



OBSERVATOIRE

*Prospectif des Métiers &
des Qualifications de l'Aérien*

**DOCUMENT
FINAL**

SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE TRANSPORT AERIEN

2011



Avec la collaboration de



**AMBROISE
BOUTEILLE
ET ASSOCIES**

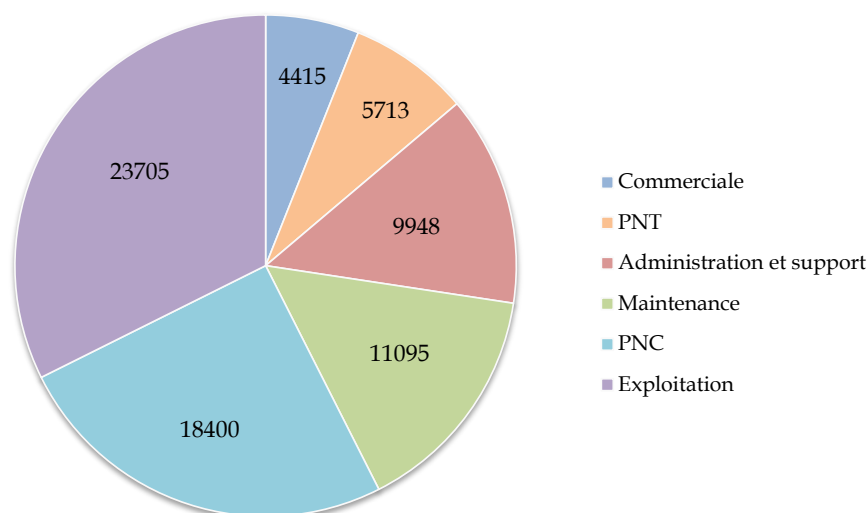
1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche	3
1.1 Répartition des effectifs femmes hommes présents au 31 décembre 2011	4
1.2 Répartition des effectifs femmes hommes, par filière, au 31 décembre 2011	5
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP	7
2.1 Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle au 31 décembre 2011	8
2.2 Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle et par filière	11
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine	14
3.1 Les effectifs de la filière Administration/Support	15
3.2 Les effectifs de la filière Commerciale	18
3.3 Les effectifs de la filière Exploitation	21
3.4 Les effectifs de la filière Maintenance	25
4. Répartition des embauches femmes hommes	27
4.1 Répartition des embauches femmes hommes par filière	28
4.2 Répartition des embauches femmes hommes par CSP	33
4.3 Evolution de la répartition des embauches par genre et par CSP	34
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et type de contrats	35
5.1 Proportion de femmes et d'hommes à temps partiel	36
5.2 Répartition des effectifs femmes hommes en contrat à temps partiel et à temps complet	37
5.3 Répartition des effectifs femmes hommes en CDD	38
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche	40
6.1 Age moyen des femmes et des hommes par CSP	41
6.2 Pyramide des âges dans la branche	42
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes	45
7.1 Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par CSP	46
7.2 Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par filière	48
8. Rémunération des femmes et des hommes	51
8.1 Compagnies aériennes	52
8.2 Assistance en escale	59
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF	66
9.1 Contrats de professionnalisation	67
9.2 Période de professionnalisation	70
9.3 Droit individuel à la formation prioritaire	75

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

Répartition des effectifs par filière en 2011



Source : base de données Observatoire
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ Sources

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

- L'Observatoire des métiers et des qualifications du secteur aérien
- L'OPCA ADAGIO
- Le rapport de branche 2011

■ Rémunérations

Chapitre traité à champ constant : seules les entreprises ayant répondu en 2008, 2009, 2010 et 2011 ont été retenues

■ Autres

Les autres chapitres prennent en compte l'ensemble des répondants, pouvant expliquer certaines variations statistiques.

1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche

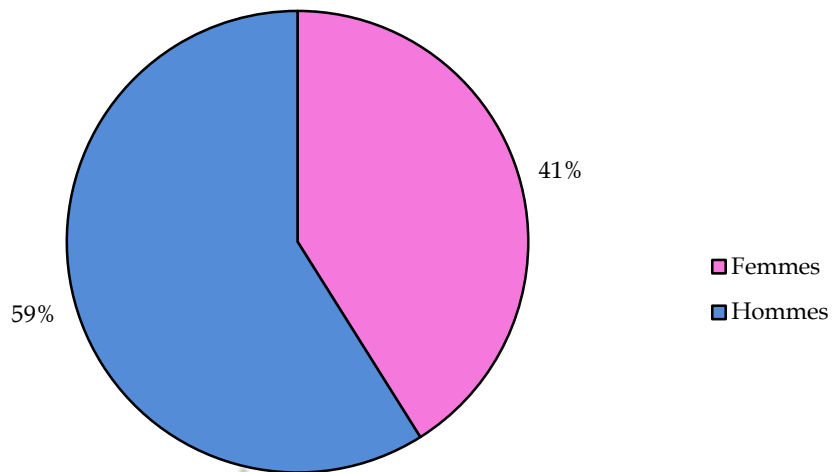
- 2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP**
- 3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine**
- 4. Répartition des embauches femmes hommes**
- 5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats**
- 6. Ages des femmes et 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 présents au 31 décembre 2011

■ Les effectifs du secteur aérien sont majoritairement masculins

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

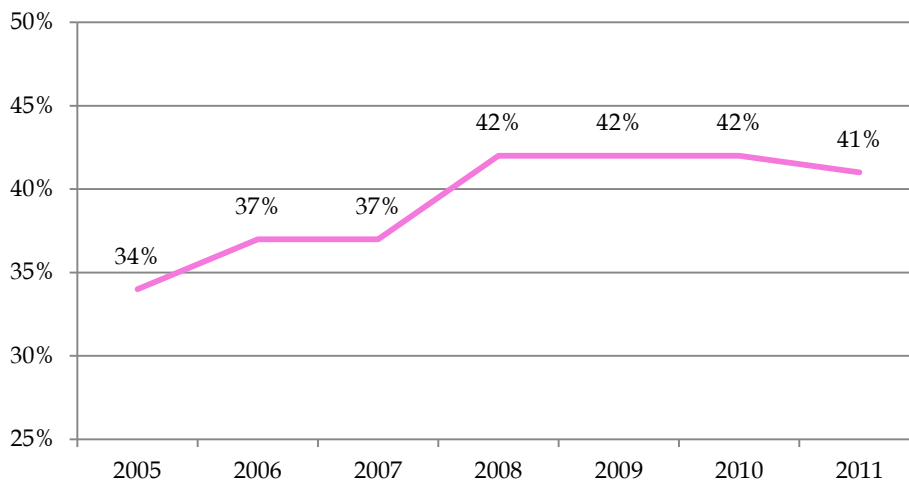
Répartition femmes-hommes des effectifs présents au 31 décembre 2011



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

■ Après une période de hausse, puis de stabilisation, on remarque une légère baisse de la part des femmes entre 2010 et 2011

Evolution (2005-2011) de la part des effectifs féminins



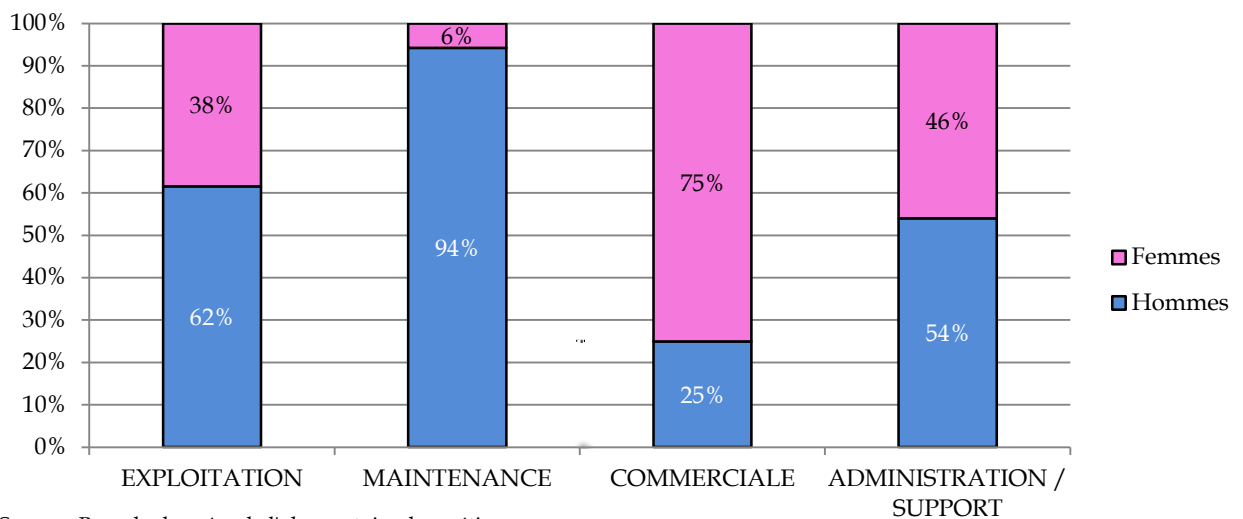
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition des effectifs femmes hommes, par filière, au 31 décembre 2011

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

- Les effectifs des filières **Exploitation** et **Administration/Support** restent les plus équilibrés tout en ayant une majorité d'hommes (62% pour le premier et 54% pour le second)
- La filière **Maintenance** est très fortement masculine puisque 94% de ses effectifs sont des hommes
- Au contraire de la filière **Commerciale** qui est composée de 75% de femmes

Répartition par genre et par filière des personnels au sol
au 31 décembre 2011

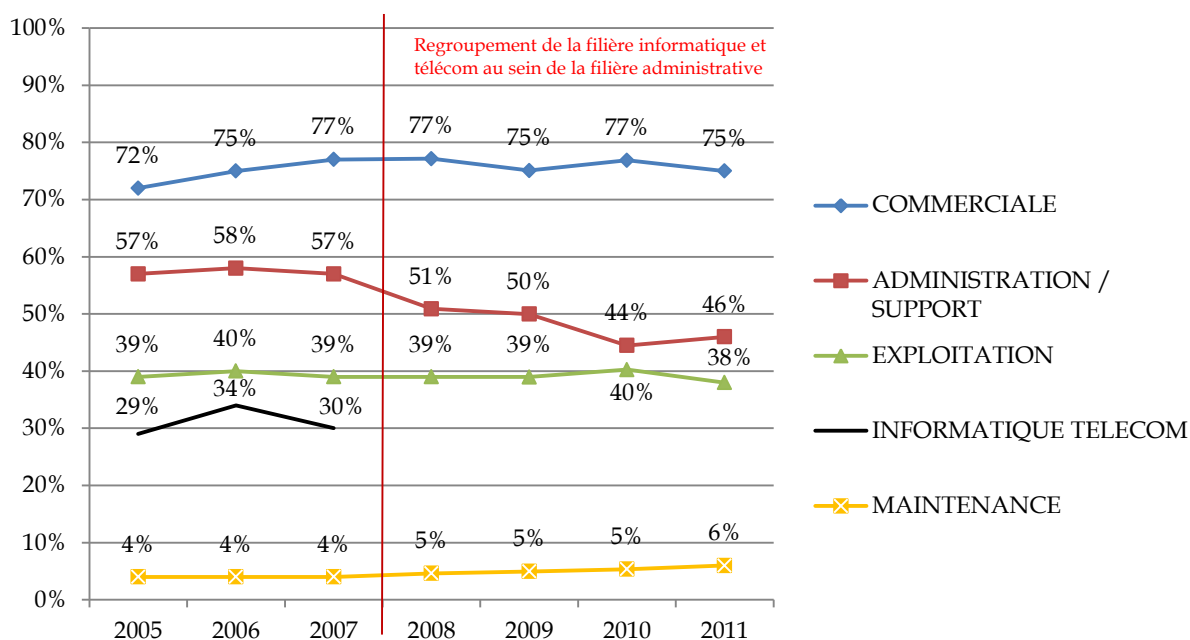


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Traitement : Ambroise Bouteille et Associés

■ Des évolutions de nature différentes en fonction de la filière

- Depuis le regroupement de la filière Informatique-telecom avec la filière **Administration/Support** en 2008, la part des femmes avait fortement diminué, 2011 marque la première hausse de celle-ci depuis le regroupement, avec une augmentation de 2 points
- La **Maintenance** reste toujours autant masculine malgré une très légère hausse du poids des femmes au fil des années
- Peu d'évolution dans les filières **Commerciale et Exploitation** où la part des femmes reste sensiblement identique

Evolution (2005-2011) 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

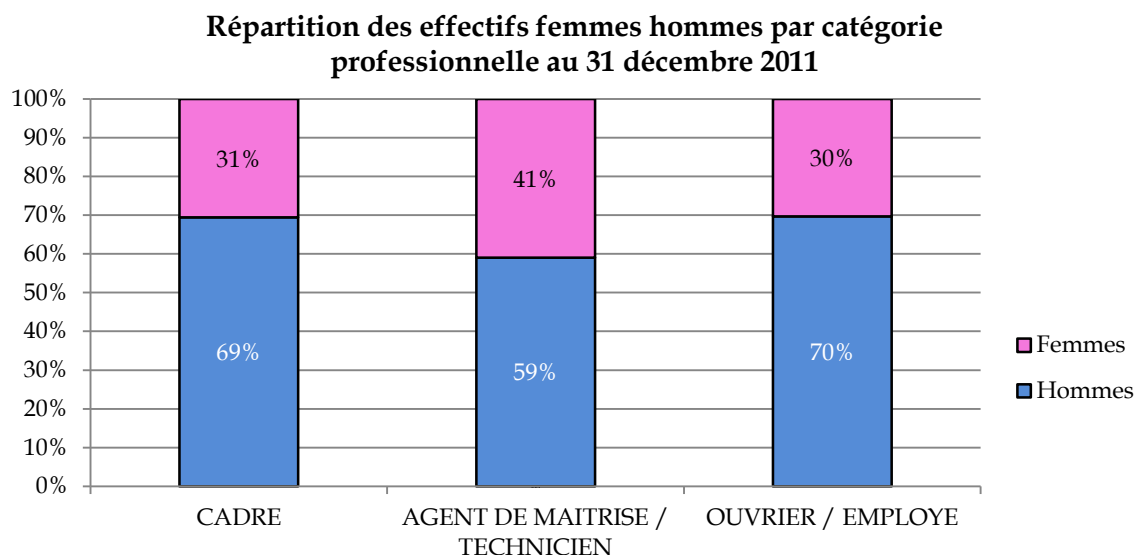
8. Rémunération des femmes et des hommes

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

Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle au 31 décembre 2011¹

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

- Les **Agents de maîtrise/Technicien** restent toutefois la catégorie la plus féminisée (41% des effectifs) alors que les catégories **Cadre** et **Ouvrier/Employé** ne comptent respectivement que 31% et 30% de femmes dans leurs effectifs.



