

# PORTRAITS

DU GRAND ROISSY-LE BOURGET

N°3 - JANVIER 2019

## UNE VISION PARTAGÉE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI



Lucovic DELAGE

**Direction de la publication :** François BREZOT (GIP Emploi Roissy), Fouad AWADA (IAU)

**Publication :** GIP Emploi Roissy

**Coordination, rédaction :** Maximilien DUBOIS (GIP Emploi Roissy)  
et Laurence NOLORGUES (IAU)

**Cette publication s'est appuyée sur les membres  
du groupe de travail Observatoire représentés par :**

**Directe IdF :** Jean-Philippe DEVOUCOUX,

**Défi Métiers :** Itto BEN HADDOU – MOUSSET, Fabio DUPONT

**Région Île-de-France :** Solène LE COZ

**Conseil Départemental du Val d'Oise :** Maylis BERTHOD, Adrien CREMON

**Conseil Départemental de Seine-et-Marne :** Anne DELVAUX

**Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis :** Simon DERYCKX

**EPT Paris Terres d'Envol :** Sandra HAFFNER, Laetitia MASSON, Sophie MERIGUET

**CA Roissy Pays de France :** Valérie JARRIGE

**GIP Emploi Roissy :** Marc DEMAN

**Hubstart Paris Region :** Célia CHARLET

**Groupe ADP :** Laurence ARRIEU, Véronique TARLET

**Air France :** Aurélien GOMEZ, Julien VANHAESEBROUCK, Clara DIDIER

**La Belle Étoile :** Arnaud BLOMMAERT, Etienne CHAUMETON

**FAFTT :** Camille DECAENS

**CMA :** Patrice LEBAN

**CCI :** Claire-Marie CHAFFIN, Patricia SOLER

**Pôle emploi :** Jacques MARTIN, Marion BONNAL

**MDE'RPF :** Delphine GONIAUX, Audrey BOUQUET

**MDE CE :** Sébastien AUBRY

**Roissy Développement :** David ROZENBERG

**OPCALIA :** Thierry L'AOT, Henrique PEREZ

**Ils ont initié les portraits :** Florent DEZENAIRE, David ANGLARET

**Infographie, Cartographie :** Pascale GUERY (IAU)

**Direction artistique, Maquette :** Olivier CRANSAC (IAU)

**Photothèque :** Julie PICAN (GIP Emploi Roissy)

**Impression :** Intuitiv'Com

**ISBN :** 9 78 2 7371 2122 7

# ÉDITO

Le document que vous avez entre les mains, nouvelle édition des « Portraits du Grand Roissy - Le Bourget », est le fruit d'une action mutualisant les compétences des membres du groupe de travail Observatoire. Il vise à partager un diagnostic du territoire, qui soit le plus lisible et complet possible, en mêlant analyses quantitatives et qualitatives.

Si ce document nous permet de mieux comprendre ce territoire et ses dynamiques, l'ambition est ailleurs : il s'agit de partager cette connaissance, construite grâce aux expertises croisées de plusieurs partenaires, pour nous permettre à tous, acteurs de ce territoire et partenaires extérieurs, d'agir plus et mieux ensemble.

Il est effectivement essentiel de parler le même langage, de creuser collectivement les sujets, pour rendre nos actions plus pertinentes. C'est parce que nous aurons identifié et analysé finement les problématiques propres à notre territoire que nous saurons où nous devons concentrer nos efforts, dans le cadre de dynamiques partenariales ambitieuses.

Plusieurs constats apparaissent clairement dans cette nouvelle édition, dont l'importance des enjeux relatifs à l'accès à l'emploi pour les habitants du territoire, souvent plus jeunes et moins diplômés que la moyenne régionale, mais aussi un dynamisme économique qui permet un développement de l'emploi d'une grande variété selon les secteurs d'activité.

Bien d'autres sujets sont à découvrir dans cette édition des « Portraits du Grand Roissy-Le Bourget » qui vous permettra, à travers des interviews de spécialistes de la logistique et du tourisme, de mieux saisir les enjeux et les perspectives de transformation de ces filières sur ce territoire complexe.

Je vous souhaite une excellente lecture de cette nouvelle édition. J'espère qu'elle enrichira votre connaissance de ce bassin d'emploi extraordinaire, et stimulera l'intelligence collective de ses décideurs et acteurs en matière d'attractivité, de développement économique et d'emploi-formation.

**Jean-Yves Latournerie**

Président du GIP Emploi Roissy,  
Préfet du Val-d'Oise

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION ..... 4

#### PARTIE 1

### PORTRAIT GÉNÉRAL DU BASSIN D'EMPLOI À TRAVERS SON DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SES HABITANTS ..... 7

Les entreprises .....	8
Les emplois .....	9
Les actifs .....	11
Les demandeurs d'emploi .....	12
Les déplacements pendulaires .....	13

#### PARTIE 2

### FOCUS SUR DEUX FILIÈRES CLÉS DU BASSIN D'EMPLOI ..... 15

Transport-logistique .....	16
Interview .....	18
Tourisme et événements professionnels .....	20
Interview .....	22

### GLOSSAIRE ..... 24

### BIBLIOGRAPHIE ..... 25

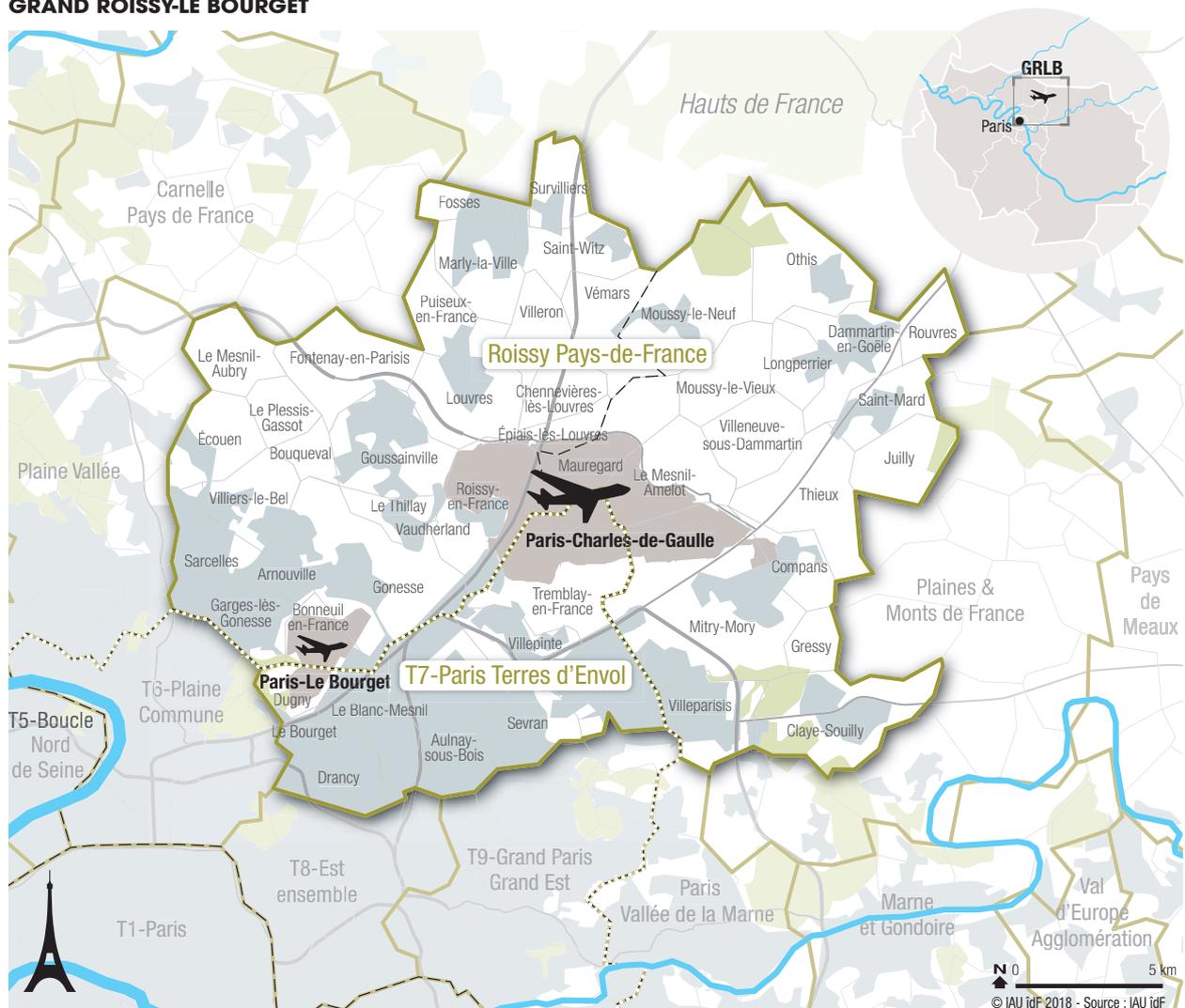
### PRÉSENTATIONS DES ORGANISMES ..... 26

# PRÉSENTATION DU GRAND ROISSY-LE BOURGET

Le bassin d'emploi du Grand Roissy-Le Bourget joue un rôle clé dans l'économie francilienne et française. Grâce à la présence conjuguée du deuxième aéroport européen en trafic passager (Paris-Charles-de-Gaulle) et du premier aéroport européen d'affaires (Paris-Le-Bourget), le territoire dispose d'une ouverture unique à l'international, levier important de sa compétitivité. Le périmètre géographique retenu correspond à un des 25 bassins d'emploi identifiés par l'État et la Région pour servir de périmètre d'intervention à leurs politiques publiques.

Avec 287 100 emplois en 2015 (Insee RP 2015), le Grand Roissy-Le Bourget se classe comme le quatrième bassin d'emploi selon ces effectifs. Ce dynamisme pourrait même se renforcer au vu des nombreux projets à venir (Grand Paris Express, JOP 2024, construction du Terminal 4, EuropaCity, etc.). Pour autant, des difficultés demeurent : des taux de chômage et de pauvreté supérieurs à la moyenne francilienne, un enclavement de certaines zones rurales. L'enjeu est donc d'accompagner la croissance économique tout en faisant bénéficier les habitants.

