

DOCUMENT  
FINAL

# SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE TRANSPORT AERIEN

2012



Avec la collaboration de

# Sommaire

---

1.Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche	3
2.Répartition des effectifs femmes hommes par CSP	8
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine	15
4.Répartition des embauches femmes hommes	27
5.Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et type de contrats	35
6.Ages des femmes et des hommes dans la branche	40
7.Ancienneté moyenne des femmes et des hommes	45
8.Rémunération des femmes et des hommes	51
9.Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF	66

<p><b>1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche</b></p>
--

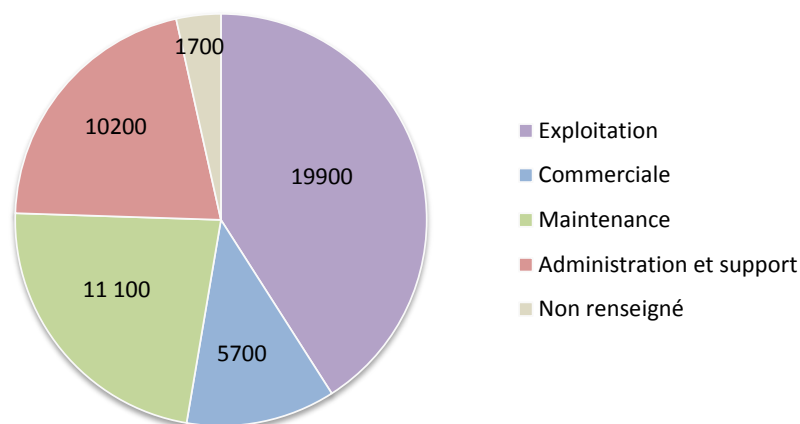
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

## Note méthodologique

### ■ Répartition des entreprises répondantes à l'enquête (personnel au sol)

	Effectif total	CA	AE+ Aéroports*	Maintenance	Total répondants
2005	47 200	11	9	1	21
2006	47 400	14	7	1	22
2007	47 700	14	5	2	22
2008	47 200	12	9	1	22
2009	48 800	18	13	1	32
2010	48 000	14	13	1	28
2011	49 800	10	40	3	53
2012	48 600	15	61	1	77

Répartition des effectifs par filière en 2012



### ■ Sources

Les données présentées dans ce rapport sur l'égalité entre femmes et hommes sont issues de plusieurs sources :

- L'Observatoire des métiers et des qualifications du secteur aérien
- OPCALIA
- Le rapport de branche 2012

### ■ Rémunérations

Chapitre traité à champ constant : seules les entreprises ayant répondu en 2010, 2011 et 2012 ont été retenues

### ■ Autres

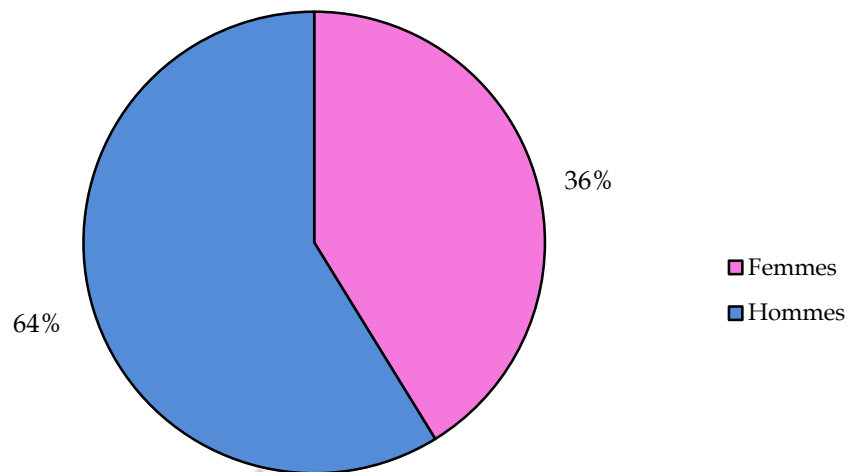
Les autres chapitres prennent en compte l'ensemble des répondants (*qui varient d'une année à l'autre*), pouvant expliquer certaines variations statistiques.

## Répartition des effectifs femmes hommes présents au 31 décembre 2012

### ■ Les effectifs du secteur aérien sont majoritairement masculins

- Avec 59% des effectifs, les hommes sont majoritaires au sein de la branche

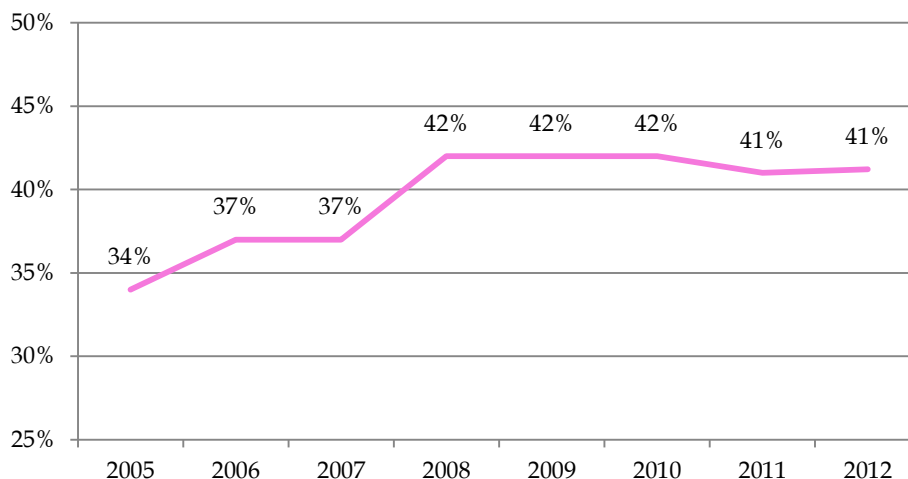
Répartition femmes-hommes des effectifs présents au 31 décembre 2012



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

### ■ Une stabilisation de la part des effectifs féminins à 41%

Evolution (2005-2012) de la part des effectifs féminins



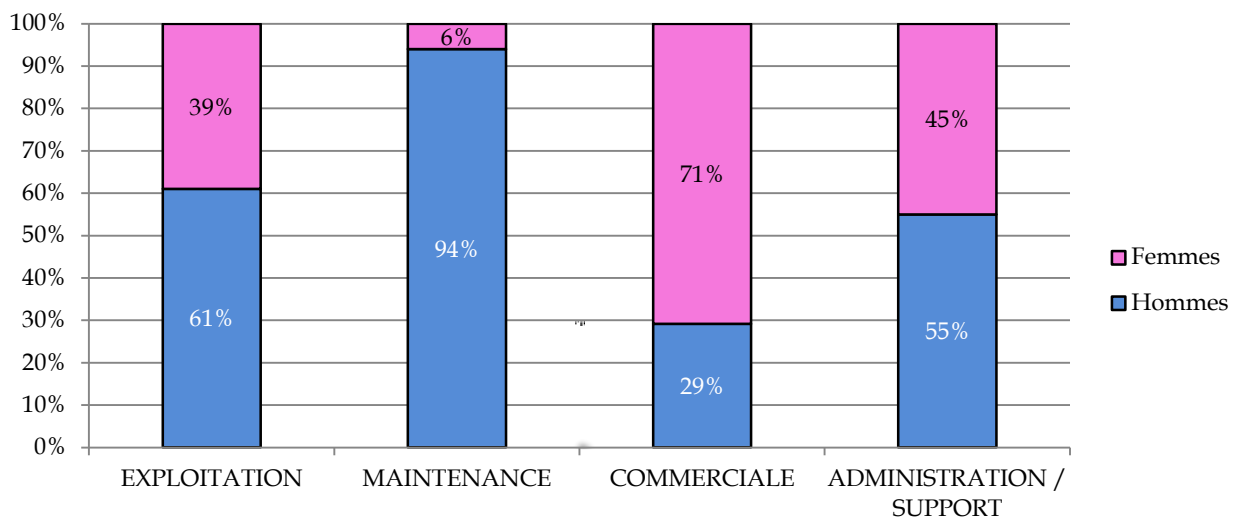
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

## Répartition des effectifs femmes hommes, par filière, au 31 décembre 2012

### ■ Une grande diversité dans la répartition par sexe en fonction des filières

- Les filières **Exploitation** et **Administration/Support** restent les plus équilibrés tout en ayant une majorité d'hommes (61% pour la première et 55% pour la seconde)
- La filière **Maintenance** reste fortement masculine puisque 94% de ses effectifs sont des hommes
- La filière **Commerciale** est composée de 71% de femmes.

Répartition par genre et par filière des personnels au sol au 31 décembre 2012

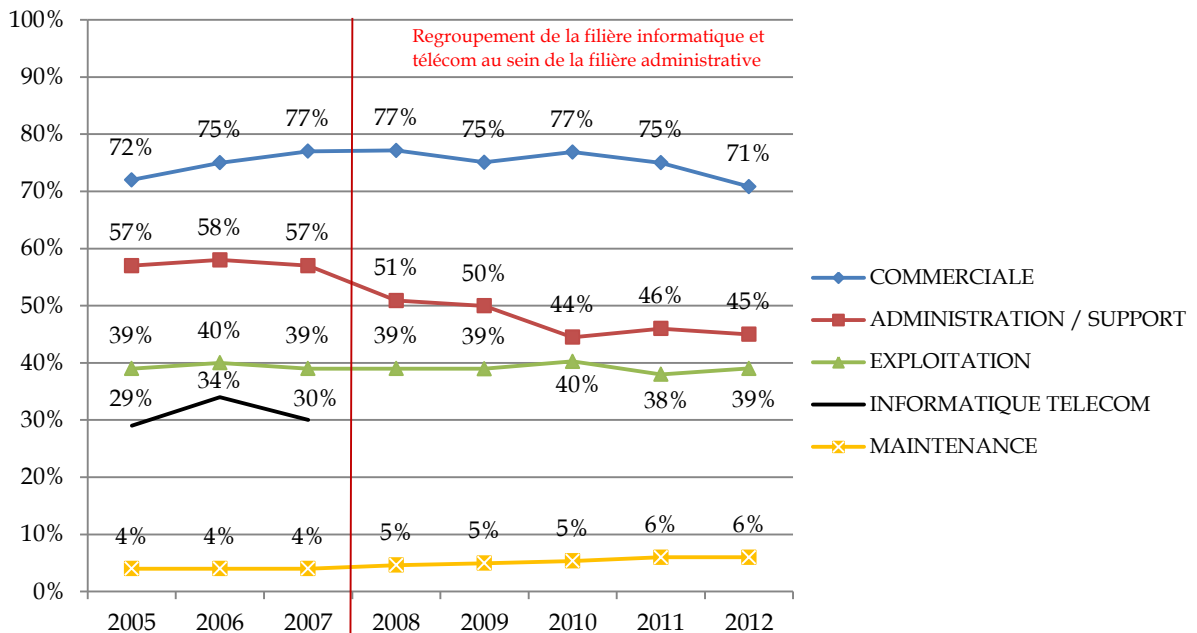


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Traitement : Ambroise Bouteille et Associés

## ■ Des évolutions différentes en fonction de la filière

- La part des femmes dans la filière **Administration/Support** se stabilise autour de 45%
- La **Maintenance** reste masculine malgré une très légère hausse de la présence des femmes au fil des années
- Peu d'évolution dans la filière **Exploitation** où la part des femmes reste identique : 39% en moyenne
- On note une baisse sensible en 2012 de la part des femmes dans la filière commerciale : de 75% en 2011 à 71% cette année.

Evolution (2005-2012) de la part des effectifs féminins par filière



Source : Base de données de l'observatoire des métiers

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche**

**2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP**

**3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine**

**4. Répartition des embauches femmes hommes**

**5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats**

**6. Ages des femmes et des hommes dans la branche**

**7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes**

**8. Rémunération des femmes et des hommes**

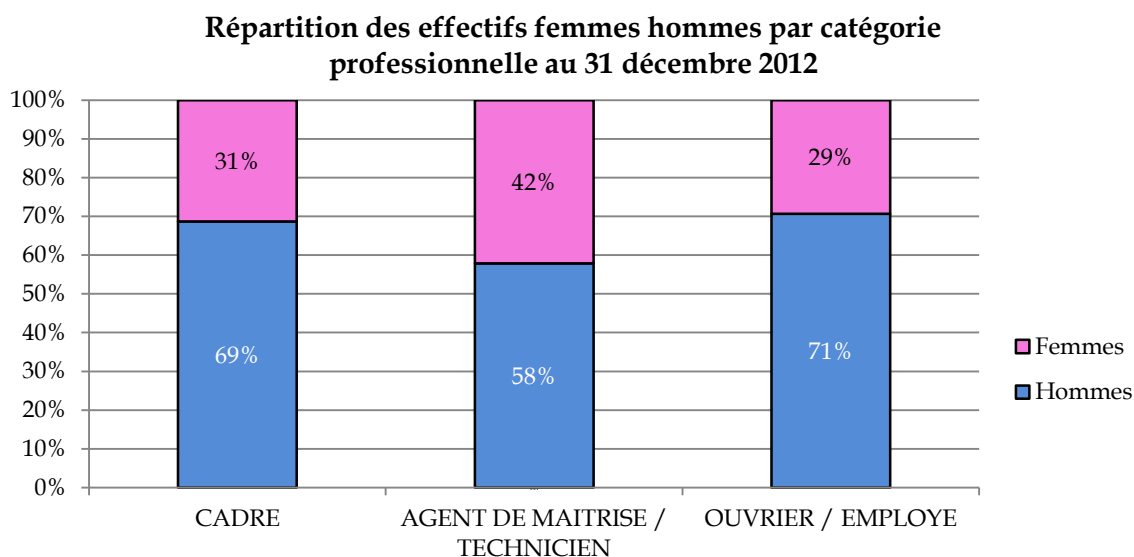
**9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF**



## Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle au 31 décembre 2012<sup>1</sup>

■ *La part des femmes est inférieure à celle des hommes pour les trois catégories professionnelles*

- Les **Agents de maîtrise/Technicien** sont des femmes à 42%, cette proportion correspond à la part des femmes dans la population totale. En revanche, les **Cadre** et **Ouvrier/Employé** sont des femmes à 31 et 29%, sont nettement en deçà de la part des femmes dans la population totale.



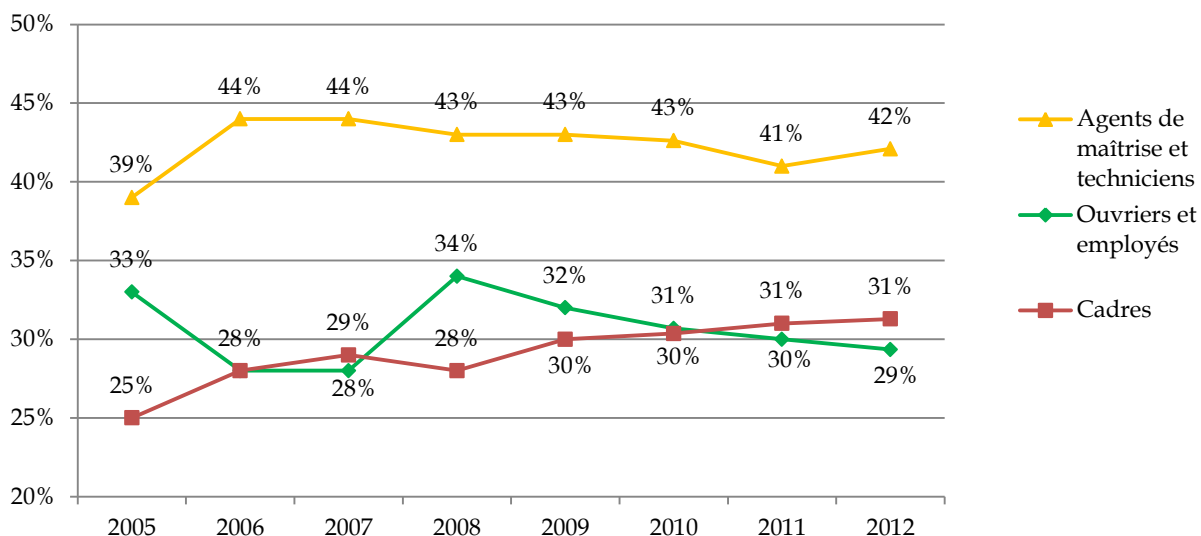
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

<sup>1</sup> Les données ne prennent pas en compte le personnel navigant d'où des différences avec les données de la partie précédente

## ■ La part des femmes dans la catégorie ouvriers et employés poursuit sa baisse

- La part des femmes au sein de la catégorie **Agents de maîtrise et techniciens** qui avait baissé en 2011 repart à la hausse en 2012
- La proportion des femmes au sein des **Ouvriers et Employés** poursuit la baisse entamée en 2008. Elle n'est plus que de 29% en 2012
- La part des femmes parmi les **Cadres** se stabilise à 31%

Evolution (2005-2012) par CSP de la part des effectifs féminins sur l'effectif total

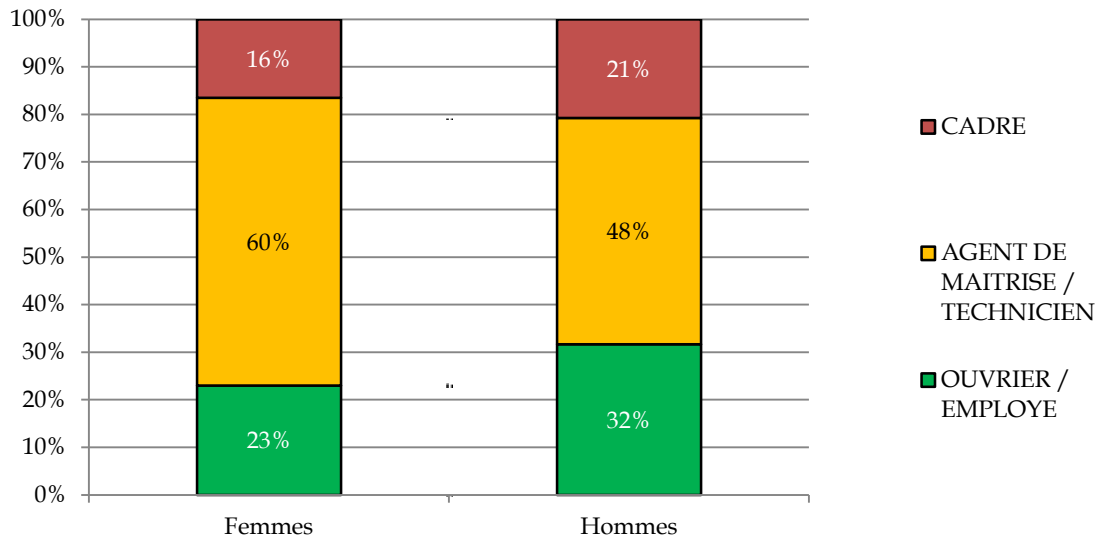


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

### ■ Une structure différente de CSP entre les hommes et les femmes

- 16% des femmes occupent un **poste de cadre** contre 21% chez les hommes
- L'écart entre les hommes et les femmes est la plus forte dans la catégorie **Agent de maîtrise/Technicien** : 60% des femmes occupent ces postes pour 48% des hommes
- 23% des femmes relèvent de la catégorie **Ouvrier/Employé**, 32% chez les hommes

Structure des effectifs par CSP et par genre  
au 31 décembre 2012

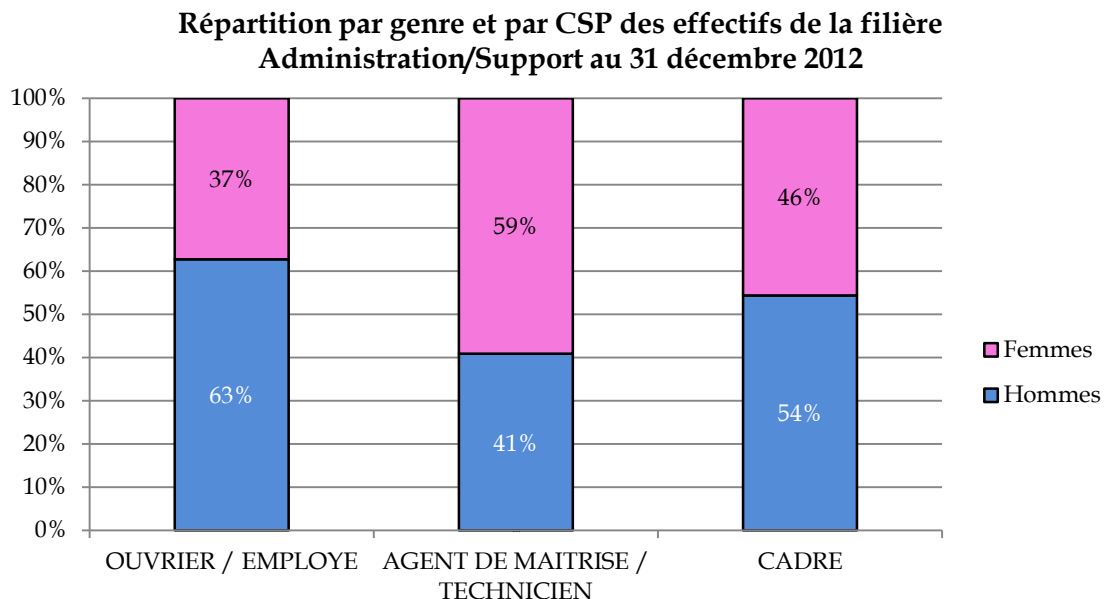


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

## Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle et par filière au 31 décembre 2012

### ■ De fortes différences dans la répartition femmes hommes selon les catégories professionnelles et les filières

- Dans la filière **Administration/Support** : une assez nette majorité d'hommes (proportion en hausse) au sein des catégories Ouvriers/Employé et à l'inverse une majorité de femmes pour la catégorie Agent de maîtrise/Technicien. Presque la parité pour les cadres avec une proportion de femmes en hausse par rapport à 2011

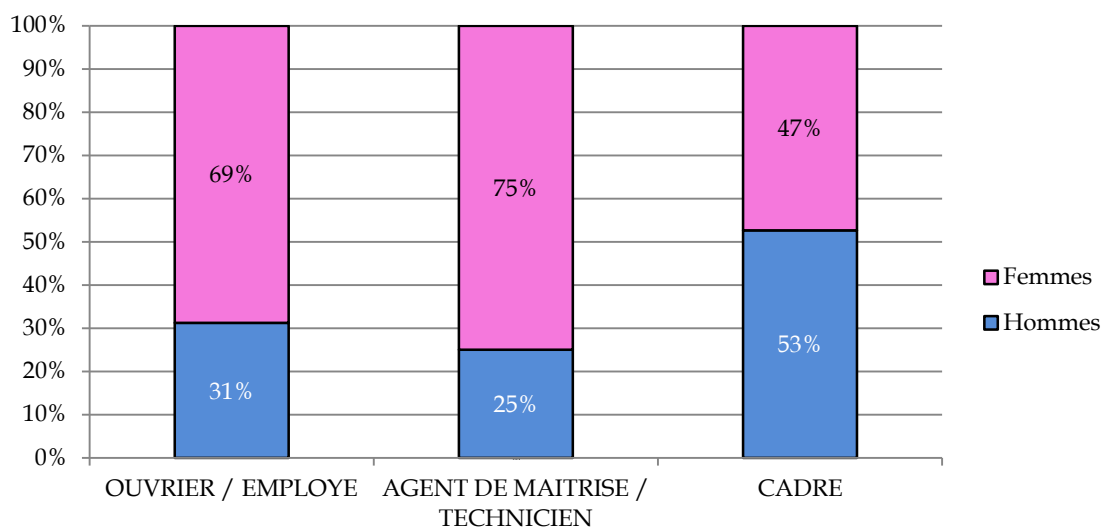


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- La filière **Commerciale** est marquée par une nette majorité des femmes au sein des catégories professionnelles Ouvrier/Employé et Agent de maîtrise/Technicien.

