

# LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE



La filière regroupe les entreprises travaillant dans la réparation et la maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux ; la construction aéronautique et spatiale ; la fabrication indirecte de matériel aéronautique et spatial (fabrication d'équipements d'aide à la navigation).

## LES TENDANCES STRUCTURELLES ET LES GRANDES MUTATIONS EN COURS

La filière aéronautique regroupe plus de 350 000 emplois à l'échelle nationale et réalise plus de 80% de son chiffre d'affaires à l'export.

A l'échelle internationale, trois séries de facteurs majeurs contribuent à la reconfiguration du marché aéronautique :

- 1. le développement global de la demande** : principalement lié aux marchés intérieurs des pays émergents, à l'augmentation des commandes d'armement et aux besoins liés au tourisme ;
- 2. le renforcement des normes internationales de sécurité et des pressions environnementales** dans un contexte de congestion de l'espace aérien et de variabilité des prix sur le marché de l'énergie ;
- 3. l'arrivée de nouveaux acteurs sur le segment des moyens courriers** (Chine, Russie, Japon...) **et la fin du duopole Airbus/Boeing.**

Pour répondre aux défis d'une concurrence accrue, aux effets des variations monétaires et de certaines mesures protectionnistes, les grands acteurs français et européens de la filière recourent à la délocalisation d'une partie de la production en zone dollar, accordant une place plus importante aux pays émergents dans la chaîne de valeur, du fait de leur montée en compétence sur certaines technologies stratégiques (informatique et connectique...) et d'un coût de la main-d'œuvre plus bas.

Ces stratégies d'internationalisation s'accompagnent néanmoins d'initiatives plus favorables pour retrouver des marges de compétitivité à l'appareil de production français et européen :

- la structuration d'une offre de plus en plus large et adaptée (low cost, business class...) mais aussi plus riche en contenu technologique (avion tout électrique, composites et structures sandwich, plateaux virtuels...);
- l'amélioration des process de développement<sup>1</sup> ;
- des modifications profondes dans le modèle de coopération avec les sous-traitants (tier one<sup>2</sup>, risk sharing<sup>3</sup>,...);
- la robotisation croissante des lignes de production qui s'accompagne d'une accélération des cadences et d'une montée en gamme des fonctions opérationnelles.

1/ Les process de développement renvoient aux modalités de gestion des différents stades de croissance d'une entreprise, dont le rythme de progression dépend de la volonté et des moyens mis en place par le dirigeant.

2/ Sous-traitant de rang 1.

3/ Le principe du Risk Sharing consiste pour les donneurs d'ordres à découper un programme en sous-ensembles significatifs (« Work Packages ») et à en confier l'effort de conception à des partenaires partageant avec eux le risque d'échec du programme. En contrepartie, ces partenaires bénéficient en principe d'une assurance d'exclusivité de livraison du « package » sur la durée du programme.