## GRAND ROISSY-LE BOURGET



### Limites administratives

- Territoire GRLB
- Limites des intercommunalités au 01.01.2018
- Limite départementale
- Limite de la MGP
- Limite communale

### Transports

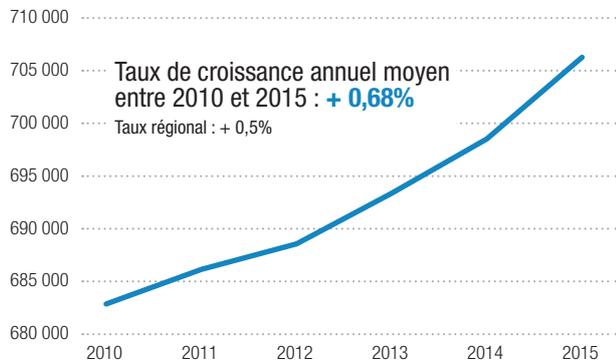
- Aéroport
- Réseau routier principal
- Réseau routier secondaire

### Occupation du sol

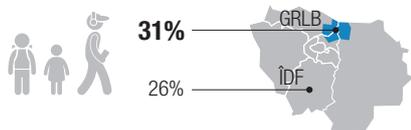
- Espace urbanisé : **47 %** du territoire
- Espace boisé : **6 %** du territoire
- Espace rural : **47 %** du territoire
- Hydrographie

## UN TERRITOIRE JEUNE EN PLEIN DYNAMISME DÉMOGRAPHIQUE

Population GRLB  
Nombre d'habitants



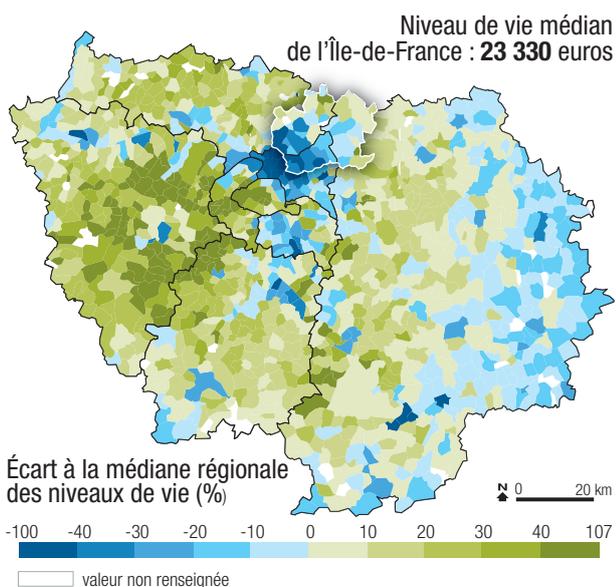
Forte présence des jeunes (0 à 19 ans)



© IAU îdF 2018 - Sources : Insee RP Légale 2015 - expl principale ; Insee RP 2015

Le bassin d'emploi se distingue par un dynamisme démographique important avec un taux de croissance annuel moyen de +0,68 % entre 2010 et 2015, contre +0,5 % pour l'Île-de-France. Il convient, par ailleurs, de souligner que les 706 288 habitants (Insee RP) des 50 communes du bassin d'emploi se répartissent équitablement entre l'Établissement Public Territorial Paris Terres d'Envol (357 568 habitants) et la Communauté d'Agglomération Roissy Pays de France (348 720 habitants). Le territoire est relativement jeune avec un habitant sur trois de moins de 20 ans, quand le taux régional est de 26 %.

## DES NIVEAUX DE VIE HÉTÉROGÈNES



Le bassin d'emploi se caractérise par de fortes disparités sociales liées à des développements urbains historiquement très différents. Les communes du sud ont été le support du développement industriel et de l'accueil de populations ouvrières dans les années soixante puis des flux migratoires.

## UN POTENTIEL ÉCONOMIQUE IMPORTANT

Aéroport Paris Charles-de-Gaulle :  
près de **70 millions** de passagers en 2017  
(+5,4% par rapport à 2016)

**90 000** salariés  
sur la plateforme aéroportuaire



Aéroport Paris-Le-Bourget :  
Plus de **54 000** mouvements d'avions en 2017  
(+2,2% par rapport à 2016)



Près de **17 000** projets  
de recrutement en 2018

**6 800** créations  
d'entreprise en 2016



**2** centres de congrès internationaux

© IAU îdF 2018 - Sources : Groupe ADP ; enquête BMO Pôle Emploi ; Insee - Sirene

La croissance des flux et du volume de voyageurs dans les aéroports Paris Charles-de-Gaulle et Paris-Le-Bourget constitue une chance pour l'économie du territoire. Outre le développement de l'offre de service (via l'hôtellerie-restauration notamment), un développement important des aménagements aura lieu dans les prochaines années.

## UN TERRITOIRE INÉGALEMENT STRUCTURÉ

### Réseau ferré

**3** lignes régionales (RER B, RER D, Ligne K) et **22** gares



### Flux routiers

Le trafic routier journalier de l'A1 entre La Courneuve et Le Blanc Mesnil est le second plus élevé de la région (hors périphérie parisienne)



© IAU îdF 2018 - Sources : SNCF Open Data ; DIR Ile de France - 2015

Le sud du Grand Roissy-Le-Bourget plus urbanisé et bien connecté au réseau de transport francilien (A1, A3, A104, RER B, RER D). À l'inverse, les territoires au nord et à l'est conservent un caractère rural et davantage attractif pour les catégories sociales moyennes et supérieures.





## **PARTIE 1**

# **PORTRAIT GÉNÉRAL DU BASSIN D'EMPLOI À TRAVERS SON DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SES HABITANTS**

Au regard des caractéristiques du bassin d'emploi du Grand Roissy-le Bourget, cette publication vise à décrire le profil du tissu économique local.

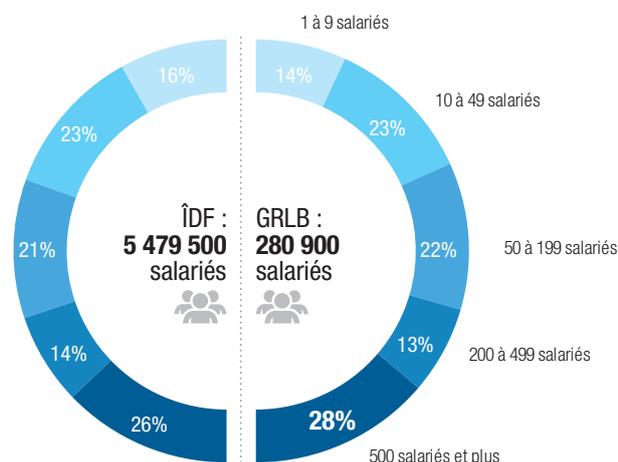
Celui-ci se structure autour de filières clés (transport-logistique, commerce, tourisme, services aéroportuaires, industrie) et de compétences communes (posture professionnelle, sens de la relation client et niveau linguistique).

Pour ce faire, nous mettrons en avant 5 axes d'analyse :

- Les entreprises, à travers notamment la typologie des établissements actifs présents sur le bassin d'emploi.
- Les emplois, avec la croissance de l'emploi salarié par secteur d'activité.
- Les actifs, en détaillant leurs profils (PCS, niveau de diplôme, type de contrat, ...).
- Les demandeurs d'emploi, en s'intéressant également aux métiers qu'ils sont en capacité d'exercer.
- Les déplacements pendulaires, en étudiant la mobilité des actifs.

# LES ENTREPRISES

## UN POIDS IMPORTANT DES GRANDES ENTREPRISES DES ZONES AÉROPORTUAIRES



Répartition des effectifs salariés en fonction de la taille des établissements actifs  
© IAU ÎdF 2018 - Source : Insee, Clap, chiffres au 31/12/2015

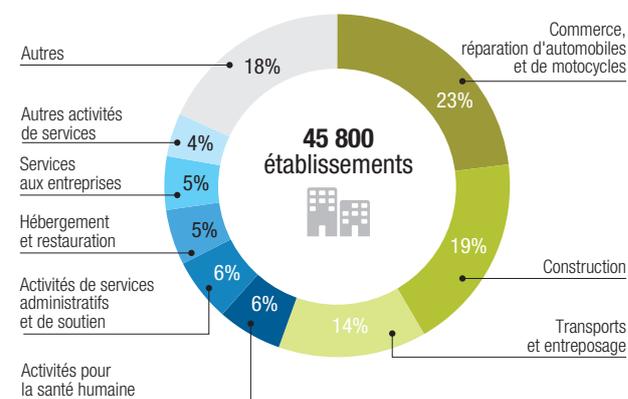
Le Grand Roissy-Le Bourget regroupe 49 100 établissements actifs. Parmi eux, plus de 67 % n'ont aucun salarié, ce qui reste inférieur par rapport à l'Île-de-France (- 5 points).

En outre, en s'intéressant aux établissements ayant au moins un salarié, la proportion des TPE est conséquente avec 76 % des entreprises qui représentent 14 % des salariés.

Ce poids important des petites entreprises est toutefois à nuancer par rapport au 28 % des personnes salariées dans une entreprise de 500 salariés ou plus (+2 points par rapport à l'ensemble de l'Île-de-France). Une majorité des grands groupes pourvoyeurs d'emplois sont localisés sur et autour de l'aéroport de Paris-Charles-de-Gaulle. Les seules entreprises aéroportuaires accueillent environ 94 000 emplois en 2017 (chiffres ADP). En outre, avec le hub le plus puissant d'Europe (1 000 vols par jour et 25 000 opportunités de correspondances hebdomadaires), la société Air France regroupe à elle seule plus de 32 000 salariés sur le territoire, parmi lesquels plus de 4 500 spécialisés dans la maintenance et l'entretien aéronautique. Les villes les plus peuplées du bassin d'emploi sont également celles qui regroupent le plus d'établissements actifs (Aulnay-sous-Bois, Sarcelles, Drancy) en lien avec l'économie présentielle et de nombreux artisans dans le secteur de la construction.

Le secteur du commerce (associé également à la réparation d'automobiles et de motocycles) regroupe le volume le plus important d'établissements du bassin

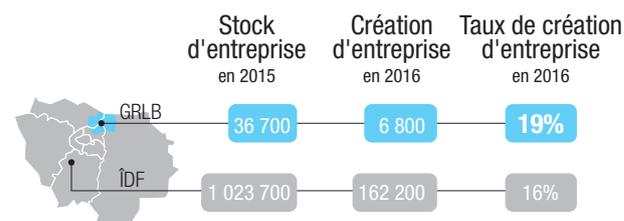
## UN VOLUME IMPORTANT D'ENTREPRISES DANS LE BTP



Répartition du volume d'établissements par secteur d'activité sur le bassin d'emploi  
© IAU ÎdF 2018 - Insee, démographie des entreprises et des établissements, REE 2017

d'emploi (23%), suivi par le secteur de la construction (près de 19%). Toutefois, le poids de ces secteurs n'est que de 24 % en termes d'emploi salariés privés, ce qui s'explique par l'importance des secteurs des transports, de la logistique et de l'aéroportuaire qui différencient ce bassin d'emploi au sein de la région.