En revanche, même pour cette filière fortement féminisée, la catégorie Cadre reste majoritairement masculine.

**Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Commerciale au 31 décembre 2012**

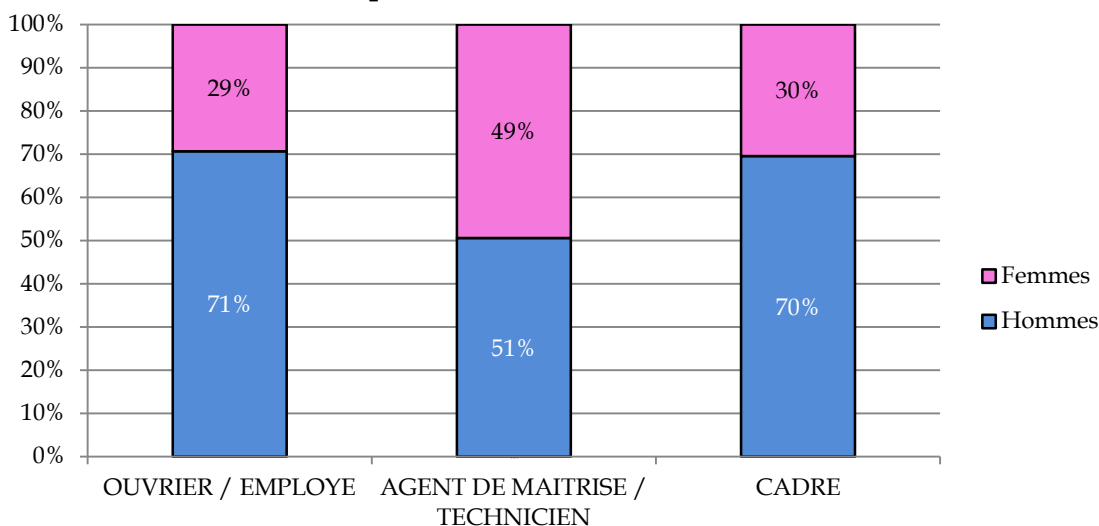


Source : Base de données de l'observatoire des métiers

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- La filière **Exploitation** est majoritairement composée d'hommes ; Ils sont fortement majoritaires pour les catégories Ouvrier/Employé et Cadre

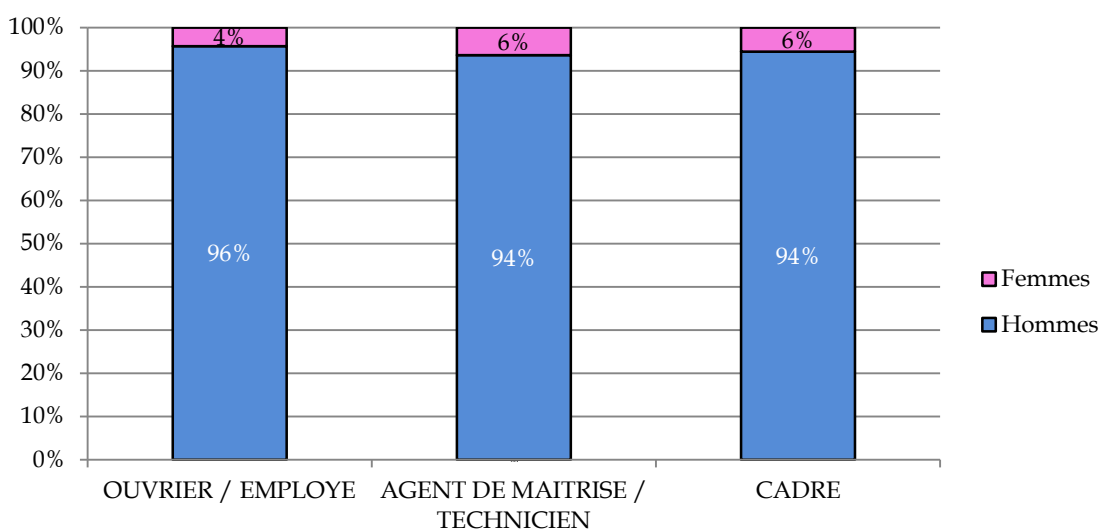
**Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Exploitation au 31 décembre 2012**



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- La population des femmes reste stable pour la filière **Maintenance**

**Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Maintenance au 31 décembre 2012**



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP

<p><b>3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine</b></p>
--

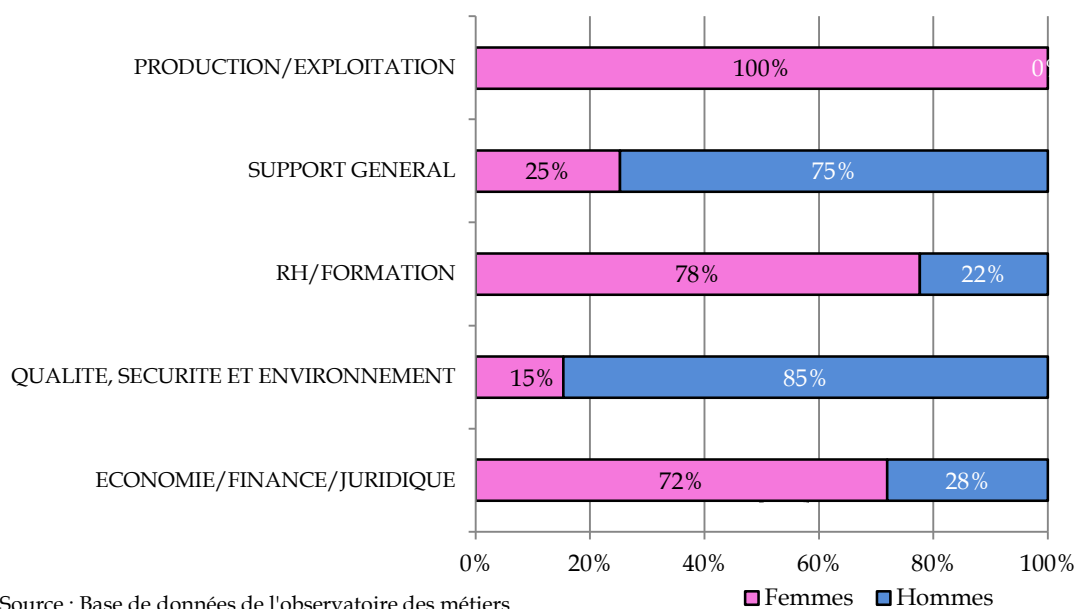
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

## Les effectifs de la filière Administration/Support<sup>2</sup>

### ■ Une répartition variée des femmes et des hommes en fonction du domaine considéré

- Plus de femmes dans les domaines **RH/Formation** et **Economie/Finance/Juridique**, contrairement aux domaines de **Support général** et **Qualité, Sécurité et Environnement**
- A noter que le domaine production ne compte que très peu de personnes, toutes étant des femmes dans l'échantillon de l'enquête

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie  
Ouvrier/Employé au 31 décembre 2012 pour la filière  
Administration/Support



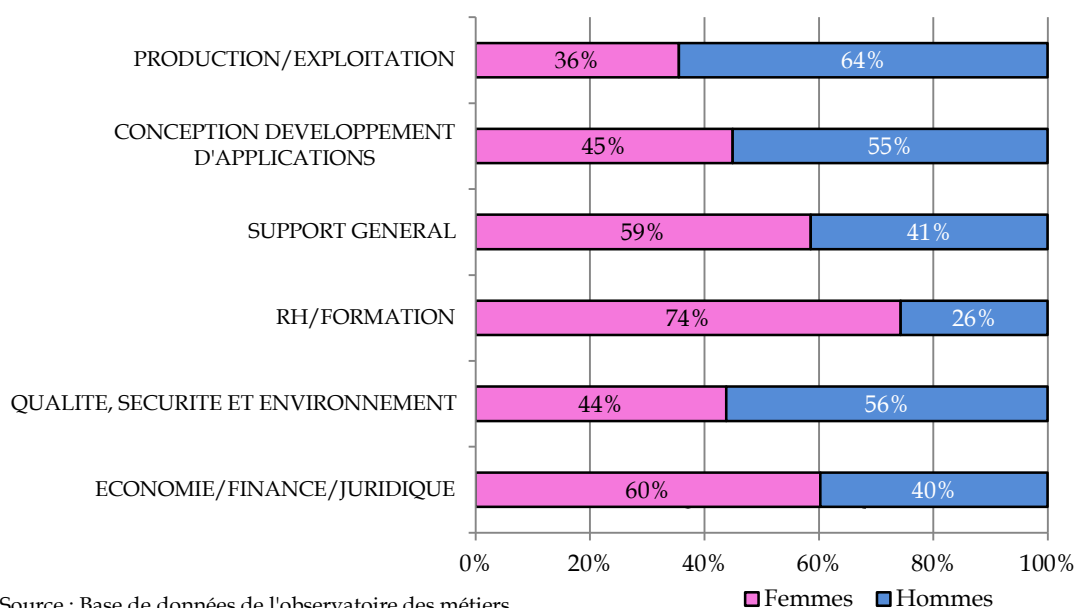
<sup>2</sup> Nota : tous les salariés n'ont pas été classés par domaine par leurs entreprises dans l'enquête de l'Observatoire. Ainsi, nous n'indiquons pas les moyennes par filière car elles diffèrent des données présentées dans la partie précédente.



■ Avec 3 domaines majoritairement masculins et 3 domaines majoritairement féminins, la catégorie Agent de maîtrise/Technicien est plus équilibrée

- Les domaines **Support général**, **RH/Formation** et **Economie/Finance/Juridique** comprennent une majorité des femmes (au moins 59% des effectifs)
- A l'inverse, les domaines **Production/Exploitation**, **Conception développement d'applications** et **Qualité, sécurité et environnement** sont majoritairement composés d'hommes

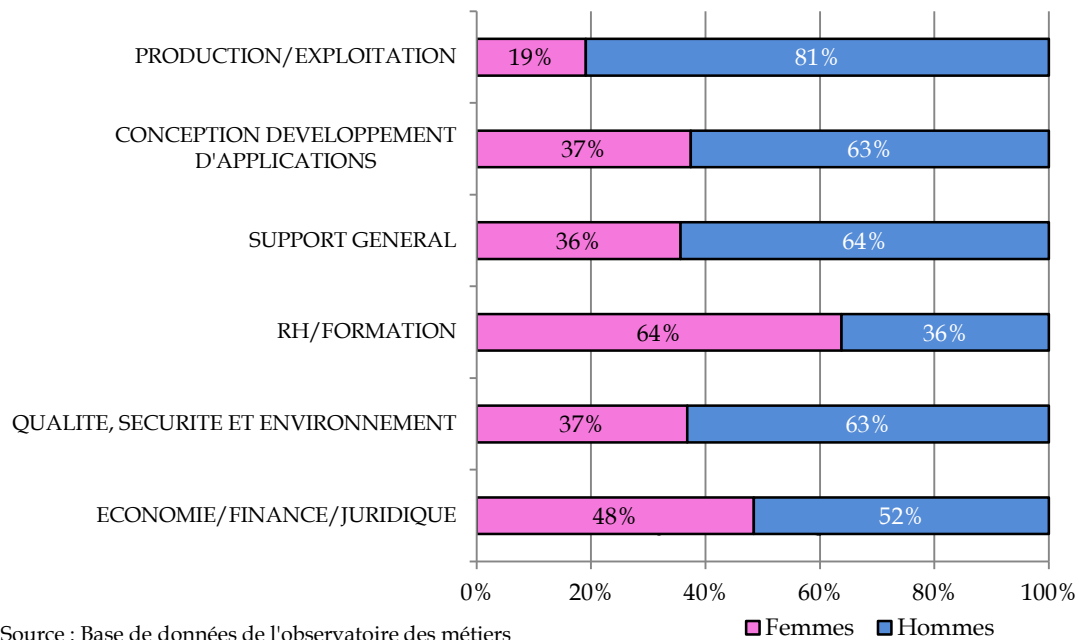
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2012 pour la filière Administration/Support



■ *La catégorie Cadre comprend une large majorité d'hommes*

- Le domaine **RH/Formation** est le seul où les femmes cadres sont majoritaires (64%)
- Le domaine **Economie/Finance/juridique** s'approche de la parité
- Pour les autres domaines, la part des hommes est supérieure à 60%

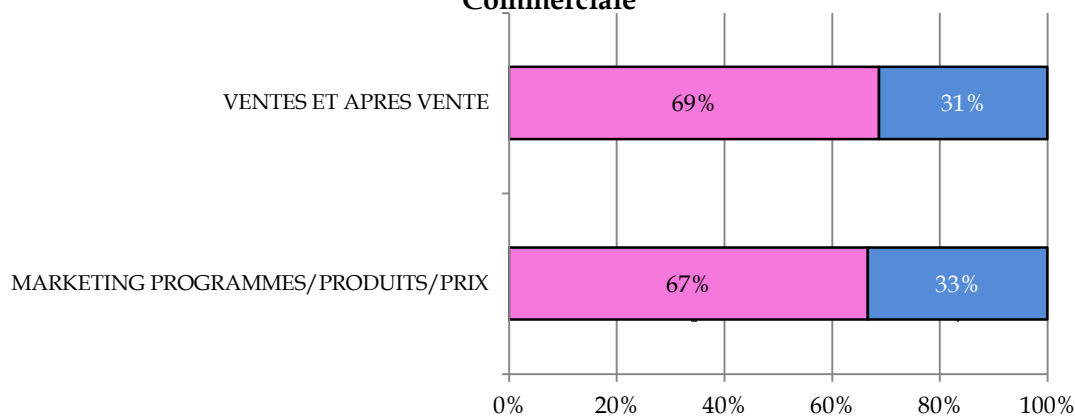
**Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2012 pour la filière Administration/Support**



## Les effectifs de la filière Commerciale

- *Plus de trois quarts des salariés de la catégorie Ouvrier/Employé sont des femmes au sein de la filière Commerciale*

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2012 pour la filière Commerciale



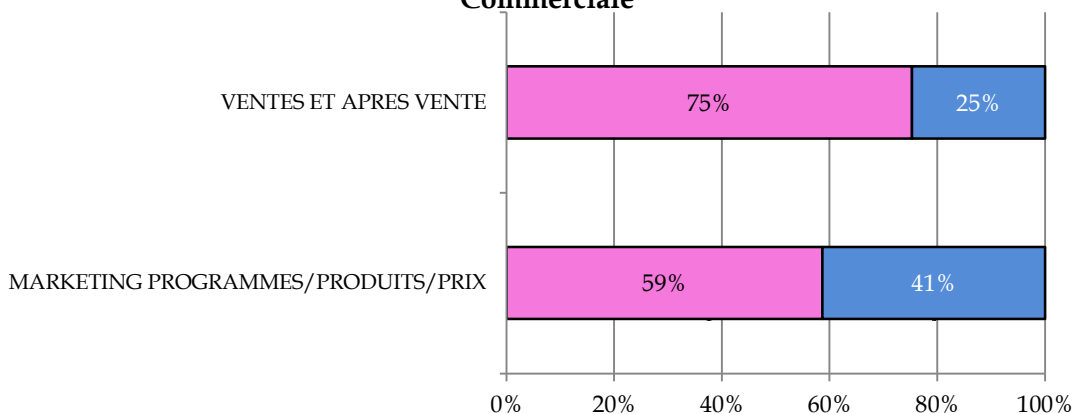
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

- *La catégorie Agent de maîtrise/Technicien est elle aussi marquée par une forte présence des femmes*

- Elles occupent 75% des emplois dans le domaine **Ventes et après-vente** et 59% dans le **Marketing programmes/Produits/Prix**

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2012 pour la filière Commerciale



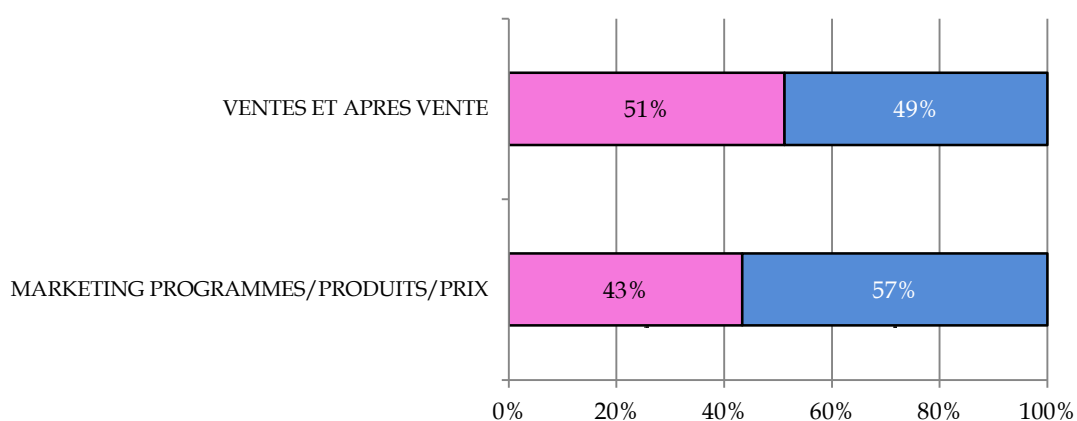
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *Au sein de la filière Commerciale, seule la catégorie Cadre reste majoritairement composée d'hommes (52% au global)*

- Les hommes sont fortement majoritaires dans le domaine **Marketing programmes/Produits/prix** où ils représentent 57% des effectifs.
- par contre, le domaine **Ventes et après-vente** est légèrement plus féminin : 51% des cadres sont des femmes

**Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2012 pour la filière Commerciale**



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

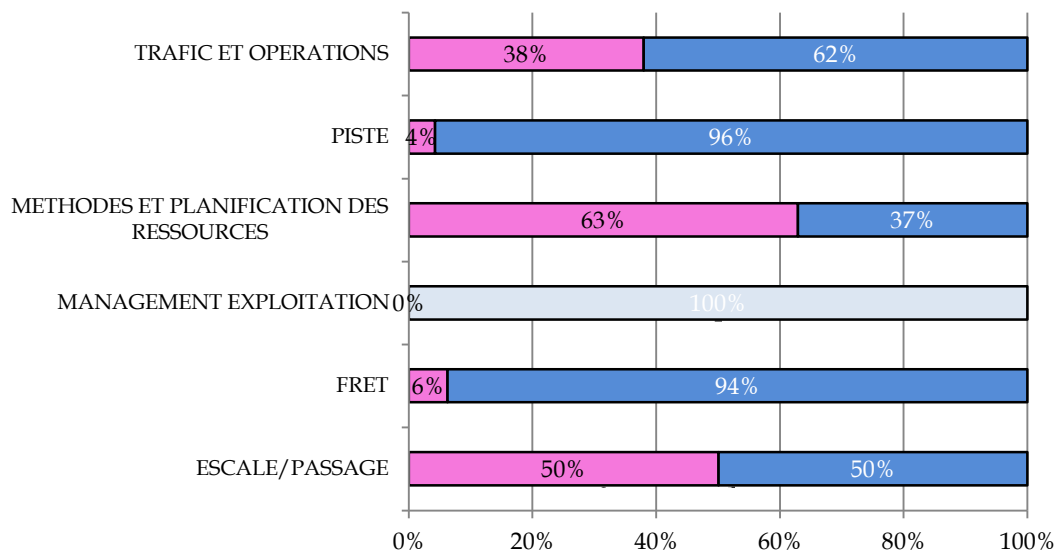
■ Femmes ■ Hommes

## Les effectifs de la filière Exploitation

### ■ La catégorie Ouvrier/Employé connaît une répartition femmes hommes très différente selon les domaines

- Les femmes restent majoritaires dans le domaine **Méthodes et Planification des ressources**
- Très peu de femmes dans les domaines **Piste** et **Fret** puisque les hommes représentent plus de 95% de leurs effectifs
- Par contre on note une parité remarquable pour les ouvriers et employés du domaine **Escale/passage**

#### Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2012 pour la filière Exploitation



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

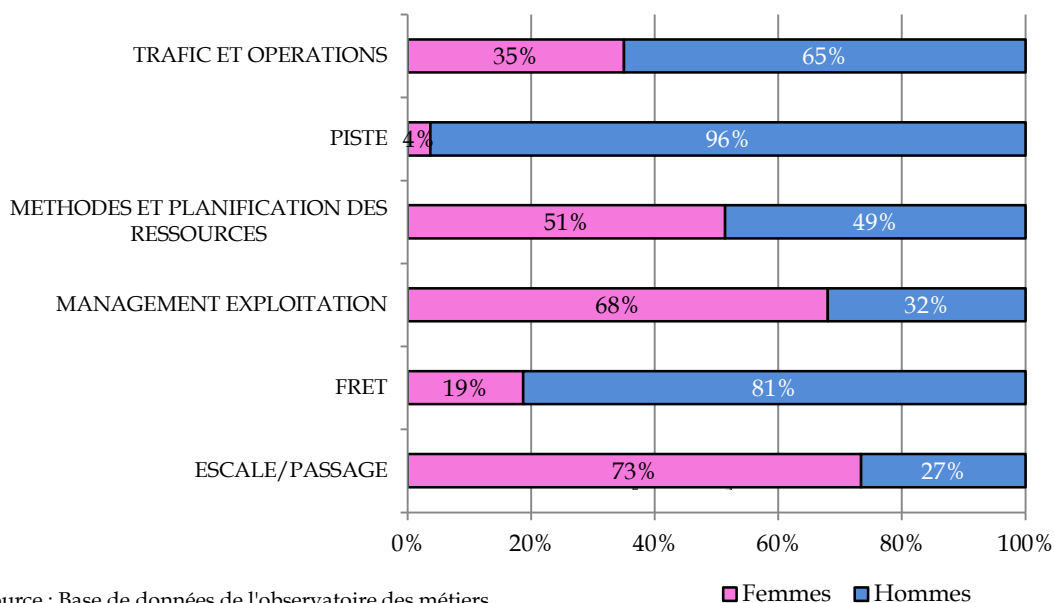
■ Femmes ■ Hommes

*Le domaine Management/Exploitation ne représente qu'une seule personne, la donnée n'est pas représentative. On enlève ? => idem pour les salaires*

■ **La catégorie Agent de maîtrise/Technicien connaît aussi une diversité de composition en fonction des domaines**

- Les domaines **Trafic et Opérations, Piste et Fret** restent très masculins
- Les femmes sont majoritaires dans le domaine **Escale/Passage**, ainsi que dans le domaine **Management exploitation** (avec toutefois un nombre de personnes concernées assez faible)
- Seul le domaine **Méthodes et planification des ressources** présentent une répartition équilibrée entre femmes et hommes pour cette catégorie.

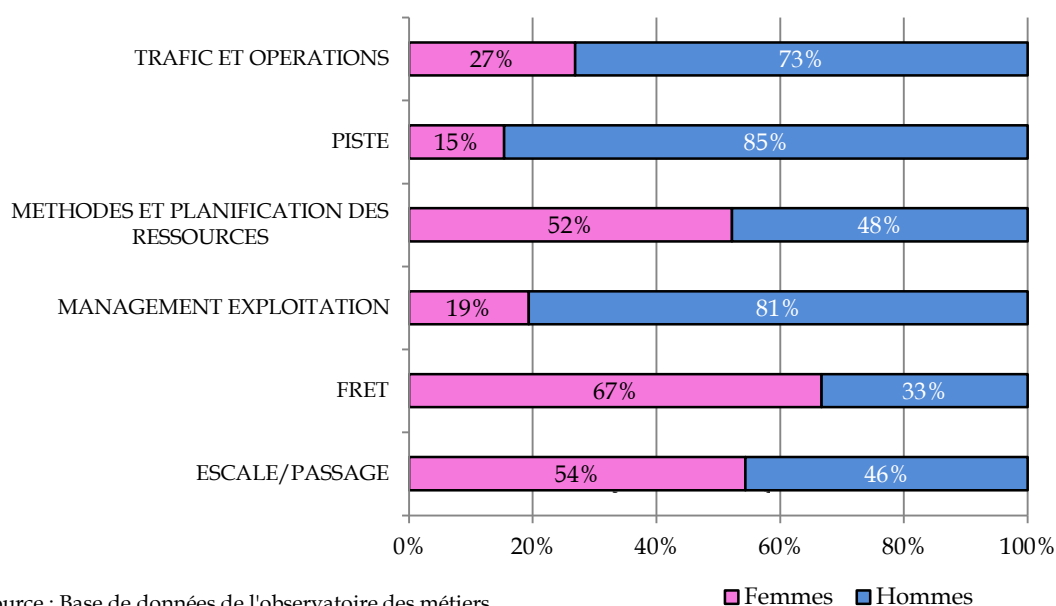
**Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2012 pour la filière Exploitation**



## ■ Les hommes sont majoritaires dans la catégorie Cadre de la filière Exploitation

- Les domaines **piste**, **Management Exploitation** et **Trafic/Opérations** sont très fortement masculins
- Les domaines **Escale/Passage** et **Méthodes et Planification des ressources** sont relativement équilibrés, avec même une légère supériorité des femmes.
- A noter la part importante de femmes pour le domaine **Fret**, toutefois sur un échantillon réduit (20 personnes)

### Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2012 pour la filière Exploitation

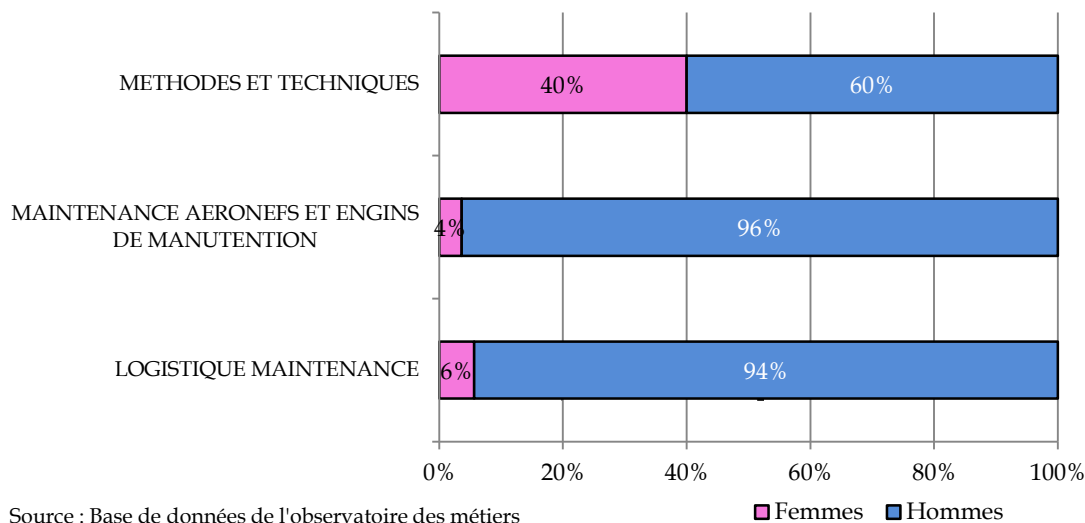


## Les effectifs de la filière Maintenance

### ■ Une grande majorité d'hommes dans la catégorie Ouvrier/Employé de la filière Maintenance

- Plus de 9 salariés sur 10 sont des hommes dans les domaines **Logistique Maintenance** et **Maintenance aéronefs et Engins de manutention**
- Le domaine **Méthodes et Techniques** compte 40% de femmes mais ce pourcentage ne correspond qu'à un effectif très faible dans cette catégorie (15 personnes)

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2012 pour la filière Maintenance

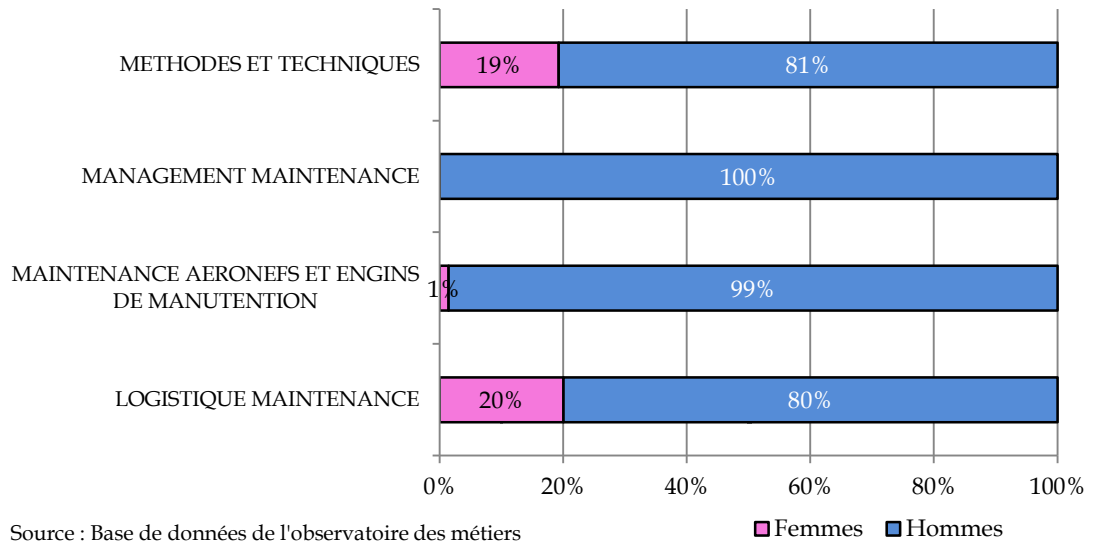




■ *De manière encore plus marquée que pour les Ouvriers/Employés, les Agents de maîtrise/Techniciens sont en grande partie des hommes*

- Les domaines **Management maintenance** et **Maintenance aéronefs/Engins de manutention** sont exclusivement ou quasi exclusivement masculins.
- Avec respectivement 19% et 20% de femmes, les domaines **Méthodes et Techniques** et **Logistique et Maintenance** sont les seuls à comprendre une part relativement significative de femmes

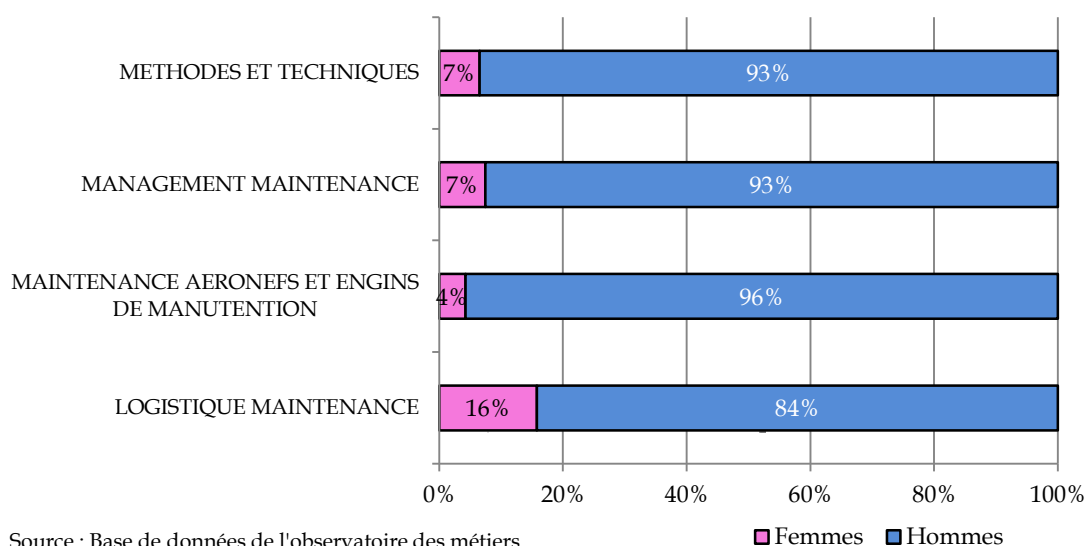
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2012 pour la filière Maintenance



■ **La place des femmes dans la catégorie Cadre reste très faible (seulement 6% au global)**

- Le domaine **Logistique Maintenance** est celui où les femmes sont le plus présentes avec 16% des effectifs (mais il s'agit du domaine où les effectifs sont les plus faibles)

**Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2011 pour la filière Maintenance**



- 1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche**
- 2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP**
- 3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine**

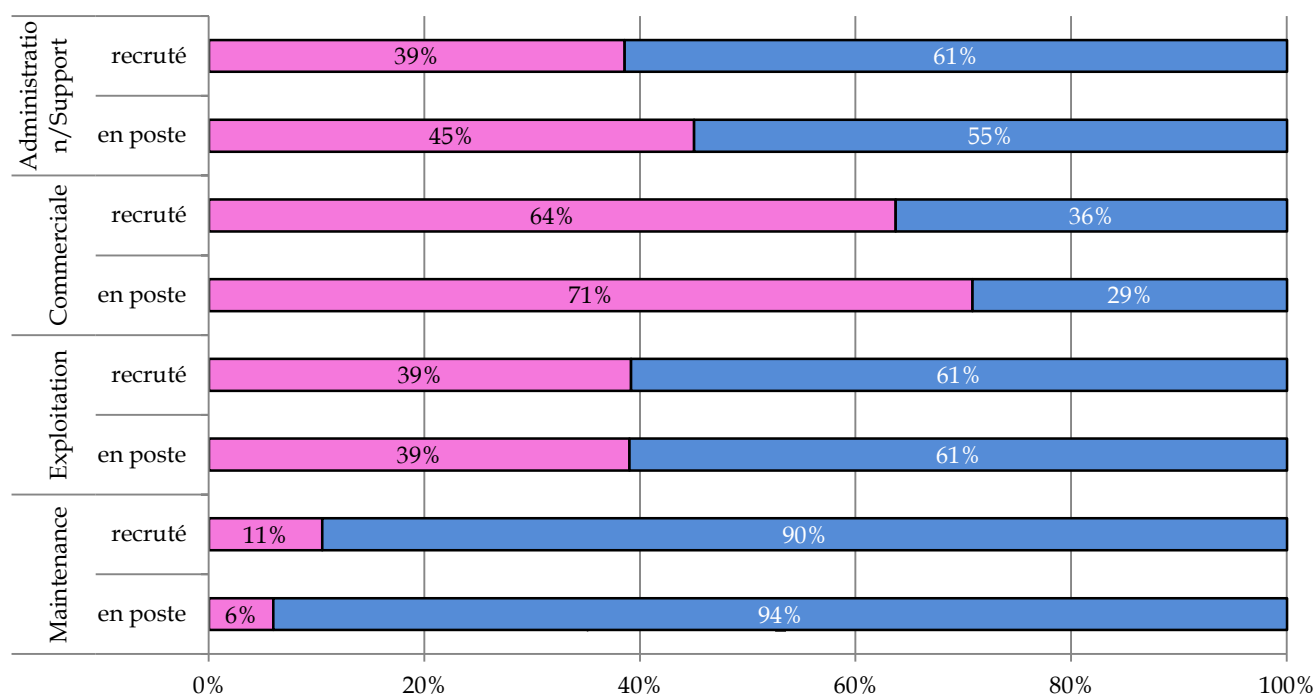
<b>4. Répartition des embauches femmes hommes</b>
---

- 5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats**
- 6. Ages des femmes et des hommes dans la branche**
- 7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes**
- 8. Rémunération des femmes et des hommes**
- 9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF**

## Répartition des embauches femmes/ hommes par filière

■ Les embauches par filière reflètent la répartition hommes femmes déjà existante dans la branche

Répartition des embauches femmes hommes par filière en 2012



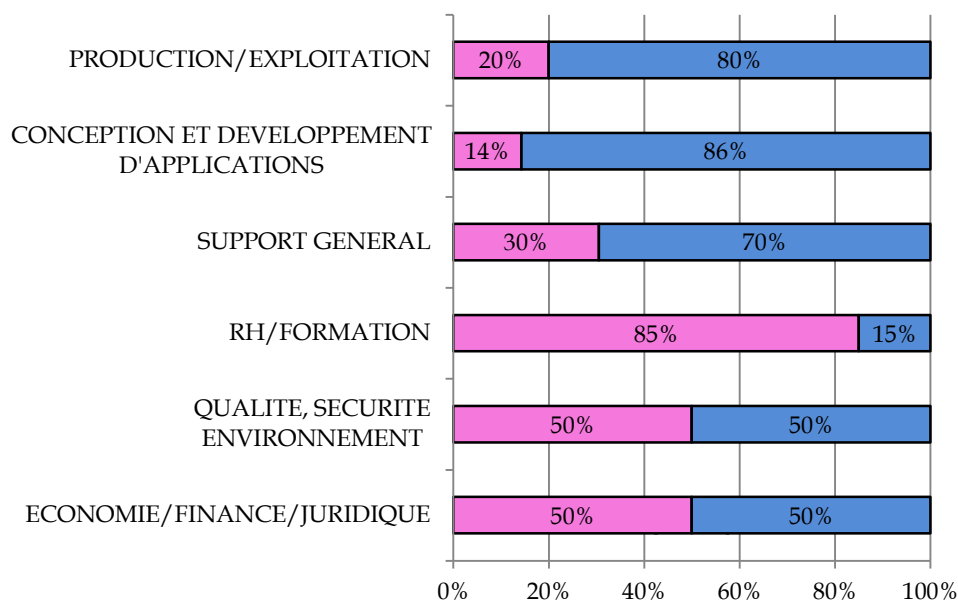
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ **En 2012, la filière Administration/Support a recruté davantage d'hommes que de femmes (61% contre 39%)**

- La part des recrutements masculins (61%) est supérieure de 6 points à la part des hommes dans la filière (55%) Ceci accentue le déséquilibre des genres.
- **Seul le domaine RH/Formation a recruté davantage de femmes**
- Une parité pour les embauches dans les domaines Economie/finance/Juridique et Qualité, Sécurité, Environnement
- **Dans les domaines Support Général (le plus grand nombre d'embauches pour cette filière) Production/Exploitation et Conception et Développement d'applications : une majorité d'hommes dans les recrutements**

**Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Administration Support en 2012**



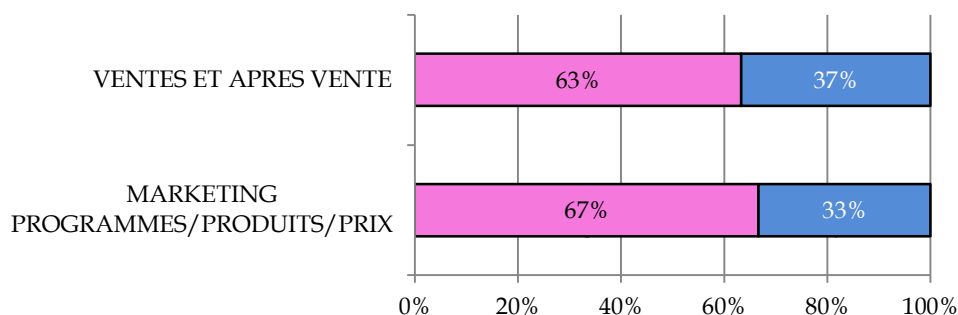
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *La filière Commerciale est majoritairement composée de femmes, et la tendance ne semble pas s'inverser puisque les embauches sont composées pour plus des deux tiers de femmes*

- La part des recrutements masculins (36%) est supérieure de 7 points à la part des hommes dans la filière (29%). Ceci ne va pas dans le sens d'un rééquilibrage entre les genres.
- Pour les deux domaines qui composent la filière, les embauches concernent une grande majorité de femmes.

**Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Commerciale en 2012**



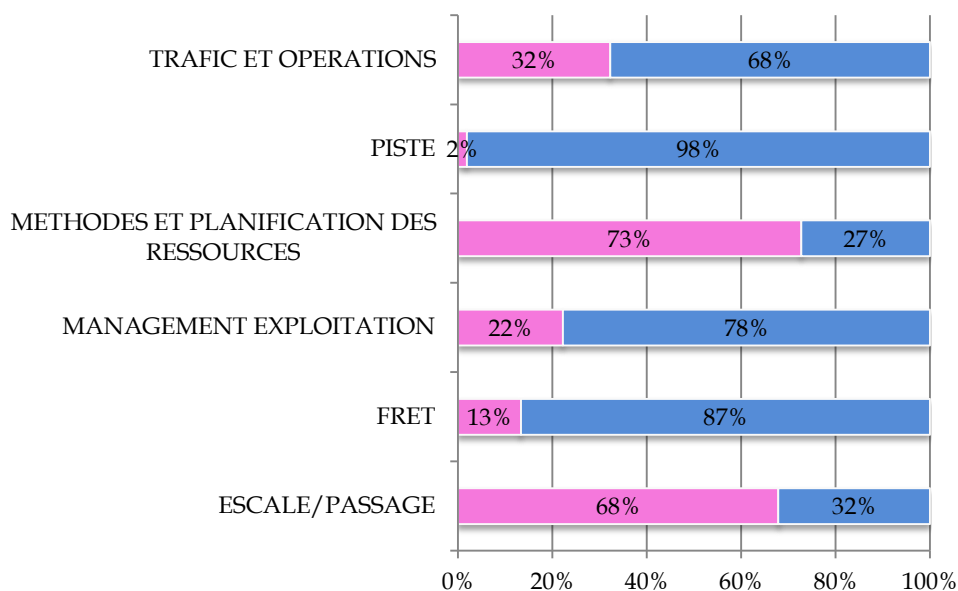
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ **Dans la filière exploitation, sur les 6 domaines, 4 embauchent majoritairement des hommes**

- La part des recrutements masculins (61% est équivalente à la part des hommes dans la filière (61%). Ceci ne contribue pas au rééquilibrage des genre dans la filière
- La filière **Escale/Passage** recrute majoritairement des femmes, avec 68% des embauches
- A noter le domaine **Méthodes et Planification des ressources** avec des recrutements fortement féminins (contrairement à 2011)
- Les hommes ont été très fortement majoritaires dans les recrutements pour les autres domaines.

**Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Exploitation en 2012**



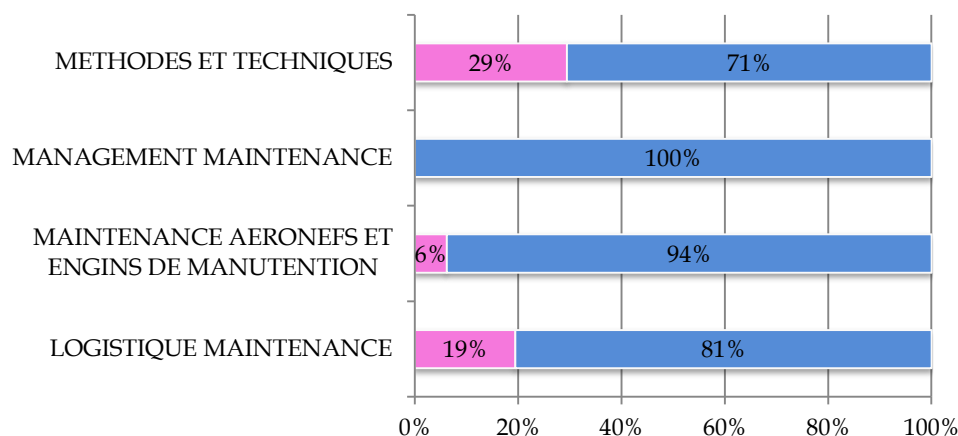
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

## ■ La filière Maintenance continue de recruter une très forte majorité d'hommes

- La part des recrutements féminins (11%) est très nettement supérieure à la part des femmes dans la filière (6%) C'est un signe de rééquilibrage potentiel des genres dans la filière
- A noter toutefois une augmentation de la part des femmes dans les recrutements des domaines **Méthodes et Techniques** et **Logistique Maintenance** par rapport à 2011.

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Maintenance en 2012



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

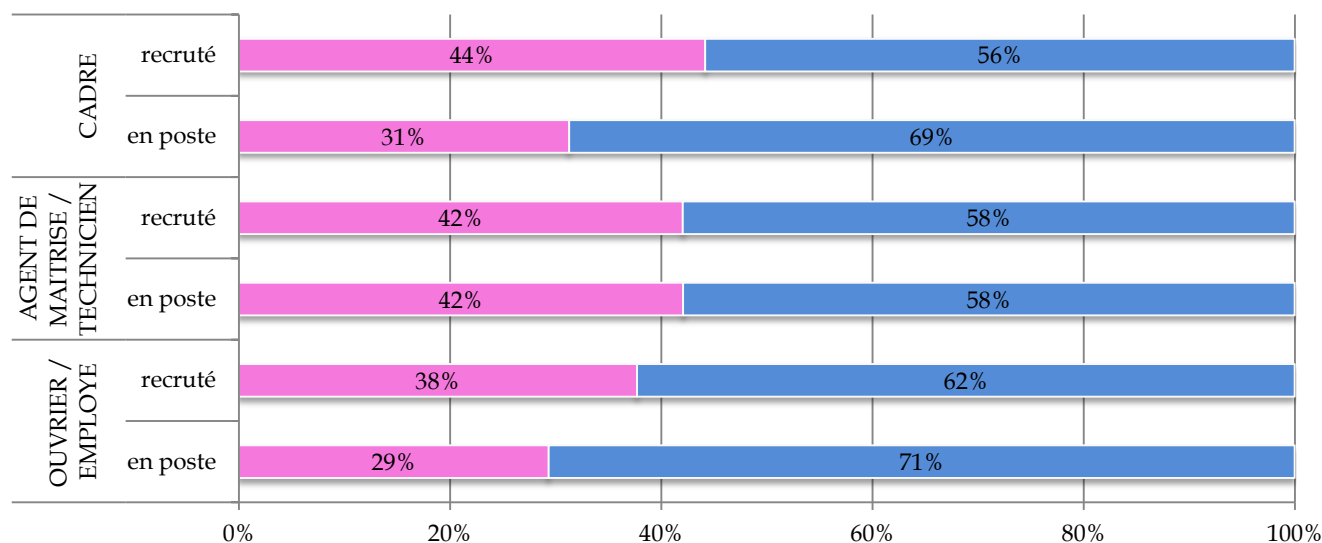


## Répartition des embauches femmes /hommes par CSP

■ *Les femmes sont minoritaires dans les embauches en 2012 et cela, quelle que soit la catégorie professionnelle considérée*

- Les embauches de femmes représentent entre 38 et 44% des embauches de chaque catégorie professionnelle
- Toutefois, la proportion de recrutements féminins est supérieure de 7 points à leur présence dans les cadres et de 9 points chez les ouvriers, ceci va dans le sens du rééquilibrage des genres dans ces 2 CSP.
- Elle est identique pour les agents de maîtrise/techniciens (42%).

Répartition des embauches femmes hommes par CSP au 31 décembre 2012



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

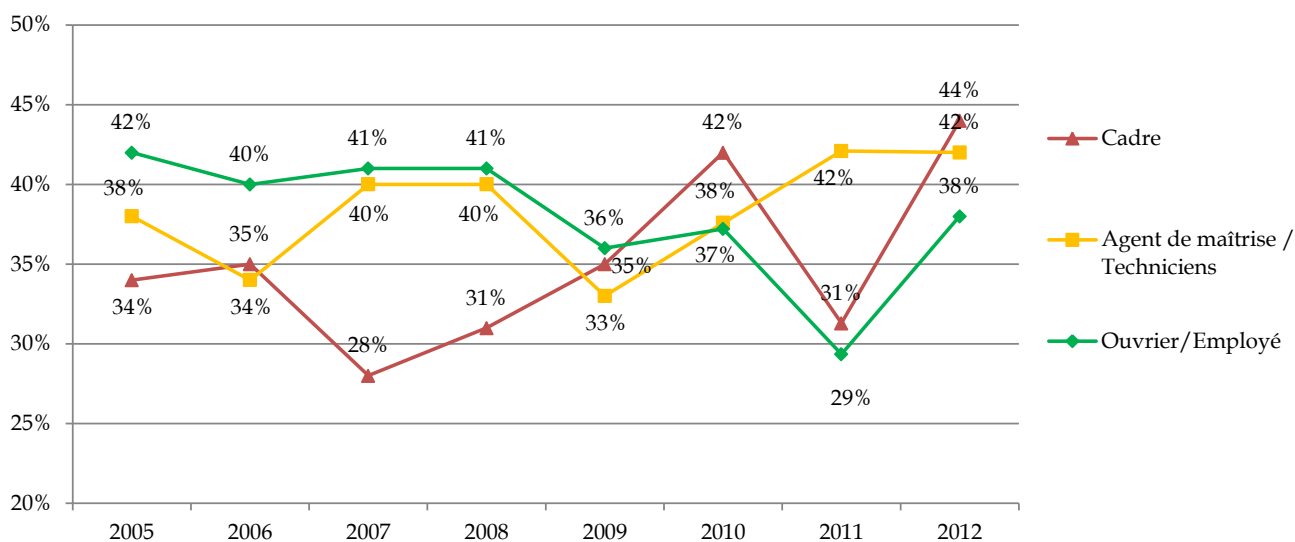
■ Série1 ■ Série2

## Evolution de la répartition des embauches par genre et par CSP

### ■ Des variations très diverses en fonction des catégories professionnelles

- Une forte augmentation de la proportion de femmes cadres recrutées en 2012 après la baisse de 2011.
- le phénomène est identique pour les ouvriers/employés
- Les embauches de femmes au sein des **agents de maîtrise/techniciens** sont similaires en proportion à 2011.

Evolution (2005-2012) par CSP de la part des recrutements féminins



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine
4. Répartition des embauches femmes hommes

<p style="text-align: center;"><b>5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et type de contrats</b></p>
---

6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

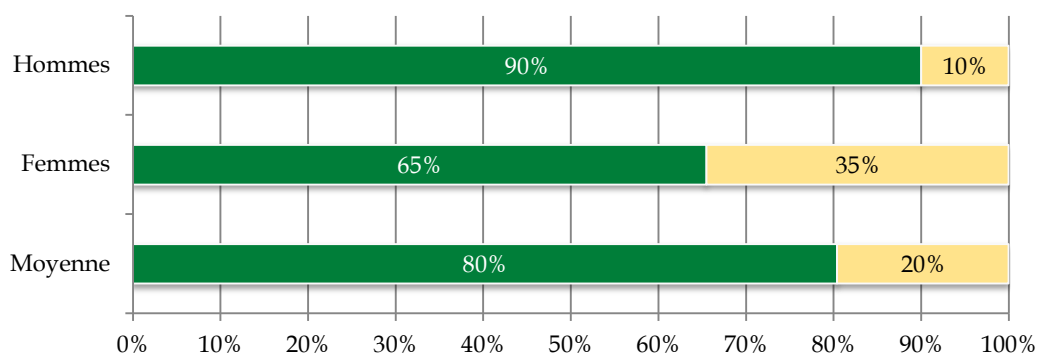
## Proportion de femmes et d'hommes à temps partiel

*20% des salariés sont à temps partiel*

■ *Les femmes restent en moyenne plus concernées par le temps partiel que les hommes*

- Avec 35% de femmes à temps partiel, contre 10% pour les hommes

Répartition par genre de contrats entre le temps complet et le temps partiel au 31 décembre 2012



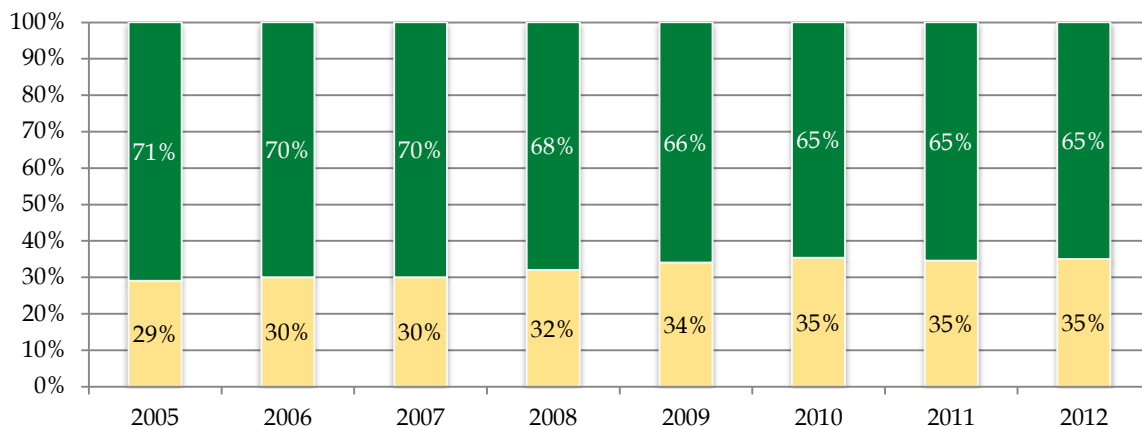
Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Temps complet ■ Temps partiel

■ *La répartition entre temps complet et temps partiel est identique depuis 3 ans après une augmentation de 6 points entre 2005 et 2010*

Evolution de la proportion de femmes employées à temps complet et à temps partiel entre 2005 et 2012



Source : Enquête

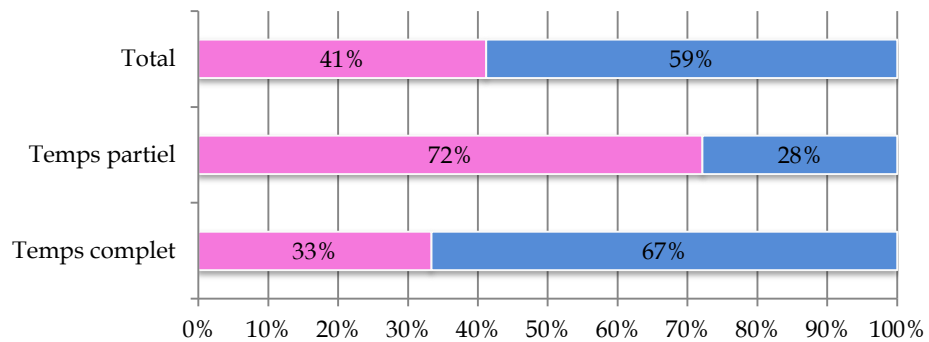
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Temps partiel ■ Temps complet

## Répartition des effectifs femmes hommes à temps partiel et à temps complet

- *Les femmes représentent 72% des contrats à temps partiel soit 31 points de plus que leur part dans la population totale*

Répartition par genre des contrats à temps complet et à temps partiel au 31 décembre 2012



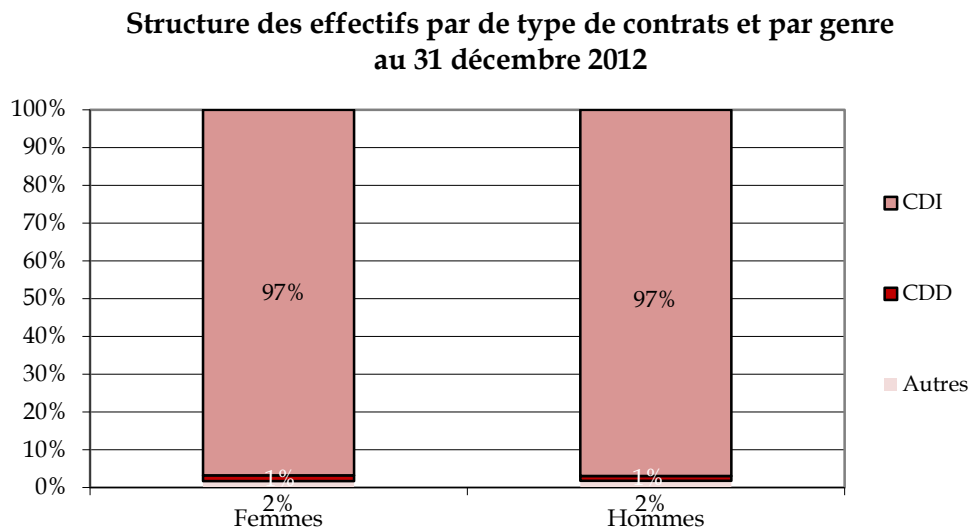
Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

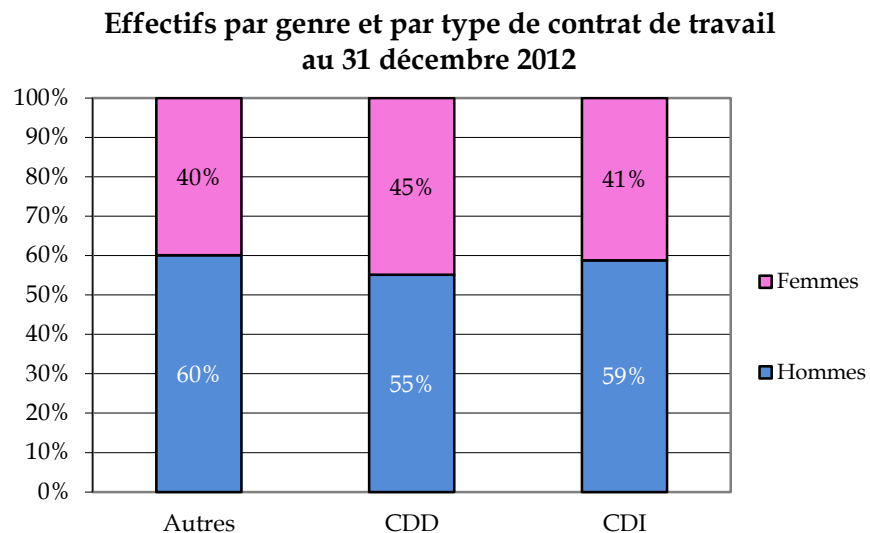
## Répartition des effectifs femmes hommes en CDD (au 31 décembre 2012)

■ 97% des salariés sont en CDI, chez les femmes comme chez les hommes



Source : Enquête  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ 41% des CDI sont occupés par des femmes, et 45% des CDD

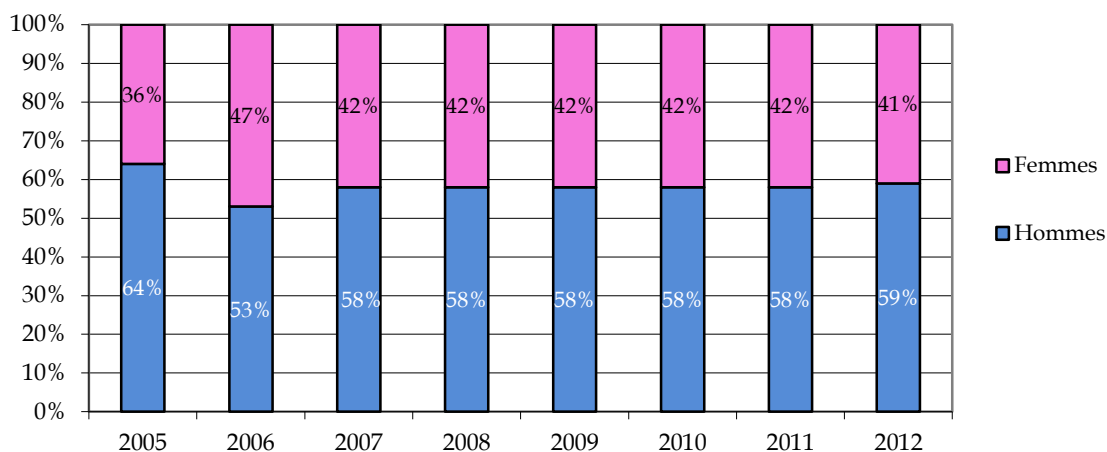


Source : Enquête  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

La catégorie « Autres » comprend les contrats d'alternance, les stages, les saisonniers et les contrats aidés

■ *La proportion de femmes en CDI baisse légèrement par rapport aux 5 dernières années*

**Evolution (2005-2012) de la part d'hommes et de femmes en CDI**

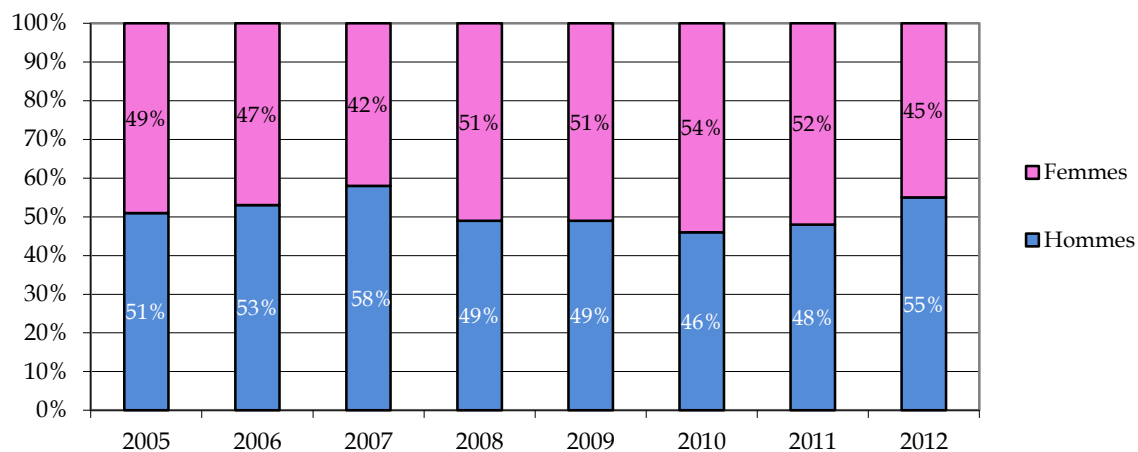


Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ *Par contre, la proportion de femmes en CDD baisse fortement (-7 points)*

**Evolution (2005-2012) de la part d'hommes et de femmes en CDD**



Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- 1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche**
- 2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP**
- 3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine**
- 4. Répartition des embauches femmes hommes**
- 5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats**

