service administratif et financier, le changement d'exploitation du matériel informatique entraînant la mise en place de nouveaux logiciels ou encore la mise en œuvre de nouvelles normes (BBC dans le bâtiment par exemple).

Compétence clé : Mise en œuvre, en situation professionnelle d'un socle constitué de savoirs généraux et de savoirs appliqués. Ce socle de savoirs généraux et de savoirs appliqués contextualisé (à une Branche ou à un secteur) peut donner naissance à un référentiel de compétences clés.

Compétence professionnelle : Mise en œuvre, en situation professionnelle, la compétence est la capacité d'un individu à mobiliser des savoirs, des savoir-faire et des capacités transversales lui permettant d'exercer convenablement une fonction ou une activité.

Compétence transversale : Compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle). Parmi les compétences transversales, on peut recenser :

- celles qui s'appuient sur des savoirs de base. Elles ne sont pas dépendantes d'un contexte professionnel particulier mais sont néanmoins indispensables pour l'exercice d'un grand nombre de métiers. Par exemple : la maîtrise de la langue, de l'écriture et des opérations arithmétiques, ou encore des connaissances de premier niveau en bureautique (environnement de travail sur un micro-ordinateur, navigation sur Internet, messagerie...);
- celles qui correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles. Par exemple : l'aptitude à gérer la relation client, la capacité à travailler en équipe, à coordonner une équipe ou un projet, l'adaptabilité à l'environnement de travail, la maîtrise d'une langue étrangère, la maîtrise des principaux logiciels de bureautique.

Compétence transférable : Compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive) mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel. Elles comprennent :

- celles liées à un contexte professionnel particulier mais qui peuvent être utilisées dans un autre métier ou, au sein d'un même métier, dans un contexte professionnel différent (organisation productive, produit ou service rendu). Par exemple : une compétence technique acquise dans un métier de la maintenance peut, sous certaines conditions, être transférable dans un autre métier de la maintenance ; des compétences techniques associées au métier d'ingénieur peuvent être mobilisées dans le cadre d'autres postes à vocation technico-commerciale ;
- celles généralement acquises en dehors de l'activité professionnelle, mais utiles, voire indispensables, à l'exercice de certains métiers. Par exemple : l'aptitude à s'occuper de jeunes enfants ou des compétences dans le bricolage.

Savoirs généraux et savoirs appliqués : Les savoirs généraux et appliqués désignent les outils intellectuels de base (raisonnements, connaissances, logiques..) nécessaires à l'acquisition d'autres connaissances, d'autres habiletés et d'autres comportements. Les savoirs généraux permettent de structurer les compétences exercées dans l'environnement professionnel et social. Les savoirs appliqués font référence directement à l'environnement professionnel et sont identifiés à partir de l'activité professionnelle. Il s'agit des raisonnements et des logiques qui sous-tendent les savoirs techniques.

Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA): il « est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu » (Définition du décret du 13 février 2015). Il est composé de 7 domaines :

- La communication en français
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Métiers Porteurs : Métiers pour lesquels il est prévu une forte augmentation des effectifs => Autres appellations : Métiers à évolution quantitative significative à la hausse, Métiers en développement

Métiers ayant des difficultés de recrutement : Métiers pour lesquels la main d'œuvre est réduite sur le marché => Autres appellations : Métiers en tension

Métiers en transformation : Métiers dont les compétences évoluent => Autres appellations : Métiers à évolution significative de compétences, Métiers en mutation

Métiers fragilisés : Métiers pour lesquels il est prévu une forte baisse des effectifs => Autres appellations : Métiers à évolution quantitative significative à la baisse

Métiers stratégiques : Métiers pour lesquels les entreprises doivent assurer la pérennité de leurs savoir-faire et de leurs compétences vis-à-vis de leurs clients et de leurs fournisseurs

Répertoires des métiers : Inventaire des métiers, emplois et postes de l'entreprise

Référentiel emplois : Description du contenu des emplois en termes de missions, d'activités et de tâches exercées. Il met en valeur les activités clés, mentionne les conditions dans lesquelles s'exercent les activités. => Il permet de répondre aux questions suivantes : Qu'est-ce que l'entreprise attend de la personne exerçant cet emploi ? Quel est son rôle dans l'entreprise ? Quel est son positionnement hiérarchique ?

