



Cahier d'acteur

CDG VOUS





L'AIRH, créée en 2022, fédère aujourd'hui + de 100 acteurs (entreprises, institutions, associations...) œuvrant pour l'innovation sociale dans le secteur aéroportuaire.

Sa mission : faire du capital humain un levier stratégique pour les territoires aéroportuaires, en particulier CDG.

Ce cahier d'acteurs reflète cette conviction, et propose des leviers concrets pour réussir la transition de CDG à l'horizon 2050.

EN BREF

LE NOUVEAU MODÈLE AÉROPORTUAIRE

L'AIRH soutient pleinement la vision portée par CDG Transition 2050. Ce projet représente une opportunité unique de réconcilier performance environnementale, attractivité économique et justice sociale sur le territoire. C'est dans cette optique que nous formulons les propositions suivantes, en tant qu'acteur engagé de la plateforme.

L'association AIRH – Aéro Impact Ressources Humaines souhaite **replacer l'humain au cœur du projet d'aménagement de CDG transition 2050**, en y intégrant pleinement les **enjeux d'emploi, de formation et d'inclusion**.

La plateforme aéroportuaire représente un levier puissant d'opportunités, mais elle reste difficile d'accès pour de nombreux publics : jeunes sans réseau, personnes en situation de handicap, habitants des quartiers populaires, bénéficiaires du RSA. C'est pourquoi nous plaidons pour une gouvernance partagée de l'emploi local, adossée à des outils numériques, des parcours de formation ancrés dans les besoins réels du territoire, et des engagements sociaux mesurables.

Notre conviction : un territoire ne peut réussir sa transition écologique et économique sans une transition humaine ambitieuse. C'est à cette condition que CDG deviendra une plateforme plus résiliente, inclusive et connectée à son bassin de vie.



Informations pratiques

Association : AIRH – Aéro Impact Ressources Humaines

 **Siège** : Chez ICTS ,1 rue de La Haye, Roissy-pôle le Dôme, BP 12936

Bâtiment 3, 95732 Roissy CDG, FRANCE

 **Site** : www.asso-airh.fr

 **Mail** : presidence@aerowork.fr

1 PARTIE 1

✈️ POUR UNE PLATEFORME AÉROPORTUAIRE INCLUSIVE, DURABLE ET ANCRÉE DANS SON TERRITOIRE

◆ 1. L'inclusion, un levier stratégique pour CDG transition 2050

L'ambition portée par le projet *CDG transition 2050* engage une transformation majeure de la plateforme aéroportuaire. Si la transition écologique et la modernisation des infrastructures sont au cœur de cette vision, **l'humain doit en être le moteur**. Or, le territoire souffre d'un chômage structurel, notamment chez les jeunes, les personnes en situation de handicap et les habitants des quartiers prioritaires.

L'AIRH appelle à **inscrire l'emploi, la formation et l'inclusion comme piliers transversaux de l'aménagement**, en alignant les investissements sur des objectifs sociaux mesurables. Cela suppose de **penser l'infrastructure non seulement comme un lieu de passage, mais comme un écosystème économique et social vivant**, où chaque habitant peut trouver une place.

◆ 2. Gouvernance partagée et innovation sociale : les clés d'un emploi durable

La logique actuelle de gestion des talents à CDG repose encore trop souvent sur des dispositifs cloisonnés et descendants. L'AIRH propose de passer à une **gouvernance partagée de l'emploi local, rassemblant entreprises, collectivités, acteurs de l'insertion, associations et habitants**.

Cette gouvernance doit s'appuyer sur des outils numériques innovants, comme la plateforme www.aerowork.fr qui facilite l'accès à l'emploi grâce à un système de matching basé sur les qualités personnelles et le parcours de vie. Développée sur le territoire de CDG, cette solution a déjà permis de connecter plus de 1200 candidats avec des entreprises du secteur.

◆ 3. Former autrement, pour transformer durablement

Les besoins en compétences évoluent rapidement sur la plateforme : automatisation, nouveaux métiers du fret, exigences linguistiques, cybersécurité, etc. Pourtant, les dispositifs de formation restent trop rigides et peu lisibles pour les publics éloignés de l'emploi.

L'AIRH milite pour **un Campus Aéroportuaire Territorial**, co-construit avec les entreprises, les OPCO, les acteurs publics et les startup HR Tech du territoire et adossé à une CFA mutualisé capable de répondre rapidement aux tensions de recrutement. Ce campus pourrait intégrer un pôle spécifique handicap, des parcours de reconversion, et des formations courtes adaptées aux candidats précaires.

◆ 4. Mesurer l'impact pour mieux piloter les transitions

Aujourd'hui, il est difficile d'évaluer l'efficacité réelle des politiques d'emploi à CDG. L'AIRH demande **l'intégration d'indicateurs d'impact social dans la gouvernance du projet CDG transition 2050** : part de recrutements locaux, taux d'insertion durable, taux ARSA, volume de bénéficiaires RQTH accompagnés, y compris des indicateurs liés à l'égalité femmes-hommes, à la diversité ethnoculturelle et à la représentativité des jeunes issus des QPV etc.

Cela implique également d'outiller les entreprises du territoire avec des outils d'évaluation, de reporting social et d'accompagnement au changement. C'est en mesurant les progrès que l'on fera évoluer durablement les pratiques.