<b>6. Ages des femmes et des hommes dans la branche</b>
---

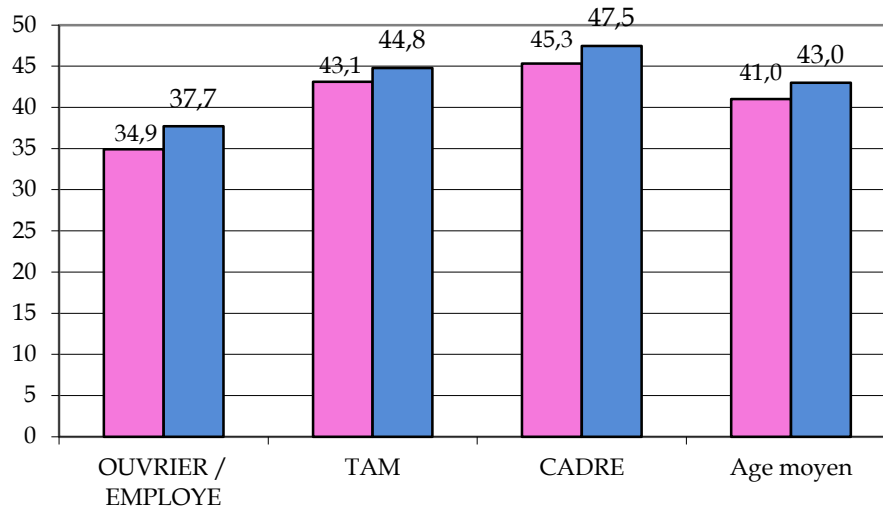
- 7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes**
- 8. Rémunération des femmes et des hommes**
- 9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF**



## Age moyen des femmes et des hommes par CSP

- *Pour toutes les catégories professionnelles considérées, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes*

Age moyen par genre et par catégorie professionnelle  
au 31 décembre 2012



Source : Enquête

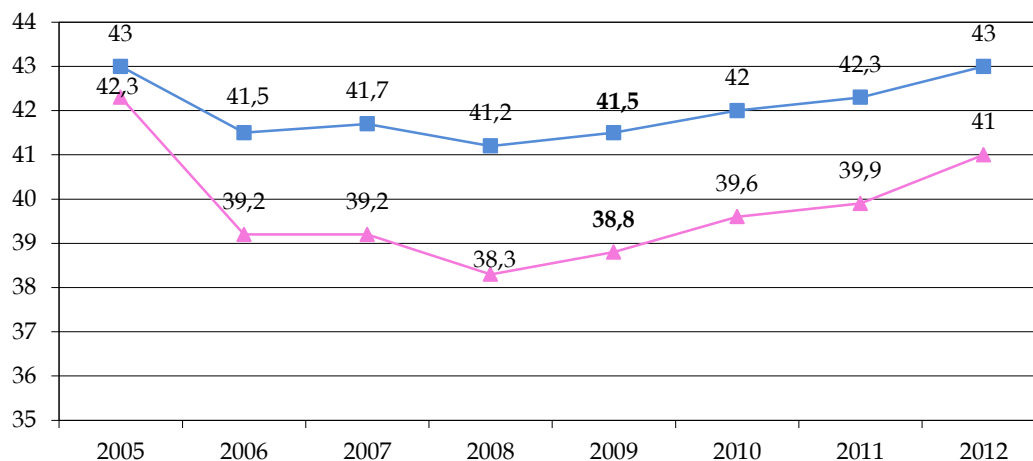
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

- *Depuis 2008, l'âge moyen augmente, pour les hommes comme pour les femmes*

- l'écart entre l'âge moyen des hommes et des femmes se réduit

Evolution (2005-2012) de l'âge moyen par genre



Source : Enquête

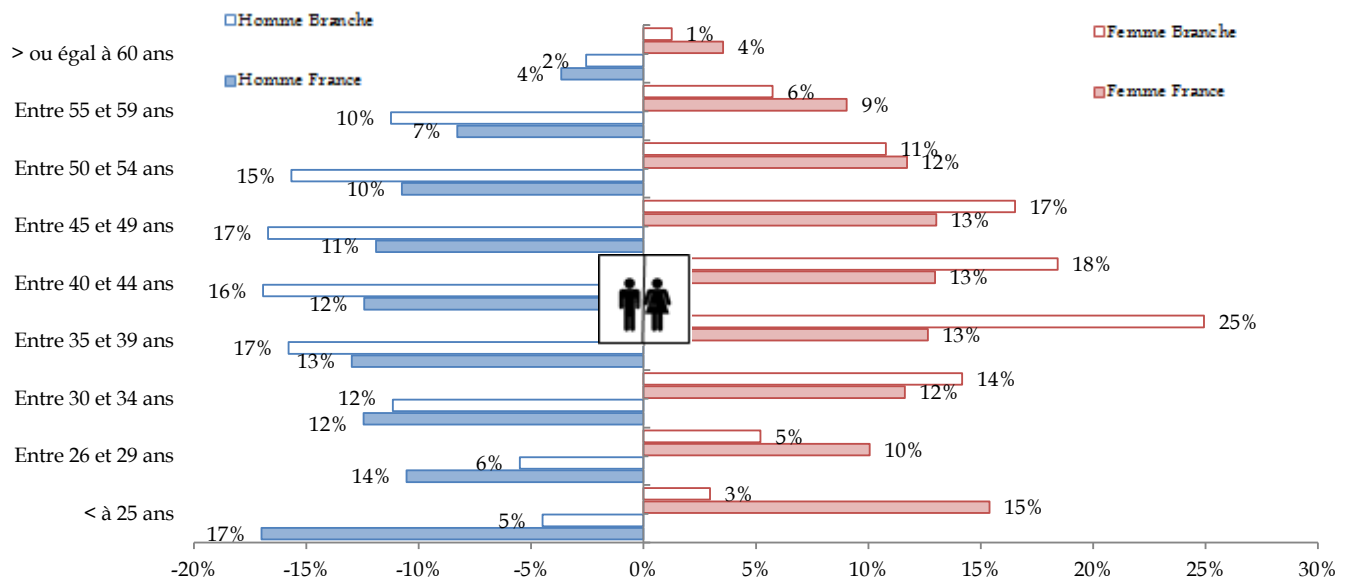
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes ▲ Femmes

## Pyramide des âges : le transport aérien comparé à la population salariée française

- Un quart des femmes ont entre 35 et 39 ans.
- Elles sont également majoritaires dans la tranche 30-34 ans

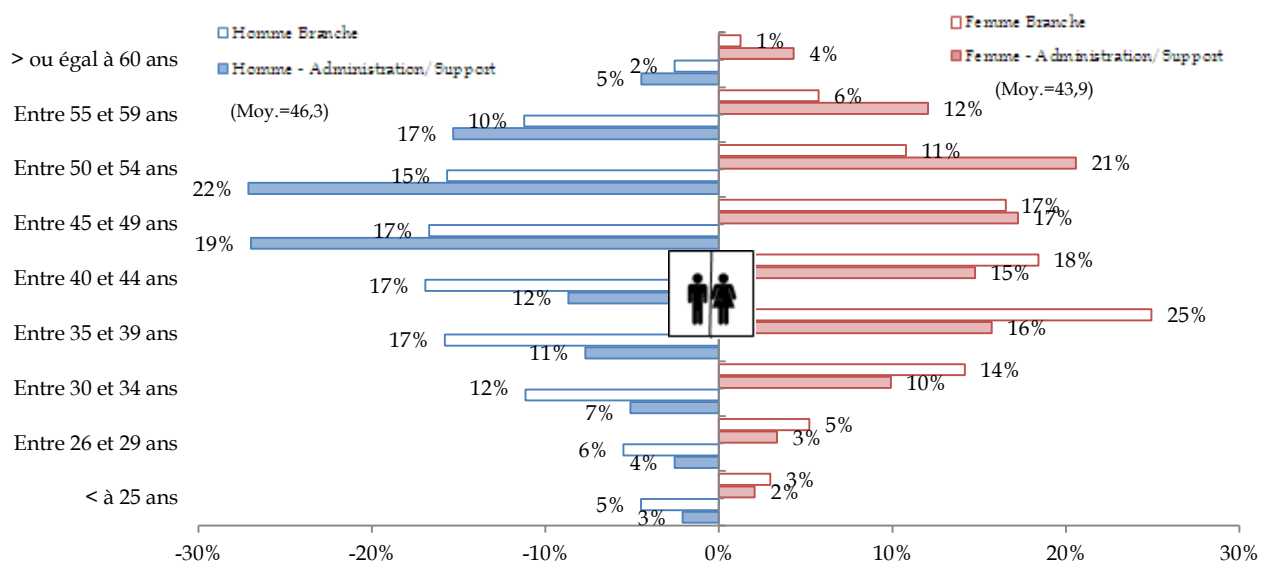
### Pyramide des âges des salariés de la branche par rapport à la France entière en 2012



Source : base de données Observatoire et DADS 2010 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.  
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ *Filière Administration/support : une filière plus âgée que la moyenne, avec des femmes plus nombreuses dans les tranches 30-50 ans*

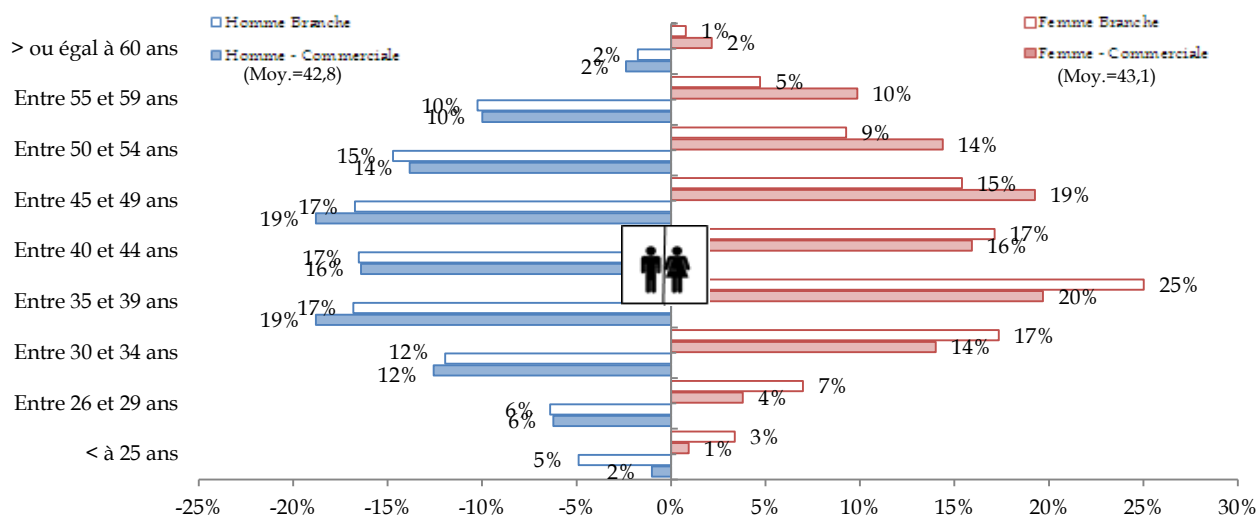
Pyramide des âges des salariés - Filière Administration/Support en 2012



Source : base de données Observatoire et DADS 2010 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.  
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ *Filière Commerciale : des femmes plus nombreuses que la moyenne dans les tranches d'âge plus élevées*

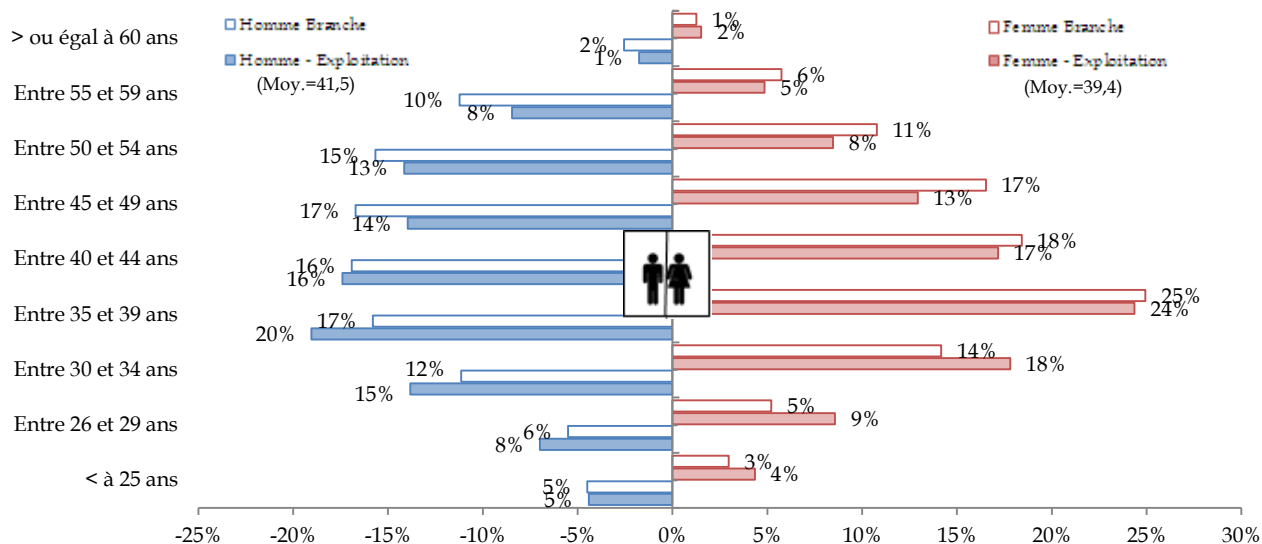
Pyramide des âges des salariés - Filière Commerciale en 2012



Source : base de données Observatoire et DADS 2010 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.  
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ **Filière Exploitation : des femmes plus jeunes que les hommes et plus jeunes que la moyenne**

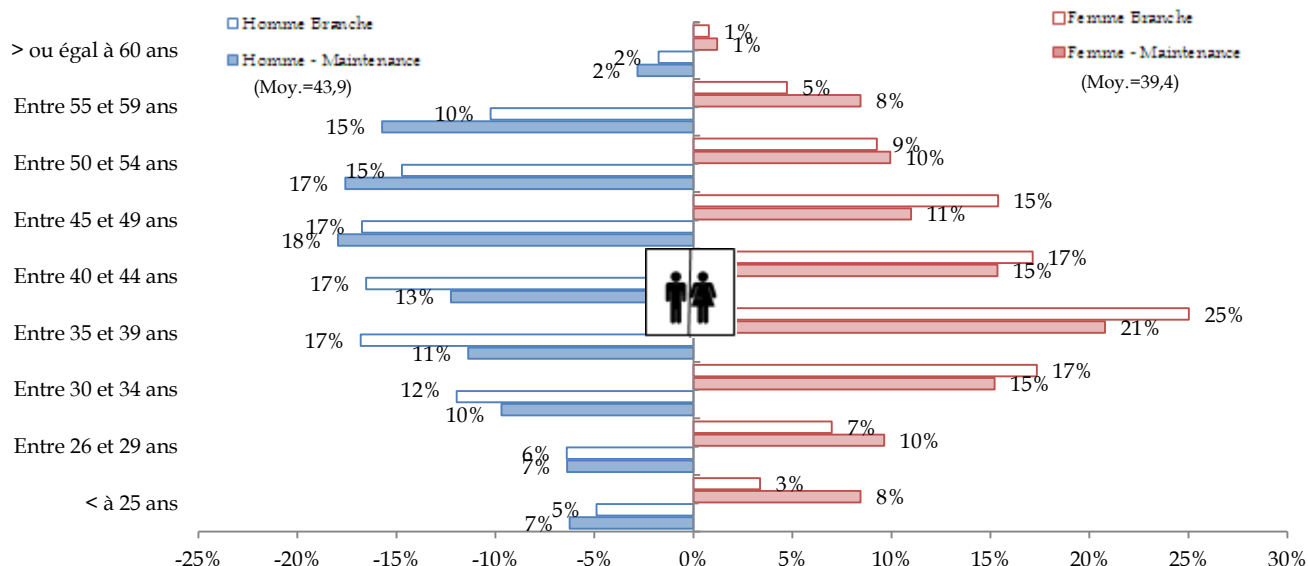
**Pyramide des âges des salariés - Filière Exploitation en 2012**



Source : base de données Observatoire et DADS 2010 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.  
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ **La moyenne des hommes sont sur représentés dans les tranches d'âges 45 ans et plus et des femmes sur représentées chez les moins de 30 ans**

**Pyramide des âges des salariés - Filière Maintenance en 2012**



Source : base de données Observatoire et DADS 2010 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.  
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche

<b>7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes</b>
---

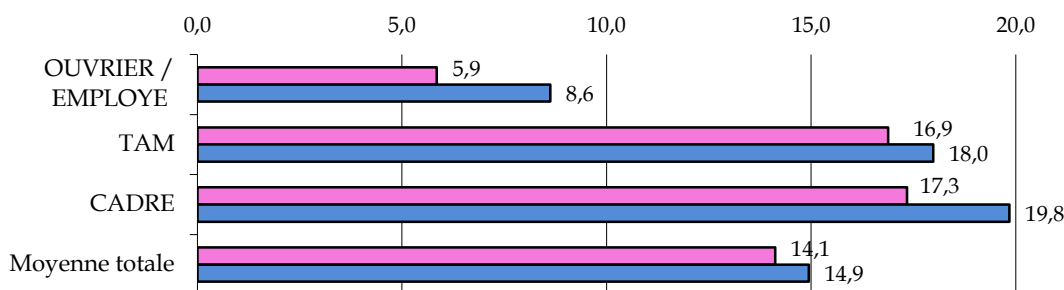
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

## Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par CSP

■ *Quelle que soit la catégorie professionnelle concernée, les hommes ont en moyenne plus d'ancienneté que les femmes*

- L'écart d'ancienneté le plus élevé se situe au niveau de la catégorie Ouvrier/Employé avec une différence de 2,7 ans (stable), suivi de près par les cadre (2,5 ans)
- L'écart le plus faible se situe au niveau de la catégorie des TAM avec 1,1 an de différence

Ancienneté moyenne des hommes et des femmes par CSP  
au 31 décembre 2012

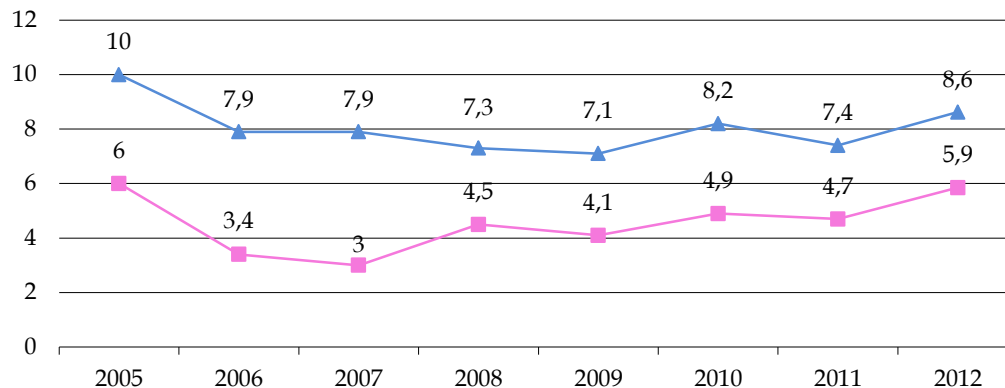


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes  
■ Hommes

■ *Une ancienneté qui augmente chez les salariés ouvriers et employés, mais l'écart entre hommes et femmes reste relativement stable*

Evolution (2005-2012) de l'ancienneté moyenne par genre des  
Ouvrier et Employé

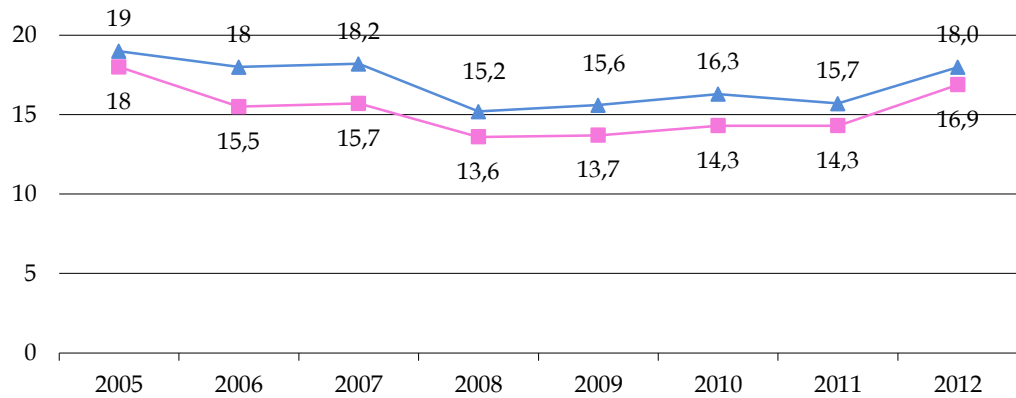


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes  
■ Hommes

■ **Dans la catégorie des TAM, une forte augmentation de l'ancienneté, avec une réduction de l'écart entre hommes et femmes**