Référentiels de compétences : Description des compétences requises pour exercer les activités professionnelles d'un emploi donné. Il définit les conditions de réalisation, les moyens mis en œuvre, les résultats attendus et les critères d'évaluation. => Il permet de répondre aux questions suivantes : Qu'est-ce que le salarié doit être capable de faire ? Quels niveaux de savoirs doit-il maîtriser ? Quel niveau de performance attend-on de lui ?

Sources :

« Guide d'action de GPEC Territoriale: Comprendre, agir, évaluer », Mai 2010 –DGEFP

« GPEC de Territoire – Expériences et bonnes pratiques des comités de bassins d'emploi » Mai 2009 – DGEFP

« Compétences transversales et Compétences transférables » - Note d'analyse n°219 - Avril 2011, Centre d'analyse stratégique

- Liste des sigles -

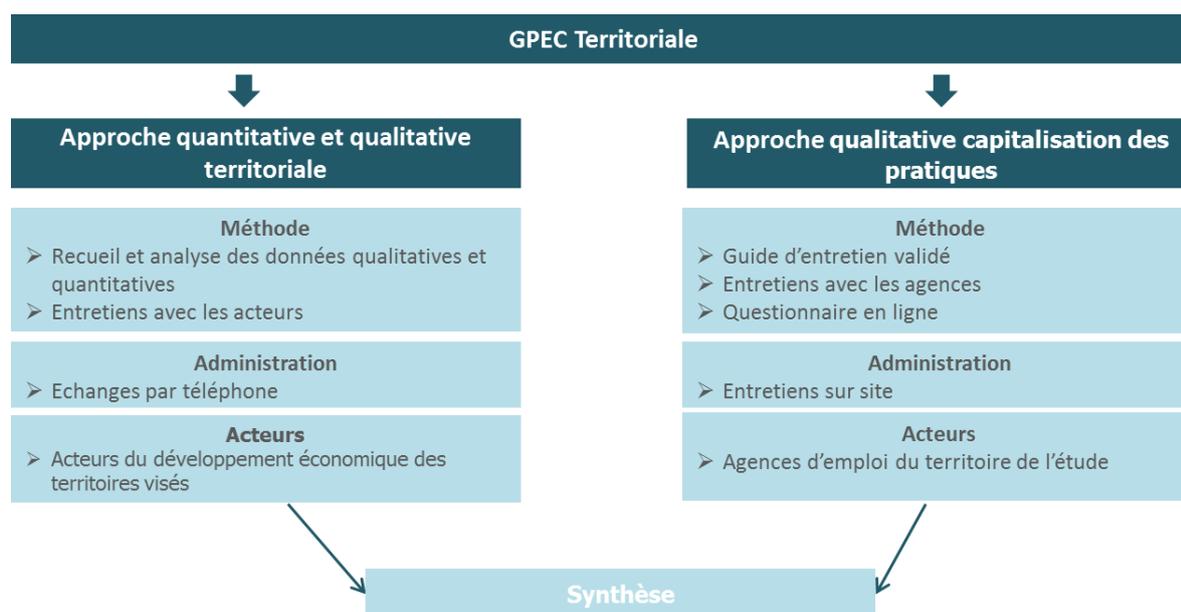
- ADEC Action de développement de l'emploi et des compétences
- AE Agence d'emploi
- AFPR Action de formation préalable au recrutement
- BMO Besoins en main d'œuvre
- CCP Certificat de capacité professionnelle
- CDPI Contrat de développement professionnel intérimaire
- CQP Certificat de qualification professionnelle
- CQPM Certificat de qualification paritaire de la métallurgie
- EU Entreprise utilisatrice
- Fastt Fonds d'action sociale du travail temporaire
- FSPI Fonds de sécurisation des parcours intérimaires
- MRS Méthode de recrutement par simulation
- PMSMP Période de mise en situation en milieu professionnel
- POEC Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- UIMM Union des industries et des métiers de la métallurgie
- VAE Validation des acquis de l'expérience

