Transport aérien

Etude sur l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Etude réalisée par Thomas Legrand Consultants — **Janvier 2016**

Contexte

Dans la continuité du chantier engagé en 2010, l'Observatoire Paritaire des Métiers de l'Aérien a décidé de reprendre ses travaux visant à aider les entreprises du secteur dans la construction d'une **politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**.

La présente étude, à partir d'un état des lieux complet sur l'ensemble des volets de la politique handicap, a permis de retenir **6 axes de travail prioritaires à mener au niveau sectoriel.**

Un travail concerté d'élaboration d'un plan d'action est actuellement en cours de réalisation. Il permettra d'**accompagner les entreprises volontaires dans cette dynamique.**

Périmètre de l'étude :

L'étude concerne le secteur du Transport aérien, sur le périmètre des adhérents OPCALIA.

La partie I (Etat des lieux) présente les données disponibles relatives au traitement des DOETH. Celles-ci sont arrêtées au 31/12/12 et concernent les entreprises de 20 salariés et plus assujetties à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Glossaire

TH : Travailleurs Handicapés.
OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.
DOETH : Déclaration d'Obligation d'Emploi des TH.
Assujettis à l'OETH : Etablissements de 20 salariés et plus.

I. Etat des lieux de l'emploi des Travailleurs Handicapés

199 établissements assujettis à l'OETH

Un taux d'atteinte de l'OETH de 2,9% en 2012

Ce taux de 2,9% pour le transport aérien se rapproche du taux national tous secteurs confondus qui est de 3% pour la même année.

Les principaux NAF concernés par l'assujettissement à l'OETH sont le transport aérien de passagers (55,67%) puis les services auxiliaires (35,67%) et le transport aérien de marchandises (8,64%).

Le nombre des établissements assujettis a progressé de près de 7% de 2010 à 2012 au profit des services auxiliaires du transport aérien (+20%) et au détriment du transport aérien de passagers (- 2,83%).

2/3 des établissements assujettis emploient au moins un travailleur handicapé et 1/5 remplissent uniquement leur obligation via l'emploi direct.

Sources de l'étude documentaire :

- Rapport Emploi 2013 de l'Observatoire Prospectif des Métiers de l'Aérien.
- Traitement Agefiph des DOETH 2010 à 2012, entreprises assujetties et adhérentes Opcalia dans le secteur du Transport aérien
- Fichier adhérents 2015 Transport aérien Opcalia.
- Tableau de suivi des actions de formation 2012, entreprises du secteur aérien, Opcalia
- Rapport « L'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2013 », DARES Analyses n°83 novembre 2015.

A contrario, 7% des établissements ne réalisent aucune action positive (Établissement à Quota Zéro en sur contribution).

Le nombre d'établissements (Siret) sous accord TH est de 54 en 2012. Ces accords sont portés par deux groupes.

Etablissements assujettis et adhérents

NAF	2010	2012	+/-
51.10Z Transport aérien de passagers	106	103	- 3
51.21Z Transport aérien de marchandises	12	16	+ 4
52.23Z Services auxiliaires	55	66	+ 11
Sous-total	**173**	**185**	**+12**
Autres NAF	17	11	-6
Total	**190**	**199**	**+ 9**

Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

2 164 salariés bénéficiaires de l'OETH

Il s'agit des effectifs pour l'ensemble des activités des adhérents OPCALIA, secteur du Transport aérien. Sur les trois NAF principaux, l'effectif des travailleurs handicapés est de 2 045 en 2012, soit 92,97% du total.

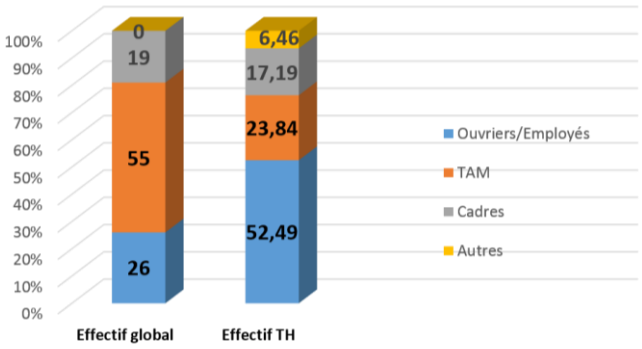
Les 2/3 des effectifs TH sont concentrés dans le transport aérien de passagers et **la quasi-totalité (93%) concerne les personnels au sol.**

Les emplois occupés concernent principalement le domaine administratif et les fonctions supports.

