

Roissy : du Groupement à la Communauté¹

Les 80 000 salariés de Roissy, une des plus grosses concentrations de salariés de France, vont-ils voir la différence dans leur représentation ? Celle-ci va pourtant se voir transformée par l'institution d'un nouvel objet juridique, la **Communauté Aéroportuaire**. Celui-ci fait suite à l'instauration, depuis 1999, du **GIP (Groupement d'Intérêt public) de Roissy**. Du groupement à la communauté, tel semble être l'enjeu pour les salariés. Cette nouvelle représentation suffira-t-elle à créer les éléments d'une communauté sur l'aéroport ?

La relation entre Roissy et son bassin d'emploi offre une première approche à cette question de la structuration du groupe professionnel de l'aéroport. Cette relation met en évidence les contradictions du marché de l'emploi du transport aérien : un univers où règne le métier comme forme sociale structurant les rapports d'emploi [BARNIER, ROZENBLATT 1997] ; un univers où pourtant, paradoxalement, seuls deux métiers reposent sur une formation professionnelle structurée scolairement, les mécaniciens avion et les pilotes. C'est ainsi que le fret, les agents d'enregistrement, les personnels navigants commerciaux [BARNIER 1999] ou les agents de la piste représentent la plus grande partie des emplois sur le secteur mais reposent sur un accès à l'emploi non normé.

A cette première contradiction s'ajoute une seconde : le bassin d'emplois de Roissy est traditionnellement structuré autour des départements de Seine-St-Denis et Val-d'Oise, où la population est socialement moins favorisée que d'autres banlieues de Paris. C'est sur cette main d'œuvre à fort taux de chômage que s'est appuyé le premier développement de Roissy. Il semble que le tournant actuel vers la professionnalisation dans le transport aérien s'accompagne d'une détérioration du rapport à l'emploi de Roissy dans ces banlieues, alors même que ne cesse d'augmenter le chômage dans certaines de ces couches sociales, accompagné d'un accroissement des tensions sociales comme ont pu le montrer les irruptions de violence en 2005.

Ces deux éléments montrent que traiter de la question de Roissy revient autant à s'interroger sur l'approche territoriale de la formation, que sur la dimension professionnelle de la logique de l'aéroport. La relation entre le bassin d'emploi et les qualifications de la région configure la relation formation – emploi au sein du transport aérien. De la même façon, la relation particulière du transport aérien avec la forme de structuration de ses qualifications ne repose pas sur le lien avec un tissu de centres de formation autour de Roissy.

Ces deux dimensions, professionnelle et territoriale, nous conduisent à proposer deux pistes de recherche pour analyser la relation Emploi – Formation que tisse Roissy avec son environnement. La première, partant de la structure d'emploi de Roissy, s'intéresse à la particularité du bassin d'emploi de Roissy en lien avec le marché de l'emploi spécifique de l'aéroport. La seconde empruntera le chemin de la construction sociale de la mise en adéquation entre ces deux logiques par l'analyse plus précise des processus élaborés par différents cadres institutionnels. Nous pourrions alors dans une troisième partie aborder le sens

¹ Ce travail est effectué en vue de valider le cours de M. FERRAND, Chaire de la formation professionnelle au CNAM, FO02, Formation professionnelle et territoires.

que prend la mise en place de cette nouvelle « Communauté Aéroportuaire ». Tout au long de cette étude, nous rencontrerons diverses structures institutionnelles qui donnent sens et consistance à cette relation emploi – formation. Nous avons renvoyé en annexe la présentation de ces instruments de la vie sociale, tout en conservant dans le cours du travail la spécificité de leurs interventions.

I. Un bassin d'emploi structuré par une relation d'emploi particulière.

La relation d'emploi sur l'aéroport de Roissy est complexe, diversifiée, relevant de logiques différentes suivant les métiers et les entreprises. La structure de l'emploi et l'analyse des pôles de métiers donnent un premier éclairage. Deux éléments centraux émergent de cette première approche : la grande stabilité des salariés, y compris lorsqu'ils sont pris dans une succession de statuts précaires, et le travail en réseaux autour d'un objectif commun, le départ des avions à l'heure et en toute sécurité.

L'emploi à Roissy

L'emploi sur la zone de Roissy est peu cerné. Son incertitude relève autant de problèmes méthodologiques que d'une volonté de flou affiché, pour des causes qu'il nous faudra éclaircir.

Le chiffre de 80 000 salariés est le résultat des travaux de l'Observatoire des métiers. Ce chiffre intègre les effectifs en CDI et CDD des entreprises basées sur l'emprise aéroportuaire, celles qui sont proches et qui travaillent sur l'aéroport (ex : le siège d'ACNA est à Paris-Nord 2). Ce chiffre correspond à 673 entreprises recensées en 2005, mais doit intégrer les 40 entreprises non encore recensées, qui correspondent à peu près au turn over des entreprises sur la plate-forme. L'évolution des effectifs est continue depuis des années et largement supérieure aux prévisions. Les hausses de trafic de l'aéroport s'accompagnent d'une hausse encore plus grande des effectifs (1350 emplois par millions de passagers en 2000, 1500 en 2005).

Deux grandes entreprises ont un rôle prépondérant sur l'aéroport, autant en terme de structuration des rapports économiques et sociaux qu'en terme d'emploi. Air France ainsi regroupe environ 25 000 salariés, répartis sur les activités de l'escale, du fret, de la maintenance, du siège ou membres des équipages techniques et commerciaux. Aéroports de Paris, de taille moins important (environ 5 000 salariés), gère quant à lui un réseau important d'intervenants sur tous les aspects de la vie aéroportuaire. Il faut y rajouter les filiales de ces entreprises, les réseaux de sous-traitants, les coordinations des multiples intervenants sur l'aéroport.

Précarité et travail en réseau

La précarité ne peut être que partiellement appréhendée, puisque le recensement de 2005 opéré par l'Observatoire des Métiers ne différencie pas les types de contrats de travail. Il faut noter pourtant une forte hausse des CDD entre 2 000 et 2 003. De plus, ce chiffre laisse de côté les intérimaires, l'Observatoire ayant décidé de ne pas faire figurer l'intérim dans le recensement, au motif qu'un intérimaire peut cumuler plusieurs emplois par jour, plusieurs missions dans l'année et serait alors répertorié plusieurs fois. Les chiffres énoncés par nos

interlocuteurs sur l'aéroport laissent supposer que l'intérim (qui serait de 5%) est beaucoup moins important que la moyenne française. Ce tableau ignore de même les entreprises de travaux publics ou d'entretien (par ex, OTIS sur les ascenseurs) intervenant occasionnellement sur Roissy.

Structure de l'emploi :

	2 000	2 003	2 005
CDI	62 100 (95 %)	67 200 (89 %)	Non différencié
CDD	3 300 (5%)	8 300 (11%)	

Les chiffres de précarité ainsi présentés ne permettent pas de saisir une particularité, la grande stabilité des précaires au sein de l'aéroport. L'octroi de badges d'accès aéroportuaire permanent à ces personnels, de même que l'aperçu de quelques « carrières » où certains agents enchaînent pendant des années missions diverses, en sont quelques indices. Seule une enquête longitudinale se penchant sur les parcours de ces populations à partir de quelques exemples, permettrait d'appréhender cette situation et de saisir le rapport spécifique à l'emploi et à la qualification induit par cette « précarité stabilisée ». Le transport aérien repose en effet sur le besoin d'un emploi stable pour effectuer les tâches qui relèvent de spécificités techniques, d'un rôle en matière de sécurité mais aussi d'une dimension particulière de sûreté. Cette configuration spécifique entraîne de fait une grande stabilité des agents de l'aéroport.