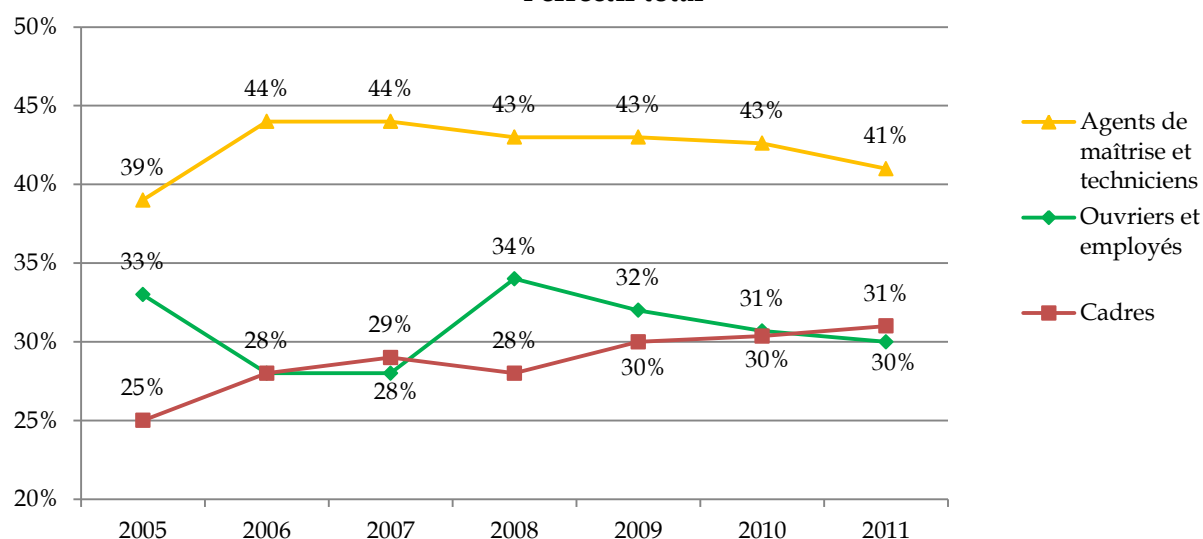
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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

■ La féminisation des effectifs du secteur aérien semblerait marquer le pas, sauf pour les cadres

- La part des femmes au sein de la catégorie **Agents de maîtrise et techniciens** a tendance à diminuer depuis 2006, une baisse qui continue en 2011 avec -2 points
- Depuis 2008, la proportion des femmes au sein des **Ouvriers et employés** est en nette diminution, perdant 1 point chaque année pour atteindre 30% en 2011
- Les **Cadres** voient toutefois la poursuite de l'augmentation de la part des femmes, passée de 30 à 31% entre 2010 et 2011

Evolution (2005-2011) par CSP de la part des effectifs féminins sur l'effectif total

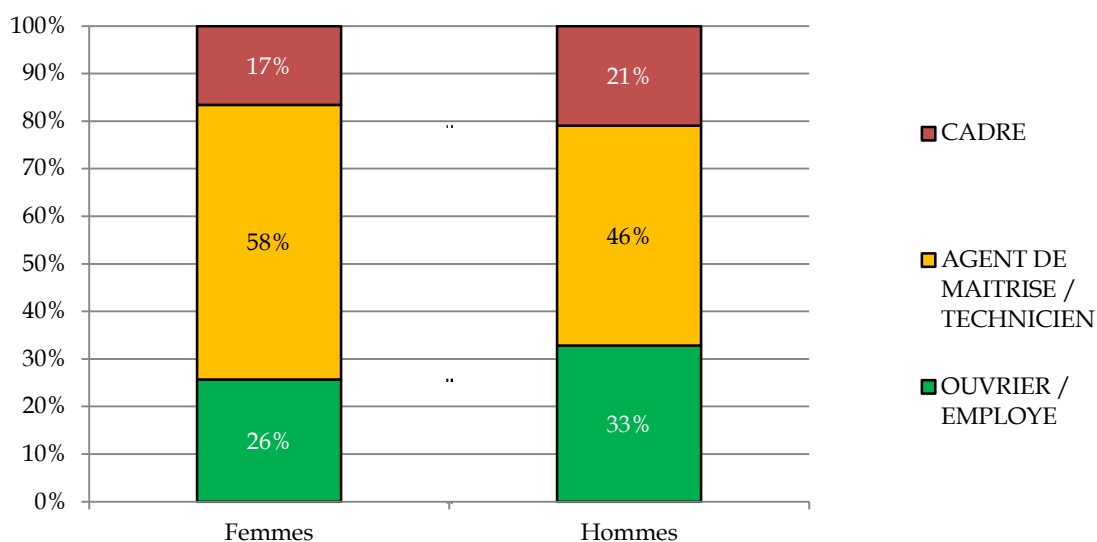


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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

- 17% des femmes occupent un **poste de cadre** contre 21% chez les hommes
- La catégorie **Agent de maîtrise/Technicien** est celle avec le plus gros écart (12 points), 58% des femmes occupent ce poste pour 46% des hommes
- 26% des femmes relèvent de la catégorie **Ouvrier/Employé**, contre 33% chez les hommes

Structure des effectifs par CSP et par genre
au 31 décembre 2011

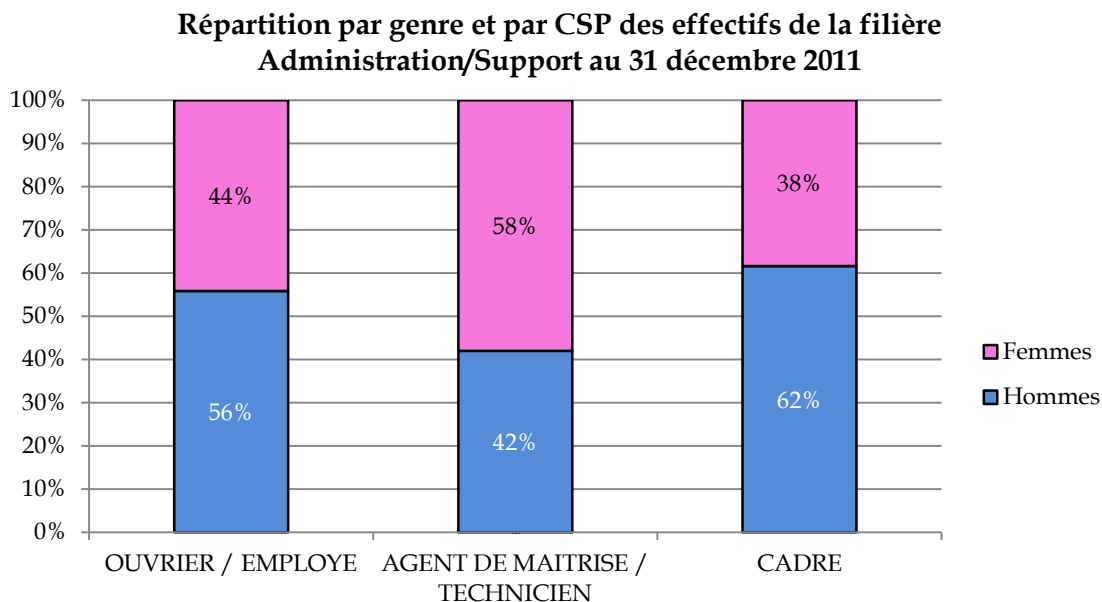


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle et par filière

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

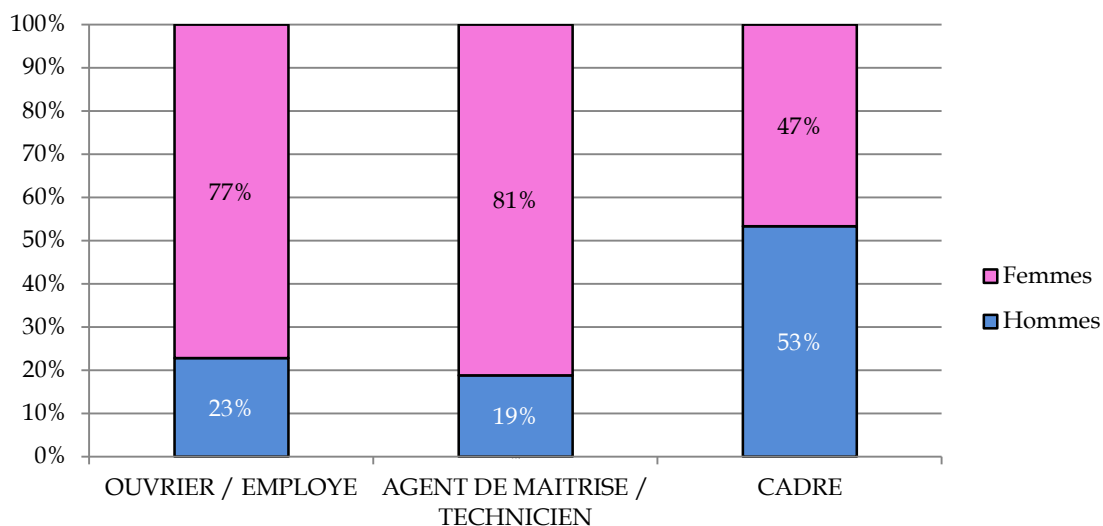
- Dans la filière **Administration/Support** : une assez nette majorité d'hommes au sein des catégories Ouvriers/Employé et Cadre, mais une majorité de femmes pour la catégorie Agent de maîtrise/Technicien



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 est majoritairement masculine.

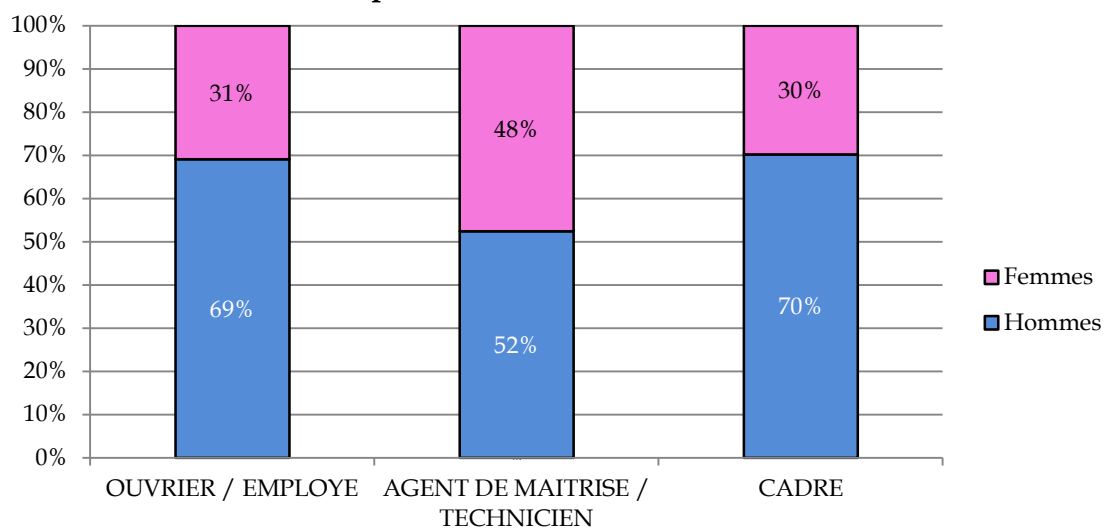
Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Commerciale au 31 décembre 2011



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

- La filière **Exploitation** est majoritairement composée d'hommes, surtout sur les catégories Ouvrier/Employé et Cadre

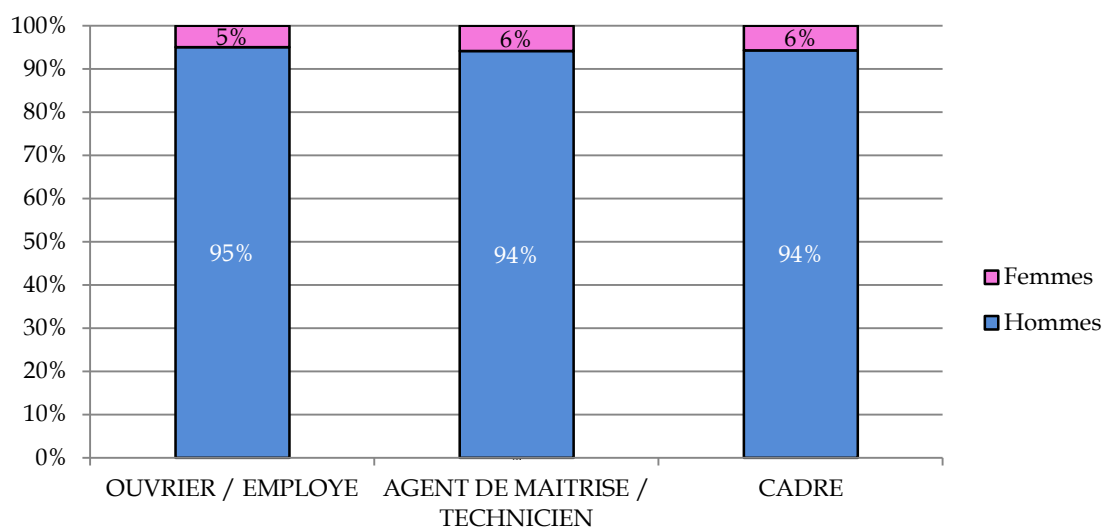
Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Exploitation au 31 décembre 2011



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

- Comme vu précédemment, les femmes n'ont qu'une très faible représentativité au sein de la filière **Maintenance** et cela quel que soit la CSP

Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Maintenance au 31 décembre 2011



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 style="text-align: center;">3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine</p>
--

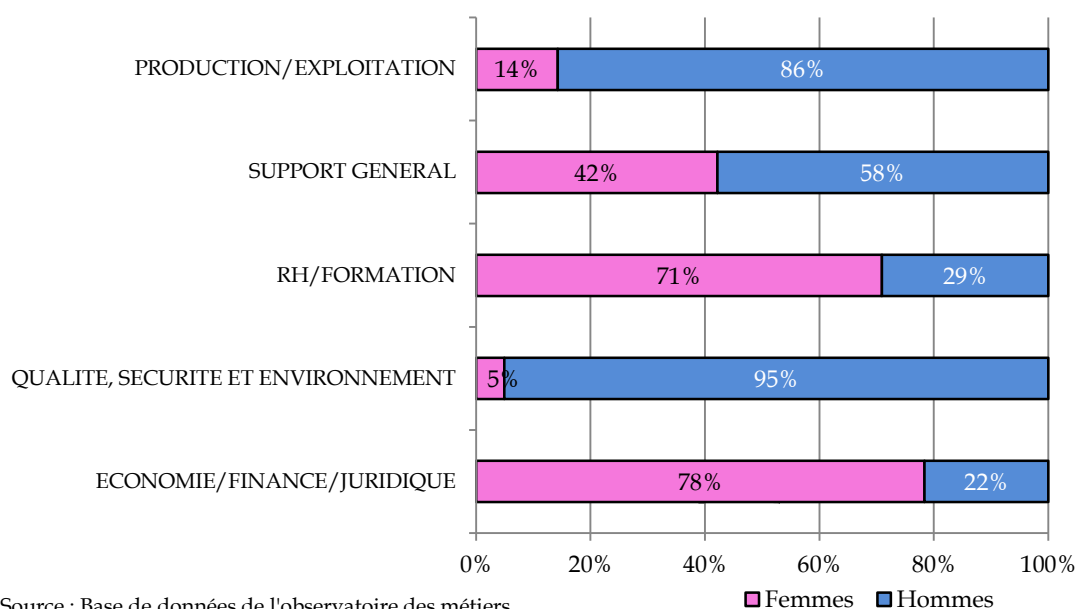
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes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