## UN TAUX DE CRÉATION D'ENTREPRISE POSITIF ET SUPÉRIEUR À CELUI DE LA RÉGION



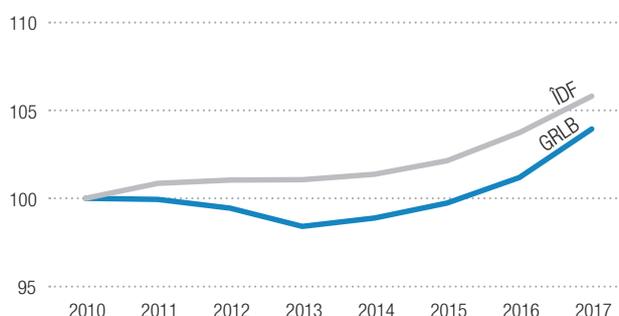
© IAU ÎdF 2018 - Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene)

Le taux de création d'entreprises sur le bassin d'emploi s'élève à 18,6 % en 2016 (soit le rapport entre le nombre de créations d'entreprises en 2016 et le stock d'entreprises en 2015), proportion supérieure de près de 3 points au taux régional (15,8 %).

# LES EMPLOIS

Sur la période 2010 - 2015 (Insee RP2015), le bassin d'emploi a connu sa première baisse de l'emploi total avec 5 500 emplois en moins. Mais le total des pertes sur la période est resté inférieur aux pertes cumulées de la fermeture de l'usine PSA d'Aulnay et d'environ 10 000 emplois chez Air France, preuve du dynamisme présent dans d'autres secteurs d'activités. D'ailleurs, le volume d'emploi salarié privé augmente depuis 2013. Ceci peut s'expliquer par la reprise économique puisque l'on retrouve la même dynamique au niveau régional et national. Toutefois, il est intéressant de noter la forte progression du volume d'emploi salarié privé en 2016 et 2017 sur le territoire (+2,7 % contre +2 % pour la région) en lien avec la reprise des embauches chez Air France.

## HAUSSE RÉGULIÈRE DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ DEPUIS 2013



Évolution de l'emploi salarié privé entre 2010 et 2017 (base 100)  
© IAU îdF 2018 - Source : ACOSS 2017

## UN POIDS CONSÉQUENT DE LA FILIÈRE « TRANSPORT-LOGISTIQUE »

Secteurs d'activité	GRAND ROISSY-LE BOURGET			ÎLE-DE-FRANCE		
	Volume d'effectifs salariés privés en 2017	Part en % (en 2017)	Évolution 2012-2017	Volume d'effectifs salariés privés en 2017	Part en % (en 2017)	Évolution 2012-2017
Transports et entreposage	84 527	33 %	-3 %	372 762	8 %	2 %
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	49 478	19 %	16 %	1 130 976	24 %	12 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	43 095	17 %	3 %	708 662	15 %	2 %
Construction	18 939	7 %	21 %	292 940	6 %	5 %
Hébergement et restauration	16 366	6 %	17 %	312 267	7 %	10 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	13 429	5 %	8 %	439 078	9 %	9 %
Fabrication d'autres produits industriels	10 007	4 %	-4 %	160 291	3 %	-9 %
Autres activités de services	6 684	3 %	14 %	220 726	5 %	4 %
Activités financières et d'assurance	3 494	1 %	8 %	314 450	7 %	-
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2 571	1 %	13 %	73 937	2 %	-2 %
Information et communication	2 401	1 %	6 %	395 494	8 %	6 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2 016	1 %	19 %	50 376	1 %	13 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 569	1 %	-17 %	63 644	1 %	-12 %
Activités immobilières	1 235	0 %	-26 %	77 971	2 %	-6 %
Fabrication de matériels de transport	1 104	0 %	-65 %	71 143	2 %	-10 %
<b>Total</b>	<b>256 915</b>	<b>100 %</b>	<b>5 %</b>	<b>468 6946</b>	<b>100 %</b>	<b>-</b>

Source : ACOSS 2017

**À noter :** Les « effectifs salariés privés » diffusés par l'ACOSS ne comprennent pas les salariés de la fonction publique, les intérimaires, les apprentis et les stagiaires.

Le secteur d'activité « Transports et entreposage » se détache nettement sur le bassin d'emploi. Il concentre un tiers du volume d'emploi salarié privé en 2017, ce qui est largement supérieur à la moyenne de l'Île-de-France (+25 points). Cette spécificité territoriale s'explique par la présence de l'aéroport Paris-Charles-de-Gaulle (premier aéroport européen de fret aérien) et d'axes routiers majeurs (A1, A3). Avec plus de 43 000 emplois salariés

privés (soit 17 % du volume total d'emploi salarié privé), le secteur du « commerce » est également très bien représenté.

En outre, il est intéressant de voir que les secteurs d'activité « Hébergement et restauration » et « Construction » ont connu une croissance importante du volume d'emploi salarié (avec respectivement +17 % et +21 % entre 2012 et 2017).

## LES EMPLOIS

La dynamique du bassin d'emploi se lit aussi à travers les projets de recrutement exprimés par les entreprises dans l'enquête BMO de Pôle Emploi :

- Les besoins exprimés se concentrent principalement sur les filières « structurantes » : **la logistique/ le transport** (avec les manutentionnaires et les agents des services commerciaux des transports de voyageurs), **le commerce** (avec les fonctions liées à la vente) ainsi que **l'hôtellerie-restauration** (à travers les fonctions liées au tourisme, les métiers de l'accueil, ...). En outre, la filière « **sûreté-sécurité** » connaît un développement important au regard du contexte actuel (renforcement de la vigilance dans les gares et les aéroports avec le risque d'attentat).
- On retrouve également des besoins dans les fonctions sociales et médico-sociales. Cette filière devrait donc continuer à s'accroître dans les prochaines années.

Il convient toutefois de souligner que les recruteurs du bassin d'emploi ont du mal à trouver la main d'œuvre adéquate sur certains métiers, parmi lesquels :

- Les métiers de l'accueil (88 % de recrutements sont jugés difficiles pour le métier « d'agents d'accueil et d'information »), en raison des contraintes horaires et des exigences en termes de relation clients.
- Les métiers du bâtiment (chefs de chantier, conducteurs de travaux, plombiers, chauffagistes, ouvriers qualifiés de la peinture : plus de la moitié des recrutements sont jugés compliqués sur ces métiers), dont les conditions de travail difficiles nuisent à l'attractivité de nombreux métiers de la filière.
- Les conducteurs routiers (avec 66 % de projets de recrutement difficiles).

En revanche, la part de projets de recrutement jugés complexes est plus faible pour certains métiers demandant un faible niveau de qualification (manutentionnaires non qualifiés, agents d'entretien de locaux avec respectivement 18 % et 6 %). Ceci peut s'expliquer par le profil des habitants du bassin d'emploi et plus précisément des actifs, moins qualifiés que la moyenne francilienne (cf. partie « les actifs »).

### LES 5 MÉTIERS AYANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT SUR LE BASSIN D'EMPLOI EN 2018



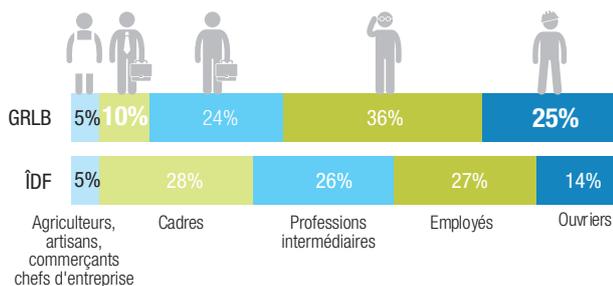
© IAU îdF 2018 - Source : BMO 2018

# LES ACTIFS

Le bassin d'emploi du Grand Roissy-Le Bourget compte 332 380 actifs (Insee, RP 2015). Ce volume est en hausse depuis 2010 mais avec un taux d'évolution annuel faible (+0,31 %) comparé à l'ensemble de la Seine-et-Marne (+0,75 %), de la Seine-Saint-Denis (+0,69 %) et du Val d'Oise (+0,35 %).

Le taux d'actifs occupés (ayant entre 15 et 64 ans) reste inférieur au niveau régional (59,4 % contre 67,6 %). L'accès à l'emploi reste donc plus difficile pour les habitants du territoire. De plus, le taux d'actifs occupés est plus faible qu'ailleurs chez les femmes : 55,2 % contre 63,9 % dans la région et même 64,9 % en Seine-et-Marne. Ce diagnostic peut être corrélé au fait que l'emploi local – porté par la filière transport/logistique – est majoritairement occupé par des hommes (56 % contre 52 % sur l'ensemble de l'Île-de-France).

## PLUS D'OUVRIERS, MOINS DE CADRES



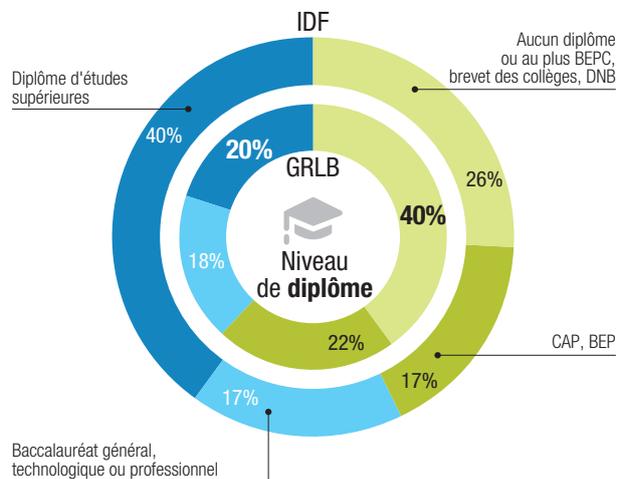
Répartition des actifs (15-64 ans) par professions et catégories socioprofessionnelles  
© IAU îdF 2018 - Source : Insee, RP 2013

**À noter :** Les actifs du bassin d'emploi sont ceux qui résident sur celui-ci. Ils peuvent donc travailler dans ou à l'extérieur du bassin d'emploi.

L'évolution de la structure des actifs résidents du bassin d'emploi reste relativement stable pour toutes les catégories socio-professionnelles (-1 point pour les ouvriers, + 1 pour les artisans et chefs d'entreprise entre 2010-2015). Les ouvriers et employés sont majoritaires (61 %, soit +20 points par rapport à l'ensemble de la région). La faible proportion persistante de cadres (10 % contre 28 % sur l'ensemble de l'Île-de-France) est une préoccupation des acteurs du territoire. Alors que le nombre d'emplois de cadres a tendance à augmenter (+1 point entre 2010 et 2015), il reste très supérieur au nombre d'actifs : 45 120 emplois de cadres recensés pour 31 320 actifs résidents cadres.