8 grandes entreprises de plus de 1000 salariés regroupent plus de 61 % des agents de la plateforme. Mais ce ne sont que 1% des salariés qui travaillent dans des TPME (effectif inférieur à 10 salariés). Cette image rendue par les chiffres ne prend pas en compte les liens économiques entre entreprises. L'étude plus fine des salariés de la piste démontre ainsi que ceux-ci, bien que répartis entre une cinquantaine d'entreprises de taille variable (entre 15 et 1000 salariés), relèvent en fait principalement de quatre grands groupes tels que VEOLIA, VINCI, CRIT, ADP. De plus, chaque entreprise s'insère comme segment d'une activité plus complexe autour de l'avion et du passager, qui fixe normes de travail et rythmes. Les agents se rencontrent et tissent des liens qui dépassent souvent le périmètre de l'entreprise. Travailler dans une PME de l'aéroport ne se traduit pas pour autant par l'isolement. Les restaurants d'entreprise regroupent sur chaque zone les salariés. Divers services mis à disposition de tous, que ce soit le service médical, l'inspection du travail, mais aussi les structures syndicales complètent cet ensemble.

L'aéroport se présente comme un vaste réseau de relations économiques et sociales. Loin de représenter une communauté homogène, les rapports sociaux entre agents sont contradictoires. Les rapports en agents des entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordre se trouvent ainsi marqués par des rapports au travail inégaux liés à la place dans le processus de production et sont le reflet de relations économiques inégales entre entreprises. L'apport de chacun à l'objectif commun de sécurité et de départ à l'heure est mesuré à l'aune de la technique, distributrice d'une intelligence commune socialement valorisée dans le cadre du paradigme technique où évolue le transport aérien (BARNIER 2005). C'est aussi l'appréciation portée à diverses tâches relevant du registre de la pénibilité, de la saleté, de la sueur (WALZER 1997), qui se trouvent cachées et dévalorisées parce qu'incompatible avec ce transport aérien d'abord synonyme de voyage et de confort.

Cette communauté aéroport différenciée s'appuie sur la forme métier pour structurer le rapport au travail.

Répartition entre métiers

En 1945, le transport aérien s'est reconstruit autour des deux métiers phare, les pilotes et les mécaniciens avion. Ces deux métiers ont fixé le cadre de référence pour l'ensemble des groupes professionnels du transport aérien, autour de la valorisation du paradigme technique et de la mission de sécurité (BARNIER 1997). Sont venues s'adjoindre, peu à peu, des activités portant tantôt sur l'avion lui-même (la piste, le fret), tantôt sur les passagers (personnels navigants commerciaux, agents d'enregistrement, récemment agents de la sûreté aéroportuaire). Cet ensemble différencié détermine des groupes professionnels aux identités repérées et aux frontières délimitées.

La moitié des emplois relèvent du transport aérien, le reste se répartissant entre le fret (10 %), la sûreté –sécurité (6%), l'assistance aéroportuaire, la manutention et le nettoyage (16 %), le commerce et la restauration (10 %), les services publics (6%) (Annexe 10).

Le GIP Emploi note : « *Les emplois de l'aéroport sont passés de 32 820 en 1988 à 75 500 en 2004, ce qui correspond à une croissance moyenne de 5,5 % par an pendant 16 ans. Pour les 2/3 d'entre eux, soient 50 000 emplois, ils correspondent au coeur de l'activité aéroportuaire, c'est-à-dire aux effectifs des compagnies aériennes, de la maintenance aéronautique, des services aéroportuaires — dont Aéroports de Paris et les entreprises d'assistance aéroportuaire —, du secteur du fret et de la manutention. Quant aux autres 25 500 emplois, ils représentent les activités de services : restauration, hôtellerie, services publics, sécurité et sûreté* »².

Une structuration très stable

La structure interne de l'emploi repose sur une grande stabilité, liée au rôle des métiers dans la configuration sociale. La forme sociale du métier, « *une des formes fondamentales du travail dans la société* » [DADOY 1989], se construit autour de la légitimité donnée à un groupe social par la rencontre entre une activité particulière, une connaissance spécifique et une responsabilité importante, reposant sur les valeurs de « *besoin, de sciences et de compétence* » [PARADEISE 1985]. Les connaissances théoriques forment la base de la structuration de ces groupes professionnels du transport aérien. Le rôle social en matière de sécurité aérienne donne légitimité à l'identification de groupes professionnels définis et stabilisés. L'identification de ces groupes repose très largement sur un chemin d'entrée réservé, où la possession du titre (mécanicien avion, pilote, titulaire du Certificat Sécurité Sauvetage pour les Personnels navigants commerciaux) délimite des marchés du travail fermés.

Faut-il y trouver l'explication de l'absence de structure de formation permanente sur l'aéroport ? Comme nous le verrons, l'ensemble du dispositif de formation s'adresse soit aux primo-demandeurs d'emploi (le métier favorisant l'apprentissage comme voie traditionnelle pour les mécaniciens avion, et celle des grandes écoles pour les pilotes), soit aux chômeurs pour des missions d'insertion plus spécifiques.

La formation interne est marquée par le poids de la formation réglementaire : 60 % des formations pour le transport aérien, 90 % pour le secteur routier, ce poids réglementaire

² GIP Roissy, Roissy a trente ans, 32 p, 2004

accompagne la normalisation de la vie aéroportuaire. De grands sujets sont ainsi laissés de côté. Ainsi, quel accompagnement, quelle sécurisation des parcours professionnels au sein de l'aéroport ? La réponse à cette question ne peut que s'appuyer sur la prise en compte des besoins suivants :

- Constitution d'un véritable point d'entrée pour la validation des qualifications aéronautiques sur l'aéroport. Une antenne VAE³ existe sur l'aéroport, mais vu son extériorité (Villepinte) et le peu de publicité sur son existence, nous doutons qu'elle puisse répondre à cette question.
- Présence de l'Education nationale, qui pourrait prendre en charge la dimension de formation permanente (accès à des connaissances générales et professionnelles pour tous) tout comme l'accès à une qualification pour les salariés les moins qualifiés, dont le rapport PERY (1999) notait déjà la grande fragilité face aux restructurations. Les conventions passées entre l'Education Nationale et le transport aérien portent ainsi soit sur les formations des mécaniciens, soit sur l'insertion des chômeurs.
- Prise en charge de l'alphabétisation qui doit exister comme partout en France, mais qui reste un sujet tabou sur l'aéroport où la sécurité aérienne dépend du respect des normes, souvent écrites. L'auteur a vécu la fermeture d'un service de nettoyage des avions, sur l'aéroport d'Orly, au milieu des années 80, où des salariés avaient découvert à cette occasion que certains de leurs collègues, qu'ils côtoyaient depuis des dizaines d'années, ne savaient pas lire.

II. Une mise en adéquation largement spontanée

À la différence d'Orly, inséré dans un tissu urbain, et avec une interpénétration historique ville – aéroport, l'aéroport de Roissy s'est construit dans l'ignorance de l'extérieur, en autarcie voire en opposition. De plus, l'environnement, dans les années 80, était peu urbanisé, composé surtout de petites communes dispersées. Cette configuration se double d'une absence d'institution de représentation sur la plate-forme. Représentant l'Etat au titre de la gestion des terrains, ADP est, avec la gendarmerie, la seule structure centralisée de l'Etat.

Au milieu des années 1990, à l'aube du nouveau développement de l'aéroport que représentait la construction de deux pistes supplémentaires, il y avait lieu de créer une instance permettant à la fois de regrouper les structures existantes, de représenter les salariés et de créer un lieu de concertation avec les riverains par le biais des élus. C'est la structure d'un Groupement d'intérêt public (GIP) qui sera choisie. Structure maîtresse dans la représentation institutionnelle sur l'aéroport, le GIP Emploi (Annexe 2) a été créé en 1995, sur l'initiative de JC GAYSSOT Ministre des Transports, quand Roissy est devenu le premier aéroport de la région parisienne. Cette initiative s'est inspirée d'une expérience semblable antérieure, lors de la construction du stade de France où un GIP avait fourni l'occasion de rassembler dès l'origine du projet représentant les populations et constructeurs, et de prévoir les besoins aussi bien en infrastructure qu'en main-d'œuvre qualifiée. Dans ces deux cas, l'emploi apparaît

³ Malgré nos efforts, il n'a pas été possible de rencontrer cet organisme, créé en lien avec ASTROLABE Formation (www.astrolabeformation.com) de Villemomble.

comme fédérateur par ses retombées sur les populations alentour. Les deux pistes supplémentaires étaient vécues comme une source de nuisance importante pour les populations riveraines, la contrepartie en sera un accord dans le but de gérer les retombées économiques et sociales de la plate-forme. Cette problématique n'est pas nouvelle. Déjà en 2002, M. DE ROBIEN, dans un courrier portant sur les nuisances aéroportuaire⁴, indique que « *Nous vivons dans un monde où « toute peine mérite salaire » ; un aéroport crée des emplois ; il en attire d'autres ; il est normal que ces richesses soient partagées de manière équitable sans oublier ceux qui subissent plus qu'ils ne profitent de l'aéroport* ».