Les effectifs de la filière Administration/Support²

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

- Les domaines **RH/Formation** et **Economie/Finance/Juridique** sont très fortement féminisés, contrairement aux domaines de **Production/Exploitation** et **Qualité, Sécurité et Environnement**

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie
Ouvrier/Employé au 31 décembre 2011 pour la filière
Administration/Support

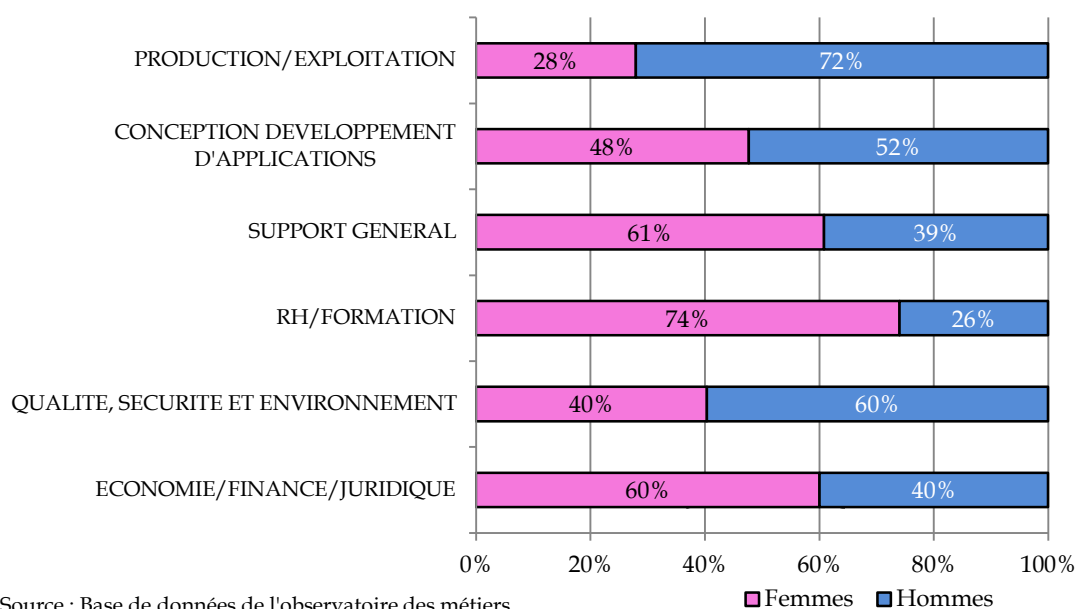


² Nota : tous les salariés n'ont pas été classés par domaine par leurs entreprises dans l'enquête de l'Observatoire. Ainsi, nous n'indiquons pas les moyennes par filière car elles diffèrent des données présentées dans la partie précédente.

■ 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 60% des effectifs)
- A l'inverse, les domaines **Production/Exploitation**, **Conception développement d'applications** et **Qualité, sécurité et environnement** sont majoritairement composés d'hommes

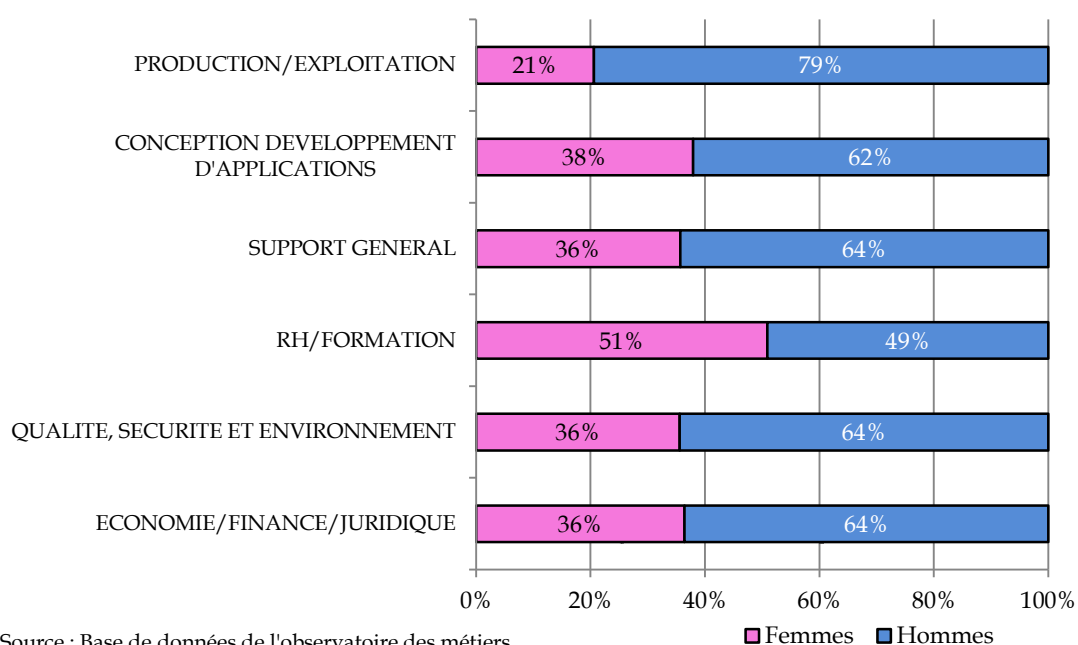
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2011 pour la filière Administration/Support



■ **La catégorie Cadre comprend une très large majorité d'hommes, sauf pour le domaine RH/Formation**

- Le domaine **RH/Formation** est le seul domaine où les femmes cadres sont légèrement majoritaires
- Pour **tous 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 2011 pour la filière Administration/Support



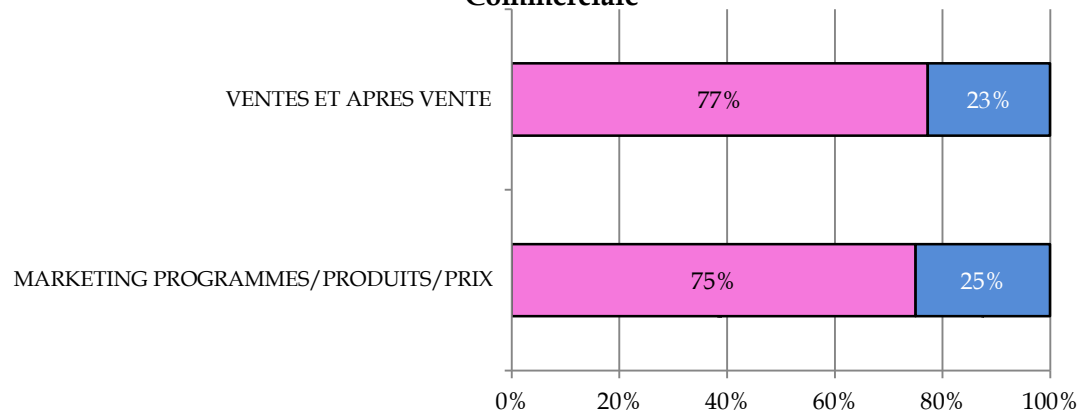
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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

- Une prédominance des femmes qui représentent une très large majorité des effectifs

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2011 pour la filière Commerciale



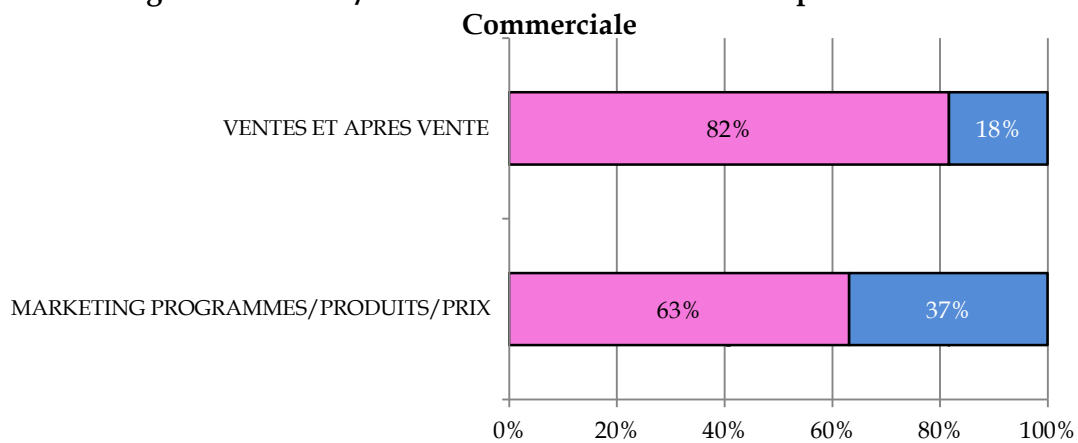
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

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

- Elles occupent 82% des emplois dans le domaine **Ventes et après-vente** et 63% dans le **Marketing programmes/Produits/Prix**

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2011 pour la filière



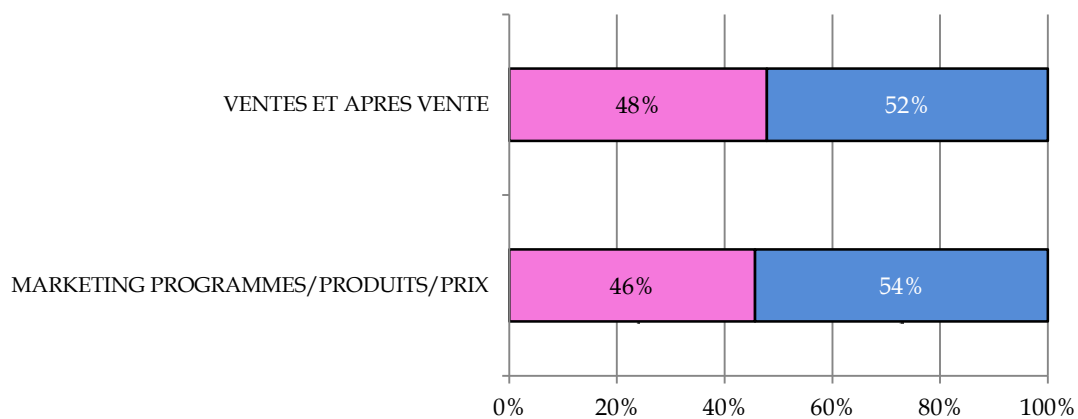
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *Au sein de la filière Commerciale, seule la catégorie Cadre est majoritairement composée d'hommes*

- Les hommes sont en effet légèrement majoritaires puisqu'ils représentent 52% du domaine **Ventes et après-vente** et 54% du domaine **Marketing programmes/Produits/prix**

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



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

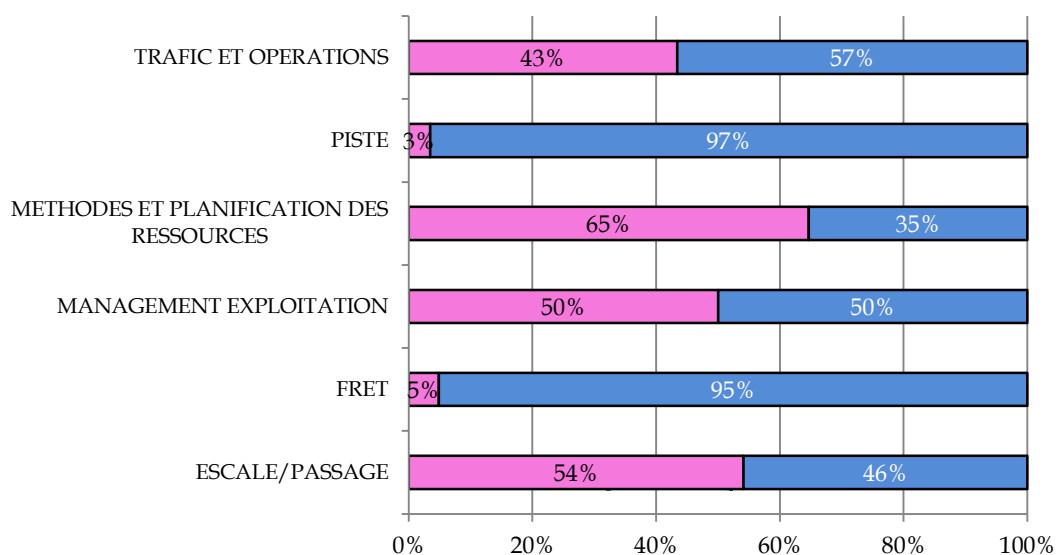
■ Femmes ■ Hommes

Les effectifs de la filière Exploitation

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

- Les femmes sont majoritaires pour deux domaines : **Escale/Passage** et **Méthodes et Planification des ressources**
- Tandis que la **Piste** et le **Fret** sont quasi intégralement composés d'hommes avec plus de 95% de leurs effectifs

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2011 pour la filière Exploitation



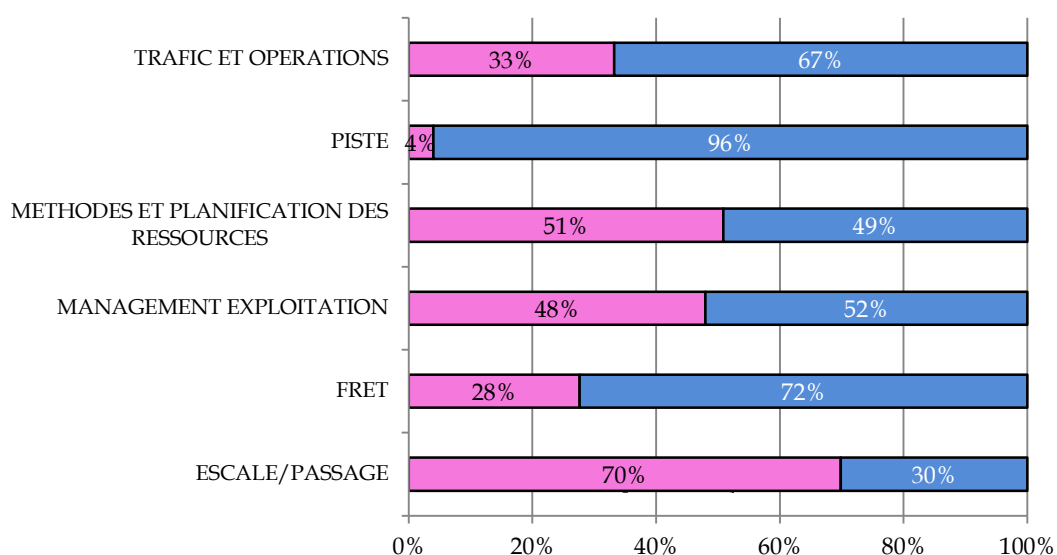
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *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 très majoritaires dans le domaine **Escale/Passage**
- Deux domaines ont une répartition équilibrée entre femmes et hommes : **Méthodes et Planification des ressources** et **Planification des ressources**

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2011 pour la filière Exploitation