Les 2/3 des salariés TH ont plus de 50 ans et 86,45% ont une ancienneté de « 10 ans et + ». 40 % sont des femmes et 1/3 travaillent à temps partiel.

Par rapport à l'effectif global du secteur du Transport aérien, les salariés TH sont deux fois plus nombreux dans les CSP « Ouvriers/employés » et deux fois moins nombreux dans la CSP « TAM ».

Répartition des effectifs par CSP, en %



Sources: (1)Rapport Emploi 2012 Observatoire.
(2) Traitement DOETH 2012 Agefiph sur l'ensemble fichier Opcalia

Formation des travailleurs handicapés

Peu de données ont pu être collectées sur la formation des travailleurs handicapés.

Quelques éclairages sur les **contrats de professionnalisation** indiquent des parcours dans les domaines « Commercial-vente-marketing » et « Ressources humaines », ces données restent cependant très partielles.

ZOOM PAR METIER ET PAR DOMAINE D'ACTIVITE

Personnel Navigant

20 salariés travailleurs handicapés sont des Personnels Navigants Techniques (PNT)

Ils représentent **1,5% de l'effectif PNT total** avec une faible représentation des femmes (25%).

La part des « **50 ans et +** » est très importante et s'installe dans la durée (95% en 2012 contre 90% en 2010).

136 salariés travailleurs handicapés sont des Personnels Navigants Commerciaux (PNC)

Ils représentent **3,28% de l'effectif PNC total** avec une forte représentation des femmes (74,27%) et une place importante des temps partiels (3/5).

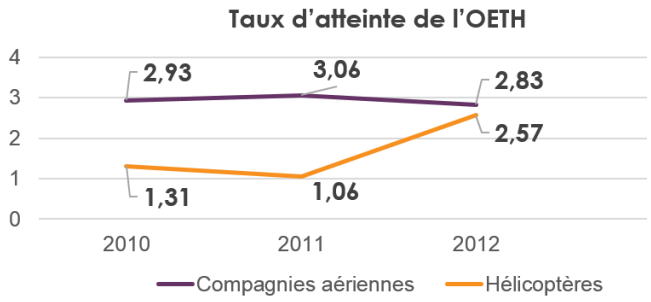
La ventilation des **âges** s'équilibre entre les « 50 ans et + » (52,2%) et les 25-49 ans (47,8%). L'ancienneté de « **10 ans et +** » représente 98,52%.

Compagnies aériennes, taxis aériens, aviation d'affaires et hélicoptères

Le taux d'atteinte de l'OETH en 2012 est de 2,83 % (contre 2,9 sur l'ensemble des NAF).

1 420 travailleurs handicapés sont salariés dans cette activité en 2012.

Caractéristiques essentielles de cet effectif :
- Le taux de femmes salariées TH (39,86 %) se rapproche de celui de l'ensemble des entreprises.
- L'ancienneté est élevée (93,24 % de « **10 ans et +** ») et semble confirmer la prépondérance du maintien sur le recrutement.



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

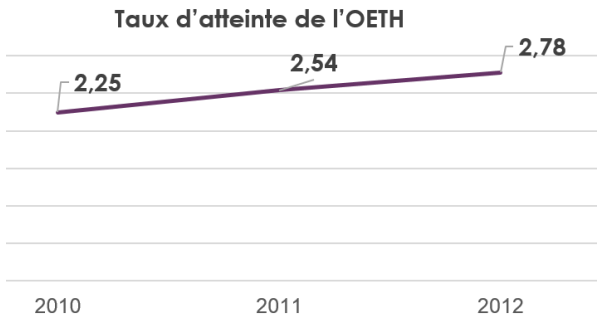
Assistance en escale

Le taux d'atteinte de l'OETH pour 2012 est de 2,78% (contre 2,9 sur l'ensemble des NAF).

