



Salon du Bourget : la filière aéronautique peine à recruter

15 000 embauches sont attendues en 2019. Mais tout le monde cherche les mêmes compétences en même temps

La 53^e édition du Bourget est une nouvelle occasion de saluer la bonne santé de l'emploi dans le secteur. Le Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (Gifas) a recruté pas moins de 15 000 personnes en 2018, 25 % de plus qu'en 2017, et créé 4 000 emplois net, « *autant d'ouvriers que d'ingénieurs* », souligne Philippe Dujaric, directeur des affaires sociales et de la formation au Gifas. *Le seul bémol est le spatial, avec les réductions d'effectif d'ArianeGroup [2 300 postes sur cinq ans]* ». Mais en 2019, le Gifas prévoit de nouveau 15 000 embauches.

Le volume de recrutements est porté par les carnets de commandes bien remplis des entreprises, malgré la baisse de 2018. La disparition de compagnies low cost et l'arrêt de fabrication de l'Airbus 380 n'ont pas changé la donne. Ces pertes ont été compensées par une légère reprise des ventes militaires de Rafale et d'hélicoptères.

L'aéronautique est l'un des rares secteurs à avoir une visibilité sur ses besoins en production à cinq ans. Mais en contrepartie, le recrutement se complique. « *Les difficultés à trouver un candidat sont de deux ordres : la question du volume d'emplois lié à la bonne santé du secteur d'une part et, d'autre part, la rareté des profils spécialisés. Les entreprises peuvent anticiper les besoins, voire ajuster le plan de charges du client, mais face à la rareté, c'est plus compliqué* », explique Dominique Bry, coordinateur grands comptes aéronautiques du cabinet de recrutement Synergie.

« Les industriels nous demandent des déclarants de douane. A cause du Brexit, ils anticipent un éventuel retour des droits de douane » Dominique Bry, coordinateur grands comptes aéronautiques du cabinet de recrutement Synergie

La demande la plus forte concerne la fabrication. « *Les besoins concernent d'abord les métiers de production – chaudronnier, soudeur, peintre –, puis les opérations de maintenance, de contrôle de la qualité des produits et de plus en plus de sécurité informatique. Et c'est nouveau, en finance, les industriels nous demandent des déclarants de douane. A cause du Brexit, ils anticipent un éventuel retour des droits de douane* », précise M. Bry.

Plus d'alternance

Pour faire face au manque de candidats, lié au déficit de formation et à la pyramide des âges, les entreprises du secteur misent sur « *la coopération avec le système éducatif* ». La filière veut augmenter le nombre d'alternants, du CAP à bac + 5, de 8 % par an pendant cinq ans. 7 300 contrats étaient en cours en janvier 2019 (7 % de plus qu'en 2018), mais ça ne suffit pas. « *Les situations les plus préoccupantes du recrutement sont pour les bac à bac + 2* », précise M. Dujaric.

Depuis des années, des écoles adhérentes aux groupements d'entreprises de l'aéronautique proposent des contrats en alternance, inégalement selon les régions. Jusqu'au niveau bac, « *de plus en plus d'entreprises, qui n'arrivent pas à recruter, nous demandent désormais de lister les contraintes que sont prêts à accepter les candidats, plutôt que leurs compétences* », indique Jérôme Armbruster, le PDG de la plate-forme de recrutement HelloWork.

[Visualiser l'article](#)

L'alternance est aussi la réponse aux métiers émergents. Dans les services de production, l'arrivée de la réalité virtuelle et des robots collaboratifs a créé de nouveaux besoins de compétences, tel le pilotage de la production industrielle automatisée. « *Chez Safran ou Airbus, c'est clairement un métier d'avenir* », estime M. Bry.

Le Gifas, le [Groupe des industries métallurgiques \(GIM\)](#), Safran, Fives et Dassault Systèmes se sont réunis avec le conseil régional d'Île-de-France et des centres de formation pour mettre en place CampusFab, un site hautement équipé pour former à l'usinage, à la fabrication additive (réalité augmentée), à la maintenance et à la continuité numérique. Implanté à Bondoufle (Essonne), il devrait ouvrir en septembre pour former une centaine d'alternants par an, ainsi que 300 collaborateurs déjà en poste. L'objectif de formation reste donc modeste au regard des besoins.

La Bretagne, qui ne compte que 2 % des salariés du secteur en 2018, viendra faire son marché au Bourget pour pourvoir 305 postes, le plus vite possible.

L'équipementier Safran, à lui seul, a dû recruter plus de 3 000 personnes en 2018, « *en lien avec les cadences de production historiques sur les programmes de moteurs civils, mais aussi avec les 6 700 départs à la retraite d'ouvriers et de techniciens prévus d'ici à 2022* », signale le constructeur de moteurs d'avions et d'hélicoptères, qui annonce 2 500 embauches à 88 % en CDI, dont 1 500 ingénieurs et cadres cette année.

Vrai bémol : la féminisation

Dans l'ensemble du Gifas, les recrutements de 2018 ont concerné à 37 % des ingénieurs et des cadres, pour 38 % des opérateurs et techniciens d'atelier, et 25 % des employés et techniciens ou agents de maîtrise. Pour 2019, « *il y a deux domaines où l'on doit mettre l'accent : le process d'industrialisation et la gestion de la data* », estime M. Dujaric. La dernière enquête de l'Observatoire des métiers de l'air et de l'espace, publiée le 6 juin, donnait en top 3 des métiers les plus convoités : ingénieur méthodes, ingénieur en bureau d'études, puis à égalité ingénieur en cybersécurité et ingénieur en intelligence artificielle.

Article réservé à nos abonnés Lire aussi [Palmarès Universum 2019 : les jeunes privilégient le luxe, l'aéronautique et les hauts salaires](#)

La difficulté est que tout le monde cherche les mêmes compétences en même temps. Même la Bretagne, qui ne compte que 2 % des salariés du secteur en 2018, viendra faire son marché au Bourget pour pourvoir 305 postes, le plus vite possible. La région qui regroupe 120 PME et ETI d'industrie de pointe (mécanique de précision, électronique embarquée, composites, etc.) cherche, comme tout le monde, des tourneurs-fraiseurs, mais aussi comme tout le monde des ingénieurs process et méthodes.

« *A partir du moment où les grands groupes sont eux-mêmes en phase de développement, notre propre donneur d'ordre devient notre concurrent pour recruter. Dans ces conditions, ça devient compliqué et délicat pour une entreprise bretonne de décrocher un ingénieur méthodes*, explique Bruno Sapin, président du cluster IEF Aéro, un groupement d'entreprises qui fédère 53 entreprises et 5 000 salariés, dont les clients sont Thales ou Safran. *Sur ces métiers, la phase de recrutement peut varier de quelques semaines à plusieurs mois. En attendant, la charge de travail est reportée sur les autres. Et ces difficultés de recrutement peuvent retarder ou limiter le développement de l'activité dans une PME.* »

Mais le vrai bémol du secteur reste la féminisation. Les femmes ne représentent toujours que 23 % des effectifs et 25 % des recrutements.