Contrairement au discours couramment tenu sur l'aéroport, aucune obligation d'embauche des populations riveraine n'est imposée aux entreprises de la plate-forme. Les habitants des communes environnantes s'en trouvent défavorisées : « *La politique d'embauche de surdiplômés, avec anglais obligatoire et l'exigence d'une voiture, sont autant de freins pour les populations défavorisées des trois départements concernés* », remarque Daniel Vergnaud, président de CLER (comité de Lutte pour l'Emploi des Riverains). Suivant le journal l'Humanité, quinze pour cent des riverains ont le bac, possèdent une voiture et parlent anglais, ce qui explique pour ce journal que seulement 51 % des salariés de la plate-forme viennent des départements voisins⁵.

C'est par le biais de l'incitation que procède le GIP, d'une part en favorisant la mise en contact entre employeurs et populations par le soutien à des associations telles que Air Emploi, d'autre part en levant les obstacles à l'emploi local. Air France en elle-même constitue le premier employeur (40% de l'emploi sur l'aéroport). Elle annonce entre 1999 et 2003 les chiffres suivants d'embauches, parmi les populations riveraines⁶ :

	Embauches totales	Dont riverains
1999	2559	28 %
2000	3828	38 %
2001	3084	40 %
2002	1092	40 %
2003	1870	47 %

Ce sont ces trois obstacles, les transports, l'anglais et la formation que va s'attacher à lever le GIP Emploi.

Les transports

C'est ainsi que le GIP met l'accent sur les transports entre la plate-forme et les communes environnantes, en intégrant la dimension des horaires variables. Les transports existants sont conçus pour répondre aux besoins des passagers, et les services de bus mis en place par les compagnies comme Air France sont réservés aux seuls personnels de ces entreprises, à l'exclusion même des agents de leurs filiales. Il faut ainsi, en 1999, 90mn pour venir en

⁴ http://www.nuisances-aeriennes.com/robien1_integral.html

⁵ L'Humanité, 22 juillet 2000

⁶ Air France, Diversité et cohésion sociale, Les ressources humaines à Air France, Février 2005

transport en commun de Mitry-Mory, commune pourtant limitrophe. Dans ce cadre, trois lignes de bus sont créées par le GIP, en lien avec la région Ile de France, ainsi qu'un système de bus à la demande ALLOBUS (voir annexe 9).

La mise en place d'un PDU (plan de développement urbain) intègre, durant ces années, l'objectif de réduire le nombre de salariés venant en voitures (90% actuellement).

L'anglais

L'anglais est le deuxième obstacle identifié pour l'accès à l'emploi de Roissy des populations environnantes. Le Conseil général du 93 a ainsi mis en place des Chéquiens – anglais pour les demandeurs d'emploi, qui en délivre 200 dès la première année.

Considérant que le besoin d'anglais relève plus de l'anglais technique appliqué au transport aérien que d'un anglais littéraire, le GIP est aussi à l'initiative d'un programme européen, ELSY (Annexe 3), dans le cadre de LEONARDO, reposant sur l'élaboration d'un « syllabus » aéroportuaire, en lien avec d'autres aéroports européens confrontés au même problème. Le GIP a aussi développé les laboratoires de langues, mais il y en a peu et leur utilisation est problématique pour des bas niveaux de qualification.

La formation professionnelle

C'est dans ce domaine que l'effort du GIP est porté dans la dernière période. Le représentant de cet organisme insiste d'abord sur le poids de la construction aéronautique en Ile-de-France (35 % de la construction aéronautique française, pour 22 % en midi Pyrénées). Mais les centres sont dispersés, peu visibles (air France industries, SNECMA). La seule formation spécifique existante, Sup Aéro, a suivi le processus de décentralisation comme d'autres grandes écoles. Sur la base du constat d'une inadéquation entre le pôle d'emploi que représente Roissy, et l'absence de formation professionnelle aéronautique au nord de Paris, le GIP promeut l'installation de plusieurs centres de formation.

Le GIP a fait un travail d'information auprès de la région, pour le financement et l'autorisation d'ouverture de divers centres de formation. Ainsi dans le domaine de la formation des **mécaniciens aéronautiques**, Air France s'est engagé, d'après le GIP, à ce que tout le développement de l'AFMAé (association pour la formation aux métiers de l'aéronautique, où Air France a une place prépondérante) se fasse vers le nord. Au **Louvre**, un investissement de 14 millions de la communauté de communes de Roissy a permis le développement d'un centre de formation où sont préparées la Mention Complémentaire Accueil et la Préqualification Transport CR. Avec l'entreprise **THALES**, une aide a été mise en place pour aider le transfert depuis Toussus-le-Noble à Bonneuil (sur le côté de l'aéroport du Bourget), du centre de formation que l'AFMAé a pris comme deuxième opérateur pour le CFA. L'aide du Conseil Régional, des CG 93 et 95 et de l'Etat a été possible. Deux objectifs ont été fixés à cette occasion : ouvrir l'AFMAé aux PME (deux tiers des apprentis ne sont pas d'Air France), et ouvrir aux métiers pas « nobles ».

Le GIP Emploi a aussi soutenu la création du CAMAS, centre de formation aéronautique formant à des métiers aussi variés que l'accueil dans les transports, le travail de piste (avec la seule formation en France au Certificat de Qualification de Piste) et maintenant la sûreté aéroportuaire. L'AFPA a aussi prévu d'ouvrir un centre à Gonesse, sur un terrain en objectif 2, autour des filières de la logistique de transport et de la technique automobile. A Dammartin

(Seine et Marne), ouverture d'un centre de conduite français, sur 2 ha avec piste, engins, monte-charge... En plus, différents centres de formation privés se sont installés autour de Roissy: C.R. Afroform, ELYSEE Sûreté à Villepinte, EUROPRESTIGE au Blanc-Mesnil (hôteses d'accueil pour les sous-traitants d'AF), FORM' AIR, GRETA...

En six ans, le GIP fait ainsi le constat du passage de deux organismes de formation à quinze. Mais ces centres sont tous tournés vers les chômeurs. Les quelques organismes de formation continue, comme AEROFORMATION (SERVAIR), ALYSIA FORATION et AIRPORT COLLEGE (Vinci), qui s'ajoutent à la formation interne des grandes entreprises que sont Air France et Aéroports de Paris, ne correspondent pas au réel besoin de formation des 80 000 salariés de la plate-forme. .

Avec l'Education nationale et la DATAR, l'objectif du GIP est la création d'un pôle universitaire aux métiers de l'aérien, autour de Roissy, et en tirant l'offre de formation vers le nord. La région avait prévu 3 lycées mixtes (général / professionnels), à Dammartin, Gonesse et le Bourget. Mais un seul est aujourd'hui réellement en cours de construction, celui de Dammartin. Les niveaux V et IV sont couverts. Pour le niveau III, l'ouverture d'une filière de formation au BTS MEMA à Bonneuil (Bourget) a permis de remplir partiellement un vide. L'objectif du GIP demeure de créer une véritable filière aéronautique en Ile-de-France, pour répondre au besoin des 700 à 800 recrutements par an dans ce secteur.