L'amélioration de l'attractivité résidentielle du Grand Roissy-Le Bourget pour les profils les plus diplômés, ainsi que l'accès aux formations supérieures pour les jeunes du territoire sont des enjeux forts pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises présentes.

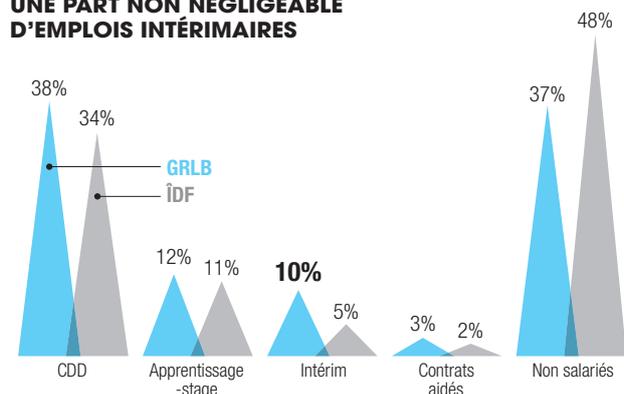
## NIVEAU DE DIPLÔME DES HABITANTS\*



\*non scolarisés de 15 ans ou plus  
© IAU îdF 2018 - Source : Insee RP 2015

Comme sur l'ensemble de la région, la majorité des actifs travaillant sur le bassin d'emploi ont entre 25 et 54 ans (75 %). On retrouve une proportion non négligeable d'actifs ayant plus de 55 ans (13 % sur le bassin d'emploi) ce qui signifie que de nombreux postes seront renouvelés dans les 15 prochaines années avec les départs en retraite (ingénieur de l'industrie, mécanique, ...).

## UNE PART NON NÉGLIGEABLE D'EMPLOIS INTÉRIMAIRES



Type de contrat des actifs occupés (hors CDI)  
© IAU îdF 2018 - Source : Insee RP 2015 (princ.)

Une très large majorité des actifs occupés du bassin d'emploi travaillent en CDI ou sont titulaires de la fonction publique (79 %, +2 points par rapport à l'ensemble de l'Île-de-France). Il convient toutefois de souligner l'importance de l'intérim sur le bassin d'emploi : 10 % des actifs occupés (hors CDI et titulaires de la fonction publique) sont intérimaires, ce qui représente une part deux fois supérieure à la région (5 %). Parmi ces intérimaires, 65 % sont des hommes, soit une proportion similaire par rapport à l'ensemble de l'Île-de-France (64 %).

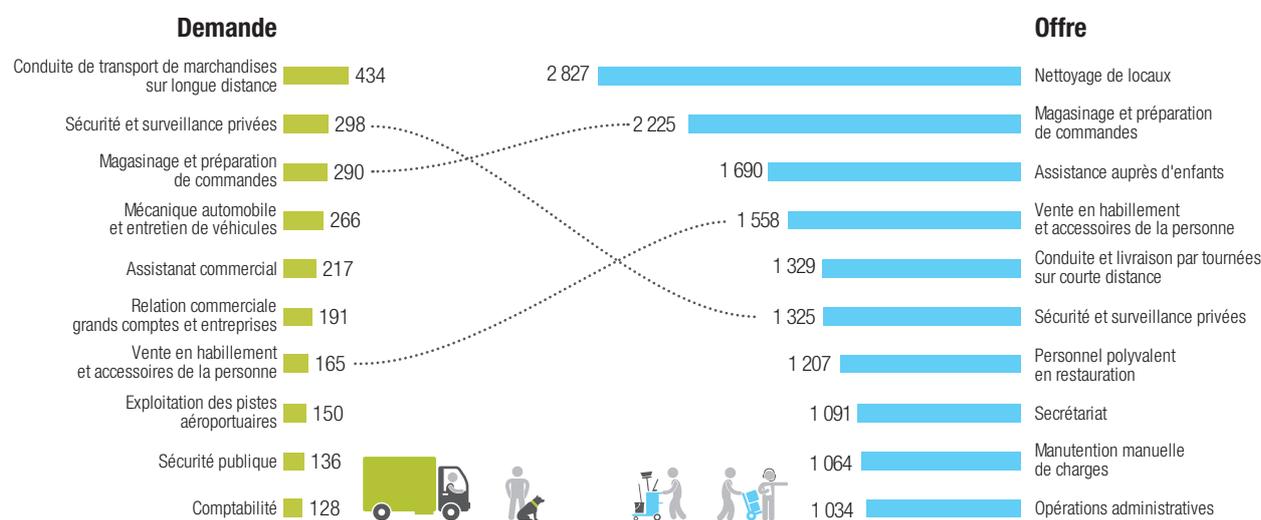
# LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le taux de chômage des 15-64 ans s'élève à 17,9% (Insee 2015) sur le bassin d'emploi. Soit 5 points de plus que la moyenne régionale.

Par ailleurs, Pôle Emploi a recensé 49 350 demandeurs d'emploi de catégorie A (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, actuellement sans emploi) sur le bassin au second trimestre 2018. Ce volume a diminué par rapport au second trimestre de l'année 2017 (-0,3%) alors qu'il a augmenté sur cette même période sur l'ensemble de la région Île-de-France (+0,6%).

Parmi les demandeurs d'emploi du Grand Roissy-Le Bourget au second trimestre 2018, on retrouve une part importante de jeunes (15% avaient moins de 26 ans, +3 points par rapport à l'ensemble de la région) ainsi que de personnes sans aucune qualification (17%, +5 points par rapport à l'ensemble de la région). Il convient toutefois de souligner la baisse significative de la part de demandeurs d'emploi sans aucune qualification entre le second trimestre 2017 et le second trimestre 2018 (-2 points).

## LES MÉTIERS DU TRANSPORT, DE LA LOGISTIQUE ET DE LA SÛRETÉ-SÉCURITÉ FONT PARTIE DES PLUS RECHERCHÉS SUR LE BASSIN D'EMPLOI



**Clé de lecture :** 298 habitants du territoire inscrits à Pôle Emploi et cherchant un emploi de « sécurité et surveillance privées » ont été recensés durant le second trimestre 2018 (dans le présent cas, ils déclarent avoir l'expérience/la qualification nécessaire pour exercer ce métier).

Par ailleurs, 1 325 offres d'emploi durables pour un métier de la « sécurité et surveillance privées » ont été recensées à l'échelle du bassin d'emploi durant le second trimestre 2018. Une « offre d'emploi durable » est une offre diffusée au cours du second trimestre et qui était déjà en ligne en début d'année.

**À noter :** entre 2010 et 2015, le volume d'actifs a relativement peu évolué sur le bassin d'emploi (+0,3% par an). A contrario, le volume de chômeurs a connu une progression beaucoup plus importante (+3% par an).

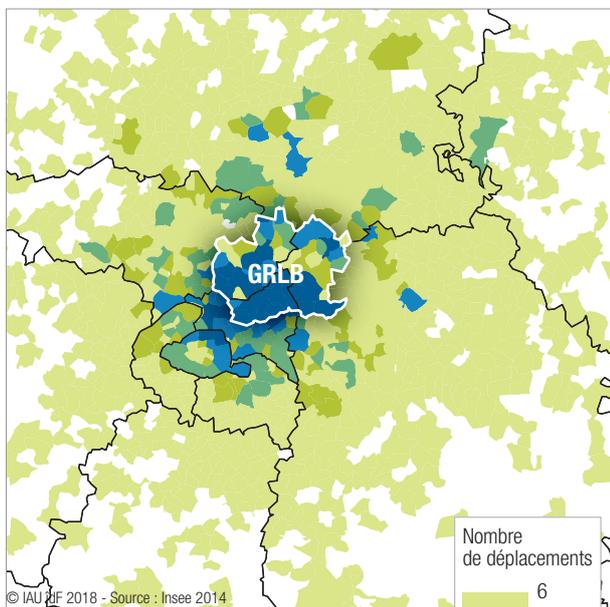
Parmi les métiers les plus recherchés sur le bassin d'emploi, nous retrouvons les métiers du secteur de l'entretien, de la sûreté ainsi que de la logistique et du transport.

Par ailleurs, le métier de chauffeur routier sur longue distance est celui qui revient le plus dans les « offres d'emploi durables ». Ce constat va dans le sens des résultats

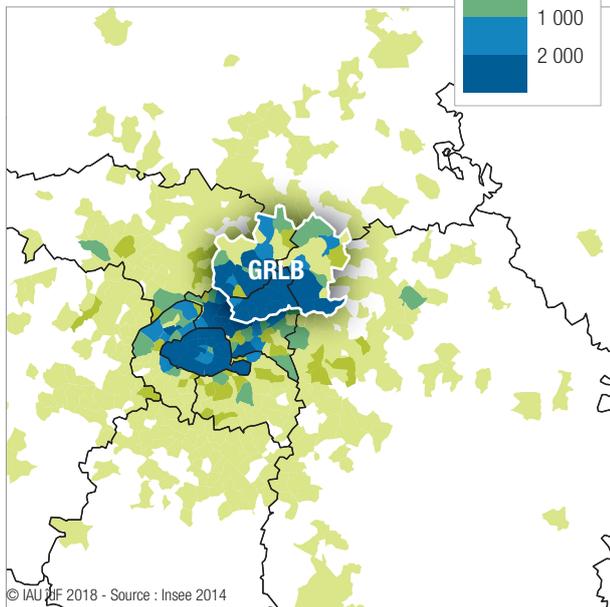
de l'enquête BMO qui mettent en exergue la volumétrie importante de projets de recrutement sur ce métier (411 en 2017) ainsi que la difficulté à trouver la main d'œuvre adéquate (66% des projets de recrutement sont jugés difficiles).

# LES DÉPLACEMENTS PENDULAIRES

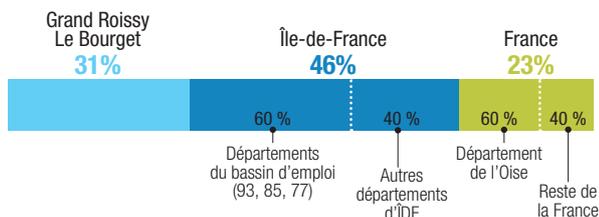
## DÉPLACEMENTS VERS LE GRLB



## DÉPLACEMENTS DES ACTIFS DU GRLB VERS LEUR LIEU D'EMPLOI



## LIEU DE RÉSIDENCE DES ACTIFS TRAVAILLANT DANS LES COMMUNES D'EMPRISE DE CDG



© IAU îdF 2018 - Source : Insee 2014

Le Grand Roissy-Le Bourget est le 4<sup>e</sup> pôle d'emploi de l'Île-de-France, ce qui génère un nombre important de déplacements pour venir y travailler. 55 % des emplois sont pourvus par des actifs entrants. Cette part se rapproche de Grand Orly Seine Bièvre (58 %), même si d'autres bassins d'emplois de l'agglomération, hors Métropole, comme Porte Sud du Grand Paris, parviennent à maintenir une majorité de leurs habitants en emploi sur leur territoire (59 %). Cela s'explique par la variété des situations infra territoriales du Grand Roissy-Le Bourget, territoire à la fois rural et faisant partie intégrante du fonctionnement métropolitain par son hub aéroportuaire et par sa densité de population à proximité du cœur de la métropole parisienne.