Evolution (2005-2012) de l'ancienneté moyenne par genre des TAM

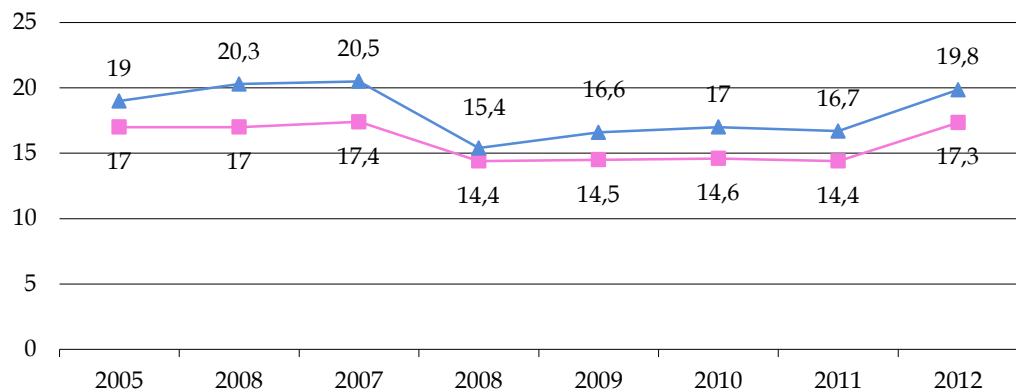


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes  
▲ Hommes

■ **Chez les cadres un resserrement de l'écart d'ancienneté en 2008, cet écart tend à s'agrandir**

Evolution (2005-2012) de l'ancienneté moyenne par genre des Cadres



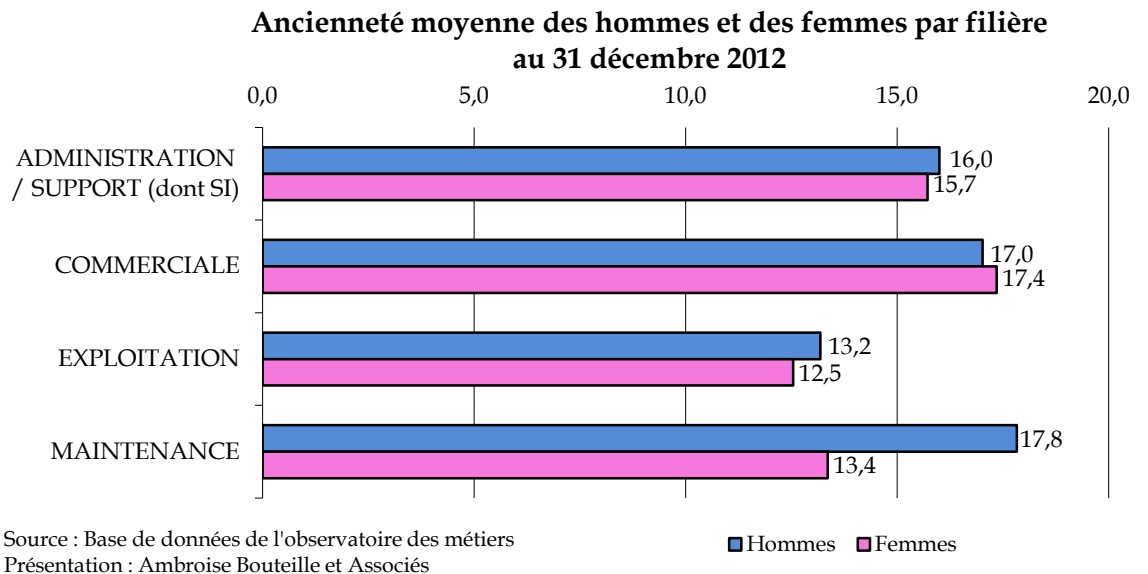
Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes  
▲ Hommes

## Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par filière

### ■ L'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes se réduit

- Les hommes conservent une ancienneté moyenne supérieure à celle des femmes dans 3 filières sur 4
- Mais, mis à part la filière commerciale, les écarts sont de plus en plus faibles entre les genres.
- Seule la filière Maintenance, où les hommes sont très majoritaires conserve un écart important : plus de 4 ans de différence.

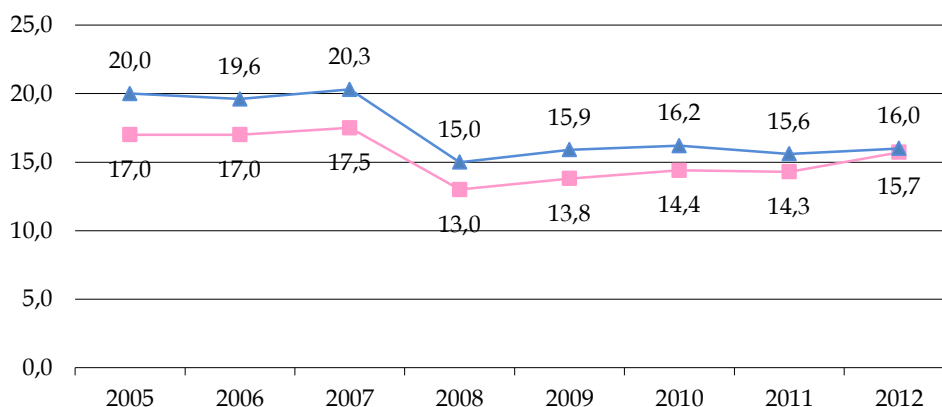




■ *L'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes s'est considérablement réduit au cours des dernières années*

- *la réduction importante de l'ancienneté moyenne observée en 2008 est probablement liée à l'intégration au sein de cette dernière de la filière Informatique et Télécom à cette date*

**Evolution (2005-2012) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Administration support**

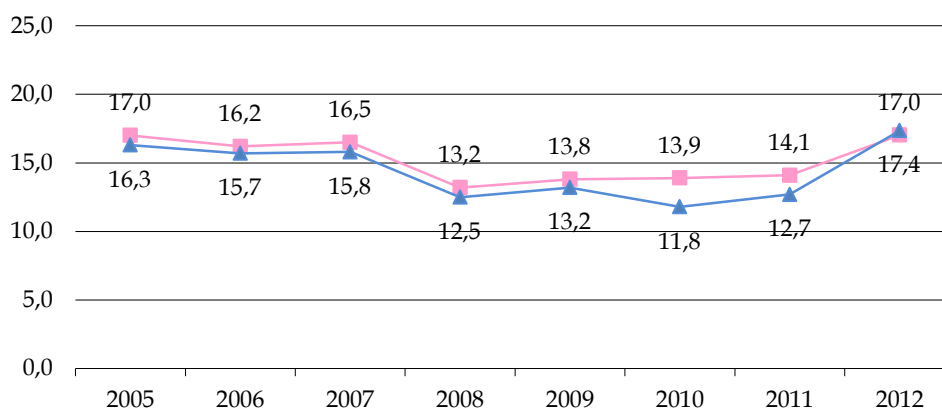


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

■ *Une très importante augmentation de l'ancienneté dans la filière Commerciale, tant pour les hommes que les femmes, avec un écart de 0.4 an*

**Evolution (2005-2012) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Commerciale**

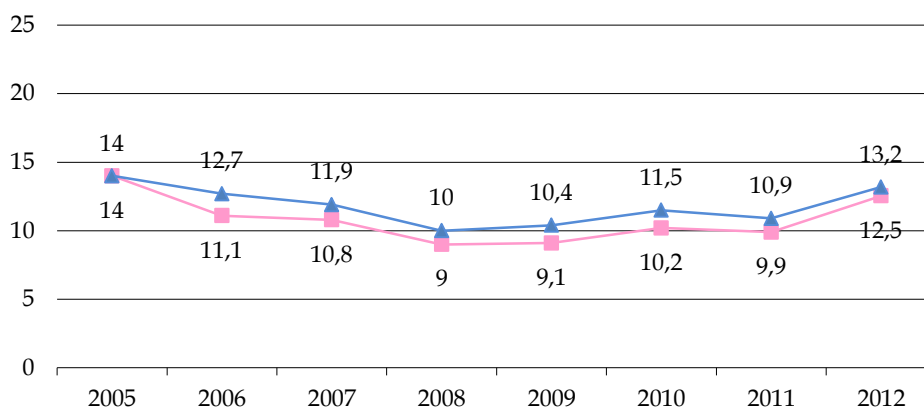


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

■ Une augmentation sensible de l'ancienneté des salariés de la filière Exploitation, avec une réduction de l'écart entre hommes et femmes

Evolution (2005-2012) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Exploitation

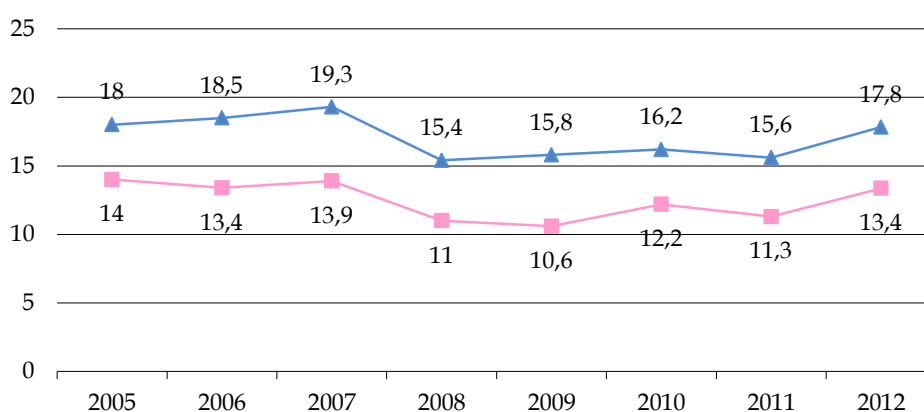


Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

■ La filière Maintenance connaît également une augmentation de l'ancienneté de ses salariés, avec maintien d'un écart important d'ancienneté entre hommes et femmes : plus de 4 ans

Evolution (2005-2012) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Maintenance



Source : Base de données de l'observatoire des métiers  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes

<b>8. Rémunération des femmes et des hommes</b>
---

9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

## Compagnies aériennes

### ■ *Salaire mensuel moyen, moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute et évolution en valeur*

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet, présents du 01.01 au 31.12.

**Salaire de base brut mensuel moyen correspond au salaire de base (hors ancienneté).**

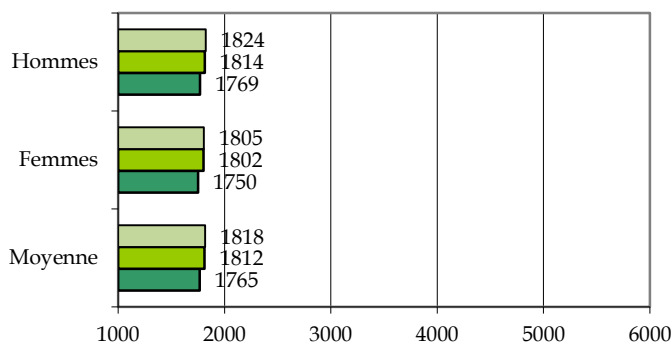
**Moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute correspond au salaire versée sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois (source DADS).**

**Les résultats sont donnés à champ constant de répondants.**

**Ils concernent 33 000 salariés présents au 31/12/2011 et présents au 31/12/2012, soit de la population.**

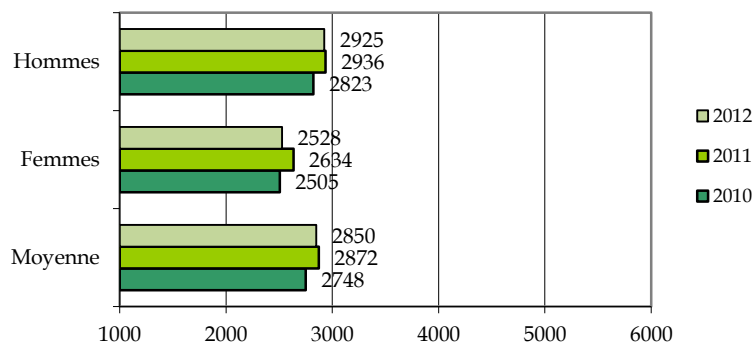
## ■ Evolution du salaire de base mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé<sup>3</sup>

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2010-2012)  
-Ouvrier et Employé-



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2010-2012)  
-Ouvrier et Employé-

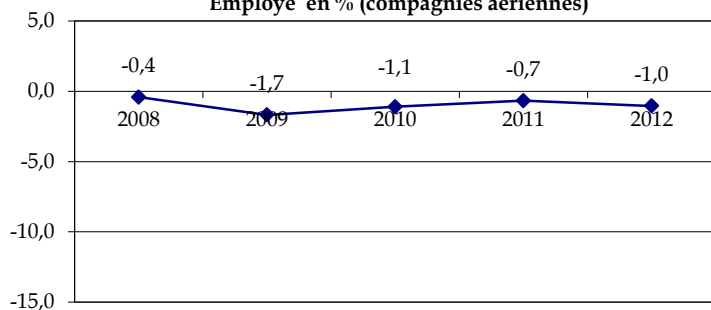


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

## ■ Evolution des écarts de salaires entre femmes et hommes de la CSP Ouvrier et Employé (2008-2012)

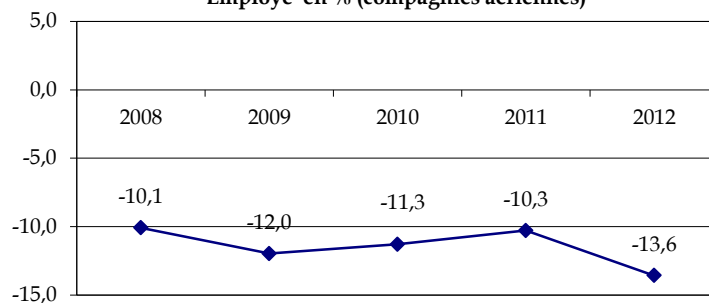
- L'écart femmes-hommes sur le salaire mensuel moyen est très faible (1%)
- En revanche sur la moyenne mensuelle qui intègre tous les éléments variables, l'écart est significatif et se creuse (13.6%)

Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes du salaire mensuel moyen de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé en % (compagnies aériennes)



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes l'écart femmes hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé en % (compagnies aériennes)

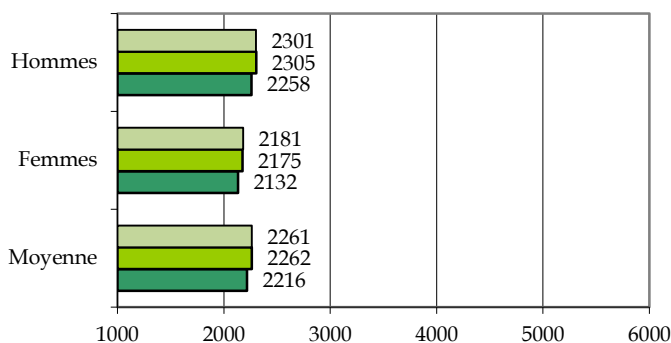


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

<sup>3</sup> Effectifs : 1174 femmes et 5119 hommes

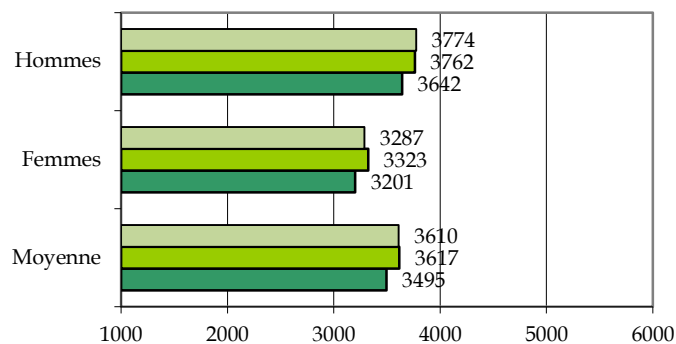
## ■ Evolution du salaire de base mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM<sup>4</sup>

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2010-2012) -TAM-



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2010-2012) -TAM-

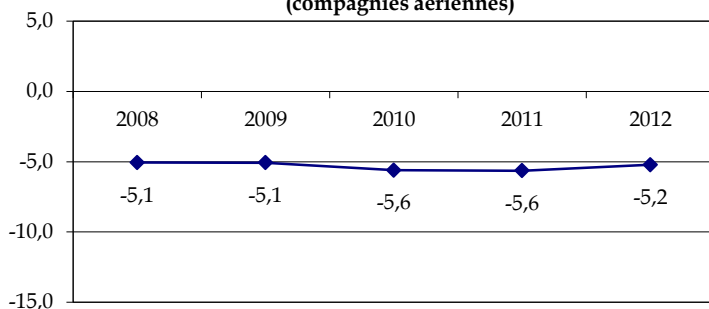


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

## ■ Evolution des écarts de salaires entre femmes et hommes TAM

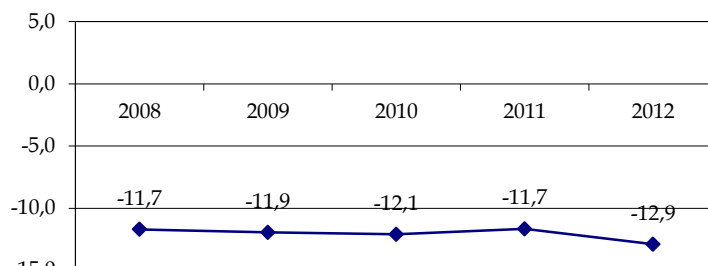
- L'écart femmes-hommes est deux fois plus important pour la moyenne mensuelle de la rémunération, que pour le salaire mensuel
- L'écart de salaires se creuse en 2012 (-12,9%)

Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes du salaire mensuel moyen de la catégorie professionnelle TAM en % (compagnies aériennes)



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (compagnies aériennes)

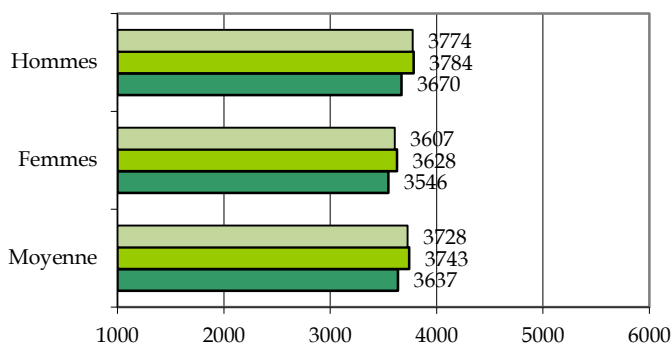


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

<sup>4</sup> Effectifs : 6382 femmes et 12646 hommes

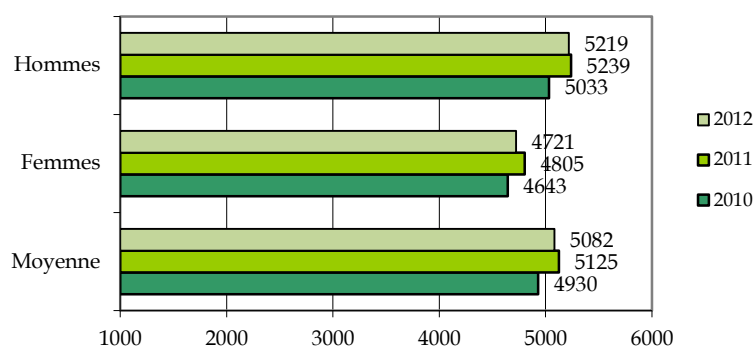
## ■ Evolution de salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre<sup>5</sup>

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2010-2012) -Cadres-



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2010-2012) -Cadres-

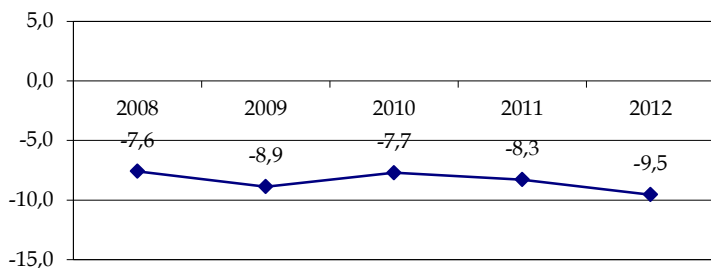


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

## ■ Evolution des écarts de salaires entre hommes et femmes de la CSP Cadre (2008-2012)

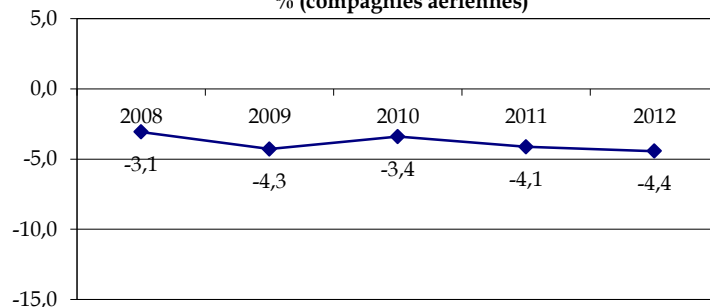
- L'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute est deux fois plus grand que celui du salaire mensuel moyen

Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Cadre en % (compagnies aériennes)



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes du salaire mensuel moyen de la catégorie professionnelle Cadre en % (compagnies aériennes)