L'absence de l'université dans le domaine aéronautique interroge. Les deux universités importantes du nord de Paris, situées à Villetaneuse et Saint-Denis, ne comportent ni filières professionnelles aéronautiques (malgré la présence d'IUT à St-Denis, Tremblay, Villetaneuse, Sarcelles), ni filière universitaire, ni centre de recherche dans le domaine aéronautique alors même que les dizaines de milliers de jeunes fréquentant ces universités se trouvent confrontés à un marché du travail où pèse le poids de l'aéroport et de ses 80 000 emplois. Sans doute les modalités particulières de qualification du transport aérien expliquent-elles partiellement cet état de fait : en dehors des formations professionnelles de mécaniciens avion et de pilote, le recrutement s'opère en direction de jeunes bien formés, ayant un niveau d'anglais et de culture générale important (90 % des hôteses et stewards dont le niveau BAC + 2, 60 % ont le niveau BAC +4), formation garante autant du niveau d'anglais que de la possession de « l'habitus » nécessaire pour s'adapter à tout type de passagers, de classes sociales souvent aisées, et permettant alors de mieux faire admettre aux passagers les règles aéronautiques et consignes de sécurité qui s'imposent à tous (BARNIER 2005). L'ouverture nécessaire de l'université vers ce secteur important ne peut s'accomplir qu'en intégrant les deux dimensions complémentaires, la formation professionnelle des multiples dimensions de ce milieu pluriel, et la recherche sur le transport aérien.

A noter enfin une antenne du CNAM installée à Mitry-Mory, qui centralise les demandes sans être centre de formation.

L'intermédiation chômeurs / emploi : un engagement territorial contrasté

L'ensemble de ces dispositions ne serait pas efficace sans un travail quotidien de rapprochement entre ces emplois de l'aéroport et le milieu dans lequel évolue ce même aéroport. Le Conseil Régional⁷ note le problème social particulier de communes dans le nord de Paris, citant les taux de chômage les plus remarquables tels que ceux de Garges-lès-

⁷ Jean-Louis JAMET, Territoires prioritaires du CPER 2000-20006, Conseil régional Ile-de-France, 2003, 95 p.

Gonesse (24%), La Courneuve (24%), Sarcelles (21%) pour une moyenne de 11.5 % dans l'Ile de France.

Ces missions d'AIO (Accueil – Information – Orientation) sont remplies par de multiples structures, telle que l'ANPE (dont l'antenne de Roissy fut longtemps dédiées aux métiers aéronautiques dont le marché de l'emploi est national, tels que les pilotes, les mécaniciens, les Personnels navigants commerciaux) ou Air Emploi (Annexe 10). Cette petite structure accueille en permanence sur l'aéroport les jeunes s'intéressant à l'aéronautique, les chômeurs des communes avoisinantes aussi bien que les intérimaires entre deux missions sur l'aéroport.

Les principales caractéristiques des emplois du « coeur de pôle »⁸ (données 2000) :

- 60% des salariés habitent dans les trois départements limitrophes (29,7% dans le 93, 17,8% dans le 77 et 12,5% dans le 95).
- 36,5% des actifs résident également dans le coeur de pôle
- 35% d'employés, 26% d'ouvriers, 24% de professions intermédiaires, 14% de cadres, 1% autres sur la plate-forme, 44% au moins sont de niveau BAC
- 75% des emplois en horaires décalés
- 90% des salariés viennent en voiture 7% en RER et 3% en bus ou autres.

Trois projets portent plus spécifiquement sur la préparation du Public. Ils sont chacun appuyés sur une structure spécifique. Ainsi le programme JEREMY (Annexe 4) appuyé sur la mission Emploi-Jeune d'Air France, permet d'aider à l'entrée dans l'emploi de jeunes désocialisés. Un premier stage de réinsertion s'attache particulièrement à aider le jeune à réacquérir les notions de régularité tout en levant les obstacles pour un réel retour à l'emploi, portant sur la santé, les transports (avec ALLOBUS, Annexe 9), le logement (avec l'antenne Habitat d'ADP voir Annexe 7). Ce programme a ainsi accueilli plus de 1 000 jeunes depuis sa création en 1998, et permis l'insertion de 80 % de ces jeunes sur l'aéroport.

A l'est, le GIP ADIFE (Annexe 5) a aidé à la mise en place de « boutique-emploi » à Villiers-le-Bel. Enfin, une « Plateforme-force » à Villepinte repose sur un centre géré par l'AFPA pour le compte de l'ANPE. Il accueille 850 personnes par an, en accompagnement du public.

Ces différentes structures forment un réseau autour des entreprises et des multiples intervenants de l'aéroport. Elles sont de fait appuyées sur de multiples structures. Ce sont d'abord les deux principales entreprises de la plate-forme qui soutiennent ces structures et ces programmes, répondant à la nécessité de l'insertion de l'entreprise dans un maillage territorial tel que peut le poser Marie RAVEYRE (2001), à partir d'un travail portant notamment sur Aéroport de Paris : « *l'implication durable dans les territoires peut constituer un moyen efficace d'accompagnement à plus long terme de la gestion de l'emploi et du travail es entreprises* ».

Les acteurs de ce maillage paraissent alors relever de deux logiques différentes et complémentaires. D'un côté, les deux grandes entreprises participent à la construction du lien social dans l'aéroport et entre l'aéroport et son environnement. Ces programmes relèvent autant d'un objectif social, que de l'efficacité de répondre, partiellement certes, à l'insertion de populations ouvrières dans les métiers les moins qualifiés de l'aéroport. Ils concourent alors au « *renforcement de la coordination entre les collectifs de travail internes et externes* » (RAVEYRE 2001). De l'autre côté, les représentants de différents acteurs institutionnels

⁸ Jean-Louis JAMET, Territoires prioritaires du CPER 2000-2006, Conseil régional Ile-de-France, 2003, 95 p.

interviennent, de l'extérieure de la sphère professionnelle, pour aider les chômeurs des territoires alentours à se rapprocher de l'emploi aéroportuaire.

Il faut relever ici la question spécifique des badges aéroportuaires. Ces titres de police autorisent l'accès à diverses zones de travail de l'aéroport. Depuis 2001, leur obtention est soumise à l'accord de la police, qui se base sur le fichier STIC (système de traitement des infractions contrôlées) pour accorder ou non ces titres essentiels pour le travail. Si l'administration relativise le nombre de refus (1200 refus de badges seulement concerneraient les salariés de l'aéroport en 2005, soit 1.2 %, suivant les informations données lors de l'assemblée du GIP en 2006, tout en relevant que 1200 personnes représentent une population importante), cette pression constante est augmentée par l'aspect aléatoire de certains refus. Les représentants des institutions de Roissy, qui abordent spontanément cette question importante, soulignent quelques cas extrêmes de refus de badge qui fonctionnent comme un avertissement à effet autolimitatif pour des jeunes de la banlieue. Ces refus de badges s'accompagnent d'une montée de la discrimination à l'embauche, certains employeurs préférant devancer le problème que pose un refus de badge, qui intervient souvent après le recrutement. Cette question est centrale aujourd'hui pour l'emploi des populations environnantes, comme ont pu le souligner les sociologues BEAUD et PIALOUX⁹ pour qui la restriction de l'embauche à Roissy, en même temps que les licenciements dans plusieurs grandes entreprises de la banlieue, ont été des facteurs aggravants lors de la crise des banlieues de novembre 2005. Et de fait, depuis trois ans, l'augmentation importante des emplois de Roissy ne semble pas avoir profité aux riverains du 93, dont l'effectif employé à Roissy reste constant en chiffres absolus (annexe 11).

Conclusion

De nombreux dispositifs ou institutions sont ainsi mobilisées autour de ce pôle d'emplois qui représente le premier pôle d'emploi au nord de Paris avec ses 80 000 salariés. ADP¹⁰ cite ainsi le chiffre de 200 partenaires institutionnels, de l'insertion dans l'emploi et du développement économique, intégrés dans les différentes structures de l'aéroport.