En outre, une part importante des actifs du territoire n'est pas captée par les entreprises locales. Ainsi, selon l'Insee, les emplois recensés sur les cinq communes de l'emprise de l'aéroport Paris CDG sont occupés par 31 % d'actifs résidents et 46 % de franciliens. Il convient de souligner que les actifs résidents les plus à l'ouest et à l'est du bassin d'emploi (Bouqueval, Écouen à l'Ouest; Gressy, Rouvres à l'Est) mettent plus d'une heure en transport en commun pour rejoindre la plateforme. L'aéroport a aussi la spécificité de capter un nombre important d'actifs venant de l'extérieur de la région (l'Oise qui est le 4<sup>e</sup> département représenté après la Seine-Saint-Denis, la Seine-et-Marne et le Val d'Oise).

Sur le Grand Roissy-Le Bourget, les entreprises ou organismes publics ont du mal à capter une part importante des actifs. En effet, la part des actifs à la fois résidents et en emploi se stabilise à 47 %, taux équivalent à la moyenne régionale. Ceux qui quittent le territoire vont travailler de préférence à Paris (21 %), dans une autre commune de Seine-Saint-Denis (14 %) ou dans les Hauts-de-Seine (7 %). Parmi les actifs résidents, ce sont les cadres qui, en proportion, sont les moins nombreux à travailler sur le territoire. Ils sont autant (35 %) à rester y travailler qu'à se rendre à Paris et dans les Hauts-de-Seine. La moitié des employés, PCS\* la plus représentée, vivant sur le Grand Roissy-Le Bourget y travaille. Ils sont un peu moins d'un quart à avoir un emploi à Paris.

Le mode de transport privilégié est la voiture individuelle (52 %) mais la part des transports en commun, 38 % des déplacements domicile-travail, est relativement importante. Ce mode est privilégié par 53,5 % de ceux qui travaillent en dehors du territoire en particulier grâce à l'utilisation des RER pour se rendre à Paris ou en proche couronne. Il est important de rappeler que sur l'ensemble du bassin d'emploi, le taux de motorisation des ménages est de 0,86. C'est relativement peu comparé à la grande couronne (1,35) et à la région (0,99).





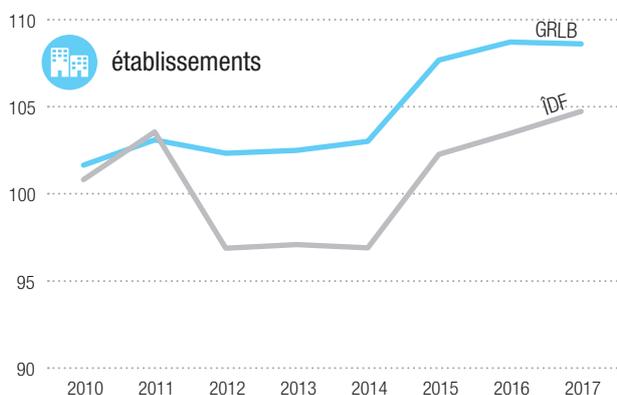
## **PARTIE 2**

# **FOCUS SUR DEUX FILIÈRES CLÉS DU BASSIN D'EMPLOI**

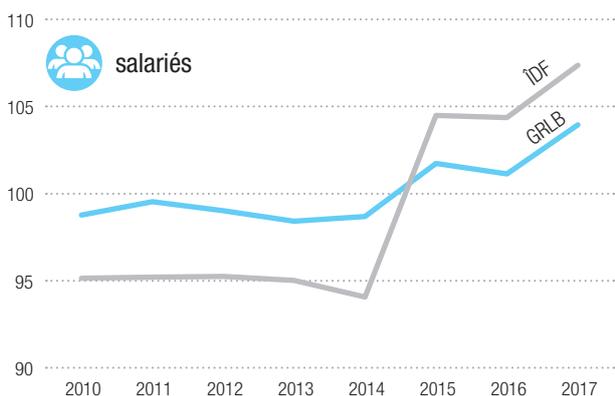
Le diagnostic réalisé dans la première partie a mis en exergue le poids de certaines filières sur le bassin d'emploi du Grand Roissy-Le Bourget. Avec la présence des aéroports Paris Charles-de-Gaulle et Paris-Le Bourget, le bassin d'emploi bénéficie d'une forte ouverture à l'international et d'un nombre de flux important (aussi bien humain que matériel). Aussi, les filières « aéronautique », « tourisme », « transport-logistique », « commerces » et « services aéroportuaires » sont structurantes sur le Grand Roissy-Le Bourget. On assiste également à une progression importante de certains secteurs (comme celui de la « sûreté-sécurité »). Ce chapitre va approfondir les analyses pour deux filières clés : « transport-logistique » et « tourisme et événements professionnels » (une filière large regroupant l'hôtellerie, la restauration, l'événementiel ainsi que de nombreux services).

# TRANSPORT-LOGISTIQUE

## PLUS D'ÉTABLISSEMENTS, MAIS MOINS D'ACTIFS DANS LA FILIÈRE SUR LE BASSIN D'EMPLOI



Évolution du nombre d'établissements dans la filière "transport et logistique" (base 100)  
© IAU îdF 2018 - Source : ACOSS 2017



Évolution du nombre de l'emploi salarié privé dans la filière "transport et logistique" (base 100)  
© IAU îdF 2018 - Source : ACOSS 2017

Le nombre d'établissements rattachés à la filière « transport-Logistique » (hors services aéroportuaires) et implantés sur le bassin d'emploi du Grand Roissy-Le Bourget a progressé de manière régulière ces dix dernières années. En effet, il y avait 1 142 établissements actifs sur le bassin d'emploi en 2007, 1 187 en 2012 et 1 260 en 2017. Parallèlement, le volume de l'emploi salarié de la filière est reparti à la hausse depuis 2014 après avoir relativement stagné entre 2010 et 2014 sur le bassin d'emploi.

Avec près de 33 000 salariés, la filière joue un rôle important dans l'économie du Grand Roissy-Le Bourget. Les effectifs salariés se concentrent principalement sur les communes d'emprise de l'aéroport Paris Charles-de-Gaulle (Roissy-en-France, Tremblay-en-France, Mitry-Mory, Compans, Le Mesnil-Amelot, Mauregard et Epiais-Louvres : 17 370, soit 53 % du total des salariés du bassin d'emploi).

En plus de cette concentration très forte dans les communes liées à Paris CDG, on constate une dispersion des emplois de cette filière sur l'ensemble du bassin (source : Cartoviz – IAU) :

- Au Nord, avec notamment la zone industrielle de Moimont à Saint-Witz qui représente près de 158 hectares.
- À l'Est avec, entre autres, le parc d'activités économiques de la Goële (sur plus de 65 hectares).
- Au Sud-Ouest avec notamment Garonor à Aulnay-sous-Bois/Le Blanc Mesnil.

Dans le détail, ce sont les métiers de « l'affrètement et de l'organisation des transports » qui regroupent le plus grand nombre de salariés privés (8 670). On retrouve également un volume non négligeable de salariés privés dans les « transports routiers de fret de proximité » (5 200), les « transports routiers de fret interurbains » (4 710). Les métiers liés aux transports routiers de fret ont d'ailleurs vu leurs effectifs salariés privés augmenter de 20 % entre 2014 et 2017. Cette forte croissance s'accompagne toutefois d'une difficulté : celle de trouver la main d'œuvre adéquate dans une profession qui souffre d'un manque d'attractivité (cf. page suivante sur les difficultés en recrutement).

Enfin, au-delà du volume d'emploi salarié privé généré par le transport aérien de fret (près de 3 000), l'aéroport Paris- Charles-de-Gaulle constitue le premier aéroport européen de fret aérien (avec 2,2 millions de tonnes en 2017 – source Groupe ADP).

**Note méthodologique :** dans le cadre de cette analyse sectorielle, nous avons exclu les salariés rattachés au « transport aérien de passagers ». Malgré cela, la filière conserve un poids extrêmement important sur le bassin d'emploi puisqu'elle regroupe 18 % des effectifs salariés de l'ensemble de la région.

Du fait de son poids économique, la filière se retrouve dans les besoins en recrutement. Ainsi, le métier « d'ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires » est celui qui génère le plus de projets de recrutement sur le bassin d'emploi. On retrouve également une part importante de projets de recrutement pour les métiers de « conducteurs et livreurs sur courte distance » et pour les « conducteurs routiers et grands routiers ». Ce sont les 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> métiers générant le plus de projets de recrutement sur le bassin d'emploi (source : enquête BMO).

Concernant les difficultés de recrutement, elles varient en fonction des métiers : si les recruteurs déclarent avoir peu de recrutements difficiles pour les « ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires » et pour les « conducteurs de transports en commun sur route » (respectivement 18 % et 5 %), il n'en demeure pas moins que les métiers de « conducteurs routiers et grands routiers » et « ouvriers qualifiés de la manutention » génèrent une part beaucoup plus importante de recrutements difficiles (respectivement 66 % et 50 %). Pourtant, avec cinq lycées professionnels (deux à Tremblay-en-France, un à Gonesse, un à Garges-lès-Gonesse, un à Sarcelles), deux centres spécialisés (AFTRAL à Aulnay-sous-Bois et Promotrans à Gonesse) et un établissement supérieur (IUT de Tremblay-en-France), le bassin d'emploi n'est pas dépourvu en offre de formation initiale.

Deux limites restent toutefois à souligner :

- L'anticipation des besoins en maintenance industrielle qui devraient s'accroître avec le développement de la robotique. Or, l'offre de l'enseignement supérieur

## QUELQUES ÉLÉMENTS PROSPECTIFS SUR LA FILIÈRE « TRANSPORT-LOGISTIQUE »

À l'échelle régionale, des analyses ont mis en avant la dynamique positive de la filière. Aussi, dans un contexte de reprise économique, avec le développement du e-commerce et avec de nombreux départs en retraite, les besoins en emploi devraient être à la hausse sur cette filière. Il y a même un risque de pénurie de main d'œuvre sur certains métiers (conducteurs de train et chauffeurs poids-lourd) qui souffrent d'un déficit d'attractivité et qui demandent un niveau de qualification particulier. Dans les prochaines années, la filière sera certainement confrontée à une généralisation de la robotisation des entrepôts. À ce moment-là, deux phénomènes se développeront : une diminution des postes de manutentionnaires (qui sont le plus souvent pourvus par des personnes ayant un faible niveau de qualification) et une augmentation des agents de maintenance (nécessitant une formation spécifique).

actuelle se limite à l'IUT de Tremblay-en-France, ce qui amène les entreprises à chercher des profils issus de formations parisiennes.