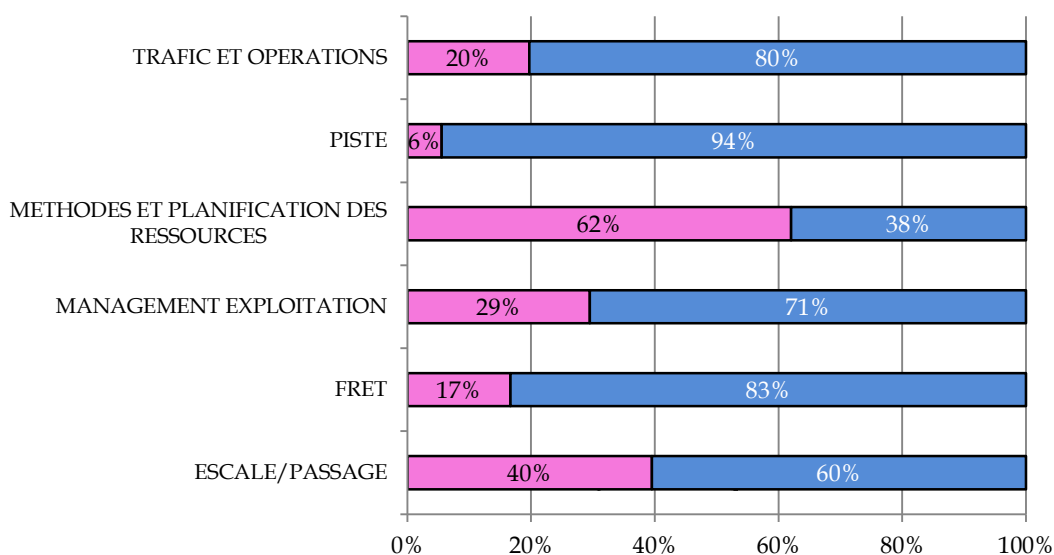
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

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

- La quasi-totalité des effectifs du domaine de la **piste** est composée d'hommes (94%)
- Plus de quatre salariés sur cinq sont des hommes au sein des domaines **Trafic et Opération et Fret**
- Seul le domaine **Méthodes et Planification des ressources** emploie une majorité de femmes (62%)

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



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

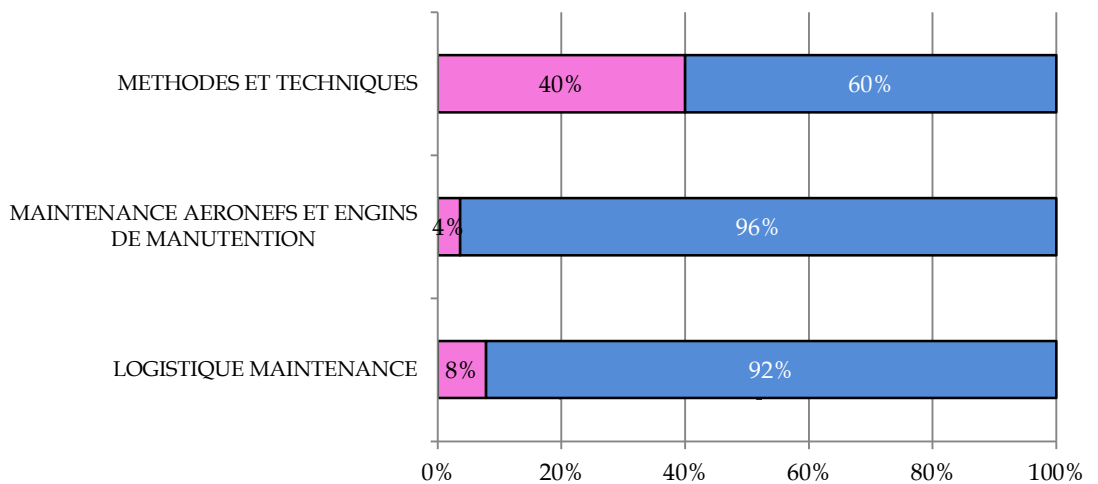
■ Femmes ■ Hommes

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 de la **Logistique Maintenance** et **Maintenance aéronefs et Engins de manutention**
- Le domaine **Méthodes et Techniques** est celui disposant de la plus grande part de femmes (40%)

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2011 pour la filière Maintenance



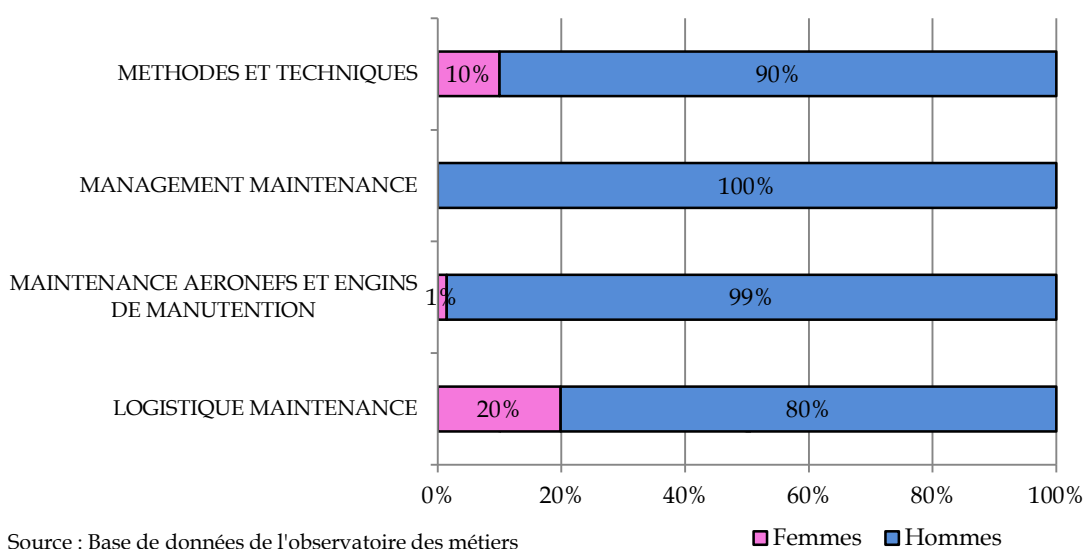
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *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 celui de la **Maintenance aéronefs et Engins de manutention** sont exclusivement ou quasi exclusivement masculins.
- Avec respectivement 10% et 20% de femmes, les domaines **Méthodes et Techniques** et **Logistique et Maintenance** sont les seuls à comprendre une part relativement significative de femmes

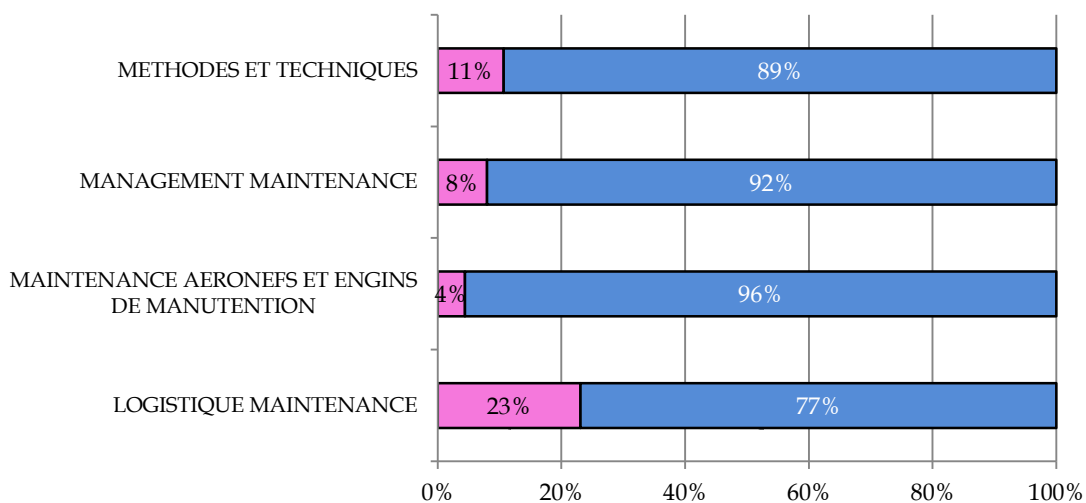
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2011 pour la filière Maintenance



■ *La place des femmes dans la catégorie Cadre reste très faible, mais tout de même plus importante que pour les Agents de maîtrise/Techniciens*

- Le domaine **Logistique Maintenance** est celui où les femmes sont le plus présentes avec près d'un quart des effectifs
- Avec respectivement 89%, 92% et 96% d'hommes au sein des leurs effectifs, les trois autres domaines restent très fortement masculinisés

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

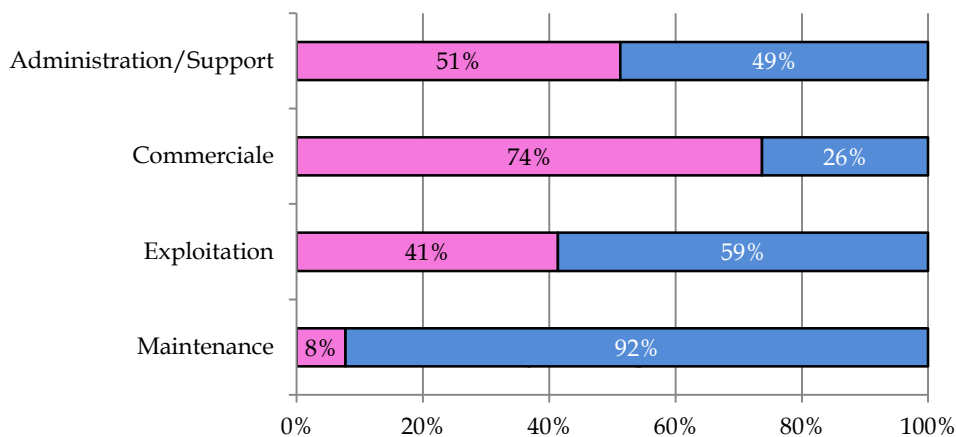
4. Répartition des embauches femmes hommes

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

Répartition des embauches femmes hommes par filière

- Une grande disparité au niveau de la composition des embauches en 2011, avec la moitié des filières embauchant majoritairement des femmes et l'autre moitié, des hommes

Répartition des embauches femmes hommes par filière en 2011



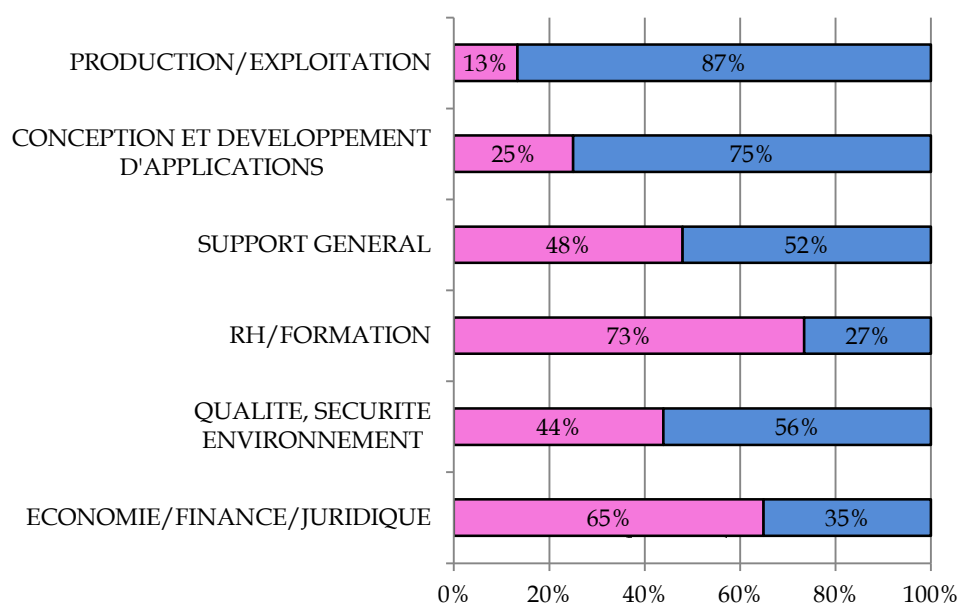
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ Avec 51% d'embauches de femmes et 49% d'hommes, la filière Administration/Support recrute de manière équilibrée

- Des embauches globales équilibrées mais avec des diversités selon les domaines
- **RH/Formation et Economie/Finance/Juridique** : davantage de femmes embauchées
- **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 2011



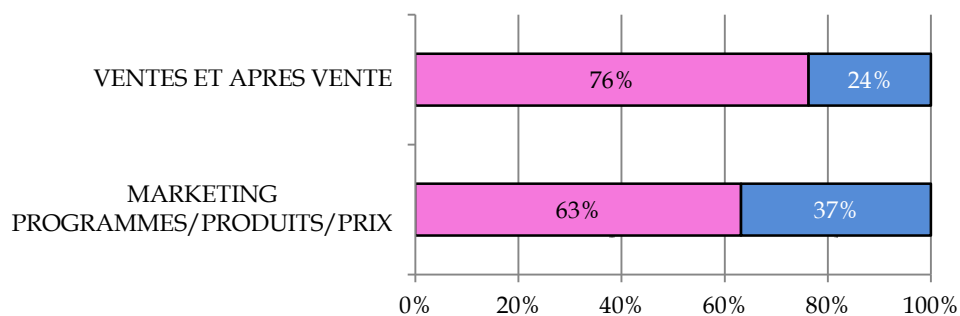
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

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

- Quel que soit le domaine, les embauches concernent une grande majorité de femmes et particulièrement pour la Vente/Après-vente

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Commerciale en 2011



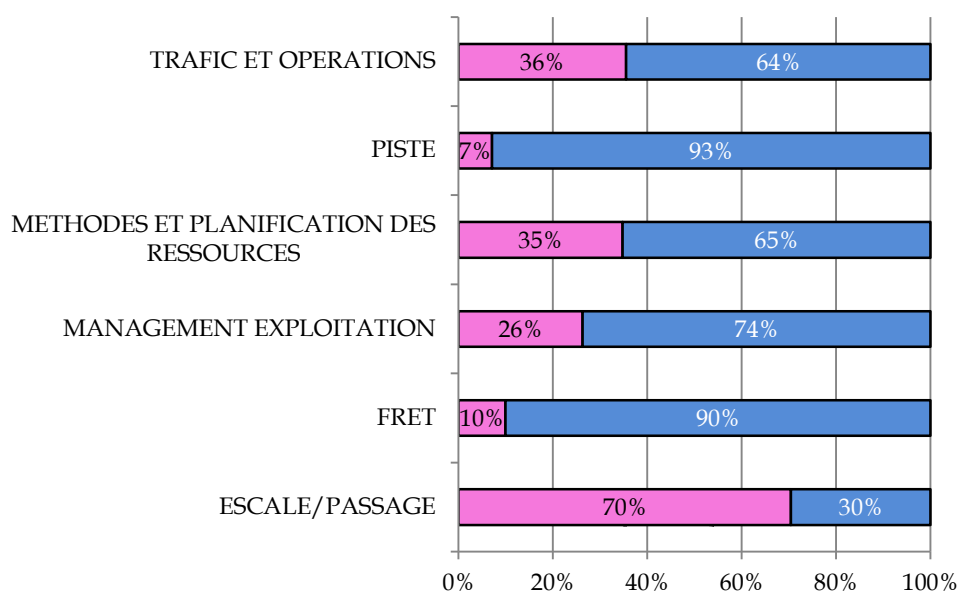
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ **Dans la filière exploitation, sur les 6 domaines, 5 embauchent majoritairement des hommes**

- Seule la filière **Escale/Passage** recrute majoritairement des femmes, avec 70% des embauches
- A noter, que le domaine **Méthodes et Planification des ressources** a majoritairement embauché des hommes en 2011, alors que c'est un domaine particulièrement féminisé et que les embauches de l'année dernière était majoritairement composé de femmes (60%).