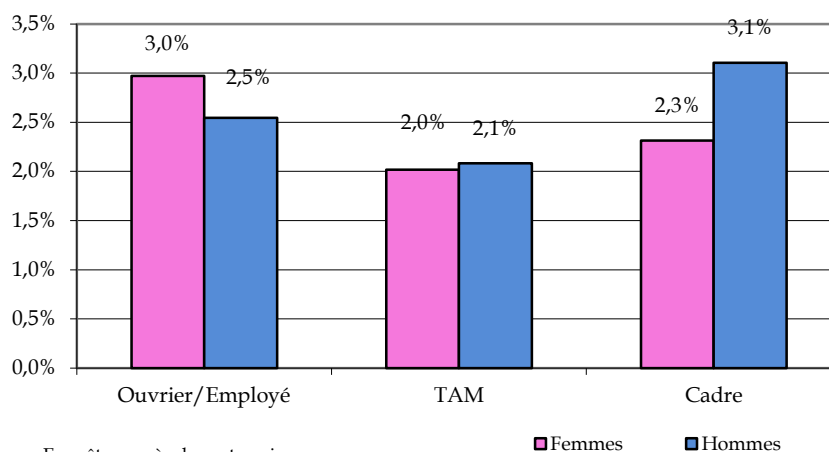


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

<sup>5</sup> Effectifs : 2055 femmes et 5567 hommes

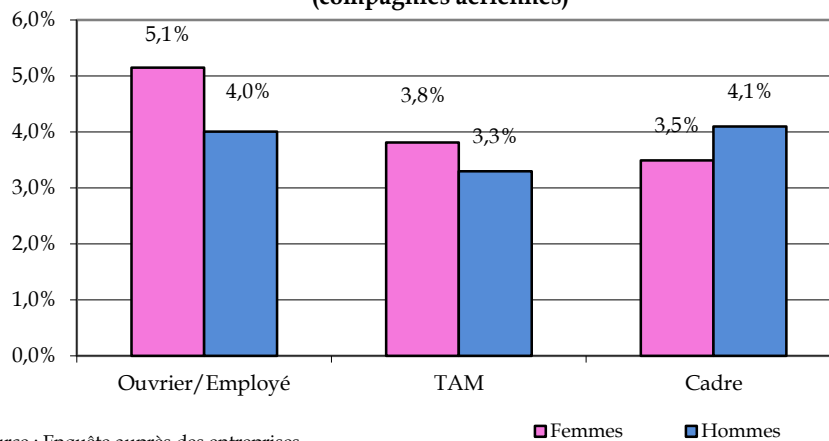
■ **Variation annuelle sur 2011-2012 du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute**

**Variation annuelle (2011-2012) du salaire mensuel moyen par CSP et par genre en % (compagnies aériennes)**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Variation annuelle (2011-2012) de la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute par CSP et par genre en % (compagnies aériennes)**



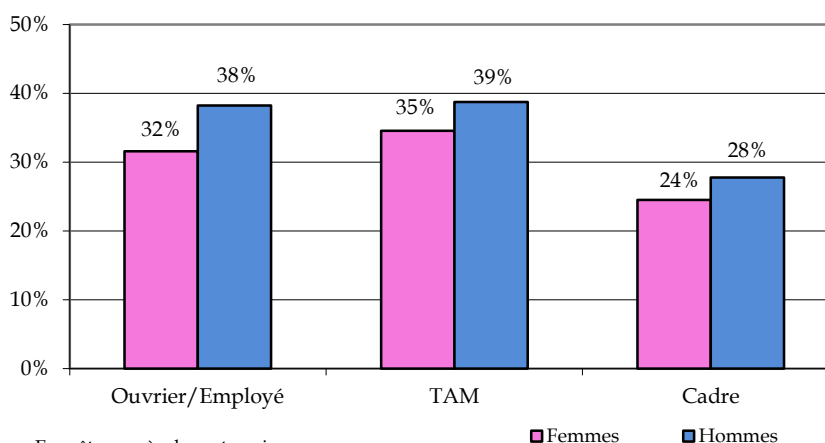
Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- Les salaires des femmes ouvriers ont employés en 2012 plus vite que les salaires des hommes.
- In en est de même pour la rémunération annuelle (toutes primes confondues des TAM)
- En revanche, les salaires des femmes cadres évoluent moins vite en moyenne que ceux de leurs collègues masculins



■ **Zoom particulier : l'écart entre le salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute est plus important chez les hommes que chez les femmes dans toutes les CSP**

**Ecart entre le salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute en 2012**

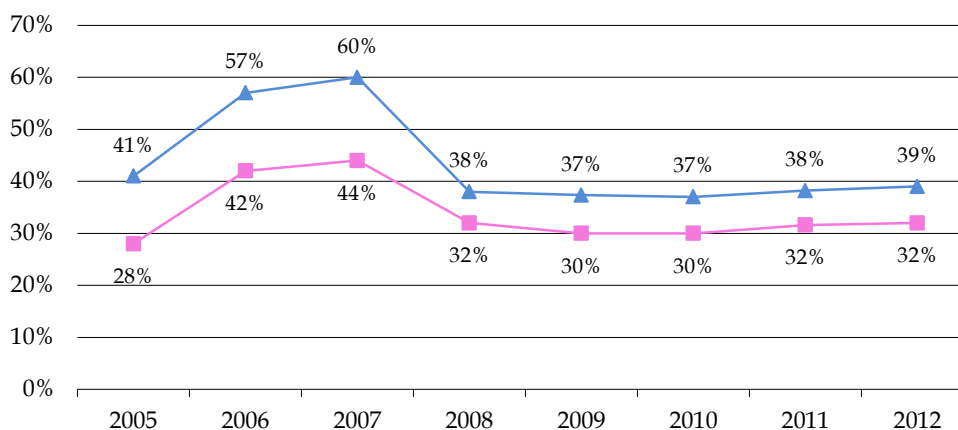


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ **Depuis 2008, l'écart entre le salaire mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute, est quasiment stable**

- Dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé, cet écart femmes-hommes ré augmente légèrement de 1 point par rapport à 2011.

**Evolution (2005-2012) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé**

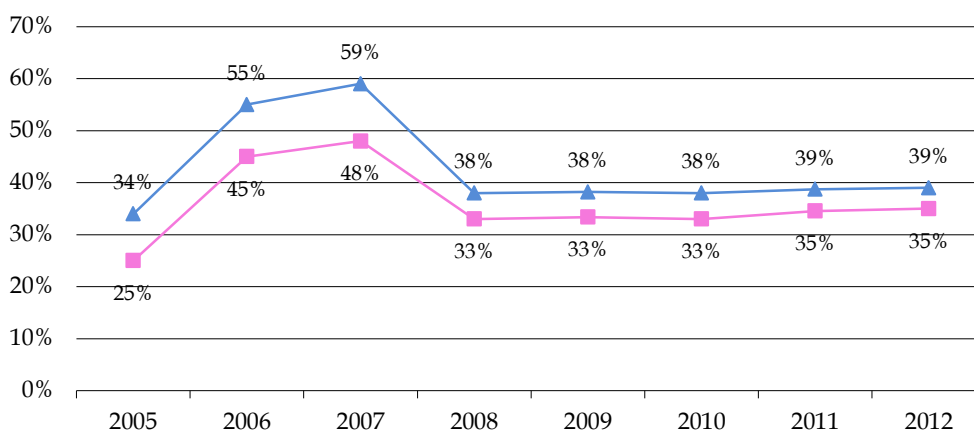


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

- Chez les TAM, une stabilisation de l'écart entre les femmes et les hommes depuis 2008 (5 points d'écart puis 4 points)

**Evolution (2005-2012) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle TAM**

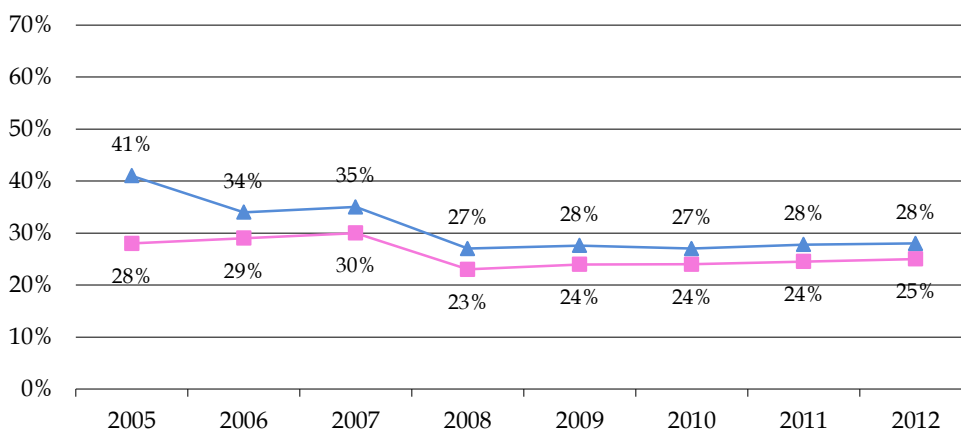


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

—■— Femmes —▲— Hommes

- Pour les cadres, l'écart femmes-hommes est quasiment stable depuis 2008 (4 points puis 3 points en 2012)

**Evolution (2005-2012) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle Cadres**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

—■— Femmes —▲— Hommes

## Assistance en escale

### ■ *Salaire mensuel moyen, moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute et évolution en valeur*

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet, présents du 01.01 au 31.12.

**Salaire de base brut mensuel moyen correspond au salaire de base (hors primes).**

**Moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute correspond au salaire versée sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois (source DADS).**

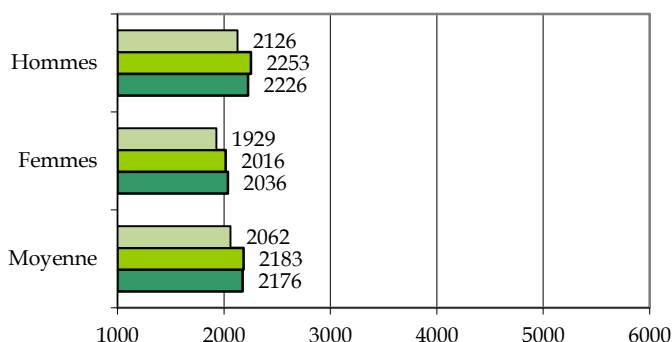
Les résultats sont donnés à champ constant de répondants.

**Ils concernent 1429 salariés présents au 31/12/2011 et présents au 31/12/2012, soit 10% de la population**

## DONNEES NON SIGNIFICATIVES

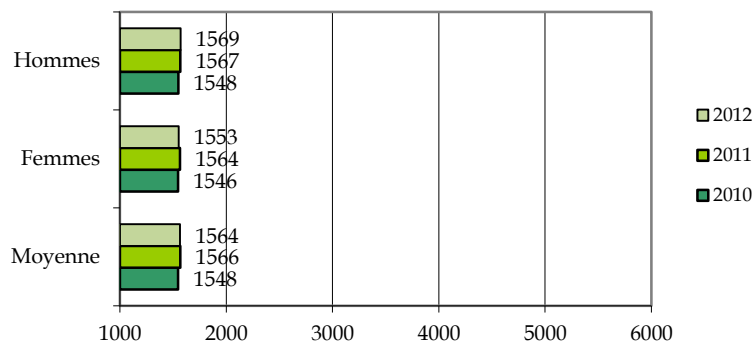
### ■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé<sup>6</sup>

**Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2010-2012)**  
-Ouvrier et Employé-



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2010-2012)**  
-Ouvrier et Employé-

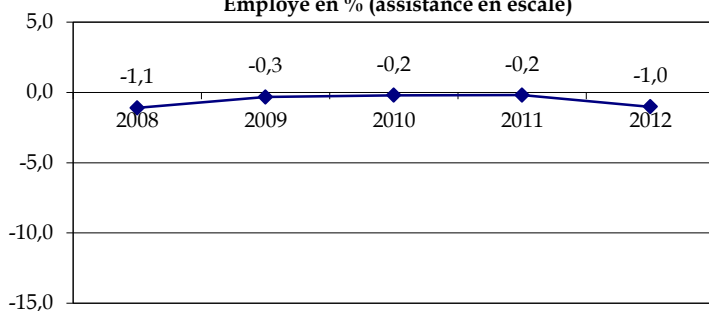


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

### ■ Evolution des salaires et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé (2008-2012)

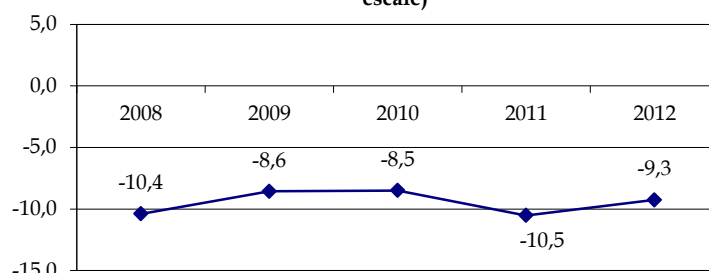
- En 2012, ré-augmentation de l'écart femmes-hommes de salaire mensuel moyen<sup>7</sup>

**Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes du salaire mensuel moyen de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé en % (assistance en escale)**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Evolution (2008-2012) de l'écart de moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé en % (assistance en escale)**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

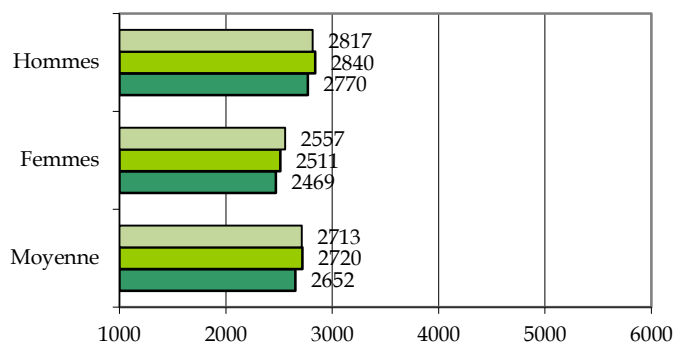
<sup>6</sup> Effectifs : 353 femmes et 731 hommes

<sup>7</sup> A noter que le nombre de répondants est beaucoup plus faible qu'en 2011

## DONNEES NON SIGNIFICATIVES

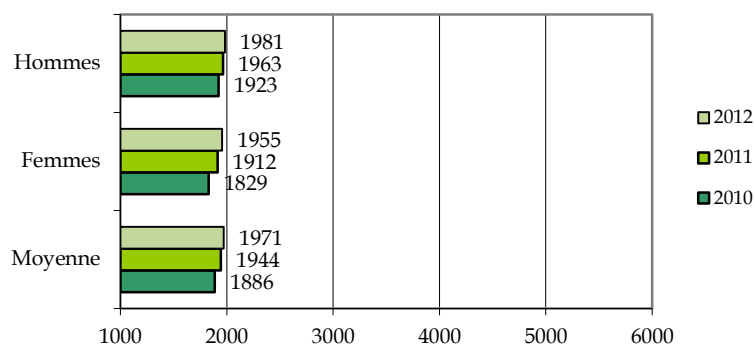
### ■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM<sup>8</sup>

**Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2010-2012)**  
-TAM-



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2010-2012)**  
-TAM-

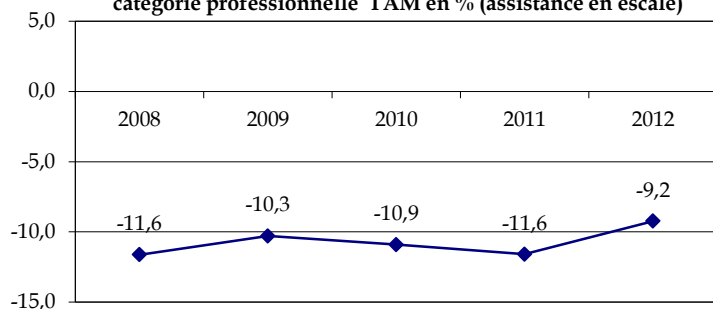


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

### ■ Evolution des salaires et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM (2008-2012)

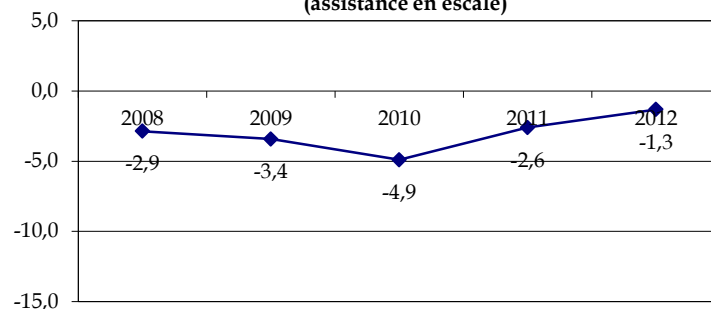
- En 2012, l'écart de salaire femmes-hommes diminue comme l'écart pour la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute

**Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (assistance en escale)**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes du salaire mensuel moyen de la catégorie professionnelle TAM en % (assistance en escale)**



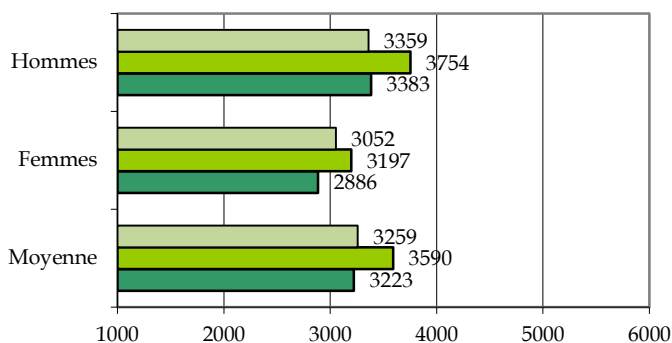
Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

<sup>8</sup> Effectifs : 121 femmes et 184 hommes

## DONNEES NON SIGNIFICATIVES

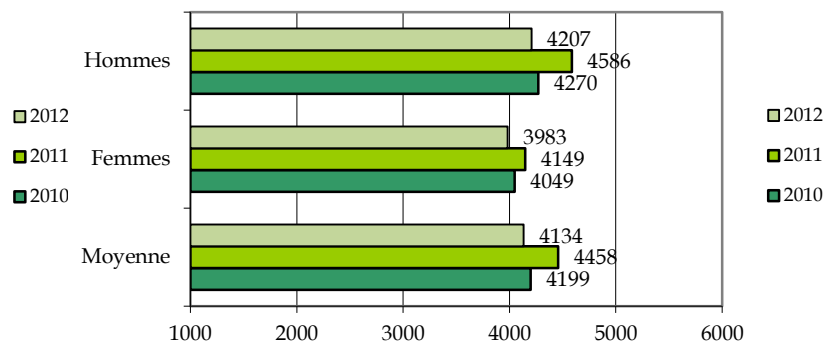
### ■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre<sup>9</sup>

**Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2010-2012)**  
-Cadres-



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2010-2012)**  
-Cadres-

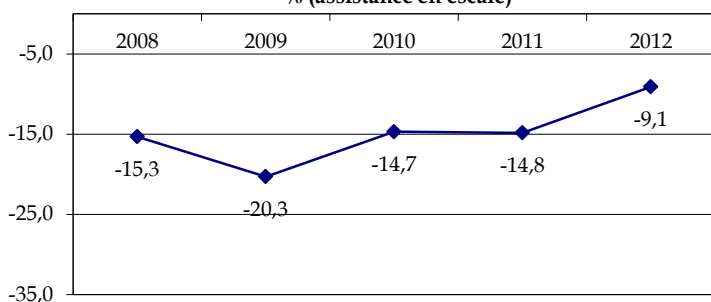


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

### ■ Evolution de salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre (2008-2012)

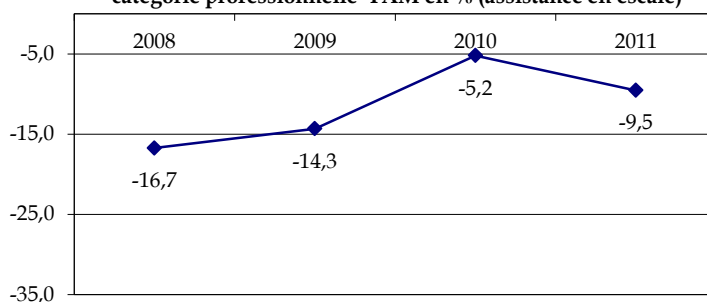
- inversion en 2012 de la courbe d'évolution de l'écart entre hommes et femmes, entre le salaire mensuel et le salaire annuel

**Evolution (2008-2012) de l'écart femmes-hommes du salaire mensuel moyen de la catégorie professionnelle Cadre en % (assistance en escale)**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Evolution (2008-2011) de l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (assistance en escale)**



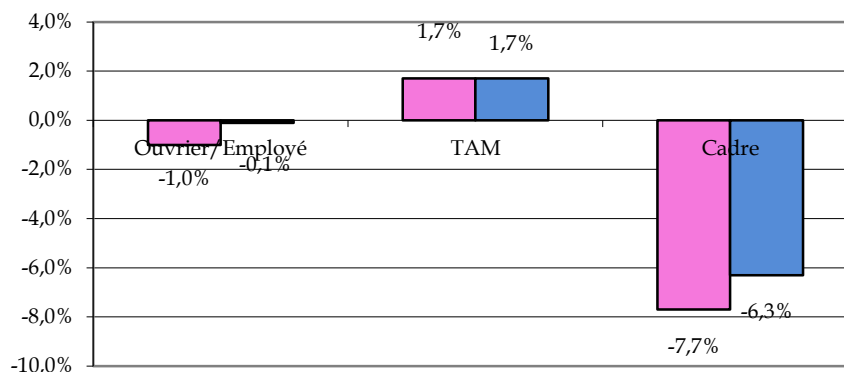
Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