ANNEXE 1 : Les projets du Grand Roissy

Projet	Calendrier	Objectifs projet	Localisation	Dpt	Secteurs concernés	Nb emplois	Métiers
Zone logistique de Saint Mard	Octobre 2015	Plateforme logistique (GOODMAN) Retail Park : équipement de la maison et de l'équipement de la personne, de la restauration, et un magasin (« O Marché Frais ») Locaux d'activité PME – PMI Drive alimentaire Station-service	Saint Mard	77	Transport – logistique Commerce	Environ 1 500 sont annoncés au total sur le Parc d'activités de la Goële Saint-Mard.	1500 salariés annoncés : Magasinier gestionnaire Responsable d'entrepôt Logisticien
Rénovation et extension de la ZA de Mitry/Compans	Non précisé	Amélioration des réseaux d'assainissement et les voiries Modification de son Plan Local d'Urbanisme (+75ha)	Mitry-Mory, Compans	77	Logistique à forte valeur ajoutée Tertiaire et technologique Services Commerce de gros	Capacité théorique d'accueil d'emplois : 1375	
Réalisation de la ZAC de la Chapelle de Guivry	Commercialisation prévue en 2015. Aménagement de la zone sur une durée de 15 ans	Le secteur Nord de la ZA : 'accueil d'activités « grands comptes » Le centre de la Zone : Un centre de vie de 5 ha avec des activités de services : hôtel, bureaux, commerces de proximité. La zone sud du projet : accueil d'activités en compte propre	Commune du Mesnil Amelot (77)	77	Logistique Commerce Hôtellerie Tertiaire : Administration publique, bureaux Commerce PME-PMI	Une fourchette de 2500 à 3000 emplois sur l'ensemble de l'opération	
Développements liés à l'accroissement du trafic passager de CDG	Projet en cours depuis 2008 2016-2020	Amélioration des conditions d'accès à la plateforme Développement des infrastructures aéroportuaires (S4 opérationnel depuis juin 2012/T4 pas d'échéancier peut être en 2025) Développer la qualité des services par de nouvelles surfaces commerciale Enrichissement de l'offre commerciale : espace commercial de luxe, renforcement des boutiques duty-free Programme hôtelier : augmentation continue depuis 2012. 2800 chambres prévues en 2015	Roissy, Tremblay en France, Le Mesnil-Amelot, Mauregard, Epiais-lès-Louvre, Mitry-Mory, Compans	93 95 77	Transports aériens Services aéroportuaires Commerces hôtellerie/restauration Sûreté sécurité Transports terrestres	Entre 29 930 et 32335 emplois directs	Les métiers de l'accueil Les métiers des services aéroportuaires, Sûreté : avec la mise en vigueur du nouveau dispositif de contrôle, il y aura moins de personnel pour les <ul style="list-style-type: none"> • Hôtesse au sol • Métiers de l'hôtellerie • Commerces et restauration