- La question de l'attractivité des métiers de la filière, notamment du transport routier, qui sont souvent perçus comme « un choix par défaut » (Source : Rapport Défi Métiers 2018 – Les professionnels franciliens de transport et de logistique, des emplois dynamiques et accessibles aux peu qualifiés, mais des conditions de travail difficiles). Aussi, même si des formations existent, il convient d'améliorer l'image de la filière afin d'attirer plus facilement les publics vers les formations existantes.

## DES RECRUTEMENTS TRÈS HÉTÉROGÈNES EN FONCTION DES MÉTIERS

	Nombre de projets de recrutement en 2018	Part de projets difficiles
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	893	18 %
Conducteurs et livreurs sur courte distance	479	32 %
Conducteurs routiers et grands routiers	411	66 %
Conducteurs de véhicules légers (conducteurs de taxis, ambulanciers, ...)	360	36 %
Conducteurs de transport en commun sur route	300	5 %
Ouvriers qualif. de la manutention (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers...)	255	50 %
Responsables logistiques (non cadres)	113	67 %
Personnels navigants de l'aviation (techniques et commerciaux)	50	100 %
Responsables de magasinage, de tri, de manutention	38	54 %
Agents administratifs des transports de marchandises	38	65 %
Techniciens des transports et du tourisme (marchandises et voyageurs)	8	-
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	6	-

Source : Enquête BMO 2018 - Pôle Emploi

# INTERVIEW

## Des perspectives d'emploi importantes dans la filière



**Nathalie CHARVET** est coordinatrice emploi à la délégation Régionale Île-de-France de l'AFT depuis plus de 20 ans. Pourtant, elle n'avait pas songé au départ à s'orienter sur un parcours dans le secteur du transport et de la logistique. En effet, elle a évolué dans un premier temps dans la formation professionnelle en devenant dès la fin de ses études formatrice en bureautique, puis Directrice d'une antenne de formation spécialisée dans la bureautique, le secrétariat et la comptabilité. Très vite ce secteur s'est avéré compliqué avec peu d'offres d'emploi. Aussi, tout en restant dans la formation professionnelle, elle s'est tournée vers un secteur qui recrutait et elle est depuis investie dans le monde du transport et de la logistique.

### Pouvez-vous nous présenter les principaux métiers de la filière ?

80 % des salariés de la logistique sont des ouvriers. La majorité des emplois proposés sont à faible niveau de qualification : caristes, magasiniers, préparateurs de commandes, manutentionnaires, ... Ce sont souvent des emplois manuels et physiques, exposés au port de charges, parfois lourdes et qui impliquent la manutention de différents engins de levage (CACES). À côté de cela, c'est un environnement qui subit de grandes transformations. Le développement du e-commerce, l'arrivée du numérique pour rationaliser l'organisation bouleversent toute l'organisation de la logistique et ont des conséquences sur les emplois et les compétences. Cela implique donc l'acquisition de compétences professionnelles bien précises et bien souvent une formation est nécessaire.

### Les entreprises de la filière rencontrent-elles des difficultés à recruter des bons profils ?

Il y a une grande difficulté à recruter aujourd'hui sur tous ces postes. Plusieurs facteurs sont en cause :

- Les difficultés d'accessibilité, notamment sur le bassin d'emploi du Grand Roissy-Le Bourget (peu de transports en commun ou manque de moyen de transport personnel).
- Les horaires décalés (tôt le matin ou tard le soir). D'autant que de plus en plus d'entreprises ont une activité le samedi.
- La difficulté à trouver des candidats « motivés ». Ce n'est pas un manque de candidature qui pose problème. Les employeurs mettent en avant les retards, l'absentéisme et le turn-over qui fragilisent leur organisation. Il faut donc aussi agir sur le comportement des individus et revenir sur les fondamentaux du « savoir être ».

- Enfin, les profils les plus diplômés ne se sentent pas reconnus : ils ont souvent un salaire relativement proche des non-diplômés et sont mis directement en concurrence face à eux, ce qui peut freiner leur évolution de carrière. Toutefois, nous pouvons penser que l'évolution des compétences attendues avec la robotisation, l'automatisation des entrepôts devrait rendre les offres de formation de la filière plus intéressantes.

### Quelles sont les perspectives de la filière ?

Elles sont positives. Le développement du e-commerce dû à de nouvelles pratiques de consommation, les évolutions en termes de technologies, de flux d'information, de numérisation ou encore de robotisation/automatisation des entrepôts font que ce secteur a des perspectives d'emplois très favorables. Les besoins en emploi dans ce secteur sont en hausse depuis 2015. Et c'est en Île-de-France que les projets de recrutement sont les plus nombreux.

Selon les travaux de la Dares réalisés à l'échelle francilienne, « près de 1 600 créations nettes d'emploi sont à prévoir pour les « ouvriers qualifiés de la manutention » entre 2018 et 2022. Additionnées aux départs en retraite qui auront lieu sur la même période, plus de 10 000 postes seront ainsi à pourvoir. Ce sont les « ouvriers non qualifiés de la manutention » qui connaîtront en revanche des destructions d'emplois entre 2018 et 2022 : environ 2 200 ».

D'ailleurs, les perspectives d'emploi sont particulièrement importantes dans la logistique sur ce bassin d'emploi, notamment en lien avec le développement du Grand Paris qui génère de nombreux travaux et donc de nombreux emplois.

# La Supply Chain, une filière internationale



**Henri-Philippe MONTAZEL**, 52 ans, est Directeur Général adjoint de Qualitair&Sea, une entreprise de transit international (commissionnaire en transport aérien et maritime, et commissionnaire en douane), avec un chiffre d'affaires annuel de 80 millions d'euros et 200 collaborateurs.

Issu d'une école de commerce, M. MONTAZEL a rejoint le transit international dès le début de sa carrière, suite à une opportunité de stage de fin d'études. Il ne l'a plus quitté depuis, et a occupé des postes de direction de centres de profit, de filiales ou de direction commerciale et générale, en France comme en Asie. L'ouverture à l'international, l'approche commerciale, la rigueur financière, ainsi que les prises de responsabilité en management et la grande diversité des tâches, ont particulièrement attiré M. MONTAZEL.

## À l'échelle du Grand Roissy-Le Bourget, quelle est la dynamique de la filière ?

Après 2 années dynamiques en 2017 et 2018, la tendance pour le futur reste très positive. Aussi, les besoins en recrutement sont importants sur la plateforme de Paris-Charles-de-Gaulle, en quantité mais surtout en qualité. D'ailleurs, dans nos recrutements, nous privilégions souvent le savoir-être au savoir-faire et nous cherchons avant tout des profils qui ont des valeurs, qui sont motivés et qui nous donnent envie ! Ceci est d'autant plus vrai qu'il y a un décalage entre l'offre et la demande, ce qui renforce la difficulté à trouver les bons profils. Pour illustrer cette dynamique de la filière dans la durée, voici un très bon exemple : afin d'accompagner la croissance mondiale, la flotte d'avions cargo dans le monde va doubler dans les 20 ans qui viennent. Roissy, qui fait partie du Top 10 mondial des plus grands aéroports bénéficiera forcément de cet élan.

## Quels sont les emplois rattachés à votre activité ?

Nous recrutons beaucoup d'agents de transit et de déclarants en douane car ce sont les profils qui sont au cœur de notre activité.

Les agents de transit sont des opérateurs qui gèrent les expéditions d'un bout à l'autre et avec le monde entier, que ce soit à l'export ou à l'import. Ils coordonnent le bon déroulement des expéditions avec nos principaux partenaires et sont en relation directe avec nos clients.

Les déclarants en douane, quant à eux, gèrent l'indispensable validation de sortie du territoire français des marchandises (export) ou d'entrée sur le territoire (import).

Pour ces deux postes de recrutement représentatifs, des écoles de trans-

port spécialisées existent à Paris, en Île-de-France ou en région Hauts-de-France, non loin de la plateforme aéroportuaire de Paris-Charles-de-Gaulle. Les étudiants y développent des compétences en transport via des cours théoriques, des cas pratiques et nous les accompagnons également en alternance.

Au-delà des compétences, nos principaux critères d'exigence sont la rigueur, l'excellence, le goût du travail bien fait et de la satisfaction du client, l'anglais et la nécessité d'aller vite et bien.

Pour les personnes remplissant ces critères, les évolutions de carrière sont nombreuses et rapides, y compris pour les profils n'ayant pas forcément fait de longues études : spécialisation dans une niche, gestion d'équipe, commerce, carrière à l'étranger, etc.

## Quels seront les métiers de demain et les compétences associées ?

Nos métiers traditionnels ont déjà évolué ces dernières années avec, par exemple, la dématérialisation et le E. Freight. Tout s'accélère très vite et la profession va continuer d'évoluer avec le développement du e-commerce et de la digitalisation. Au sein de notre Groupe, nous avons créé une société tournée vers les nouvelles technologies, offrant à nos clients et prospects une plate-forme collaborative, intelligente et indépendante (tours de contrôle transport et douane). Nous avons également créé une société dédiée à la maintenance sur avion qui vient compléter notre panoplie Supply Chain, et ceci est totalement novateur. Les compétences associées pour ces recrutements évoluent en conséquence, notamment sur des profils high-tech et expertise technique forte.

# TOURISME ET ÉVÉNEMENTS PROFESSIONNELS

## PRÈS D'UN TOURISTE SUR TROIS SÉJOURNE SUR LE BASSIN D'EMPLOI DANS UN BUT PROFESSIONNEL

 En 2017, plus d'**1 million** de touristes ont séjourné sur le bassin d'emploi

 pendant **2,7 jours** en moyenne (contre 3,7 pour l'ensemble de la région)

**66 %** des touristes viennent de France,



**11,6%** viennent d'Europe (hors France)

et **10,4%** d'un pays situé sur le continent américain.

 parmi eux, près d'**1 sur 3** voyageait dans un but professionnel, pour les motifs suivants :



 **105 hôtels** soit **12 700 chambres**, dont **42%** rattachées à un hôtel 4 étoiles

© IAU îdF 2018 - Source : enquête ATR 2017

Plus d'un million de touristes ont séjourné sur le bassin d'emploi en 2017 (source : enquête ATR du Comité Régional du Tourisme). Parmi eux, près de 300 000 personnes l'ont fait dans un but professionnel.