<sup>9</sup> Effectifs : 48 femmes et 115 hommes

## DONNEES NON SIGNIFICATIVES

### ■ *Variation annuelle (2011-2012) du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute*

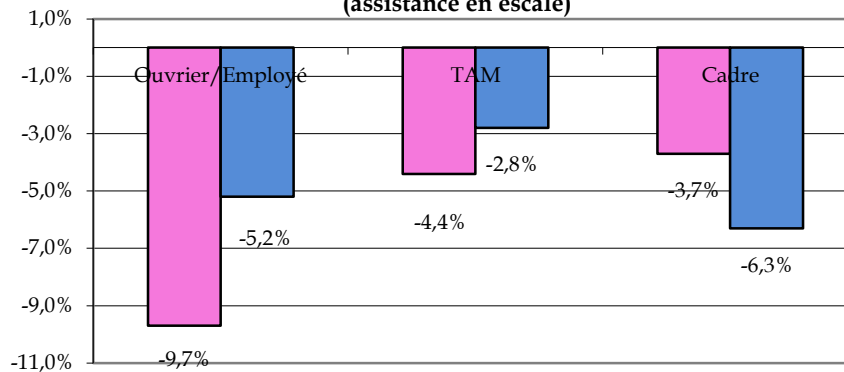
**Variation annuelle (2011-2012) du salaire mensuel moyen par CSP et par genre en % (assistance en escale)**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes   ■ Hommes

**Variation annuelle (2011-2012) de la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute par CSP et par genre en % (assistance en escale)**



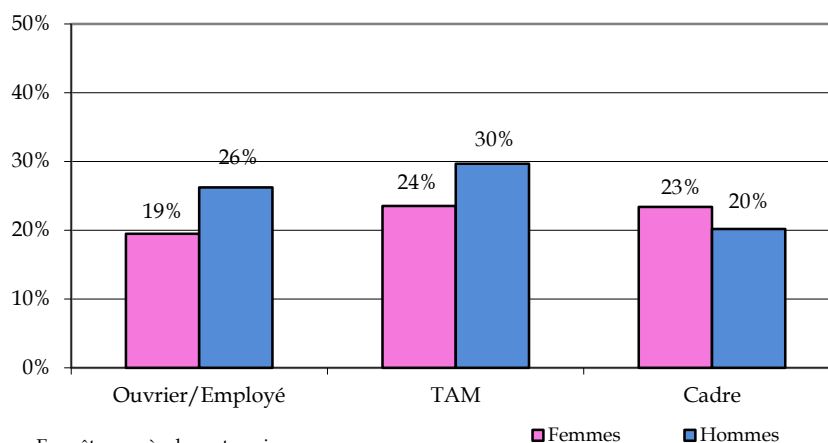
Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes   ■ Hommes

## DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

- **Zoom particulier : L'écart entre salaire mensuel moyen et moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute est bien plus important chez les hommes pour les catégories Ouvrier/Employé et TAM, tandis qu'il est plus élevé chez les femmes pour la catégorie Cadre**

**Ecart entre le salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute en 2012**

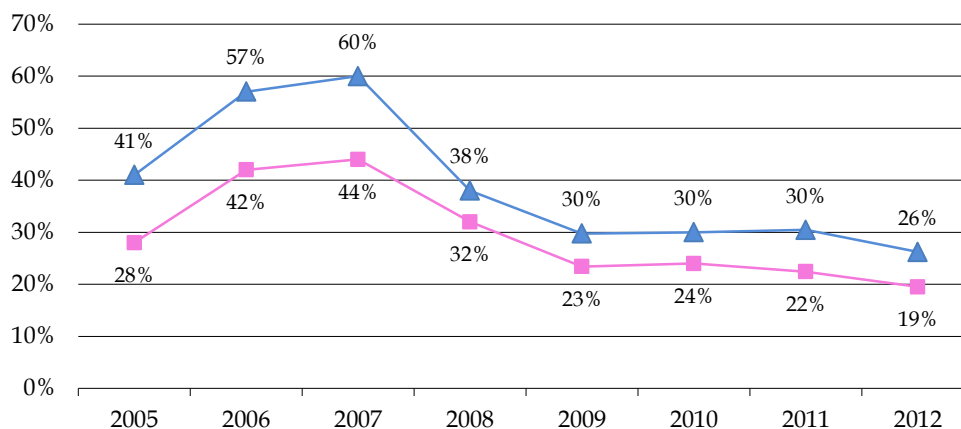


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- **Alors que les compagnies aériennes connaissent des variations des écarts assez similaires quelle que soit la catégorie professionnelle, ce n'est pas le cas pour l'assistance en escale**

- Chez les Ouvriers et Employés, l'écart entre femmes et hommes a diminué

**Evolution (2005-2012) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé**



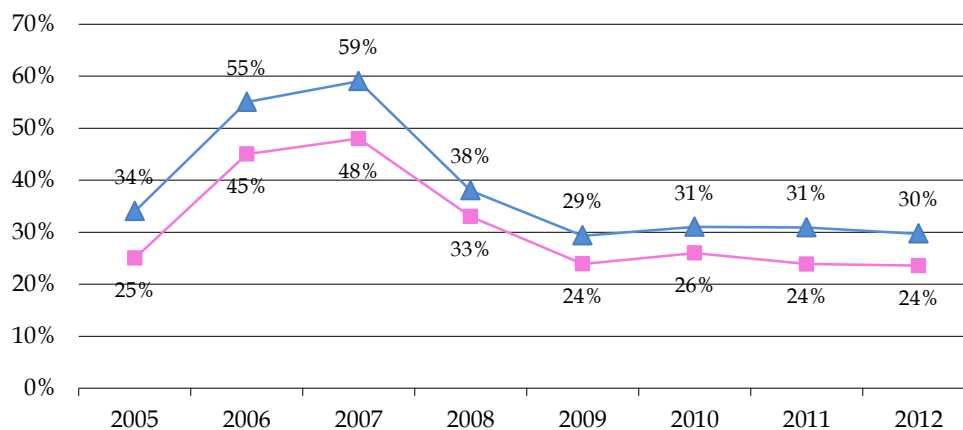
Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



## DONNEES NON SIGNIFICATIVES

- De même pour la catégorie professionnelle des TAM

**Evolution (2005-2012) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle TAM**

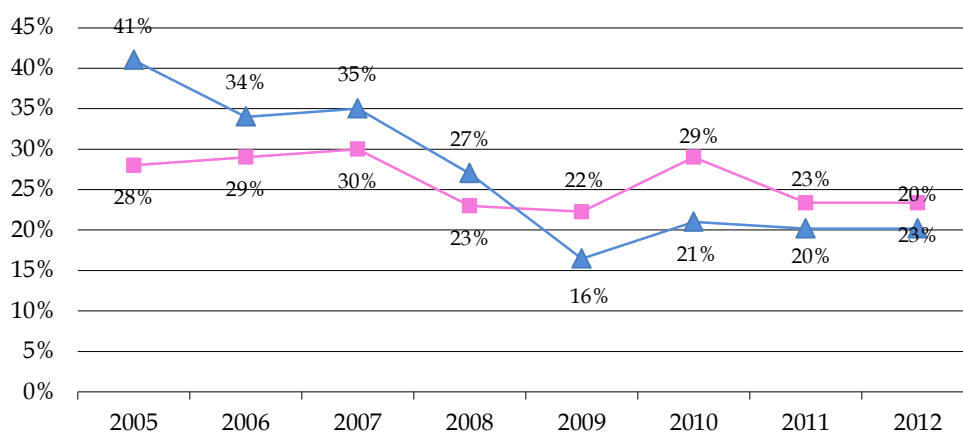


Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes    ▲ Hommes

- Pour les cadres, l'écart entre femmes et hommes tend à diminuer, les deux connaissant une baisse, étant plus marquée chez les femmes

**Evolution (2005-2012) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle Cadre**



Source : Enquête auprès des entreprises  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes    ▲ Hommes

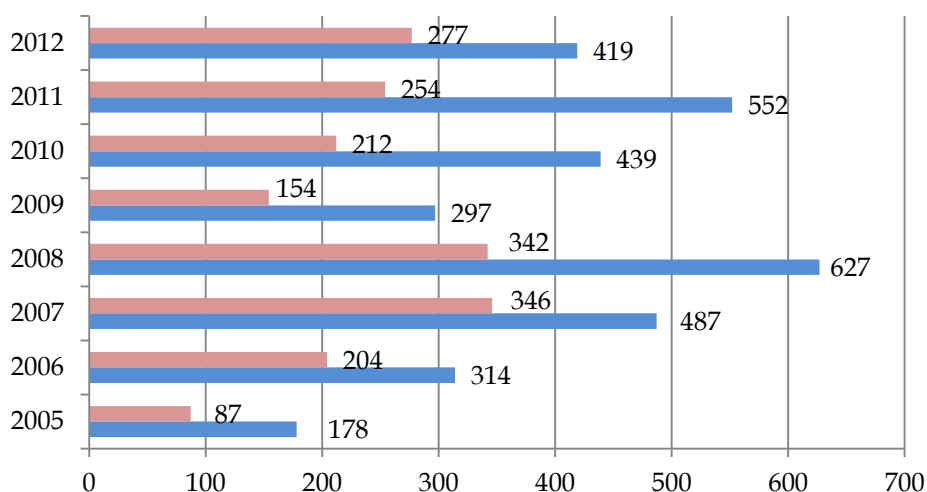
1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes

<p style="text-align: center;"><b>9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF</b></p>
--

## Contrats de professionnalisation

- *En 2012, une baisse des contrats de professionnalisation « masculins » mais une poursuite de l'augmentation des contrats « féminins »*

Evolution (2005-2012) du nombre de CP dans l'ensemble du secteur aérien

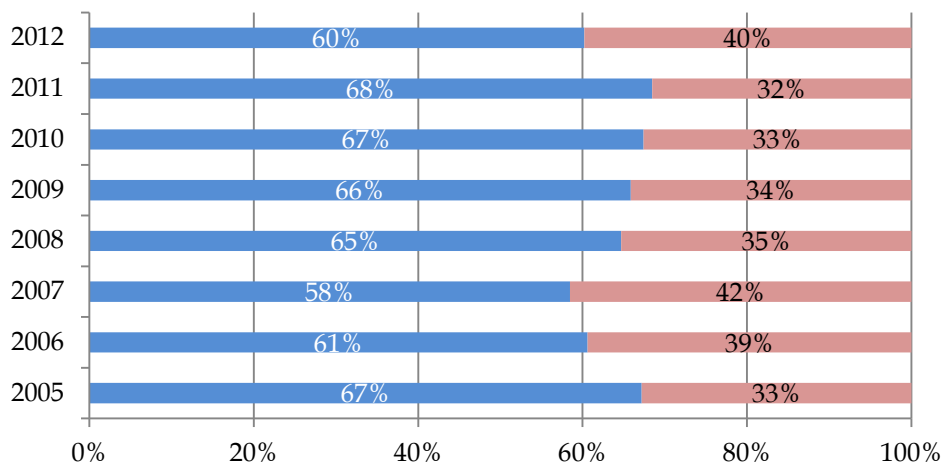


Source : Adagio - Opcalia  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes  
■ Hommes

- *La part des femmes dans les contrats de professionnalisation atteint 40%*

Evolution (2005-2012) de la répartition par genre des CP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes  
■ Femmes

■ **Comparaison de la structure femmes-hommes des effectifs par filière et de la répartition femmes-hommes des contrats de professionnalisation**

- Depuis 2011, la part des femmes dans les contrats de professionnalisation est supérieure à leur proportion dans l'effectif salarié de la branche
- Les contrats de professionnalisation suivis par des femmes sont proportionnellement plus importants dans les filières où elles sont traditionnellement déjà fortement représentées : Commercial et Administrative.

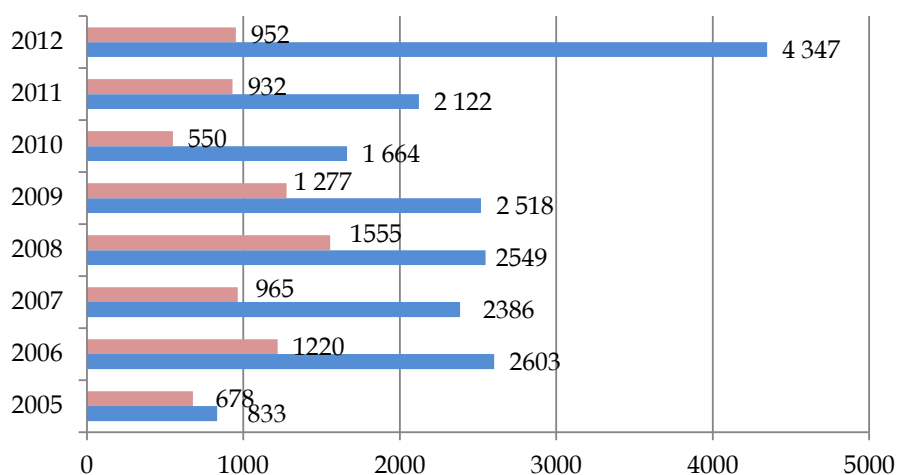
2011					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	62%	38%	56%	44%	Exploitation Commercial Exploitation
Maintenance	94%	6%	83%	17%	Maintenance
Commercial	25%	75%	40%	60%	Commercial
Administrative (y compris système d'info)	54%	46%	55%	45%	Administrative Informatique et télécom Logistique et divers
TOTAL	59%	41%	56%	44%	TOTAL

2012					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	88%	12%	Exploitation Commercial Exploitation
Maintenance	94%	6%	100%	0%	Maintenance
Commercial	29%	71%	26%	74%	Commercial
Administrative (y compris système d'info)	55%	45%	50%	50%	Administrative Informatique et télécom Logistique et divers
TOTAL	59%	41%	57%	43%	TOTAL

## Période de professionnalisation

- *Evolution du nombre de périodes de professionnalisation sur l'ensemble du secteur : une très forte augmentation en 2012, marqué par un doublement du nombre de périodes pour les hommes*

Evolution (2005-2012) du nombre de PP dans l'ensemble du secteur aérien

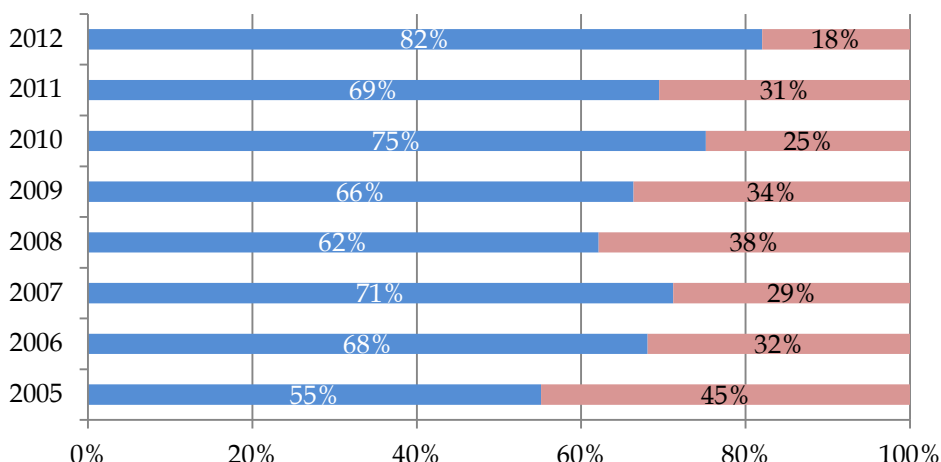


Source : Adagio - Opcalia  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes  
■ Hommes

- *Cette très forte augmentation se traduit statistiquement par une baisse de la part des femmes, bien que pour elles aussi, le nombre de périodes aient augmenté, mais dans des proportions beaucoup plus faibles*

Evolution (2005-2012) de la répartition par genre des PP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes  
■ Femmes

■ *Comparaison 2011-2012 des structures femmes-hommes d'effectifs par filière et de la répartition femmes-hommes des périodes de professionnalisation*

- Une répartition femmes-hommes des périodes de professionnalisation qui varie beaucoup chaque année

2011					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	62%	38%	62%	38%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	94%	6%	97%	3%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	25%	75%	36%	64%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	54%	46%	37%	63%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			43%	57%	Nouvelles technologies
			71%	29%	Anglais technique
			60%	40%	Normes réglementaires
			44%	56%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale
			67%	33%	Management et animation d'équipes
			43%	57%	Communication et relations interculturelles
			72%	28%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			66%	34%	TOTAL formations transverses
TOTAL	59%	41%	66%	34%	TOTAL ttes form confondues

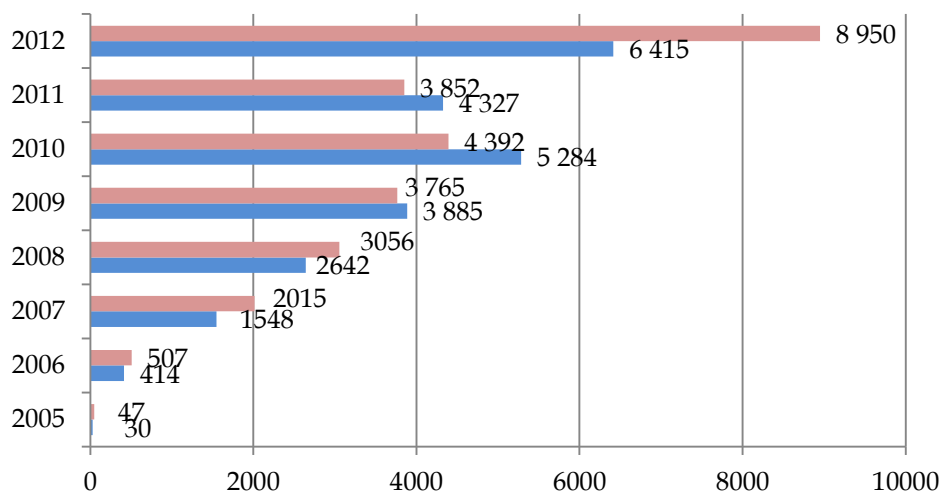
- La part des femmes en période de professionnalisation en 2012 par rapport à 2011 : +2 points

2012					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	79%	21%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	94%	6%	98%	2%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	29%	71%	32%	68%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	55%	45%	40%	60%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			61%	39%	Nouvelles technologies
			52%	48%	Anglais technique
			52%	48%	Normes réglementaires
			50%	50%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale
			54%	46%	Management et animation d'équipes
			28%	72%	Communication et relations interculturelles
			75%	25%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			57%	43%	TOTAL formations transverses
TOTAL	59%	41%	64%	36%	TOTAL ttes form confondues

## Droit individuel à la formation prioritaire

- *Evolution du nombre de DIF sur l'ensemble du secteur: très forte augmentation du DIF en 2012*

Evolution (2005-2012) du nombre de DIF dans l'ensemble du secteur aérien

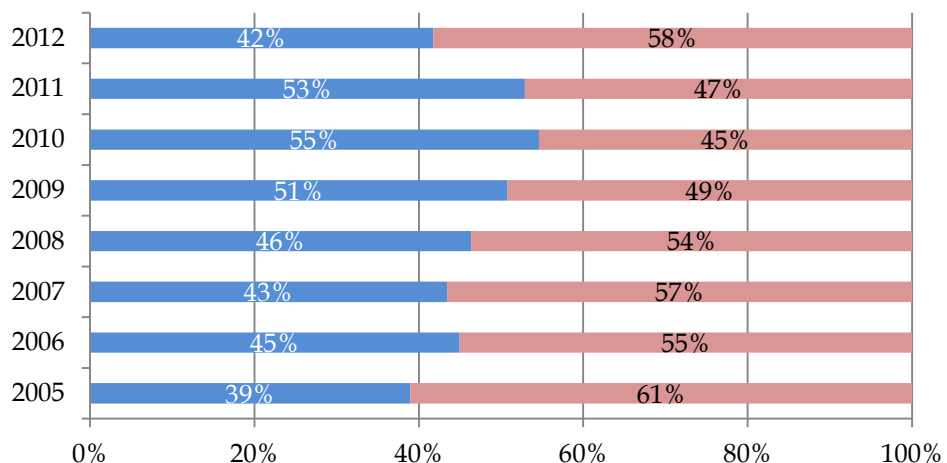


Source : Adagio - Opcalia  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes  
■ Hommes

- *Evolution de la répartition femmes-hommes des DIF: une très forte augmentation de la part des femmes en 2012*

Evolution (2005-2012) de la répartition par genre des DIF dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia  
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes  
■ Femmes



■ **Comparaison 2011-2012 des structures femmes-hommes d'effectifs par filière et de la répartition femmes-hommes des DIF**

- Concernant les DIF, la proportion de femmes y ayant recours est plus forte que la part des femmes dans la population salariée

2011					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	62%	38%	57%	43%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	94%	6%	84%	16%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	25%	75%	40%	60%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	54%	46%	47%	53%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			58%	42%	Nouvelles technologies
			60%	40%	Anglais technique
			73%	27%	Normes réglementaires
			40%	60%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale
			65%	35%	Management et animation d'équipes
			45%	55%	Communication et relations interculturelles
			40%	60%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			56%	44%	TOTAL formations transverses
TOTAL	59%	41%	55%	45%	TOTAL ttes form confondues

- En 2012, les femmes redeviennent très fortement majoritaires parmi les bénéficiaires du DIF, d'où un décalage important avec leur part dans la population salariée du secteur.

2012					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	62%	38%	46%	54%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	94%	6%	86%	14%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	25%	75%	31%	69%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	54%	46%	38%	62%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			49%	51%	Nouvelles technologies
			54%	46%	Anglais technique
			44%	56%	Normes réglementaires
			44%	56%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale
			49%	51%	Management et animation d'équipes
			43%	57%	Communication et relations interculturelles
			47%	53%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			50%	50%	TOTAL formations transverses
TOTAL	59%	41%	42%	58%	TOTAL ttes form confondues