Les projets immobiliers de la plateforme CDG	poursuite d'un ensemble de programmes immobiliers engagés depuis plus de 20 ans	poursuite d'un ensemble de programmes immobiliers engagés depuis plus de 20 ans <ul style="list-style-type: none"> Continental Square 3 inauguré en 2012 (ensemble de bureaux de 13 250 m²) Roissy Tech Roissy-pole : zone de développement des bureaux Développement à l'est de la plateforme, plutôt sous forme de locaux d'activités, d'entrepôts et locaux mixtes. 	Roissy, Tremblay en France, Le Mesnil-Amelot, Mauregard, Epiais-lès-Louvre, Mitry-Mory, Compans	93 95 77	Sociétés d'ingénierie des transports, Sociétés de conseil, Travaux publics, Informatique Logistique Santé publique et humanitaire	Perspectives d'emploi pour l'immobilier tertiaire : 2880	
Développements liés à l'accroissement du trafic fret de CDG	Mises-en œuvre fin 2012	restructuration des espaces de la zone de fret existante Aménagement et développement de la réserve immobilière de 12 ha en zone de fret 5-6 Etudes et investissements permettant le développement futur de l'offre immobilière	Roissy, Tremblay en France, Le Mesnil-Amelot, Mauregard, Epiais-lès-Louvre, Mitry-Mory, Compans	93 95 77	Sociétés d'ingénierie des transports, Sociétés de conseil, Travaux publics, Informatique Logistique Santé publique et humanitaire	Perspectives d'emploi pour l'immobilier tertiaire : 2880	
Projet CAREX	Première phase fixée à 2015	Création d'un service de fret ferroviaire européen à grande vitesse connecté à l'aéroport Paris Charles de Gaulle	Goussainville	95	Logistique spécialisée, d'activités de transformation, de conditionnement et de services d'appui.	Emplois prévisibles 920 à 950	
A - PARK	Premières livraisons en 2016	projet de parc d'activités mixte dédié aux échanges internationaux	Commune du Thillay	95	Logistique Hôtellerie Centre commercial /show-room Parc tertiaire et hautes technologies	950 emplois directs pour la 1ère phase 2 500 à 3 000 annoncés pour l'ensemble du projet	
Roissy Parc International	En cours	La bellisée Eco parc et figure à ce titre sur la carte Econovista des Parcs d'activités les plus qualitatifs d'île de France. Le parc compte une quarantaine d'entreprises implantées ou en cours de construction. <ul style="list-style-type: none"> Parc d'Activités du Moulin qui s'étend sur une superficie de presque 28 ha (70% pour des locaux d'activités, 30% de bureaux) Le parc d'Activités de la Demi-lune plus connu sous l'appellation Parc Mail (70% de bureaux pour 30% de locaux d'activités) Hébergement principal de sièges sociaux	Roissy en France	95	Transport Commerce	Parc d'activité du moulin : Pour achever la commercialisation du parc d'activité entre 400 et 450 Emplois Parc Mail : varie de 2 500 à 3 000 emplois à horizon 2015-2016	

ANNEXE 2 : La méthodologie de travail de l'AFPA Transitions



1) Méthodologie du recueil des données auprès des agences et des acteurs du territoire

- Réalisation d'entretiens semi-directifs sur site des agences, sur la base d'un guide d'entretien validé par le FAFTT
- Réalisation d'entretiens semi-directifs avec les acteurs du territoire sur la base d'un guide d'entretien validé par le FAFTT
- Passation d'un questionnaire SCRIPT Emploi en ligne par les agences

2) Précautions d'analyse:

Le nombre d'acteurs ayant participé à cette enquête est faible. La taille de cet échantillon rend difficile toute généralisation. Ainsi, les résultats présentés ci-après imposent une vigilance au lecteur. Il serait donc erroné de conclure sous la forme « les acteurs pensent que... » ; nous pouvons seulement conclure « les acteurs rencontrés pensent que ou expriment telle opinion... ».

Cependant, une fois ces précautions assimilées, les résultats permettent de tirer certains enseignements, pour cette raison, le pourcentage n'apparaîtra que très rarement. En effet, il peut tendre à donner l'illusion de la représentativité des résultats. Nous préférons donc nous exprimer à partir du nombre réel de répondants.