Certains secteurs sont pourtant moins bien couverts. C'est ainsi que le département de Seine-St-Denis ne possède pas sa propre structure, à notre connaissance, contrairement aux villes de l'est du Val-d'Oise. Seul l'Est du Val d'Oise s'est doté d'un instrument particulier, le GIP ADIFE, ayant pour mission l'insertion des jeunes de ce territoire particulier.

Cet éloignement social est en partie dû aux circuits spécifiques de la qualification que nous avons notés dans la première partie. Il faut compléter par quelques interrogations : l'incompréhension envers les emplois de l'aéroport, récemment implanté pour un territoire aux racines et aux déterminants beaucoup plus anciens, ne joue-t-elle pas un rôle dans ce département à l'industrialisation plus ancienne que d'autres départements limitrophes ?

Ne faut-il pas aussi intégrer dans l'approche des qualifications du transport aérien, la perception de ce monde du transport aérien s'adressant à un public particulier (15 % des français prennent l'avion), et d'un milieu social éloigné de celui des populations ouvrières pourtant essentiel dans son fonctionnement.

⁹ La « racaille » et les « vrais jeunes. Critique d'une vision binaire du monde des cités Par Stéphane Beaud et Michel Pialoux, liens sociaux, 30 novembre 2005.

¹⁰ Aéroport de Paris, La coopération économique et sociale eu service de l'emploi et du développement régional. De cette brochure sont extraites les données concernant l'ADIFE, ALLOBUS, PAPA CHARLIE, l'IFP,...

La problématique pour aborder la spécificité du rapport emploi – formation de Roissy reposerait alors sur l’analyse de la confluence entre trois domaines spécifiques : le marché de l’emploi de Seine-St-Denis et du Val-d’Oise, avec leur spécificité historique et sociale ; les qualifications du transport aérien reposant sur le paradoxe d’une forme métier généralisée mais appuyée sur une formation professionnelle réservée à quelques métiers ; la perception sociale du transport aérien comme un ensemble socialement éloigné de populations riveraines.

La loi du 13 août 2004 sur la décentralisation ouvre, dans son article 91, la possibilité de mettre en place des conventions entre Etat et collectivités territoriales en vue de développer des activités communes dans le domaine éducatif et culturel ¹¹. Ne faudrait-il pas envisager la mise en place d’un tel dispositif pour répondre à ces nécessités ?

Dans l’immédiat, la mise en place d’un nouvel Etablissement Public Administratif, la Communauté Aéroportuaire, va représenter la nouvelle structure où s’élaborent les réponses à ces questions.

III. La Communauté aéroportuaire, enjeu d’une nouvelle représentation institutionnelle

C’est fondamentalement au changement de statut d’Aéroports de Paris de répondre la mise en place d’un nouvel Etablissement public, la Communauté aéroportuaire. La représentation institutionnelle était marquée à l’origine par la place prépondérante prise par ADP, intégrateur des différentes activités sur la plate-forme. C’est au titre de l’Etat que le gestionnaire d’aéroport assume cette dimension jusqu’en 2005. La loi du 20 avril 2005 portant sur l’ouverture du capital d’ADP, rendue effective en juin 2006, change la nature de cette société qui devient prestataire de service pour les autres entreprises situées sur les terrains dont la possession lui est octroyée, hormis les terrains nécessaires aux missions de service public.

La loi sur la communauté aéroportuaire couvre l’urbanisme, le développement économique, l’emploi, les transports et l’environnement, loi votée mais non appliquée pour l’instant. Elle a été votée sans consultation des conseils régionaux, ce qui nuit à sa mise en application.

Le rapport LE GRAND¹² indique : « *Economiquement et sociologiquement, la communauté aéroportuaire existe donc déjà. L’objet de la réforme est de mettre en place un cadre juridique qui permettra le dialogue entre les acteurs de la plateforme, d’une part, (gestionnaire d’aéroport, compagnies aériennes, entreprises...) et les collectivités territoriales qui défendent les droits des riverains, d’autre part.* ». Ce rapport donne pour objectif à la Communauté Aéroportuaire de « *faire apparaître les solidarités territoriales au-delà d’intérêts au fond moins divergents qu’ils peuvent le paraître à première vue (et de favoriser la recherche de solutions consensuelles dès lors que l’existence de la communauté d’intérêts aurait été perçue et acceptée par les parties en cause.* ». L’article 2 du projet de loi, donne pour mission à la Communauté aéroportuaire de « *favoriser (...) l’accès des riverains aux emplois et aux équipements collectifs* ». La CA coordonne les efforts des différentes

¹¹ revue AEFC 3^{ème} trimestre 2004 p 11

¹² Rapport fait au nom de la commission des Affaires économiques et du Plan sur la proposition de loi de M. Jean-François LE GRAND portant création des communautés aéroportuaires, Sénat, 3 décembre 2003.

collectivités et de l'Etat dans les domaines de l'environnement, l'urbanisme, des transports, l'emploi, l'information.

C'est un nouvel organisme qui voit le jour, chargé de résoudre les nombreuses contradictions de la structuration hybride, mi professionnelle, mi territoriale de l'aéroport. Il devrait ainsi coordonner les différentes tâches de l'Etat réparties entre ministères différents (LINDEPERG 1998).

La communauté aéroportuaire étant un organisme sans moyens institutionnels, la proposition avancée par le GIP Emploi est donc de l'appuyer sur les outils institutionnels existants que nous avons déjà rencontrés : le PDU pour l'urbanisme, le GIP Emploi pour l'emploi, les multiples structures existantes. Ce nouvel EPA joue principalement le rôle d'identification de la présence de l'Etat, revenant au centre de la gestion des rapports économiques et sociaux de l'aéroport. La création d'une sous-préfecture sur l'aéroport de Roissy en avait été une première illustration. La Communauté aéroportuaire lui crée un correspondant en matière de représentation des populations. Dans l'état actuel du projet, la CA sera composée de deux collèges à égalité :

- les collectivités territoriales
- les entreprises

L'Etat y serait observateur. Si dans son projet, le Sénateur LE GRAND prévoit une représentation des associations de défense des riverains, le secteur professionnel est quant à lui représenté par les seules entreprises. Les organisations syndicales ne figurent pas parmi les participants annoncés.

Une communauté professionnelle partiellement reconnue

Cette question de la représentation des salariés met en évidence l'aspect partiel de la construction de cette communauté aéroportuaire. Conçue comme lieu d'intégration entre employeurs et représentation riveraine par le biais des collectivités territoriales, sa forme est représentative de cette double construction professionnelle et territoriale déjà notée. Les liens d'interdépendance économique et le maillage de l'aéroport autour de l'activité économique, conduisant à une responsabilité partagée dans ce domaine, donnent légitimité à une représentation commune des employeurs sur l'aéroport.

Sur le versant salarié, la situation de travail rassemble autour de l'objectif commun du départ à l'heure et en toute sécurité de l'avion. Une configuration commune intègre tous les aspects de la vie aéroportuaire, la pression des horaires, la reconnaissance spécifique du rôle de chacun, la valorisation des connaissances et responsabilités, et lui donne sens autour de la mission de sécurité (BARNIER 2005). Mais différents réseaux de filiation (CASTEL 2006) se croisent : métiers délimités, conventions collectives différenciées, groupes et filiales, réseaux de sous-traitants et de prestataires de service. Ils définissent des rapports sociaux inégaux, qui sont autant de ferments de division dans une communauté salariale hétérogène.

La mise en place d'une « maison de l'emploi » sur Roissy, qui figure parmi les objectifs actuels du GIP, permettra sans doute de rassembler les différents acteurs de l'aéroport. La question du lieu de cette « maison de l'emploi » reste posée, certains de nos interlocuteurs expliquant qu'il s'agit d'une maison « virtuelle », en fait un organisme de coordination. Le véritable enjeu aujourd'hui est de donner des droits communs, en terme de formation professionnelle, de stabilité de l'emploi, de sécurisation des parcours professionnels, pour

construire cette communauté des salariés. Cette idée conduit à donner corps à une responsabilisation commune des employeurs répondant à cette communauté de travail de l'aéroport, notamment en matière de garantie collective d'emploi sur l'aéroport.