**350 000**  
EMPLOIS  
À L'ÉCHELLE  
NATIONALE

**80 %**  
DU CHIFFRE  
D'AFFAIRES RÉALISÉ  
À L'EXPORT





## PHOTOGRAPHIE DE LA FILIÈRE À L'ÉCHELLE DES BOUCHES-DU-RHÔNE



### CONSTATS CLEFS

**25**  
ENTREPRISES  
EMPLOYEUSES

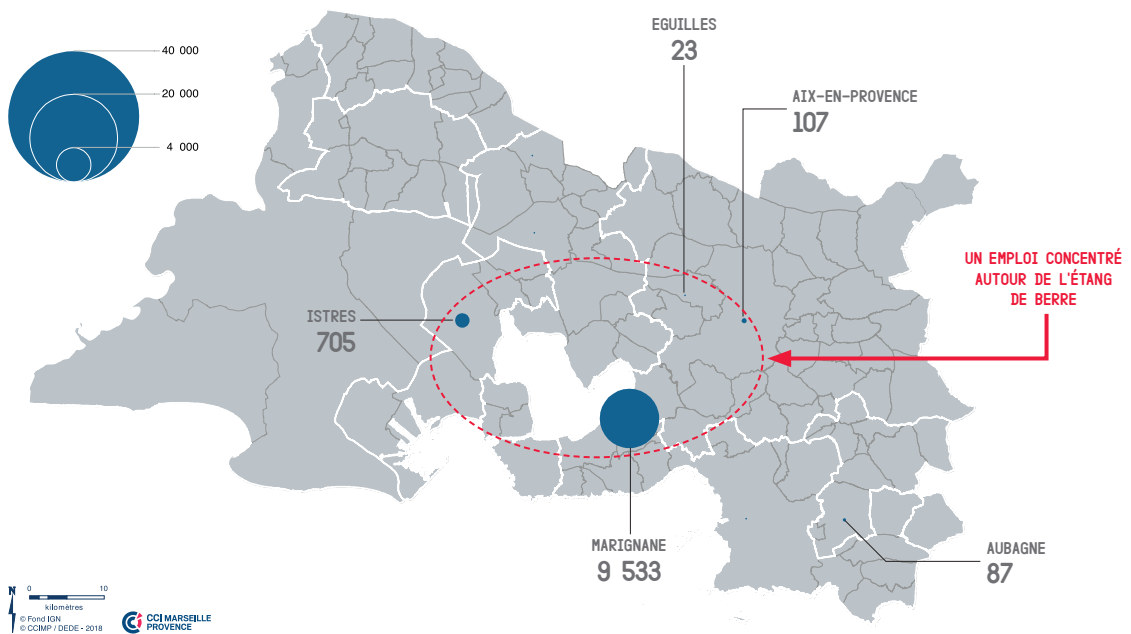
**10 295**  
EMPLOIS SALARIÉS

Selon les secteurs sélectionnés pour l'étude, la filière dans le département compte **25 entreprises employeuses et 10 295 emplois salariés** avec :

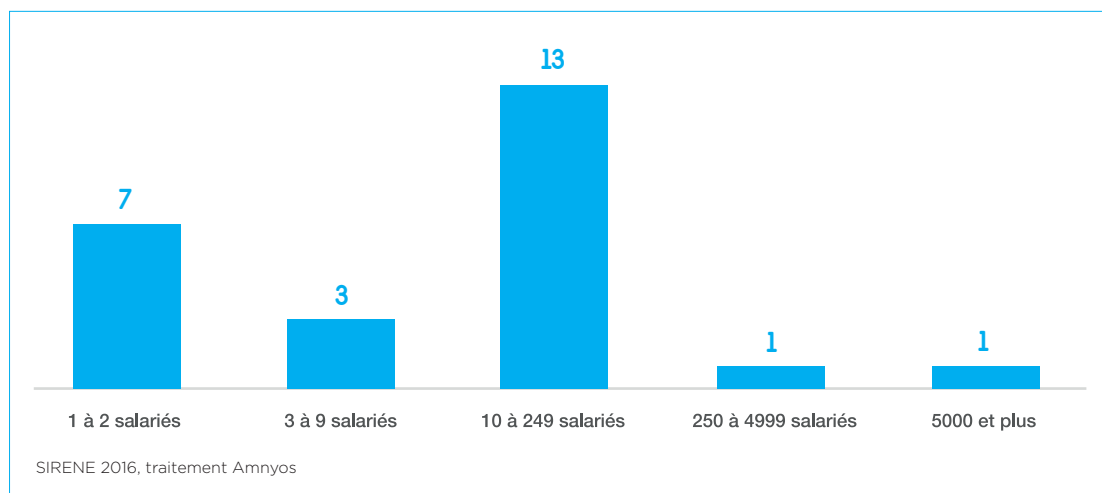
- Un emploi concentré autour de l'étang de Berre ;
- Des salariés concentrés dans un petit nombre d'entreprises ;
- Une forte proportion d'entreprises de 10 à 249 salariés ;
- Une entreprise de plus de 5 000 salariés qui capte la moitié des effectifs du secteur (Airbus Helicopters).