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Exploitation en 2011



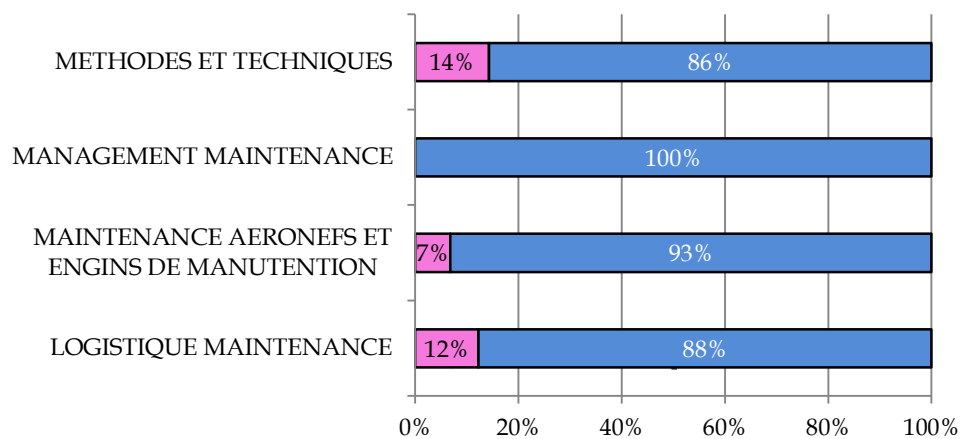
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *La filière Maintenance a très nettement embauché une majorité d'hommes en 2011*

- Pour tous les domaines, les embauches d'hommes représentent plus de 85%, atteignant même 100% pour le domaine **Management maintenance**

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Maintenance en 2011



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

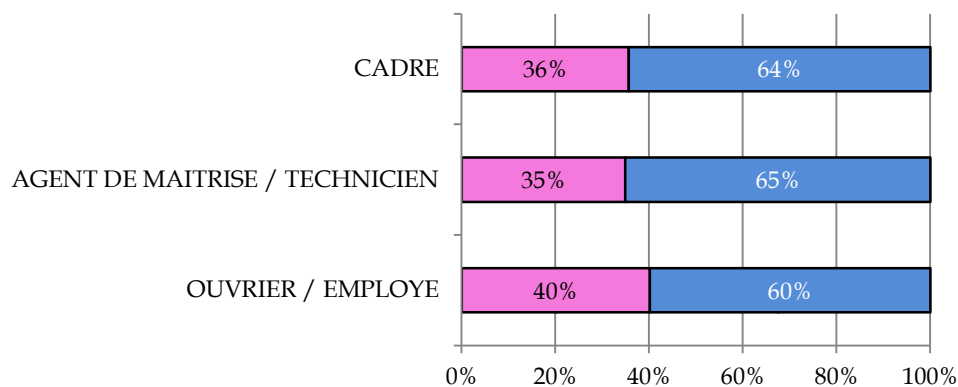
■ Femmes ■ Hommes

Répartition des embauches femmes hommes par CSP

■ *Les femmes minoritaires parmi les embauches de 2011 et cela, quelle que soit la catégorie professionnelle considérée*

- Les embauches de femmes représentent entre 35 et 40% des embauches de chaque catégorie professionnelle

Répartition des embauches femmes hommes par CSP au
31 décembre 2011



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

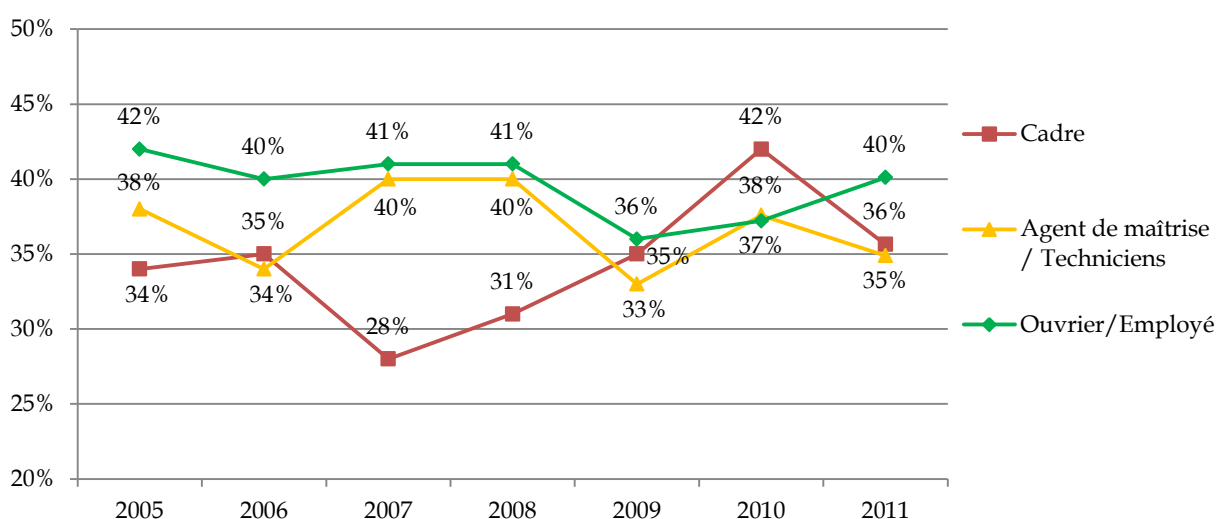
■ Femmes ■ Hommes

Evolution de la répartition des embauches par genre et par CSP

■ Des variations très diverses en fonction des catégories professionnelles

- Après une augmentation continue de la part des femmes dans les embauches de **cadres** depuis 2007, l'année 2011 marque une rupture avec une baisse de 6 points de cette part comparée à 2010
- Les embauches de femmes au sein des **agents de maîtrise/techniciens** continuent d'évoluer en dents de scie, avec des phases de hausse et de baisse
- La catégorie **Ouvrier/Employé** continue de voir la part des femmes dans les embauches évoluer, avec une hausse de 4 points depuis 2009

Evolution (2005-2011) 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>5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et type de contrats</p>

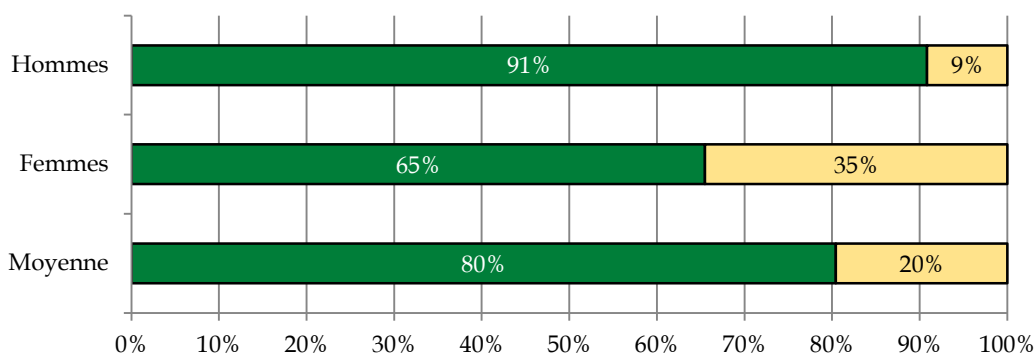
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

Proportion de femmes et d'hommes à temps partiel

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

- Avec 35% de femmes en temps partiel, contre 9% pour les hommes

Répartition par genre de contrats entre le temps complet et le temps partiel au 31 décembre 2011



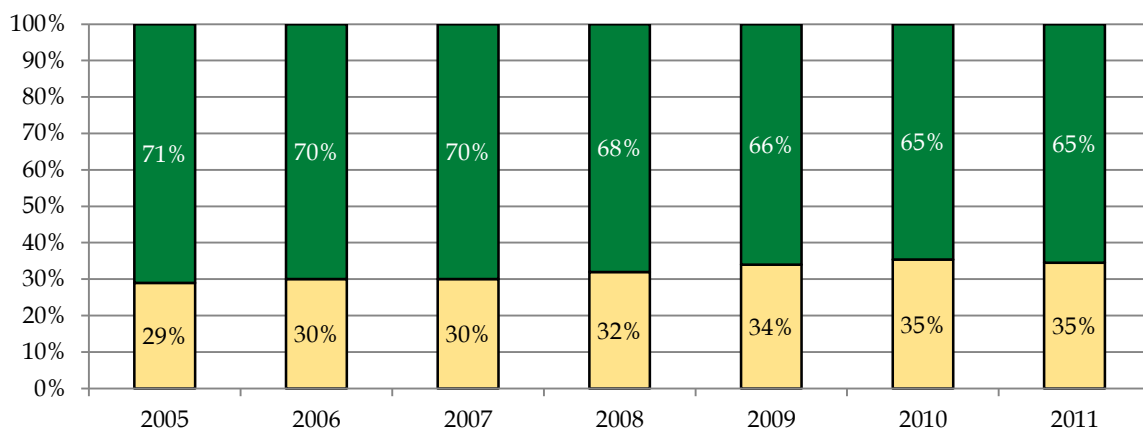
Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Temps complet ■ Temps partiel

■ La répartition entre temps complet et temps partiel est exactement la même que l'année précédente

Evolution de la proportion de femmes employées à temps complet et à temps partiel entre 2005 et 2011



Source : Enquête

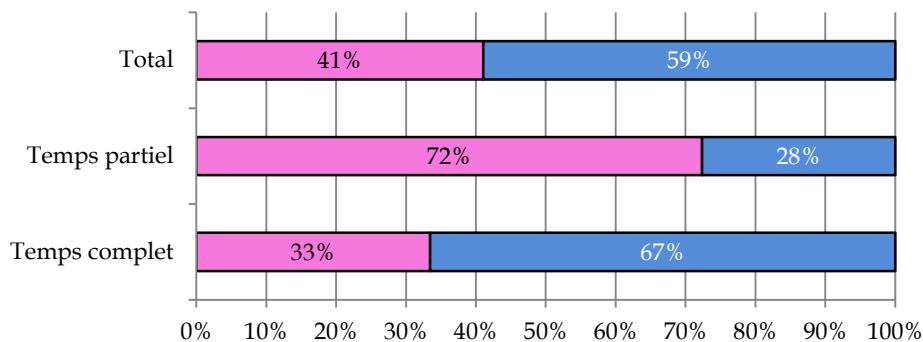
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Temps partiel ■ Temps complet

Répartition des effectifs femmes hommes en contrat à temps partiel et à temps complet

- Les femmes représentent 72% des contrats à temps partiel contre 41% de l'ensemble des contrats

Répartition par genre des contrats à temps complet et à temps partiel au 31 décembre 2011



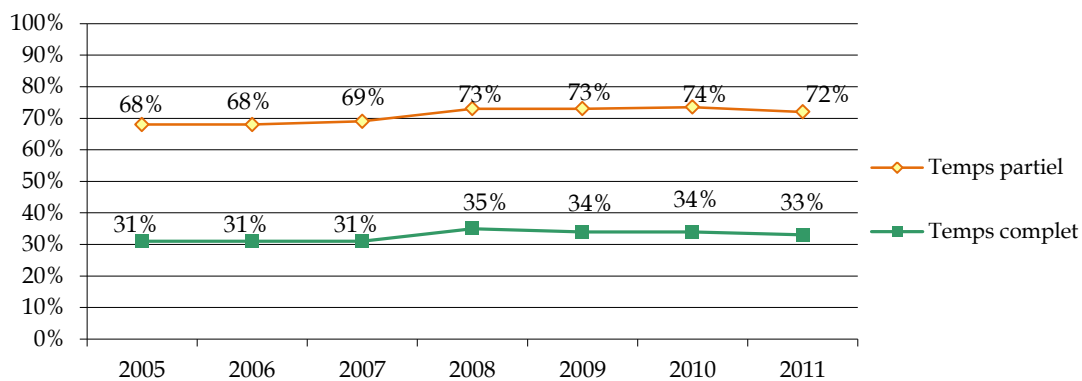
Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

- Mais en 2011, la part des femmes en temps partiel diminue

Evolution (2005-2011) du temps de travail des contrats des femmes



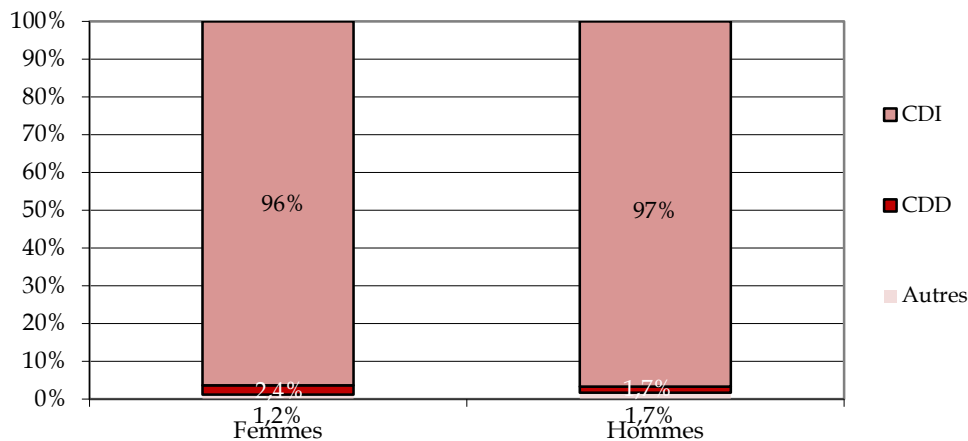
Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition des effectifs femmes hommes en CDD

- *Les CDI représentent la quasi-totalité des contrats, chez les femmes comme chez les hommes*

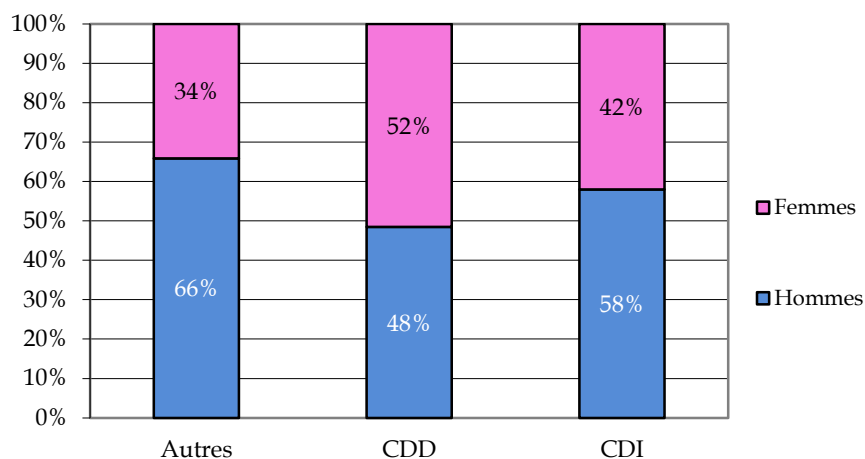
Structure des effectifs par de type de contrats et par genre au 31 décembre 2011