En matière d'emploi et formation, la Communauté aéroportuaire pourrait jouer le rôle de « pilote », tel que le préconise le rapport de M CHEVREUIL et Mme JARNAC¹³, qui notent que la difficulté, en organisant des collectivités territoriales autour d'un projet, est qu'aucune de ces collectivités ne peut exercer de tutelle sur une autre, comme le souligne la Loi sur la décentralisation. Le statut administratif conféré à cet organisme pourrait alors lui donner la « *légitimité pour impulser et animer une stratégie concertée* ». La Communauté aéroportuaire jouerait alors son propre rôle au sein d'une décentralisation inachevée.

Encore faudrait-il que pré-existe la volonté politique, arrivant à imposer une approche commune des problèmes sociaux face à la logique de rentabilité à laquelle est confronté le transport aérien (BARNIER 2005), tout comme face à de grandes entreprises largement autonomes.

Conclusion

L'aéroport de Roissy apparaît comme un ensemble grandi trop vite, qui n'a pas encore été assimilé par son entourage. Un aéroport qui aurait atterri dans cette partie de l'Ile-de-France et n'aurait pas encore été admis par une partie de la population – et des institutions. L'aéroport d'Orly a grandi concomitamment aux communes avoisinantes, il en a été un facteur d'expansion et d'identité. Roissy a au contraire trouvé son expansion au sein d'un bassin d'emploi déjà existant, élargi à des départements sans rapports entre eux, puis, lors de l'étape suivante de la régionalisation et de son expansion, à des régions sans rapport elles-mêmes entre elles.

J.B. ZIMMERMAN¹⁴ oppose le temps long des territoires au temps court des firmes confrontées à la nomadisation. L'aéroport constitue justement un exemple de l'industrie basée sur un temps long.

Mais les logiques territoriales et professionnelles peinent à se rencontrer. Les formes hybrides de représentation institutionnelles sur l'aéroport, reposant sur une représentation citoyenne reconnue mais extérieure à l'aéroport, et une représentation professionnelle non reconnue mais permanente, détermine un cadre de relations sociales non stabilisé.

C'est autour de droits reconnus et partagés, sur l'aéroport et dans les territoires environnants, qu'il nous semble qu'il faut aujourd'hui ouvrir de nouvelles pistes. Droit à l'emploi, droit à la formation, droit à la reconnaissance de son travail fournissent les bases de constitution de cette communauté des salariés, élément essentiel de cette nouvelle « communauté aéroportuaire ».

¹³ Philippe CHEVREUIL, Janine JARNAC, Quelle décentralisation de la formation professionnelle pour demain, rapport, Comité de coordination des programmes régionaux,

¹⁴ Jean-Benoît ZIMMERMAN, Entreprises et territoire, entre nomadisme et ancrage territorial, revue de l'IRES, N°47, 2005/01, p 21 – 36.

Annexes

Annexe 1 :

L'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation de Roissy

Créé en 1999 à l'initiative du Ministre de l'Équipement, des Transports et du Logement, l'observatoire est un outil d'analyse et de prospective. Il réalise chaque année un recensement de la population de Roissy (les résultats de 2003 et 2005 sont disponibles). Il travaille en lien avec le SPEI (service public de l'emploi interdépartemental) lié aux DTEFP concernées.

Il n'a pas de statut juridique, il a été créé par une lettre de cadrage ministérielle qui en a confié la gestion à ADP. Son financement est exclusivement d'origine ADP (sauf occasionnellement la mission d'un chargé d'étude par l'ANPE), pour qui cet observatoire représente une lourde charge qui ne devrait plus être assumée depuis la transformation d'ADP en société anonyme.

Il a généré une étude : Aéroport du futur, une étude de la direction stratégique d'ADP Roissy en 2002.

Le recensement de 2006 a pour objectif de recevoir aussi une différenciation des emplois par CSP et une répartition de ces effectifs par CSP et par tranche d'âge, ainsi que les effectifs handicapés et les prévisions d'emplois, afin d'aider à la prospective de l'emploi aéroportuaire. C'est un apport pour le futur CEPT (contrat d'étude prospective territoriale) auquel l'Observatoire participe.

Les membres de l'observatoire :
Préfectures RIF, 77, 93, 95. DRTEF, ANPE, AFPA.
CRIF, CG 77, 93, 95.
CCI Paris, CR CCI, CR métiers
AF, ADP.

Annexe 2 :

Le GIP Emploi Roissy

Le Groupement d'Intérêt Public Emploi de Roissy est une structure administrative institutionnelle qui se donne pour objectif de rassembler les acteurs de l'aéroport de Roissy afin de permettre une adéquation entre l'offre d'emploi de l'aéroport et les populations riveraines en levant les freins à l'embauche de ces populations.

Il est un lieu de rencontre entre les autorités de l'État, les communes environnantes, les entreprises et les représentants des salariés. Il est notamment occasion de contacts entre des communes relevant de départements différents et ne se rencontrant pas (l'aéroport s'étend sur trois départements). Il promeut une répartition plus équilibrée de la taxe professionnelle, qui

bénéficie très largement à de petites communes dont le territoire accueille différentes activités de l'aéroport.

Le GIP dirige trois programmes spécifiques, sur les transports, l'anglais technique avec le dispositif ELSY et la formation professionnelle. Il soutient la création de l'Observatoire de l'emploi de Roissy pour la connaissance de l'emploi de l'aéroport.

Pour les transports, il a joué un rôle déterminant dans la mise en place d'ALLOBUS et participe au PDU. Trois lignes de bus, en lien avec le CIF et la RATP, sont subventionnées dans ce cadre.

Il est créé par arrêté ministériel de 1998. Sa présidence est assurée de façon tournante entre les participants.

En attendant mise en place de la Communauté Aéroportuaire, le GIP a été maintenu pour trois ans par arrêté ministériel. Il a aujourd'hui trois objectifs :

- Le lien au sein de l'aéroport
- La création d'une maison de l'emploi (lieu virtuel réunissant les différents acteurs de la formation professionnelle sur l'aéroport).
- Mise en place d'un contrat d'étude prospective (CEP) pour prévoir les évolutions des métiers et les besoins spécifiques dans les années à venir.

6 collèges sont représentés dans le GIP :

L'Etat : préfets, ANPE, AFPA, Rectorat, inspection du travail

Les collectivités territoriales : CR, 3 CG

Entreprises : AF, ADP, SECURITAS, SSP, SERVAIR, Alysia (une par champ d'activité) ; RATP, SNCF

Entreprise extérieures : 3 CCI (Versailles, Paris St-Denis, Meaux). CGPME, MEDEF
Syndicats (refus de FO)

Annexe 3 :

PROGRAMME ELSY

Ce programme repose sur le constat du décalage entre le recrutement le niveau de nombreux emplois

Le conseil régional a financé le programme ELSY dans le cadre de LEONARDO regroupé avec Turin et d'autres aéroports européens qui étaient confrontés avec le même problème.

L'outil est disponible sur le net. Quatre métiers sont repris : piste, restaurant, sûreté, conducteur de car. Chaque métier est décomposé en 60 situations. L'outil est mis à disposition des instituts de formation (CFA, etc) mais pas des particuliers.

Colloque « Elaboration d'un syllabus multimedia aéroportuaire pour les jeunes sans emploi et peu qualifiés » : Le projet de compétences linguistiques « ELSY » a produit des outils multimedia de formation à la langue anglaise dans quatre métiers de première qualification de l'aéroportuaire. Le colloque de clôture du projet se déroulera le **8 décembre 2005 au Conseil régional d'Ile-de-France**, porteur du projet. La rencontre souhaite présenter les produits réalisés, la démarche partenariale transnationale du

projet, les actions de valorisation accomplies au long du projet, les projets faisant suite à Elsy (mobilité, etc.), ainsi qu'une réflexion l'utilisation pédagogique des produits dans des contextes variés.