191 travailleurs handicapés sont salariés dans cette activité en 2012.

Caractéristiques essentielles de cet effectif :

- Le temps partiel est moins mobilisé que pour l'ensemble des effectifs TH : 15,18% contre 1/3.
- Le recours au CDI, bien que largement prépondérant, est inférieur à celui de l'ensemble des effectifs TH : 92,15% contre 96,48%
- La part des femmes est moins importante que pour l'ensemble des effectifs TH : 31% contre 40%.
- La tranche d'âge des 25/49 ans est la plus représentée : 53,40% des salariés contre 36,58% pour l'ensemble des effectifs TH.
- Le poids de l'ancienneté de 10 ans et plus est très inférieur à celui de l'ensemble des effectifs TH : 46,59% contre 86,45%.



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

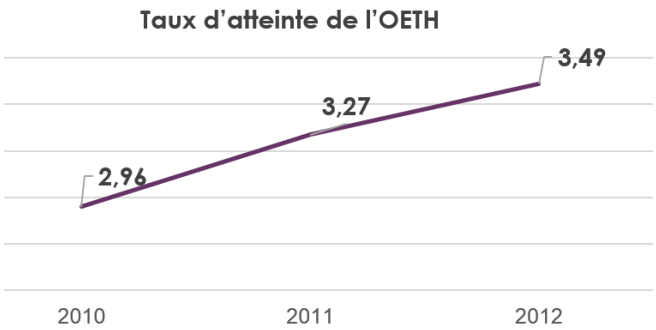
Gestionnaires d'aéroport

Le taux d'atteinte de l'OETH pour 2012 est de 3,49% (contre 2,9 sur l'ensemble des NAF).

471 travailleurs handicapés sont salariés dans cette activité en 2012.

Caractéristiques essentielles de cet effectif :

- Le temps partiel est un peu plus mobilisé que pour l'ensemble de l'effectif TH avec 38,22% contre 1/3.
- Le CDI, s'il est majoritaire avec 89,38%, est inférieur à l'ensemble des effectifs TH (96,48%).
- La part des femmes est un peu plus importante que pour l'ensemble de l'effectif TH : 44 % contre 40%.
- Les 55 ans et + représentent 44% des salariés TH et les 25-49 ans 36,04%, dans des proportions similaires à l'ensemble de l'effectif TH.
- L'ancienneté de 10 ans et plus concerne les 3/4 des salariés TH contre 86,45 % pour l'ensemble des effectifs TH.



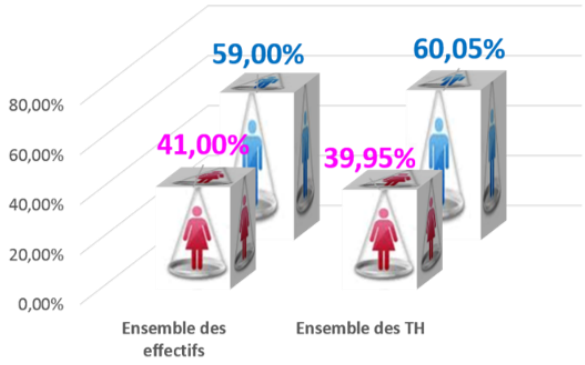
Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

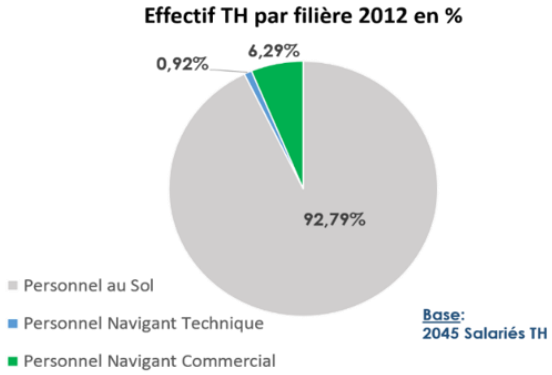
Chiffres clés sur les salariés travailleurs handicapés en 2012