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- *42% des CDI sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent 52% des CDD*

Effectifs par genre et par type de contrat de travail au 31 décembre 2011

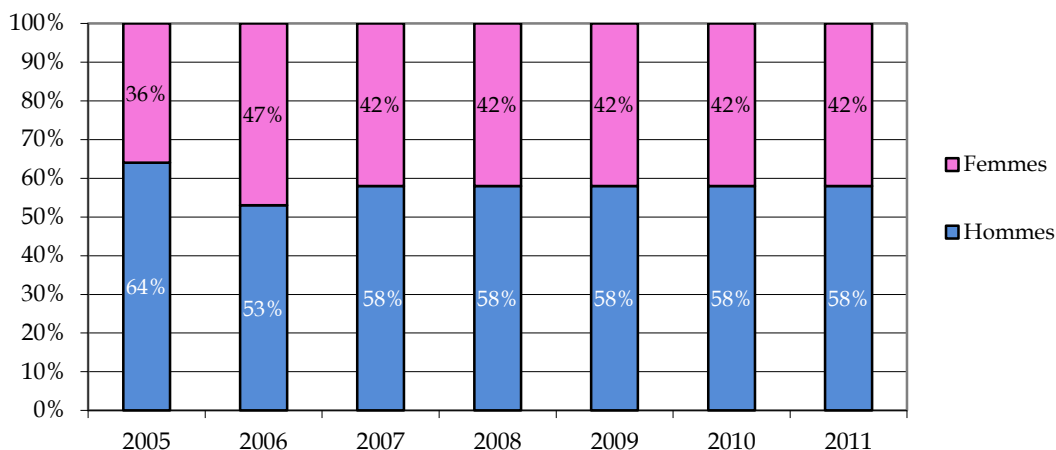


Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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

■ *La répartition femmes-hommes pour les CDI est stable depuis 2007*

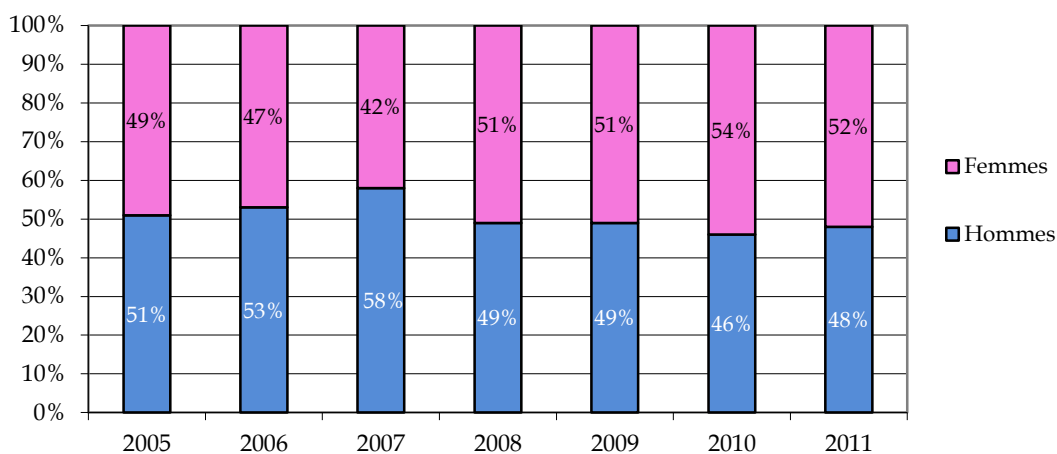
Evolution (2005-2011) de la part d'hommes et de femmes en CDI



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ *Après une tendance à la hausse de la part des femmes dans les CDD depuis 2007, en 2011 celle-ci tend à diminuer*

Evolution (2005-2011) 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**

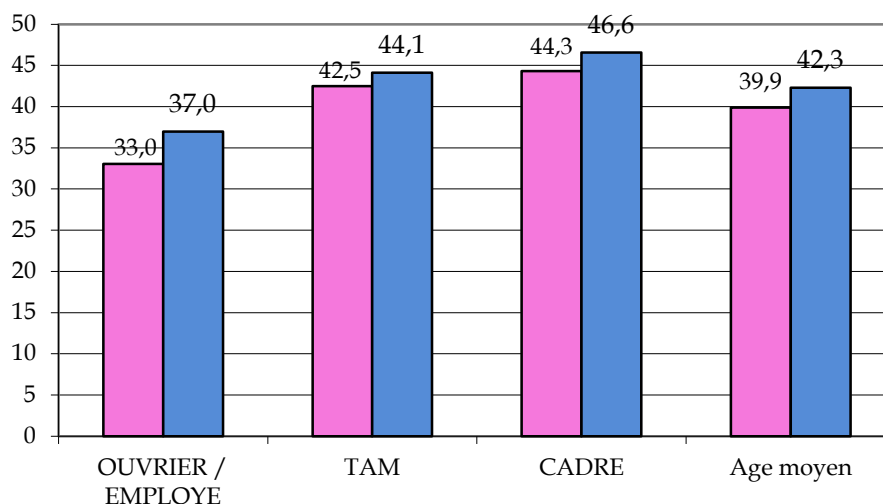
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche

- 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**

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 2011



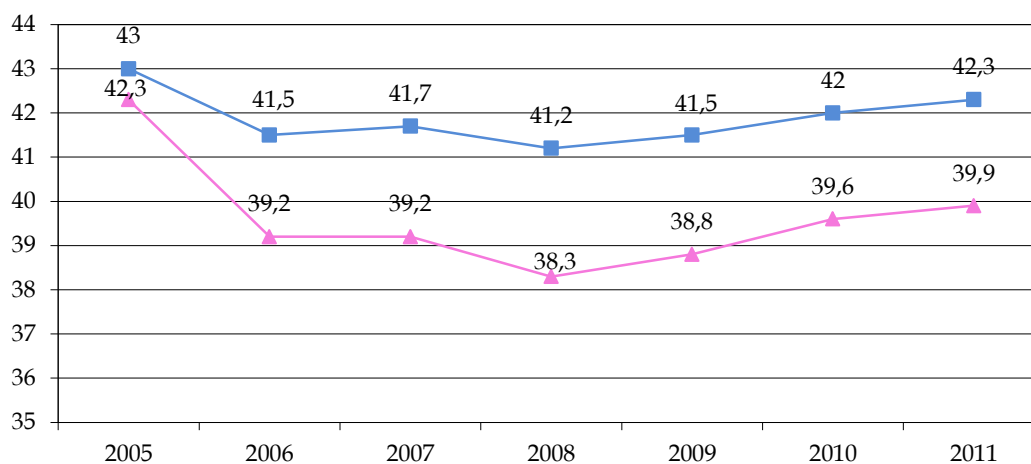
Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

- Depuis 2008, l'âge moyen au sein de la branche augmente, pour les hommes comme pour les femmes

Evolution (2005-2011) de l'âge moyen par genre



Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

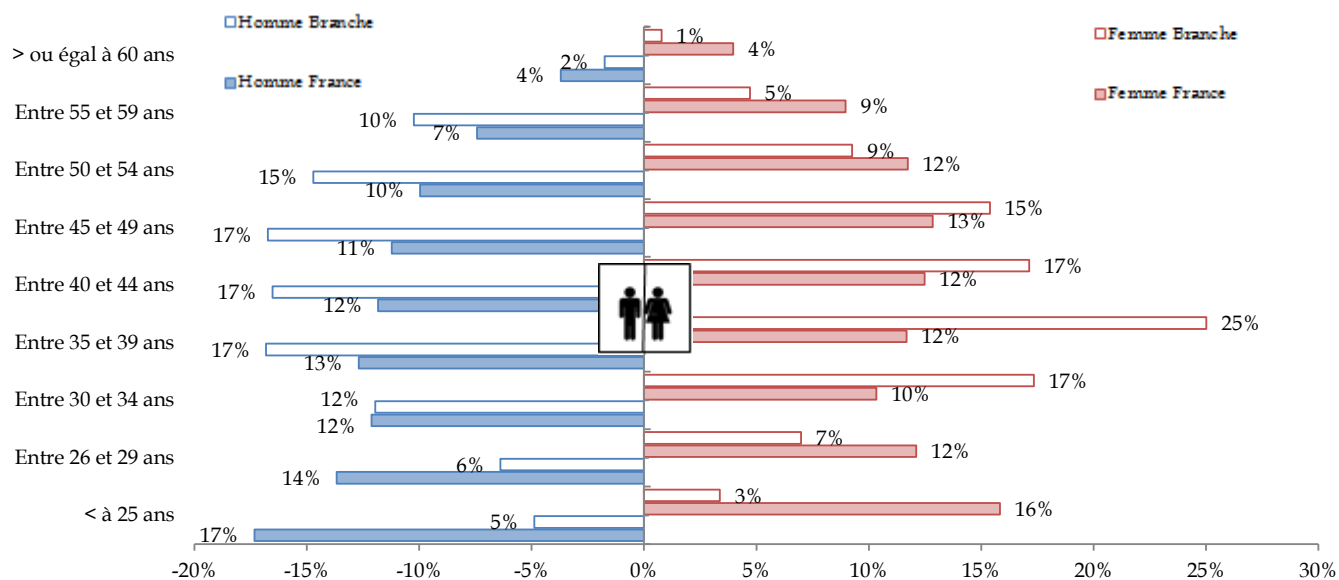
■ Hommes ▲ Femmes

Pyramide des âges dans la branche

■ Dans l'ensemble du secteur

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

Pyramide des âges des salariés de la branche par rapport à la France entière en 2011

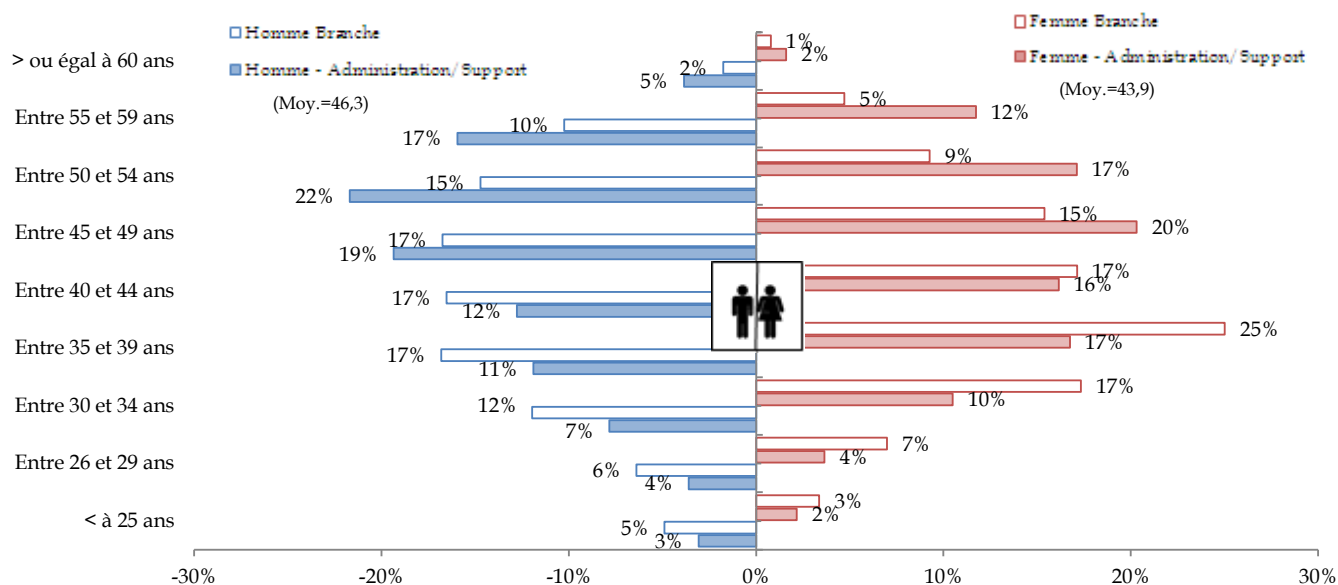


Source : base de données Observatoire et DADS 2009 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.

Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

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

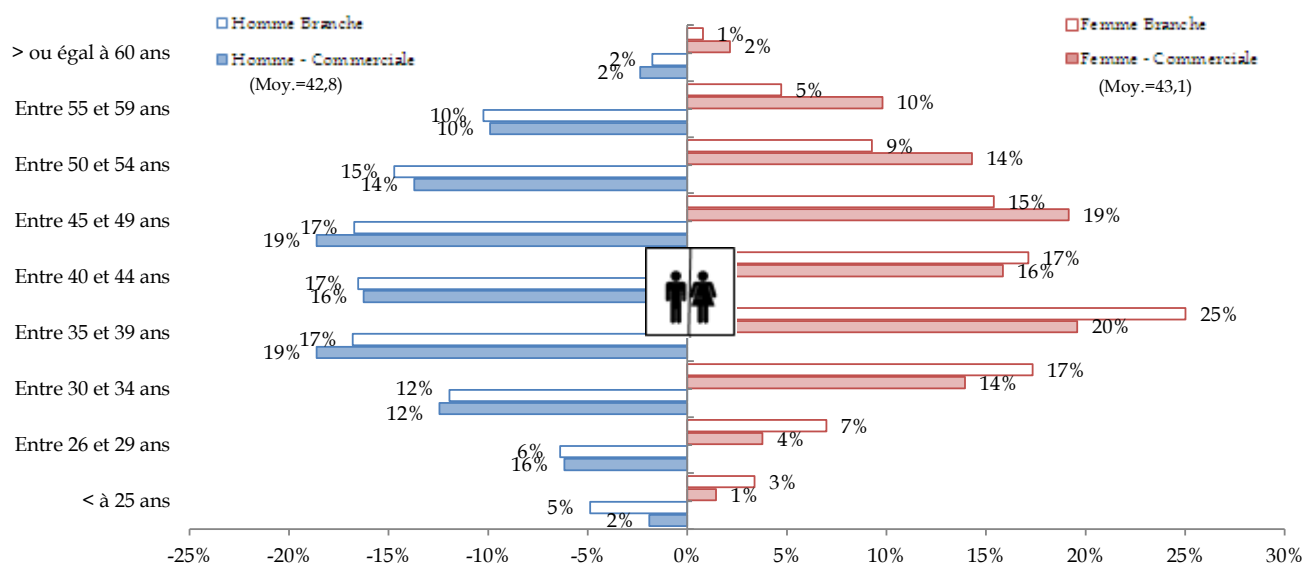
Pyramide des âges des salariés - Filière Administration/Support en 2011