<http://www.socrates-leonardo.fr/upl/documents/publications/Flash-18.pdf>

fiche ELSY : <http://www.socrates-leonardo.fr/upl/documents/Compendium-GP-02.pdf>

Annexe 4 :

JEREMY DEVELOPPEMENT

Cette association d'insertion JEREMY (Jeunes en recherche d'emploi à Roissy) fonctionne depuis 1998 sur Roissy et est maintenant étendue sur Orly. Créée à l'initiative d'Air France, en partenariat avec une vingtaine d'entreprises, elle permet à des jeunes sans qualification de s'intégrer dans un processus de « resocialisation ». Elle a pour objectif l'intégration de publics riverains. Elle a accueilli près de 1000 jeunes depuis sa création, dont 80 % ont pu trouver un emploi.

L'ensemble des métiers peut être concerné par cette insertion, ainsi Air France note que 10 jeunes ont réussi, en 2004, la sélection PNC. Mais ce sont plus souvent les métiers de l'hôtellerie, de la piste qui accueillent ces jeunes. En 2003, plusieurs jeunes issus de ce cursus intègrent la Mention Complémentaire Accueil en alternance chez Air France dans le cadre d'AFMAé.

Cette initiative a été prise en exemple lors des négociations nationales en mai 2006, entre le MEDEF et les organisations syndicales, sur la diversité dans les entreprises.

Annexe 5 :

Le GIP ADIFE

Ce GIP est constitué d'Aéroports de Paris et des quatre communes de Sarcelle, Gonesse, Garche et Villiers-le-Bel situées dans l'Est du Val d'Oise.

Il a pour mission de favoriser l'insertion dans les emplois de l'aéroport des jeunes de ces villes, même si certains dispositifs soutenus s'ouvrent plus largement à d'autres populations. Il peut soit envoyer en formation, soit réorienter vers d'autres dispositifs tel que JEREMY. Les jeunes reçus dans ce cadre sont suivis par les missions locales de leur ville.

Avec l'Institut de Formation de Proximité (IFP), le GIP a mis en place des sessions de formation, en lien avec les DTEFP, la Région et les ASSEDIC.

Un séminaire Escalade-Découvertes en lien avec l'IFP : Cette formation d'une semaine, suivie par 300 à 400 personnes chaque année, accueille une centaine de demandeurs d'emplois pendant 5 jours. Cette session se répartit en 2 jours de rencontre avec des professionnels de la plate-forme, un jour de découverte de l'aéroport, deux jours pour faire émerger un projet suivi de rencontres personnalisées, exposant formations possibles et prérequis. Ce dispositif a été

étendu sur Orly. L'ADIFE avance le chiffre de 960 personnes ayant trouvé un emploi dans les entreprises partenaires sur les 1329 accueillies depuis sa création.

Il permet aussi la mise en place d'un réseau d'employeurs permettant la mise en contact entre employeurs et demandeurs d'emplois qui découvrent par ce biais la réalité du travail aéroportuaire.

L'ADIFE intègre dans la démarche d'insertion la prise en compte des questions de transport (mise à disposition de véhicules avec PAPA CHARLIE), de logement (avec l'antenne Habitat du service social d'ADP), de garde d'enfants avec la crèche de Roissy.

Annexe 6 :

L'institut de Formation de Proximité de l'Est du Val d'Oise (IFP)

Ce dispositif est mis en place par l'ADIFE, il travaille en lien avec l'association AIR (Amitiés Interculturelles de Roissy).

Des cycles d'intégration à la vie professionnelle sont proposés, sur 7 à 8 semaines, intégrant le comportement et les compétences sociales, en lien avec l'AIR.

Des cycles de professionnalisation de 12 semaines sont élaborés, alternant formations et mises en situation en entreprise, dans le domaine de la sûreté aéroportuaire, de la messagerie express, de l'enregistrement des passagers, de la réception en hôtels, de conducteurs sur piste (à Orly notamment). Cette formation a déjà accueilli 700 stagiaires depuis 2002.

Un cycle d'insertion par le sport a été aussi mis en place en 2006 lié à une professionnalisation dans les métiers de la sûreté aéroportuaire.

Annexe 7 :

Comité Habitat

Créé par ADP, il aide les salariés de l'aéroport à trouver un logement. Il est financé par ADP (100 000 € sur les 150 000 € en 2004) et a comme partenaires 42 entreprises de l'aéroport et les collectivités locales autour de Roissy.

150 personnes ont trouvé un logement en 2004, 875 propositions pour 500 demandes.

Annexe 8 :

Papa Charlie

Ayant une flotte permanente de 100 véhicules sur Orly et Roissy, l'association a prêté 205 véhicules dont 131 à Roissy. 1800 nouveaux embauchés ont été aidés par Papa Charlie depuis l'origine.

Le dispositif a été désigné comme exemplaire par l'ONU en 2004.

L'association a pour partenaires ADP, FEDEX, les CG et DDEF du 77, 91, 93, 94, 95, MACIF, GNF, FASPT. Le Fond social européen participe au projet.

Annexe 9 :

Allobus

Système de transport collectif « à la demande », ALLOBUS gère quatre lignes de bus qui desservent, 24h sur 24, à la demande, les villes de Sarcelle, Gonnesses, Goussainville, Tremblay et Villiers-le-Bel.

Il est issu d'un partenariat d'ADP, du STIF, du CRIF, du CG 95 et de la commune de Tremblay.

Annexe 10

AIR EMPLOI

Air Emploi est une association créée à l'initiative d'Air France, du GIFAS et de la FNAM. Air Emploi est une structure d'accueil pour informer et orienter tous les publics sur les métiers, les itinéraires, l'accès et le travail dans l'aéronautique. Elle joue un rôle d'interface entre ces publics et les missions locales, PAIO, ANPE et vers les entreprises.

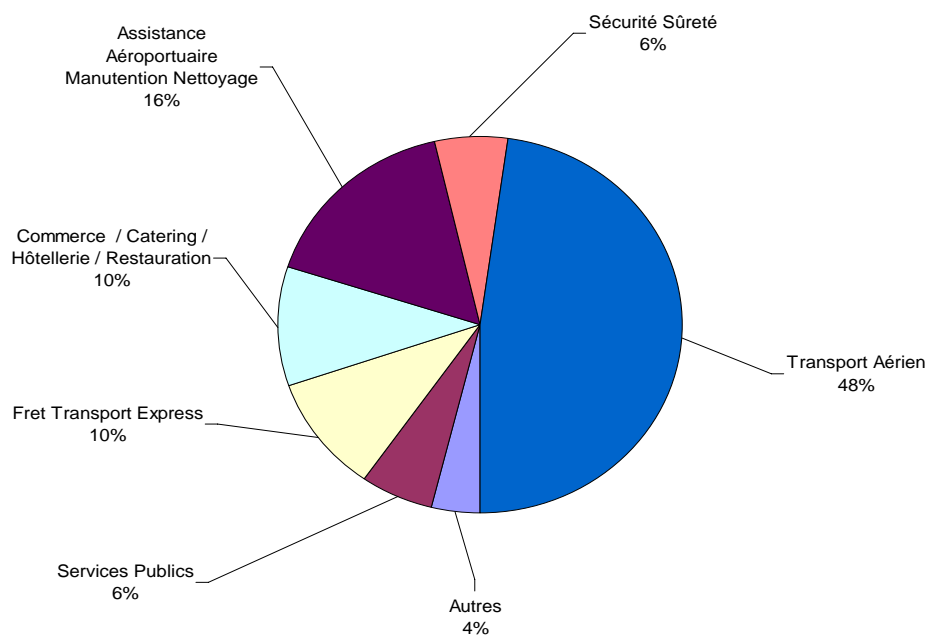
Elle précise les besoins de recrutement, les prérequis pour toute l'aéronautique (grandes entreprises, sous-traitantes, PME) et dans le transport aérien (navigateurs, sol...)