1 PARTIE 1

✈️ POUR UNE PLATEFORME AÉROPORTUAIRE INCLUSIVE, DURABLE ET ANCRÉE DANS SON TERRITOIRE

◆ 5. Une plateforme plus humaine, plus forte

La résilience de CDG passe aussi par sa capacité à intégrer les fragilités du territoire comme des leviers de transformation. En pensant l'inclusion comme une opportunité, en misant sur le potentiel humain local, et en construisant une dynamique collective, le projet *CDG transition 2050* peut devenir **un modèle d'aéroport à impact positif, au cœur de la transition écologique et sociale.**

L'AIRH s'engage à poursuivre son travail de terrain, en lien avec les institutions, les entreprises et les associations, pour faire émerger un territoire plus juste, plus solide et plus vivant.

◆ 6. Améliorer l'expérience des salariés : un pilier de transformation

L'un des axes stratégiques affirmés de *CDG transition 2050* est « offrir à chacun une meilleure expérience ». Cette ambition doit pleinement intégrer l'expérience des + 80 000 salariés qui font vivre la plateforme au quotidien.

L'AIRH encourage à penser des **services dédiés aux collaborateurs** : logements de proximité, restauration accessible, crèches interentreprises, navettes inter terminaux pour les salariés, forfait CDG Express dédié aux salariés des plateformes, espaces de repos, guichets handicap et inclusion, etc.

Elle recommande aussi d'améliorer la mobilité d'accès à la plateforme, en renforçant les dessertes pour les salariés venant de zones rurales, ou habitant dans des territoires peu connectés.

Favoriser un environnement de travail digne, facilitant la qualité de vie et l'équilibre personnel, est une condition clé pour fidéliser les talents, sécuriser les parcours, et répondre aux enjeux RH du secteur aéroportuaire.



2 PARTIE 2

FAIRE DE CDG UNE RÉFÉRENCE D'INNOVATION SOCIALE TERRITORIALE

◆ 7. Capitaliser sur les expérimentations réussies

Depuis 2020, plusieurs initiatives innovantes ont vu le jour sur le territoire aéroportuaire, en partenariat avec des entreprises, des acteurs publics et des associations. Le programme **Aerowork, piloté par l'AIRH**, a permis de tester une nouvelle manière de recruter à partir des compétences comportementales et de l'adéquation au poste, plutôt qu'à partir du seul CV.

Plus de 30 entreprises ont été impliquées, plus de 1200 candidats ont été accompagnés, et une cinquantaine de personnes en situation de handicap ou bénéficiaires du RSA ont retrouvé un emploi stable.

Ces résultats montrent que le territoire est fertile pour les innovations sociales à impact, à condition de leur donner les moyens de changer d'échelle.

◆ 8. Mieux coordonner les actions pour éviter les silos

L'un des freins actuels à l'inclusion sur la plateforme est la dispersion des dispositifs, des labels, des formations et des interlocuteurs. Il existe une grande diversité d'initiatives, mais leur lisibilité et leur cohérence restent insuffisantes pour les publics concernés comme pour les employeurs.

L'AIRH appelle à **créer un cadre de coordination stratégique entre les opérateurs publics** (France Travail, Région IDF, DDETS...), les entreprises, les associations et les innovateurs sociaux.

Ce cadre pourrait prendre la forme d'un **Comité territorial de l'emploi et de l'inclusion, directement intégré à la gouvernance du projet CDG transition 2050**.

◆ 9. Proposer une clause sociale territoriale

Pour que l'impact social du projet d'aménagement soit réel et mesurable, il est nécessaire de fixer des engagements clairs.

L'AIRH propose la **systématisation et le renforcement des clauses sociales territoriales** dans les futurs appels d'offres liés à l'aménagement de CDG, visant à :

- Garantir un pourcentage minimum de recrutements locaux issus des publics prioritaires (jeunes, personnes en situation de handicap, BRSA, QPV)
- Intégrer des indicateurs de diversité et d'inclusion dans les critères de performance des entreprises prestataires
- Favoriser l'accès des TPE/PME locales et des structures de l'ESS aux marchés

◆ 10. Faire de CDG une vitrine européenne de l'emploi inclusif

Le projet d'aménagement de CDG offre une opportunité unique : celle de faire émerger une référence européenne de l'emploi inclusif en zone aéroportuaire, en lien avec les transitions écologique, énergétique et technologique.

En dotant le territoire d'un cadre d'innovation sociale ambitieux, en consolidant les liens entre acteurs locaux, et en mesurant l'impact de façon transparente, CDG pourrait devenir un démonstrateur inspirant pour d'autres hubs européens.

L'AIRH souhaite s'engager pleinement dans cette dynamique, en mobilisant ses partenaires, ses outils et son expertise pour construire, avec tous les acteurs volontaires, un avenir plus juste pour l'aéroport et pour son bassin de vie.



CONCLUSION

Nous ne croyons pas à une transition technique sans transition humaine. Le succès de CDG en 2050 se jouera dans sa capacité à intégrer les invisibles d'aujourd'hui comme les talents de demain.

Ce cahier est notre contribution à cette ambition collective

L'ambition portée par le projet **CDG transition 2050** ne pourra pleinement réussir que si elle place l'humain au même niveau que l'environnement et la performance économique. L'inclusion, l'emploi local, la qualité de vie au travail, la formation, l'innovation sociale et la gouvernance partagée sont des leviers essentiels pour bâtir un modèle aéroportuaire plus juste, plus durable et plus résilient.

En tant qu'acteur engagé du territoire, l'AIRH réaffirme sa volonté de co-construire cette vision aux côtés des institutions, des entreprises, des salariés et des habitants.

Parce qu'un aéroport qui accueille, qui forme, qui intègre mieux ses talents est un aéroport qui rayonne bien au-delà de ses pistes.

À l'horizon 2050, faisons de CDG un hub de connexions humaines autant qu'un hub international.