Source : base de données Observatoire et DADS 2009 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ **Filière Commerciale : une répartition proche de la branche pour les hommes, et plus âgée pour les femmes**

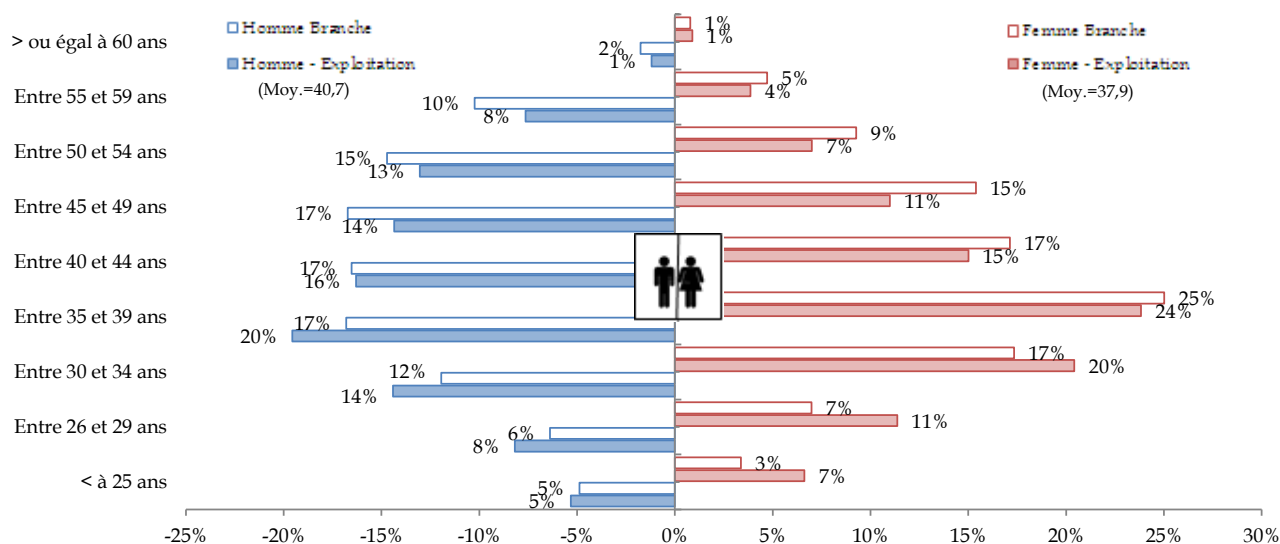
Pyramide des âges des salariés - Filière Commerciale en 2011



Source : base de données Observatoire et DADS 2009 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ **Filière Exploitation : des femmes en moyenne plus jeunes que les hommes et que pour la branche en général**

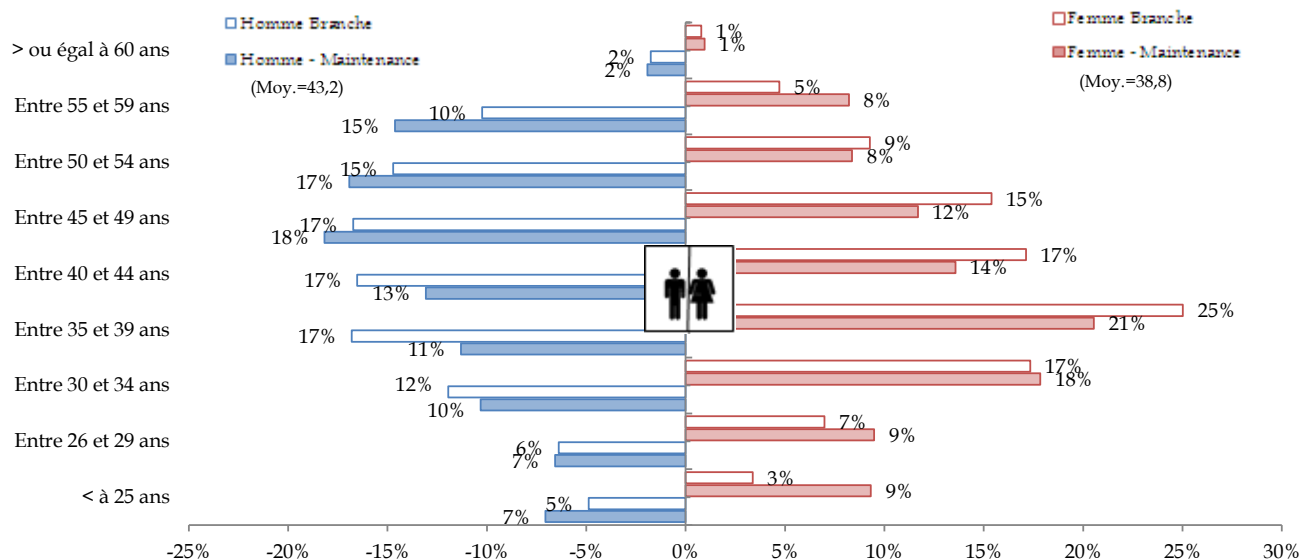
Pyramide des âges des salariés - Filière Exploitation en 2011



Source : base de données Observatoire et DADS 2009 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

■ *Le personnel de la filière Maintenance est en moyenne plus âgé que l'ensemble de la branche, les hommes représentent près de 95% de la filière et chez eux les +45 ans sont bien supérieurs à la moyenne*

Pyramide des âges des salariés - Filière Maintenance en 2011



Source : base de données Observatoire et DADS 2009 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**

7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes

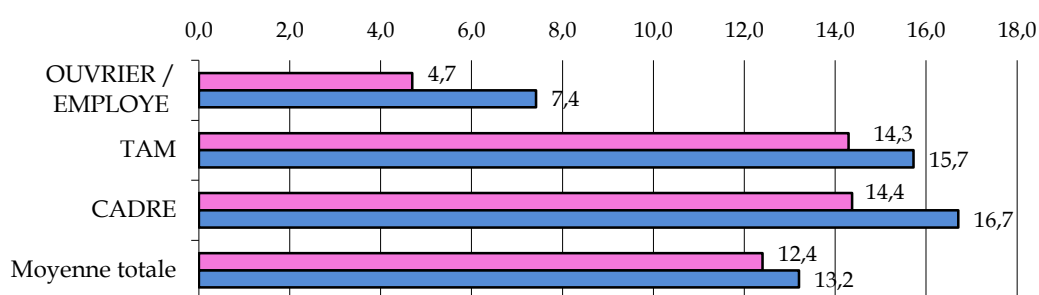
- 8. Rémunération des femmes et des hommes**
- 9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF**

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
- L'écart le plus faible se situe au niveau de la catégorie des TAM avec 1,4 an de différence

Ancienneté moyenne des hommes et des femmes par CSP
au 31 décembre 2011

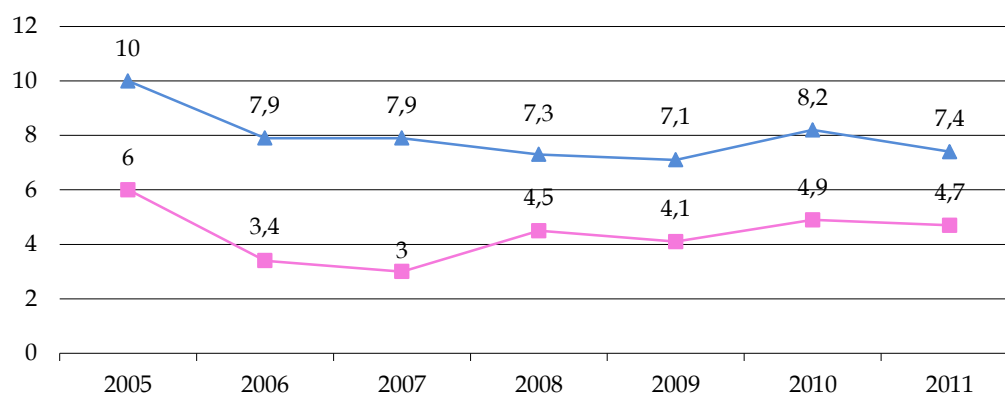


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

■ *Un resserrement des écarts d'ancienneté par rapport à 2010 pour cette catégorie professionnelle, et une ancienneté qui reste relativement basse*

Evolution (2005-2011) de l'ancienneté moyenne par genre des
Ouvrier et Employé

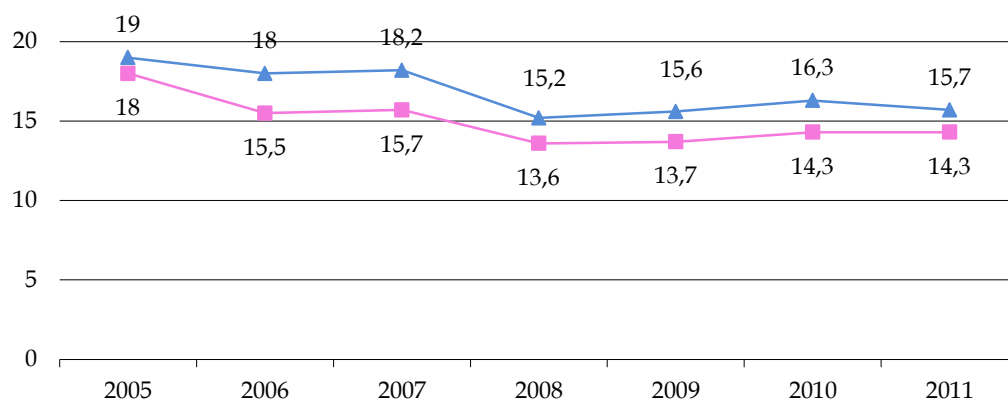


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

■ *Dans la catégorie des TAM, une tendance à la hausse de l'ancienneté moyenne depuis 2008, malgré une légère diminution chez les hommes depuis l'année dernière*

Evolution (2005-2011) de l'ancienneté moyenne par genre des TAM



Source : Base de données de l'observatoire des métiers

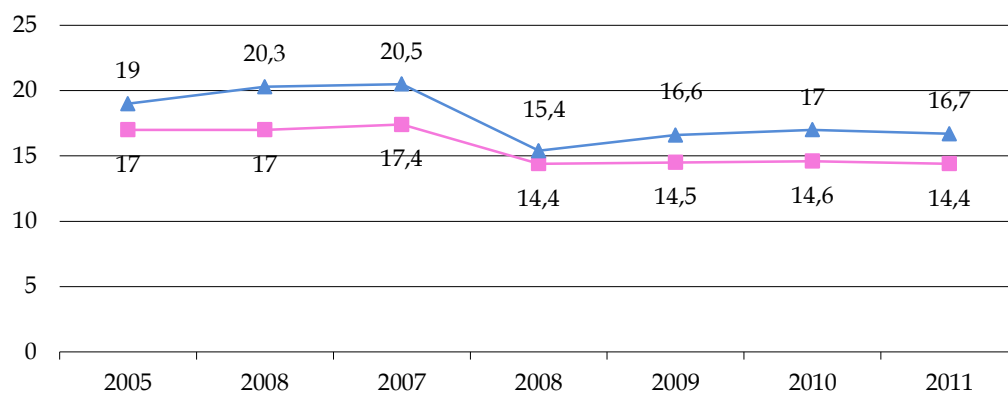
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

—■— Femmes

—▲— Hommes

- *Après un resserrement des écarts d'ancienneté en 2008, cet écart tend à s'agrandir entre les hommes et les femmes*

Evolution (2005-2011) de l'ancienneté moyenne par genre des Cadres



Source : Base de données de l'observatoire des métiers

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

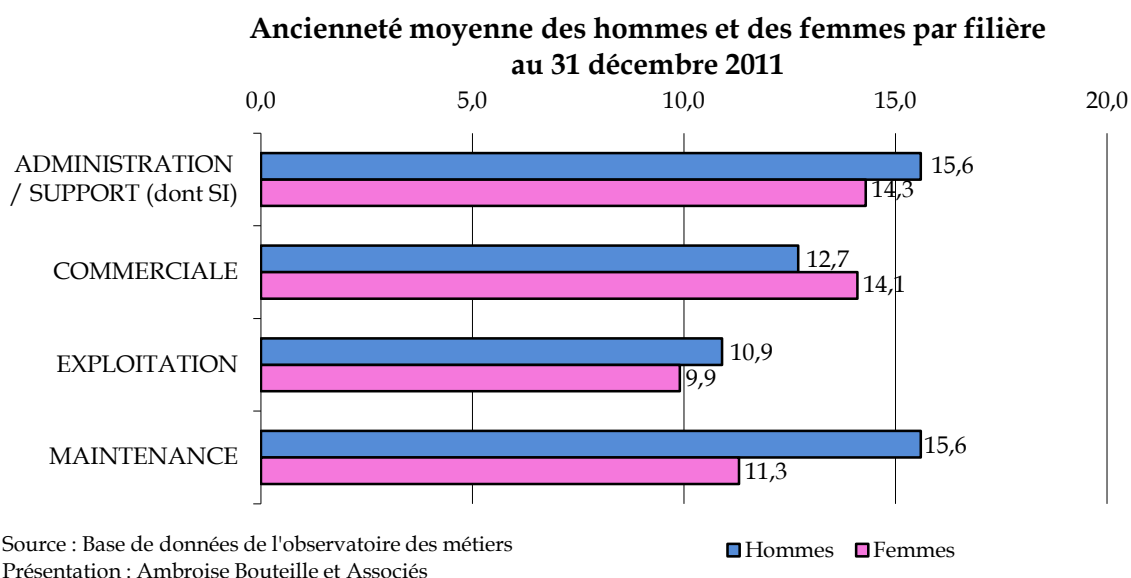
—■— Femmes

—▲— Hommes

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par filière

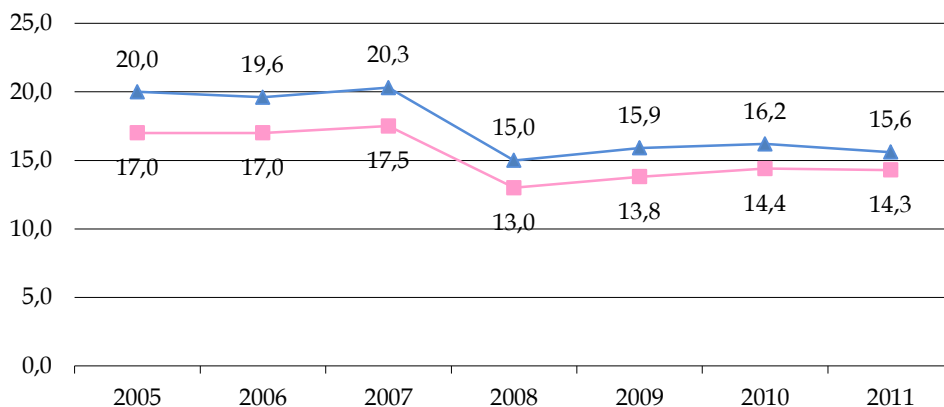
■ Les femmes disposent d'une plus grande ancienneté au sein d'une seule filière : la filière commerciale