Air Emploi est partenaire de l'ANPE : elle ne reçoit pas d'offre d'emplois, mais sait qui recrute. Air Emploi aide les personnes à définir leur projet personnel. Elle a une vocation nationale, elle est très implantée à Roissy mais répond partout en France. Une antenne fait une permanence à Orly une fois par semaine, mais l'offre d'emplois est principalement à Roissy.

Air Emploi va dans les forums, salons, rencontre les jeunes, aide à l'orientation, quelques fois vers Jersey. Elle complète le travail des cinq agences de l'ANPE autour de Roissy qui se répartissent les emplois :

Tremblay (sûreté, nettoyage) ; Blanc-mesnil : transport ; Mitry-Mory commerce, service aux transport ; Anpe Aviation : gestion des listes centralisées

Annexe 11 : L'emploi à Roissy



(Source : observatoire des métiers, rapport sur Roissy en 2005)

Répartition par secteur d'activité en 2005 entre les deux aéroports :

	CDG1	CDG2
Restauration	230	1 500
Commerce	240	1 100
Nettoyage	140	1 200
Sécurité / sûreté	450	1 600
Service public	400	1 200
Transport aérien	700	5 000
Services aéroportuaires	2 300	450

Répartition par taille d'entreprise en 2005 :

Taille entreprise	Nbre entreprises	% de l'effectif total
> 1000 salariés	8	61%
De 200 à 999	41	22 %
De 100 à 199	43	8 %
De 50 à 99	32	3 %
De 10 à 49	168	5 %
De 1 à 9	380	1 %

Annexe 12 : Le bassin d'emploi

Suivant l'Observatoire des Métiers de Roissy, les salariés de Roissy se répartissent ainsi en région parisienne :

	2 000	2 003	2005
75	7 160 (11.0%)	7 720 (10.2%)	8 000 (10%)
77	10 160 (15.5%)	11 520 (15.3%)	12 000 (15%)
78	1 400 (2.1%)	1 530 (2%)	1 600 (2%)
91	2 540 (3.9%)	2 690 (3.6%)	2 800 (3.5%)
92	3 020 (4.6%)	3 620 (4.8%)	4 000 (5%)
93	12 500 (19.1%)	14 940 (19.8%)	15 200 (19%)
94	4 200 (6.5%)	4 860 (6.4%)	4 800 (6%)
95	9 500 (14.5%)	11 660 (15.4%)	12 000 (15%)
Total idf	50 500 (77.2%)	58 550 (77.6%)	60 400 (75.5%)
Total Roissy	65 400 (100%)	75 500 (100%)	80 000

Les territoires de provenance des actifs du «cœur de pôle» de Roissy-CDG (1982 et 1999)

Source : INSEE

Départements	1982	Part	1999	Part
Paris (75)	3 560	10,4%	8 515	9,1%
Seine-et-Marne (77)	6 052	17,8%	16 611	17,8%
Yvelines (78)	452	1,3%	1 760	1,9%
Essonne (91)	640	1,9%	2 558	2,7%
Hauts-de-Seine (92)	1 056	3,1%	4 076	4,4%
Seine-Saint-Denis (93)	14 260	41,8%	27 727	29,7%
Val-de-Marne (94)	1 256	3,7%	5 178	5,5%
Val d'Oise (95)	4 132	12,1%	11 909	12,7%
Sous total IDF	31 408	92,2%	78 334	83,8%
Province	2 672	7,8%	15 105	16,2%
Oise	1 932		9 641	
Total emplois cœur de pôle	34 080	100%	93 439	100%
Emplois sur aéroport de CDG	22 200		60 000	
Total emplois secteur Roissy	155 592		232 710	

Villes de provenance des actifs du «coeur de pôle» (1982 et 1999)

Source INSEE

Ce sont les communes les plus proches de la plate-forme qui profitent le plus des créations d'emplois de Roissy-CDG. Le recrutement des emplois du coeur de pôle est globalement assez local. Entre 1982 et 1999, ces communes ont vu croître la part de leurs habitants travaillant dans le «coeur de pôle». Tremblay-en-France, Villepinte et Aulnay-sous-Bois en sont des exemples.

	1982	Nombre d'actifs	1999	Nombre d'actifs	Variation sur 15 ans
1	Tremblay-en-France	3792	Tremblay-en-France	5366	41,5%
2	Villepinte	2976	Villepinte	4701	58,0%
3	Mitry-Mory	1736	Aulnay-sous-Bois	2732	115,5%
4	Aulnay-sous-Bois	1268	Mitry-Mory	2642	52,2%
5	Sevran	1188	Sevran	2316	94,9%
6	Le Blanc-Mesnil	812	Villeparisis	1644	163,5%
7	Villeparisis	624	Le Blanc-Mesnil	1320	62,6%
8	Goussainville	488	Livry-Gargan	1082	251,3%
9	Roissy-en-France	460	Goussainville	1046	114,3%
10	Paris 20 ^e	424	Drancy	1040	147,6%
11	Drancy	420	Paris 18 ^e	962	158,6%
12	Ohlis	416	Paris 20 ^e	946	123,1%
13	Paris 18 ^e	372	Dammartin-en-Goële	911	184,7%
14	Paris 19 ^e	356	Paris 19 ^e	849	104,1%
15	Paris 17 ^e	328	Gonesse	799	-
16	Dammartin-en-Goële	320	Ohlis	769	116,0%
17	Livry-Gargan	308	Roissy-en-France	718	119,5%
18	Villiers-le-bel	304	Senlis	716	-
19	Paris 13 ^e	292	Paris 17 ^e	699	113,1%
20	Garges-lès-Gonesse	268	Paris 12 ^e	696	160,8%

Bibliographie

BARNIER Louis-Marie, « *Service public ou service privé ? La valorisation du travail dans le transport aérien* », thèse de doctorat Nanterre, 2005 460 p.

BARNIER Louis-Marie, ROZENBLATT Patrick, *Ceux qui croyaient au ciel. Enjeux et conflits à Air France* », Coll. Le Présent Avenir, Syllepse, Paris, 1996, 220 p.

BARNIER Louis-Marie, « Personnel navigant commercial, d'un savoir intuitif à un savoir d'expertise », *Formation - Emploi*, numéro spécial Activités de travail et dynamique des compétences, N° 2, juillet-septembre 1999, p 25-46.

BARNIER Louis-Marie, « Le mécanicien avion, quand la logique compétence affronte le métier », *Le mirage de la compétence*, sous la direction de Patrick ROZENBLATT, SYLLEPSE, avril 2000, p 95 – 115.

BARNIER Louis-Marie, « Du geste à la parole, la mise en place du nouveau diplôme de chaudronnier aéronautique », communication au colloque *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Toulouse 26 et 27 mai 2005, 11 p.

CASTEL ROBERT, *LA METAMORPHOSE DE LA QUESTION SOCIALE*, FOLIO, 2006, 807 P.

DADOY Mireille, *La mutation des métiers du livre*, Pour N° 122-123, juillet 1989, p 75-84.

LINDEPERG Gérard, *Rapport sur la décentralisation de la formation professionnelle*, 1998, 291 p.

PARADEISE Catherine, *Rhétorique professionnelle et expertise*, *Sociologie du Travail* N°1-185, 1985, p 17-31.

PERY Nicole, *La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux*, Contribution du secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, 1999, 229 p.

RAVEYRE Marie, *Implication territoriale des groupes et gestion du travail et de l'emploi, vers des intermédiations en réseaux*, *Revue de l'IRES* N°35, 2001/1, p 1- 24.

WALZER Michael, *Sphères de justice, une défense du pluralisme et de l'égalité*, éd. Du Seuil, 1997, 465 p.

Tables des matières

I. Un bassin d'emploi structuré par une relation d'emploi particulière.

L'emploi à Roissy

II. Une mise en adéquation largement spontanée

Lever les freins à l'embauche

Les transports

L'anglais

La formation professionnelle

L'intermédiation chômeurs / emploi

III. Les enjeux d'une nouvelle représentation institutionnelle

Annexes

Bibliographie