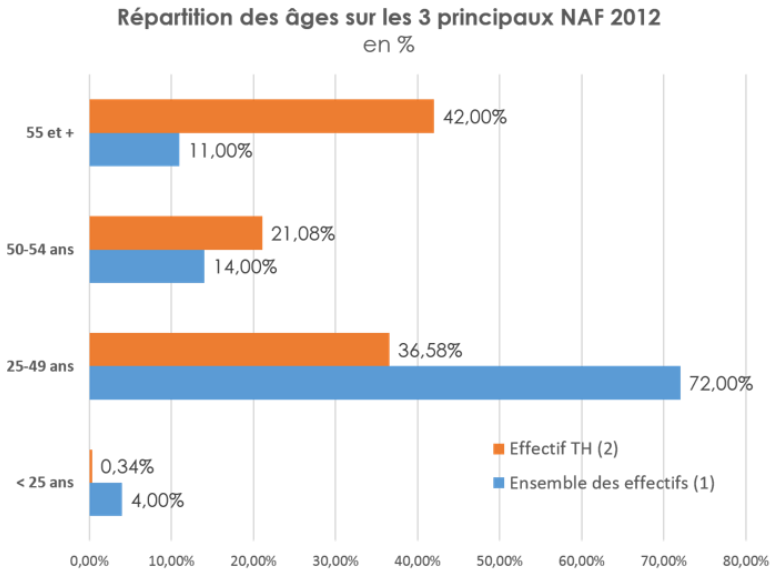
Dans le transport aérien

Naf	Effectifs assujettissement (1)	Total effectifs (2)
51.10Z Transport aérien de personnes	46 857	71 054
51.21Z Transport aérien de marchandises	3 374	
52.23Z Services auxiliaires	15 929	29 231
Total	**66 160**	**101 185**

Sur les 3 principaux NAF: 2 045 salariés TH







96,98%

des contrats de de travail sont des **CDI.**

2/3

des salariés TH sont à **temps complet**

86,45%

des salariés TH ont **10 ans et +** d' ancienneté

Source 3 principaux NAF

(1) Agefiph, traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA (2) Observatoire, Rapport Emploi 2012

II. Eclairage des acteurs du transport aérien

Eclairage des experts et partenaires

Bonnes pratiques identifiées

En période difficile pour le recrutement en général, quelques pratiques positives pour l'emploi des travailleurs handicapés ont été identifiées :

Des bonnes pratiques facilitent leur recrutement en coordonnant l'offre et la demande d'emploi pour les travailleurs handicapés, en débloquant des a priori de recruteurs sur le Handicap et, enfin, en ouvrant les portes des petites et moyennes entreprises au handicap.

Des bonnes pratiques aident au maintien dans l'emploi avec principalement l'aménagement des postes de travail et les actions de reconversion en interne.

Freins et leviers recensés

Les freins portent sur la conjoncture économique générale, l'incompatibilité perçue entre certains handicaps et les métiers, l'accompagnement RH dans les petites et moyennes entreprises et enfin la lisibilité ardue des dispositifs d'aides.

Les leviers quant à eux sont pressentis sur une bonne identification des métiers qui recrutent, la mise en place de réseaux, la généralisation des outils d'accès à l'emploi, une démarche d'accompagnement et enfin une communication ciblée pour faire évoluer les représentations.

Entretiens avec les experts et partenaires

Une dizaine d'acteurs « Emploi-Formation-Parcours professionnels » accompagnant les entreprises et/ou les salariés du secteur ont été amenés à apporter leur éclairage sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Ces entretiens se sont déroulés de Juin à Octobre 2015 et avaient pour objectifs

- D'identifier les pratiques.
- De recueillir leur perception sur les enjeux, les marges de manœuvre et les freins à l'emploi des travailleurs handicapés.