### RÉPARTITION SUR LE DÉPARTEMENT DES EMPLOIS DE LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE

(Source : Acooss 2015)



### NOMBRE D'ENTREPRISES EMPLOYEUSES





La filière est positionnée sur un marché déjà mature, l'hélicoptère et sur de nouvelles missions avec une montée en puissance des services.

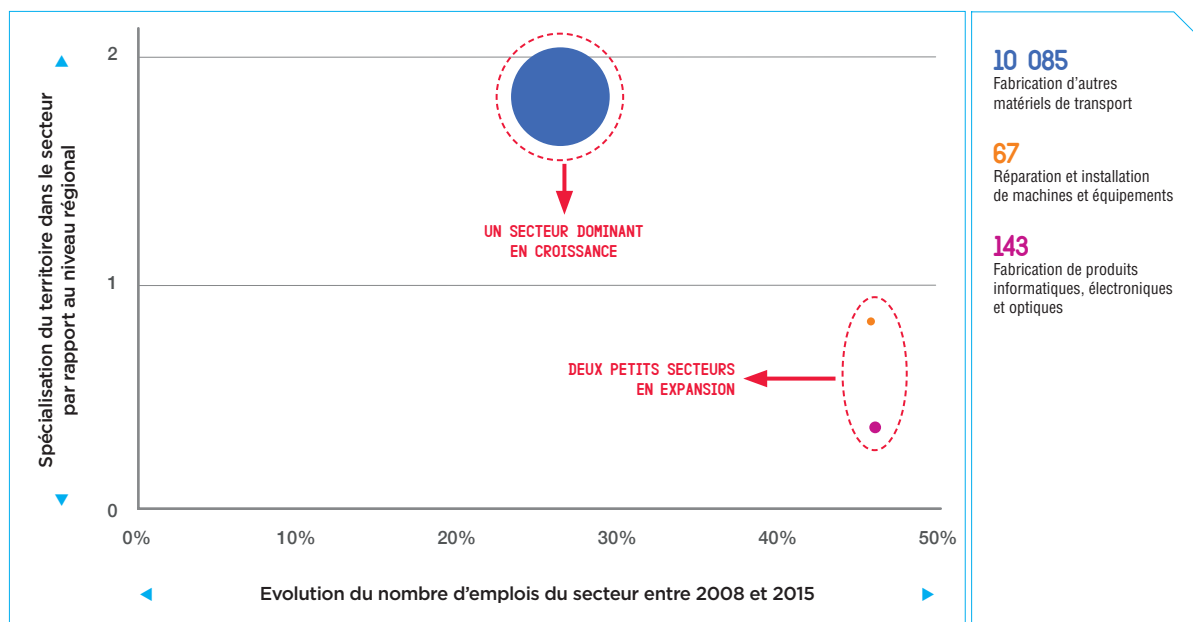
Le carnet de commande de la filière demeure porteur : plus de 20 000 hélicoptères devraient sortir des chaînes françaises d'assemblage dans les 20 prochaines années. Plusieurs enjeux pourraient faire évoluer la filière :

- **Le développement de la sous-traitance**, qui est commun à de nombreux secteurs industriels, et qui pose la question de la structuration des bassins d'activité dans lesquels ces emplois seront concentrés ;
- **Le positionnement sur des projets d'envergure** qui partagent une forte synergie technologique en termes de matériaux et de procédés, de solutions énergétiques embarquées et d'organisation comme le projet Henri Fabre, qui pose les jalons de l'industrie du futur sur les filières de l'aéronautique, de l'énergie, du médical et du naval, ou encore le projet de dirigeables « gros porteurs ».

PLUS DE  
**20 000**  
HÉLICOPTÈRES  
DANS LES 20  
PROCHAINES ANNÉES

## LES TENDANCES, ENJEUX ET PERSPECTIVES EN TERMES D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES

### TENDANCES SUR LA PÉRIODE 2008 - 2015



Sur le plan de l'emploi, les principaux constats sur la période 2008 – 2015 sont les suivants :

- **La fabrication de matériels de transport demeure un secteur de spécialisation départementale, dominant et en croissance du point de vue de ses effectifs.**
- **Deux petits secteurs sont en pleine expansion :** la réparation et installation de machines et équipements / la fabrication et production d'informatique, d'électronique et d'optique.