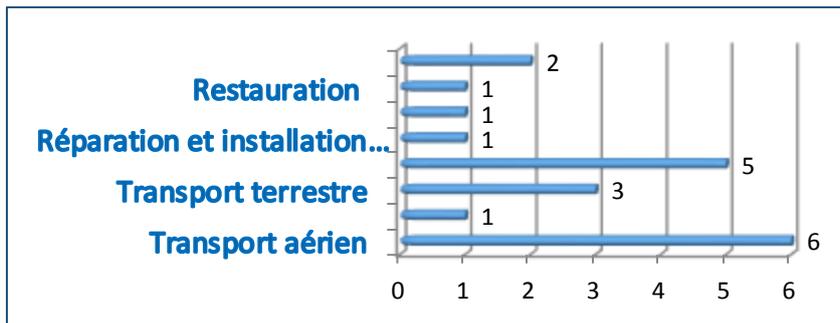
Les acteurs interrogés

A – Les agences d'emploi

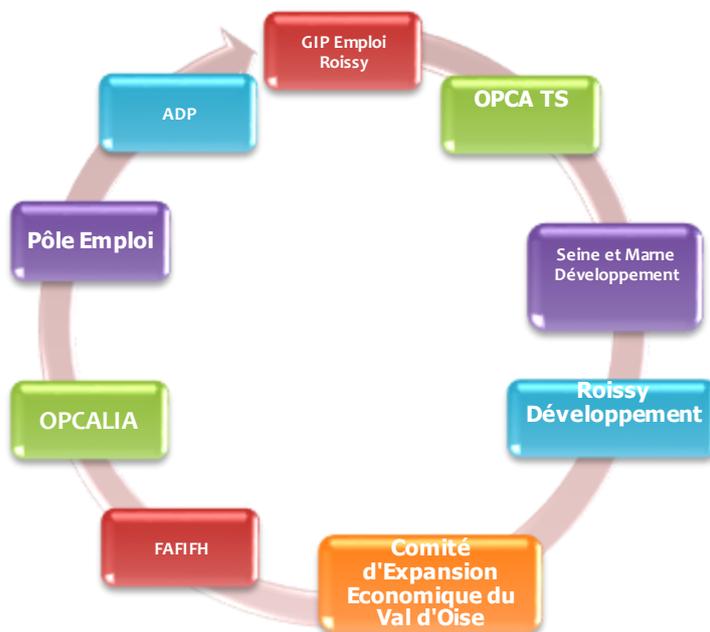
1- Les entretiens

Secteurs	Interlocuteurs	Localisation
<ul style="list-style-type: none"> • Tertiaire • Logistique/Transport • Hôtellerie / Restauration • Aéroportuaire : fret, catering, escale • Bâtiment 	Directeurs et directrices d'agence	<ul style="list-style-type: none"> • Roissy • Villepinte • Garges les Gonesse • Fosse

2- Le questionnaire en ligne : 8 agences ont répondu au questionnaire en ligne



B – Les autres acteurs du territoire



C – Les interlocuteurs rencontrés

- ADECCO Paris-Nord II tertiaire : Jessica RANELY, Directrice d'agence
- ADECCO AERO : Mme Sophie BARBIER, Directrice d'agence
- AXXIS Ressources : Samia OUAMERALI, Responsable d'agence
- CRIT : Nathalie BOURGAULT, Responsable de secteur
- ID EES Interim : Marvin DEMOLEON, Responsable d'agence
- MANPOWER Roissy Aéroport : Florence GRAMOND, Directrice d'agence
- MANPOWER FOSSE : Sylvie BROCHOT, Directrice d'agence
- PROMAN Villepinte : Sandrine LENGLET, Responsable d'agence
- RANDSTAD Roissy : Benoit GAIME, Directeur d'agence

- GIP Emploi Roissy : Marc DEMAN, Chef de projet

- Comité d'Expansion Economique du Val d'Oise Nicolas Legrand, Responsable de l'Observatoire Economique
- Seine et Marne Développement : David ROZENBERG, Chef de Projet
- ADP : Pierre DECOURT, Chef de Service
- Pôle Emploi Roissy : Farid DJABALI, Directeur Pôle emploi Roissy-CDG
- Pôle Emploi Roissy : Jeanine MOUTET, Référente agence
- OPCA-Transports et Services : Christophe PASSERIEUX, Délégué régional IDF
- FAFIH : Michel Boissonnat, Directeur Etudes et Recherche
- OPCALIA : Farida BELMESSAOUD, Directrice Dpt Aérien & Services aux Transports
- OPCALIA : Thierry L'Aot, Responsable du développement territorial Dpt Aérien & Services aux Transports

Ce diagnostic territorial a été réalisé dans le cadre de la démarche **SCRIPT EMPLOI TERRITOIRE** du FAF.TT qui vise à accompagner les agences d'emploi dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le **FAF.TT** et la **Directe Ile de France** ont cofinancé ce diagnostic territorial.

AFPA TRANSITIONS a été missionné pour le réaliser