Enquête en ligne auprès des entreprises

Etude réalisée par questionnaire en ligne du 22 juin au 30 juillet 2015

Le questionnaire a été diffusé auprès de 392 entreprises adhérentes à OPCALIA, représentant un effectif de 83 430 salariés.

Les réponses analysées correspondent à 87 entreprises, représentant 58 917 salariés, soit 70% des effectifs étudiés.

Prise en compte du Handicap

26% des répondants déclarent un niveau de connaissance peu élevé sur le sujet du handicap et 51% restituent une faible prise en compte du handicap au sein de leur entreprise (dont 36% indiquant une absence de prise en compte de la thématique au sein de leur entreprise / entité RH).

Impact de la taille de l'entreprise

Les entreprises de moins de 20 salariés apparaissent en retrait des entreprises de taille supérieure quant à leur degré de connaissance et à leurs pratiques.

Impact du métier

Les répondants déclarent rencontrer des difficultés spécifiques dans la prise en compte du handicap au regard des différentes catégories métiers :

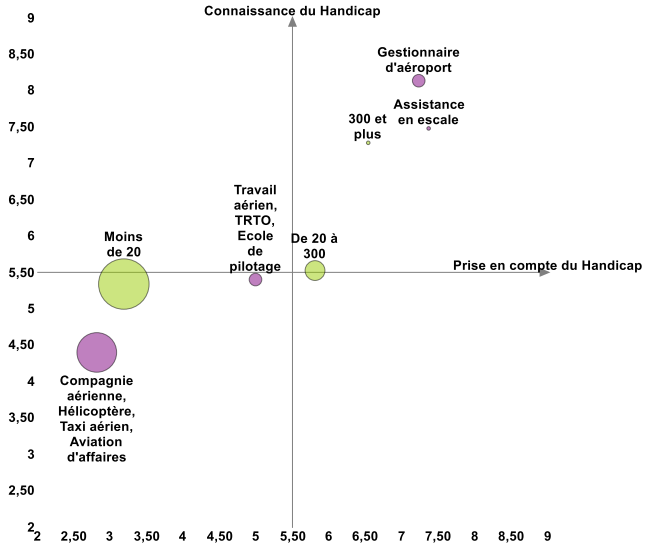
- 81% pour les Personnels Navigants Commerciaux
- 70% pour les Personnels Navigants Techniques
- 63% pour les Personnels au Sol

Impact du domaine d'activité

Les entreprises témoignent de positionnements différenciés selon leur domaine d'activité principal :

- L'Assistance en escale et les Gestionnaires d'aéroport déclarent globalement un niveau de connaissance et de prise en compte élevés,
- Les entreprises relevant du domaine du Travail Aérien, TRTO, Ecole de pilotage évaluent un niveau de connaissance et de prise en compte moyens,
- Les Compagnies aériennes témoignent globalement d'une connaissance et d'une prise en compte plus faibles.

Analyse croisée : connaissance et prise en compte du handicap



Actions mises en œuvre

Entreprises de moins de 20 salariés

Les actions d'information / sensibilisation, le recrutement de TH et les actions liées à l'intégration ou à la formation sont très peu mises en œuvre ou envisagées.

Parfois, ces entreprises ont dû mettre en œuvre des actions liées au maintien (prise en compte des restrictions médicales, identification des postes à risques, reclassement).

Le partenariat avec les EA ou ESAT n'est pas activé, une seule entreprise répondante a identifié des prestations envisageables avec le secteur protégé.

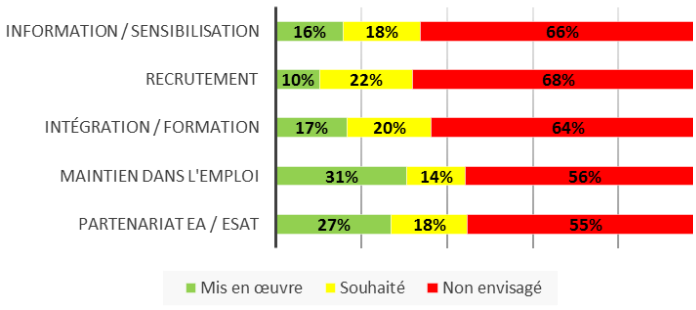
Les actions menées par les entreprises de moins de 20 salariés concernent ainsi très essentiellement les situations de maintien rencontrées.