De manière générale, la dynamique du tourisme (et plus précisément du tourisme d'affaires) est plutôt positive :

- Avec 69,5 millions de passagers en 2017 sur l'aéroport Paris-Charles-de-Gaulle (source : ACI 2017), le volume de voyageurs est en hausse (+5,3 % par rapport à 2016).
- Le nombre de mouvements de jet privé en 2017 a augmenté sur l'aéroport de Paris-Le Bourget : une hausse de 2,8 % par rapport à 2016.
- Sur l'Île-de-France, 8,4 millions de visiteurs ont été accueillis dans des salons en 2017, soit une hausse de 3,3 % par rapport à 2016. Plus précisément, il y a eu près de 1 700 000 visiteurs sur le parc des expositions Paris Nord Villepinte en 2017 et un peu plus d'1 100 000 visiteurs sur le parc des expositions du Bourget.

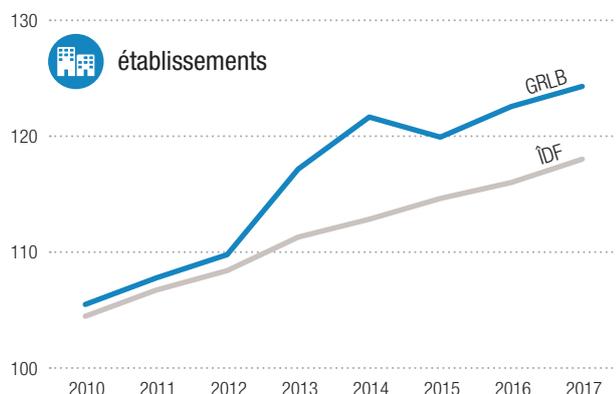
Avec cette dynamique, de nouveaux services vont se développer (traiteurs, services à la personne, métiers liés à l'hygiène, aménagement/décoration, sécurité-sûreté,...).

D'ailleurs, l'offre hôtelière est en constante croissance ce qui dynamise l'emploi. En 2018, on comptabilise près de 12 700 chambres d'hôtels sur le bassin d'emploi (source : Insee - tourisme), soit une progression de 1 100 depuis 2015. Ces chambres se répartissent sur 105 établissements. Cette croissance va se poursuivre avec l'ouverture prochaine de 3 établissements supplémentaires d'ici 2020 (Innside by Melià, le Moxy et l'Hilton Garden Inn).

Une part importante des chambres d'hôtels se situe dans les communes de Roissy-en-France (39 %), de Tremblay-en-France (16 %) ou du Mesnil-Amelot (7 %). Il convient de noter la part non négligeable de chambres d'hôtels dans la commune de Saint-Witz (5 %). Quant à l'offre proposée, 73 % des chambres sont rattachées à des hôtels 3 et 4 étoiles.

Il faut noter toutefois que la concurrence de Paris constitue un frein dans le développement de l'offre hôtelière (à travers la concurrence qu'elle offre pour les clients mais également pour les salariés).

## UN SECTEUR D'ACTIVITÉ EN FORTE EXPANSION



Évolution du nombre d'établissements dans la filière "hôtellerie-restauration" (base 100)  
© IAU ÎdF 2018 - Source : ACOSS 2017



Évolution de l'emploi salarié privé dans la filière "hôtellerie-restauration" (base 100)  
© IAU ÎdF 2018 - Source : ACOSS 2017

Le dynamisme du secteur du tourisme se ressent aussi bien à travers le nombre d'établissements, qu'au regard du nombre de salariés sur le bassin d'emploi. Aussi, en 2017, 1 360 établissements étaient présents dans la filière (contre 1 200 en 2012) et 11 960 emplois salariés étaient recensés (contre 9 990 en 2008). Cette croissance est particulièrement perceptible depuis 2012 sur le bassin d'emploi.

**À noter :** comme pour la filière « transport-logistique », la filière « tourisme et événements professionnels » diffère légèrement du secteur d'activité « hébergement et restauration » présenté page 9 puisqu'elle comprend par exemple l'organisation de foires, salons professionnels et congrès.

Dans le détail, ce sont les métiers de la restauration qui sont le plus représentés (avec environ 7 700 salariés privés en 2017 sur le bassin d'emploi). Les métiers de l'hôtellerie représentent, eux, près de 3 000 emplois salariés privés.

## LES PROPOSITIONS D'EMPLOIS

	Nombre de projets de recrutement en 2018	Part de projets difficiles
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)	516	7%
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	363	39%
Cuisiniers	247	39%
Employés de l'hôtellerie	172	51%
Boulangers, pâtisseries	48	86%
Chefs cuisiniers	45	28%
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration (y compris établissements de restauration collective)	38	100%
Maîtres d'hôtel, sommeliers	13	62%
Maîtrise de l'hôtellerie, management du personnel d'étage	12	-

Source : Enquête BMO 2018 - Pôle Emploi

Au-delà de cette dynamique positive, les employeurs du territoire ont du mal à trouver la main d'œuvre adéquate, au même titre que les écoles. Ils se heurtent notamment à une concurrence inter-filière (commerces, services aéroportuaires, ...) qui recherche des compétences similaires comme le savoir être, le sens de la relation client ou encore un bon niveau d'anglais, mais également à la concurrence parisienne. Ainsi, 51 % des projets de recrutement étaient jugés difficiles pour les « employés de l'hôtellerie » en 2018.

Dans le même temps, les écoles rencontrent des difficultés dans le sourcing des candidats. Or, les exigences liées aux métiers de la filière ont tendance à s'accroître avec :

- Le développement de compétences de plus en plus fines pour des niveaux Bac ou infra-bac (capacité à gérer les conflits, à s'adapter face à chaque client, ...).
- La dématérialisation croissante dans le rapport entre les individus et les institutions qui se traduit, par exemple, par la transformation du métier de réceptionniste (qui tend à passer du « front office » au « back office »).

Pour faire face à cela, il convient ainsi d'améliorer l'attractivité de la filière tout en étant capable d'adapter le contenu de l'offre de formation aux nouvelles exigences des métiers.

# INTERVIEW

## L'hôtellerie, entre passion et opportunités



Directeur Général des hôtels Marriott Paris-Charles-de-Gaulle Airport et Courtyard Paris-Charles-de-Gaulle Airport, **Johan KAMERBEEK** est également le président de l'association des hôteliers du Grand Roissy. N'ayant pas reçu de formation initiale dans le secteur de l'hôtellerie, Johan Kamerbeek a d'abord exercé de multiples postes pendant 6 ans : équipier, chef de rang, réceptionniste, responsable restaurant, analyste des opérations, directeur adjoint... Après ces 6 années, Johan KAMERBEEK a eu l'opportunité de devenir DG (directeur général) dans environ 15 hôtels différents. La « passion du métier », « la motivation » et les « multiples opportunités qu'offrent le secteur de l'hôtellerie restauration » lui ont permis « de faire carrière sans avoir eu une longue formation ».

### Quelle est la dynamique de la filière ?

Au niveau mondial, on constate une croissance dans le domaine de l'hôtellerie qui a stimulé l'ouverture des frontières. Les plus gros marchés de développement se situent au Moyen Orient, en Chine, en Afrique mais aussi en Amérique latine.

La dynamique est également importante en Europe. Par exemple, pour la chaîne Marriott, nous sommes passés de 250 à 500 hôtels en 9 ans, ce qui constitue un développement soutenu. Enfin, en France, nous avons également un fort développement dans le bassin parisien, notamment dans les zones périphériques. Sur la zone de Paris-Charles-de-Gaulle, 3 500 chambres d'hôtels sont en projet dans les trois ans à venir, ce qui devrait générer environ 2 000 emplois. Sur l'ensemble de l'hôtellerie en Île-de-France, c'est le tourisme de loisir qui tire vers le haut la fréquentation, notamment avec la venue de plus en plus importante des touristes chinois et indiens.

### Est-ce que les emplois de la filière sont attractifs ?

Nous rencontrons des problèmes de recrutement. En moyenne, 10 % des postes dans l'hôtellerie sont en cours de recrutement aujourd'hui. Il faut dire que l'image du secteur est négative : nous travaillons 24h sur 24, nous travaillons les week-ends et les personnes pensent que les salaires sont faibles, ce qui n'est pourtant pas le cas. Au-delà des difficultés liées à la filière, s'ajoute la difficulté de la localisation géographique. Paris-Charles-de-Gaulle a l'image d'un lieu difficile à rejoindre. Pourtant, même si la majorité des salariés viennent en voiture, une part non négligeable vient en transports en commun. Certaines personnes commencent très tôt, vers 6h, et arrivent à venir en bus par exemple.

Par ailleurs, l'éducation des parents joue également un rôle important : ceux-ci ne favorisent pas le travail dans ce secteur, notamment pour les raisons décrites précédemment. Aussi, nous constatons que les écoles peinent à remplir leurs classes (CAP, BEP et BTS). Nous faisons donc des efforts pour remédier à ça. Il faut savoir que la filière a de multiples atouts : nous travaillons dans un environnement chaleureux, avenant et multiculturel. Nous sommes en contact avec le client et nous travaillons en équipe.

### Quels arguments utiliseriez-vous face à quelqu'un qui souhaite travailler dans la filière ?

Je pense qu'il faut avoir la passion et la motivation. Il faut être curieux dans les métiers de la cuisine, du service et de l'hébergement. Si vous êtes motivé et que vous avez la passion, vous aurez de fortes chances de faire carrière dans nos métiers. Quasiment tous nos responsables de restauration, chefs de réception, chefs de cuisine ont commencé comme réceptionniste, commis de cuisine, etc. En étant motivés, ils ont pu grimper les échelons en devenant chef de rang, chef de partie, chef de brigade, etc... Pour occuper ensuite des postes de responsable. Cela montre toutes les opportunités d'évolution dans la filière. Toutefois, le préalable à cela reste la « volonté, la motivation et la passion ». Comme nous disons en anglais, c'est « l'Extra Mile ».

# Le tourisme d'affaires génère une activité variée



**Bruno DESLOQUES**, 45 ans, est diplômé de l'école des mines de Douai. Issu d'un cursus plutôt tourné vers l'industrie, Bruno Desloques a d'abord travaillé pendant 15 ans dans l'exploitation technique. En 2014, il a rejoint Viparis en tant que directeur des opérations du Palais de Congrès de Paris avant de prendre la direction du site en septembre 2016. En septembre 2018, il a pris la direction des sites de Paris Le Bourget et de Paris Nord Villepinte. L'opérationnalité et la proximité managériale sont deux points qui l'ont particulièrement motivé à faire carrière dans le secteur de l'événementiel.