### ENJEUX ET PERSPECTIVES

Compte tenu de sa pyramide des âges et des départs croissants à la retraite de la génération papy-boom, la filière aéronautique doit répondre au défi du renouvellement de ses compétences.

Ainsi, en considérant des perspectives plutôt optimistes de commande, un volume d'environ 10 000 recrutements par an serait nécessaire pour répondre aux besoins de main d'œuvre de la filière au niveau national.

Si les besoins en compétences s'expriment sur l'ensemble des fonctions de la filière, la fonction de production est celle qui connaît le plus de tensions de recrutement, en particulier dans le tissu des PME et équipementiers.



Malgré le caractère encore porteur des métiers tels que techniciens de maintenance, assembleurs-monteurs ou spécialistes du traitement de surface, le recours aux techniciens de premiers niveaux de qualification s'amenuise.

Avec les exigences de qualité (montée en gamme) et la complexité croissante des machines, les critères de recrutement d'ouvriers qualifiés en termes d'expérience et en niveau de diplôme deviennent plus élevés. Pour les salariés qualifiés déjà présents dans l'entreprise l'accent est surtout mis sur la polycompétence.

Ces évolutions s'accompagnent également d'une consolidation des compétences cœur de métier et de l'acquisition de compétences nouvelles en certification, gestion de projet et technologies de l'information et la communication.

---

## **BESOINS DES ENTREPRISES ET ENJEUX POUR LE DÉPARTEMENT**

### **ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES À LA FILIÈRE (Sondage employeurs)**

Ces dernières années, la filière a plutôt recruté à l'échelon national, une tendance liée à la taille significative des entreprises du secteur. Elle a rencontré plus de difficultés de recrutement que les autres filières, notamment sur les fonctions de recherche et développement, dues à un défaut de main d'œuvre adaptée.

Dans les prochaines années, les entreprises de la filière devraient avoir besoin d'une main d'œuvre abondante pour soutenir le développement de leur activité. Elles auront plus recours à la sous-traitance que la moyenne des autres filières. Les emplois créés demanderont plus de qualifications que la moyenne des autres filières (direction, R&D, management, vente) et les recrutements se feront en dehors du département.

---

### **ATTENTES DES EMPLOYEURS (Entretiens d'acteurs)**

Pour aider au développement de leurs activités dans les Bouches-du-Rhône, les entreprises de la filière attendent une offre d'accompagnement permettant de mieux répondre à leurs besoins, notamment sur :

- la valorisation des métiers de l'industrie, particulièrement auprès des jeunes,
- la veille et le maintien des niveaux de maîtrise technologique des sous-traitants et actifs locaux,
- la sécurité des installations,
- l'accès des salariés aux sites et aux postes.

### **ENJEUX POUR LE DÉPARTEMENT**

- 1** **Soutenir les actions de valorisation des formations/métiers de l'industrie** notamment auprès des jeunes
- 2** **Soutenir les actions visant la structuration et l'animation de projets collectifs à l'échelle des sous-traitants départementaux** (actions GPEC, soutien RH, veille,...)
- 3** **Valoriser les savoir-faire, expertises de sous-traitants**
- 4** **Valoriser Marseille et son rapport historique à l'aviation, à l'aéronautique :** (aéroport, Eurocopter, Musée, H.Fabre, Sécurité Civile...)

Sources : • Rapport annuel 2015, GIFAS • Etude sur les métiers de l'aéronautique, OPIIEC, 2008 • Acoos 2015 (traitement CCIMP - Amnyos) • Sirene 2016 (traitement CCIMP - Amnyos • Long-Term Market, Current Market Outlook, 2016-2035, Boeing, 2016 • Global Market Forecast 2016-2035, Airbus, 2016 • « Situation de l'emploi », Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS), 2015 • La filière aéronautique : synthèse des besoins de professionnalisation, UIMM, Katalyse, CQPM, 2014 • La Seine Vue des Etoiles, Paris Seine Normandie, 2<sup>ème</sup> rencontres des acteurs économiques, 2012