Entreprises de 20 salariés et plus

Ces entreprises manifestent globalement **des volontés de mieux faire** avec les indicateurs globaux suivants :

- Les actions d'information et de sensibilisation sont mises en œuvre dans 21% des cas, et 24% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- Les actions relatives au recrutement sont mises en œuvre dans 15% des cas, et 31% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- Les actions liées à l'intégration ou à la formation sont mises en œuvre dans 22% des cas (42% pour les opérations d'aménagement de postes), et 26% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- Les actions liées au maintien sont mises en œuvre dans 37% des cas (69% pour la prise en compte des restrictions médicales), et 18% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- Les actions liées au partenariat avec le secteur adapté ou protégé sont mises en œuvre dans 40% des cas et 24 % des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.

Résumé des indicateurs globaux par domaine d'actions



Principales pistes de travail identifiées lors des entretiens entreprises

Les principaux freins à l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés sont la conjoncture, son caractère non prioritaire pour les petites et moyennes entreprises et l'incompatibilité présumée entre postes et handicaps associée à un niveau de qualification insuffisant.

Entretiens avec des acteurs des entreprises

Près de 20 acteurs « RH – Handicap – Représentation salariale - Santé » ont participé à ces entretiens qualitatifs.

Ces entretiens se sont déroulés de septembre à novembre 2015 et avaient pour objectifs de formuler des préconisations afin d'améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans le transport aérien.

Connaissance du Handicap

- Renforcement de la communication en interne
- Mutualisation des expériences et des outils existants au niveau de secteur
- Développement de l'utilisation de la boîte à outils handicap.
- Renforcement de la présence sur les salons « Emploi et Handicap ».
- Meilleure intégration de la thématique handicap dans la thématique RSE des entreprises

Recrutement de travailleurs handicapés

- Développement du partenariat avec les Organismes de Formation pour élever le niveau de qualification
- Diversification du panel de contrats mobilisés : alternance, Mise à disposition, stages avant recrutement, contrats aidés, intérim…
- Travail en lien étroit avec les partenaires recrutement : RH, Opérateurs et Associations Emploi – Handicap.

Sur le maintien dans l'emploi

- Développement des outils d'aide à la décision
- Amélioration de l'identification précoce des situations et de leur accompagnement
- Renforcement de la coordination des acteurs internes
- Renforcement du lien avec les partenaires experts
- Individualisation du reclassement avec des bilans et des formations spécifiques.
- Stratégie de reclassement investiguant également les entreprises partenaires sur les bassins d'emploi.
- Clarification des possibilités de maintien des Personnels Navigants.

Partenariat avec le secteur protégé / adapté

- Valorisation des activités expérimentées (blanchisserie, numérisation, recyclage, …)
- Identification des acteurs sur les territoires
- Information sur le lien sous-traitance / contribution
- Création de connexions au niveau des services achats

Politique Handicap

- Mise en place d'une stratégie de valorisation des « petits pas » déjà réalisés.
- Travail sur les indicateurs de suivi dans la durée
- Mise en place d'une stratégie sectorielle d'appui à la progression collective des entreprises

6 axes de travail prioritaires

Le diagnostic a permis l'émergence et le partage de pistes de progrès pour l'emploi des travailleurs handicapés dans le transport aérien.

Le comité de pilotage de l'étude a validé 6 axes à investiguer dans le cadre du travail concerté d'élaboration du plan d'action :

- Développement de la politique handicap
- Recrutement des Travailleurs Handicapés
- Information et sensibilisation
- Maintien dans l'emploi
- Accompagnement des parcours professionnels
- Partenariats avec le secteur adapté / protégé

Document de synthèse édité en décembre 2015