## Quelle est la dynamique du tourisme d'affaires ?

Avec 440 salons (230 professionnels et 210 grand public) qui se sont tenus en 2017 sur son territoire, Paris Île-de-France propose la première offre de salons au monde. La région accueille chaque année près de 9 millions de visiteurs et plus de 100 000 entreprises exposantes. Paris est également leader mondial sur le segment des grands salons internationaux, avec plus de 50 événements de plus de 500 exposants organisés chaque année. Notre capitale se positionne ainsi devant Tokyo (environ 50), Las Vegas (près de 40) et Shanghai (environ 30). (Source : CCI Paris ÎdF).

Au niveau des sites de Paris Nord Villepinte et de Paris Le Bourget, nous accueillons plus de 2 800 000 personnes par an, principalement dans le cadre d'événements professionnels. Paris Nord Villepinte soigne sa place de premier lieu d'exposition BtoB en France avec l'accueil de salons leaders mondiaux dans leur catégorie : Batimat & Intermat (construction), Maison&Objet (Art de vivre), Silmo (le mondial de l'optique) ou encore le SIAL (Salon International de l'Alimentation). Nous recevons également des salons militaires (EuroNaval, Eurosatory, Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace, ...) qui restent des événements professionnels même si ce dernier est ouvert 3 jours au grand public. À l'avenir, nous avons à cœur de développer les événements grand public (Japan Expo, Salon du Cheval). Par ailleurs, partenaire de Paris 2024, Viparis accueillera le centre de presse des JOP à Paris Le Bourget. Une extension du site est prévue à cet effet (au printemps 2023).

## Quels sont les emplois rattachés au tourisme d'affaires ?

Les salons franciliens génèrent plus de 4 milliards d'euros de retombées

économiques (5,5 milliards avec les congrès) et près de 64 000 emplois (86 000 avec les congrès). Plus de 6 millions de contrats sont signés tous les ans sur ces événements à Paris Île-de-France, représentant plus de 20 milliards d'euros de chiffre d'affaires pour les entreprises exposantes (Source : CCI Paris Île-de-France).

Dans le cas de Paris Nord Villepinte nous accueillons chaque année près de 1,7 millions de visiteurs qui génèrent de nombreuses retombées économiques dans l'hôtellerie, la restauration mais aussi les transports (taxis, VTC). Par exemple, lors du SIAL (Salon International de l'Alimentation), nous avons eu jusqu'à 7 000 taxis par jour.

## Quelle est votre vision de l'évolution des métiers ?

Comme tous les secteurs, le marché du tourisme d'affaires se digitalise. Nous devons accompagner cette évolution et proposer de nouvelles solutions technologiques. Viparis a notamment inauguré il y a deux mois au parc des expositions de la porte de Versailles French Event Booster, la 1<sup>re</sup> plateforme d'innovation dédiée à la filière événementielle. Ce lieu conçu avec les acteurs de la filière rassemble tout l'écosystème entrepreneurial et éducatif du secteur événementiel : un incubateur de start-up, un espace de co-working et une école.

Par ailleurs, il y a une réelle prise de conscience des enjeux sociaux et sociétaux dans l'événementiel. Il y a un an, Viparis a lancé des ateliers sur l'économie circulaire avec ses clients, prestataires et standistes. Ces ateliers ont contribué à lancer une nouvelle dynamique pour que les acteurs de la filière s'emparent du sujet de la gestion des flux de déchets. Nous avons notamment fait l'exercice avec le salon Première Vision qui s'est déroulé en septembre 2018 à Paris Nord Villepinte.

# GLOSSAIRE

## **Bassin d'emploi**

Un bassin d'emploi est un regroupement de communes proches ayant entre elles de fortes relations économiques et/ou liées par des migrations alternantes domicile - travail importantes. Cette zone territoriale s'accompagne d'une animation spécifique visant à favoriser la cohérence des actions menées en faveur de l'emploi et de la formation au profit des habitants du bassin.

## **Établissements actifs (au sens de la base de données CLAP)**

Ce sont les entreprises et les établissements ayant eu au moins un jour d'activité économique dans l'année d'exercice considérée, qu'ils soient employeurs ou non. L'ensemble des activités de l'économie marchande et non marchande sont prises en compte. A contrario, sont exclus du champ :

- Les établissements appartenant aux entreprises de catégorie juridique « 7150 » (Défense),
- Les emplois domestiques (emplois dont l'employeur est un ménage).

## **Établissement (au sens de l'INSEE)**

L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Un établissement produit des biens ou des services : ce peut être une usine, une boulangerie, un magasin de vêtements, un des hôtels d'une chaîne hôtelière, la « boutique » d'un réparateur de matériel informatique... L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie.

## **Entreprise (au sens de l'INSEE)**

L'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.

## **La population active (au sens du recensement de l'INSEE)**

La population active au sens du recensement de la population comprend les personnes qui déclarent : exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel, aider une personne dans son travail (même sans rémunération), être apprenti, stagiaire rémunéré, être chômeur à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite, être étudiant ou retraité mais occupant un emploi, être militaire du contingent (tant que cette situation existait).

Cette population correspond donc à la population active occupée à laquelle s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi et les militaires du contingent tant que cette situation existait. Les personnes qui, bien que s'étant déclarées chômeurs, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi, ne sont donc pas retenues.

## **Enquête Besoins en Main d'œuvre (BMO)**

Cette enquête, menée par Pôle Emploi sur les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte), mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Elle est adressée à une majorité d'établissements :

- Du secteur privé.
- Ayant 0 salarié et ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente.
- Du secteur agricole.
- Des collectivités territoriales (communes, régions...)
- Publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...).
- Officiers publics ou ministériels (notaires...).

L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères...), ni certaines entreprises publiques (Banque de France...).

## **PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)**

La nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles dite PCS a remplacé, en 1982, la CSP. Elle classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

# BIBLIOGRAPHIE

## Open Data :

- Site de l'INSEE : <https://www.insee.fr>
- Outil dynamique des bassins de Défi Métiers : <https://www.defi-metiers.fr/tdb-bassins-emploi-formation>
- Cartoviz Bassins d'emploi : [https://cartoviz.iau-idf.fr/?id\\_appli=bassinemploi](https://cartoviz.iau-idf.fr/?id_appli=bassinemploi)
- Enquête BMO de Pôle Emploi : <http://statistiques.pole-emploi.org/bmo>
- Statistiques de la DARES : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>
- Données de l'ACOSS : <https://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/donnees-statistiques/bases-de-donnees.html>
- Flux de l'aéroport Paris CDG <https://www.parisae-roport.fr/groupe/finances/reactions-investisseurs/trafic>

## À propos du bassin d'emploi :

- *Chiffres clés du Grand Roissy-le Bourget*, GIP Emploi/IAU îdF - 2019.
- *Diagnostic socio-économique du Grand Roissy-Le Bourget*, Conseil Départemental du Val-d'Oise – Février 2018.
- *Fiche de cadrage du bassin d'emploi du Grand Roissy-Le Bourget*, Défi Métiers – Mai 2017.
- *Diagnostic territorial Le Grand Roissy*, FAFTT – mai 2016.
- *Étude sur la formation : diagnostic partagé sur le territoire Nord-Ouest 77*, Conseil départemental de Seine-et-Marne et Association Seine-et-Marne Ensemble – Mars 2018.

## À propos des filières :

- *Economic Value & Business Benefits* – European Business Aviation - 2017.
- *Les professionnels franciliens de transport et de logistique, des emplois dynamiques et accessibles aux peu qualifiés, mais des conditions de travail difficiles*, Défi Métiers – Juin 2018.
- *Quel futur pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ? Diagnostic et pistes d'action*, Fafih – Juin 2018.
- *Robomobilité et logistique, vers une supply chain 100 % autonome ?*, IAU îdF, Cédric Cariou et Corinne Ropital - février 2018.
- *L'industrie aéronautique, spatiale et de défense en Île-de-France*, IAU îdF, Thierry Petit - février 2018.
- *La logistique, fonction vitale*, Les carnets pratiques n° 8, IAU îdF, Muriel Adam et Corinne Ropital - juin 2018.

## Divers :

- *Les enjeux emploi-formation du territoire vus par le travail temporaire*, FAFTT – 2018.
- *Les modes d'alimentation des métiers du Bâtiment en Île-de-France*, Défi Métiers – septembre 2015.
- *Vers les places aéroportuaires durables, recommandations et bonnes pratiques*, Metropolis, T. Nikolova et M. Hervouët - mars 2018.

# PRÉSENTATION DES ORGANISMES



## **GIP EMPLOI ROISSY**

Le GIP Emploi Roissy rassemble des partenaires publics et privés qui ont décidé de répondre ensemble aux besoins immédiats et futurs en emploi et en compétences des entreprises et des habitants du Grand Roissy-Le Bourget, à travers le pilotage et la coordination d'actions partenariales.

En privilégiant l'innovation, l'action du groupement s'inscrit dans la mise en œuvre et l'articulation des politiques publiques (européennes, nationales, régionales et locales) relevant du développement territorial, de l'attractivité, de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Pour ce faire, le GIP assure la coordination et l'animation de groupes de travail multipartenariaux, qui produisent des études, des publications, des actions expérimentales, des livrables utiles pour renforcer la cohérence et la pertinence des interventions des partenaires. Les Portraits du Grand Roissy-le Bourget sont ainsi issus du travail du Groupe de Travail Observatoire.

Le GIP est administré par 11 membres financeurs : État, Région, Départements (Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis et Val d'Oise), EPT Paris Terres d'Envol, Aéroports de Paris, Air France, La Belle Étoile, CMA, CCI.



## **IAU ÎLE-DE-FRANCE**

### **Agence régionale d'urbanisme et d'environnement**

#### **Laboratoire de la ville durable**

Analyses, études et outils d'aide à la décision, l'IAU apporte conseil et savoir-faire sur l'urbanisme, l'aménagement, l'économie, les mobilités, l'habitat et le cadre de vie, la biodiversité, la transition énergétique, la gestion des déchets... Ses 200 experts ont pour mission de penser et concevoir la région métropole de demain.

#### **Une offre de services sur-mesure**

Aux côtés du conseil régional d'Île-de-France pour éclairer la décision publique, l'IAU accompagne aussi les collectivités locales franciliennes dans leurs projets. L'expertise de l'IAU peut également être sollicitée par des entreprises publiques ou privées, des bureaux d'études, des agences pour mener des études aussi bien en France qu'à l'international.

Pour retrouver nos analyses, nos perspectives, nos services : [www.iau-idf.fr](http://www.iau-idf.fr)



Cette publication a été enrichie par les membres du groupe de travail Observatoire du GIP Emploi Roissy