- L'écart d'ancienneté le plus important se situe dans la filière maintenance où les hommes ont une ancienneté supérieure de 4 ans à celle des femmes
- En moyenne, les hommes ont une ancienneté supérieure d'environ 1 an et demi dans la filière commerciale



- *On observe une réduction importante de l'ancienneté moyenne en 2008 dans la filière Administration Support. Cette évolution est probablement liée à l'intégration au sein de cette dernière de la filière Informatique et Télécom.*

Evolution (2005-2011) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Administration support

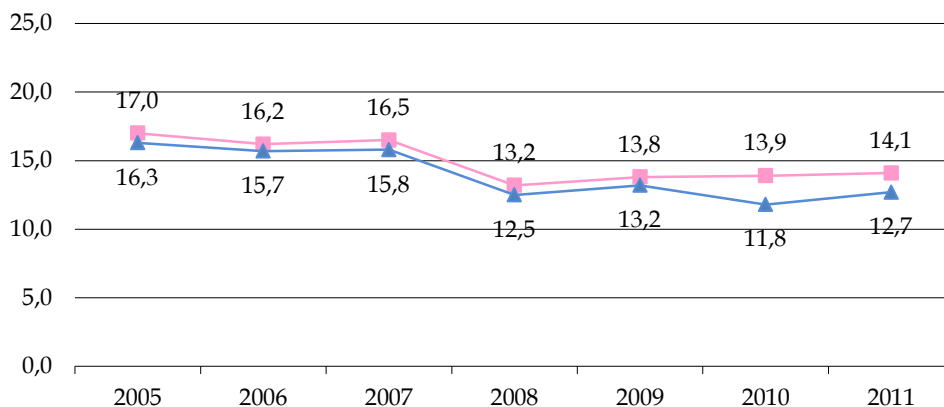


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

—■— Femmes —▲— Hommes

- *On note également, dans la filière Commerciale, une baisse de l'ancienneté moyenne jusqu'en 2008 et une légère remontée depuis 2009*

Evolution (2005-2011) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Commerciale



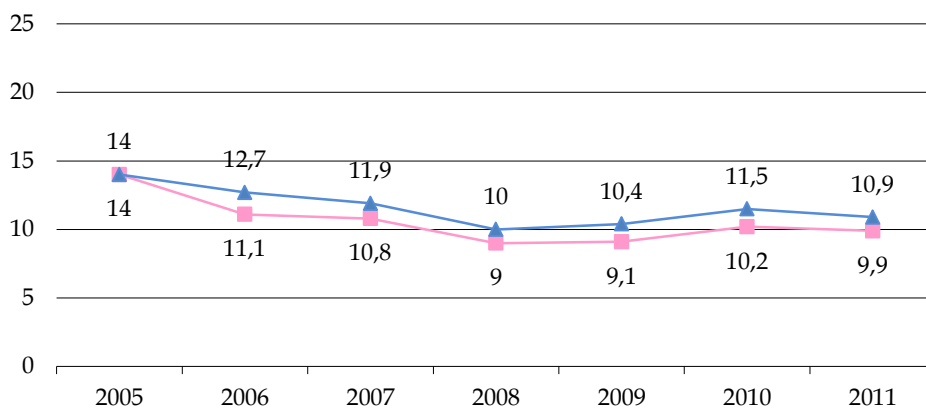
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

—■— Femmes —▲— Hommes

■ Et de même dans les filières Exploitation et Maintenance

- L'écart d'ancienneté entre hommes et femmes est le plus faible dans la filière Exploitation

Evolution (2005-2011) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Exploitation

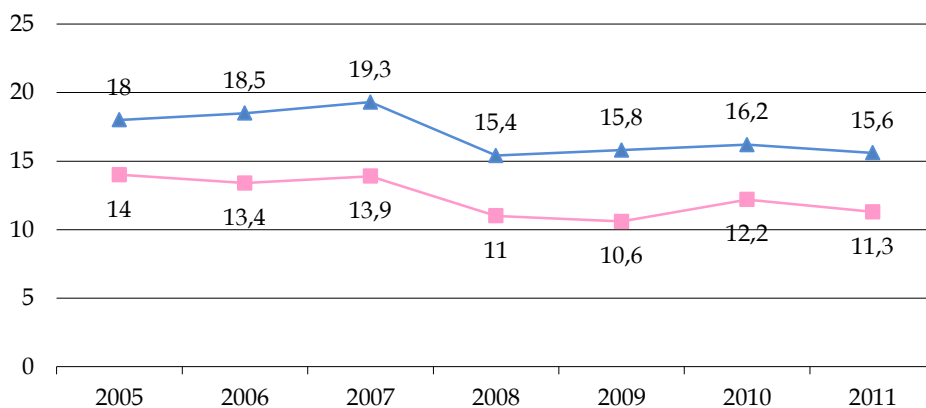


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

—■— Femmes —▲— Hommes

- L'écart d'ancienneté est le plus important entre hommes et femmes dans la filière Maintenance (4 ans en 2010).

Evolution (2005-2011) 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**

8. Rémunération des femmes et des hommes

- 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).

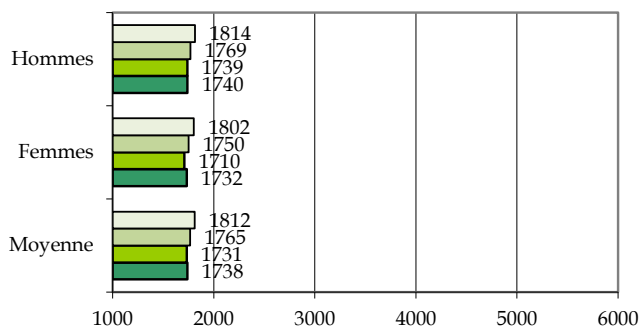
Moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute correspond au salaire versée sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois (source DADS).

Les résultats sont donnés à champ constant de répondants.

Ils concernent 33 000 salariés présents au 31/12/2010 et présents au 31/12/2011.

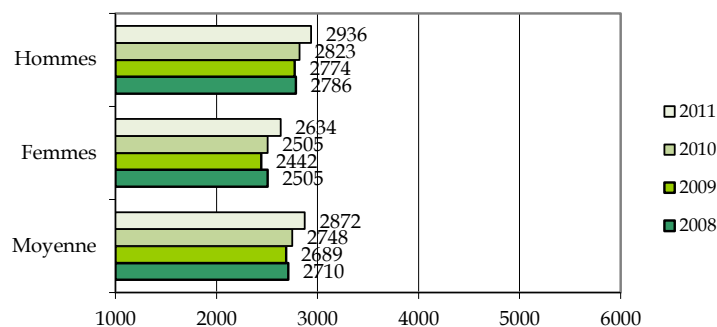
■ Evolution du salaire de base mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2008-2011)
-Ouvrier et Employé-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2008-2011)
-Ouvrier et Employé-

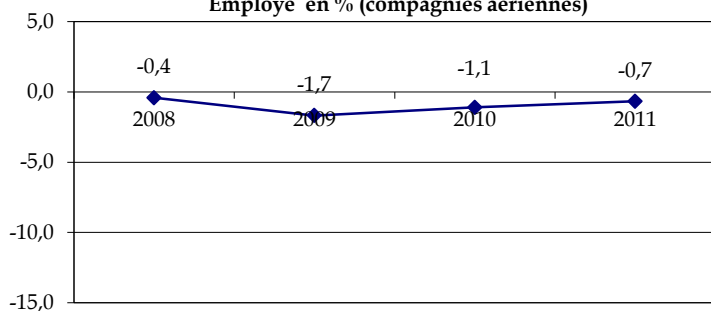


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des écarts de salaires entre hommes et femmes de la CSP Ouvrier et Employé (2008-2011)

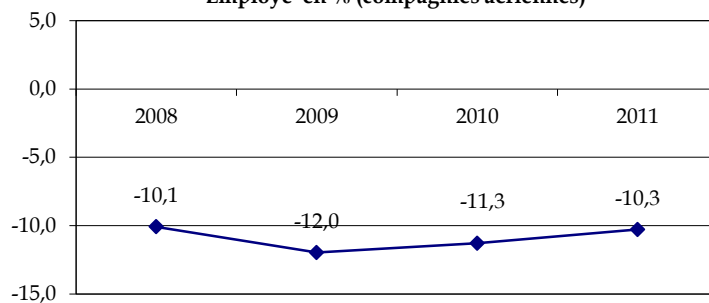
- On observe que l'écart femmes-hommes est plus important pour la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute que pour le salaire mensuel moyen,
- mais avec une tendance à la baisse de l'écart depuis 2009

Evolution (2008-2011) 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

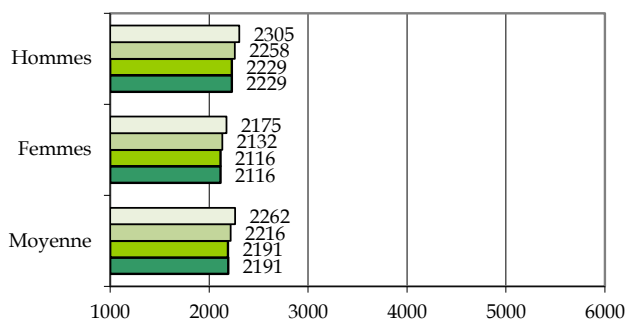
Evolution (2008-2011) de l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé en % (compagnies aériennes)



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

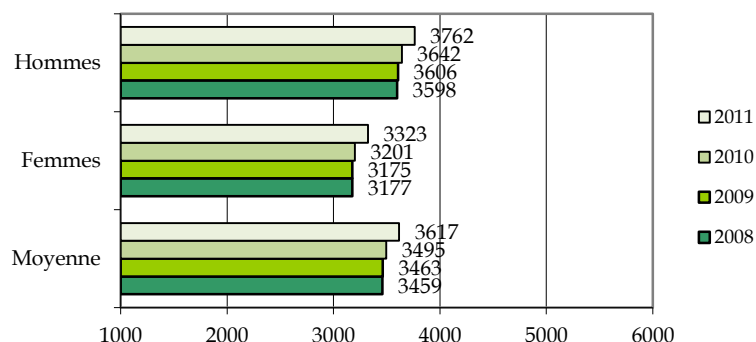
■ Evolution du salaire de base mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2008-2011)
-TAM-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2008-2011)
-TAM-

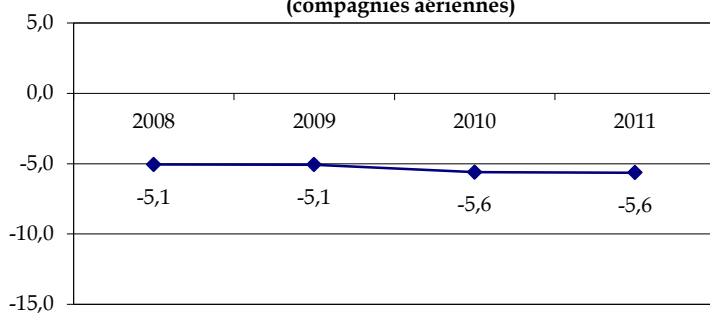


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des écarts de salaires entre hommes et femmes TAM (2008-2011)

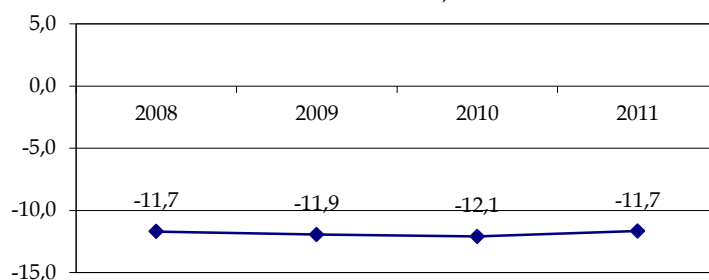
- Comme précédemment, des écarts femmes-hommes bien plus importants pour la moyenne mensuelle de la rémunération brute, avec des écarts deux fois plus grands
- La CSP des TAM est celle connaissant le plus grand écart au niveau du salaire mensuel moyen
- Les écarts de salaires sont toutefois assez stables depuis 2008

Evolution (2008-2011) 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

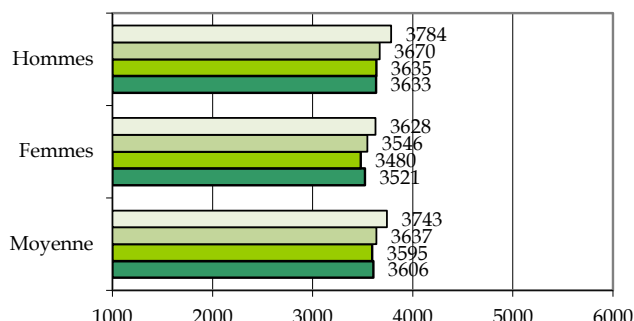
Evolution (2008-2011) de l'écart femmes-hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (compagnies aériennes)



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

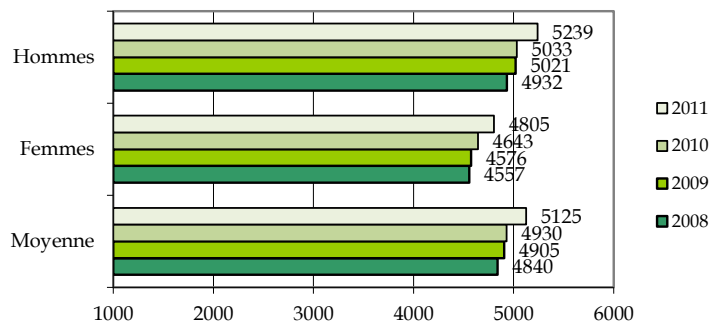
■ Evolution de salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2008-2011)
-Cadres-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2008-2011)
-Cadres-

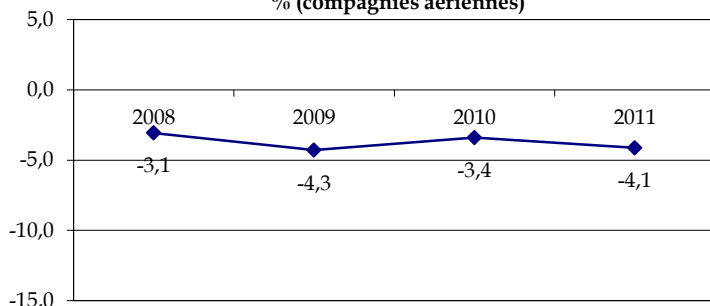


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des écarts de salaires entre hommes et femmes de la CSP Cadre (2008-2011)

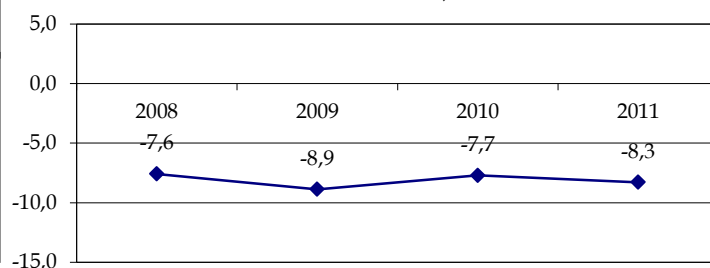
- Chez les Cadres, l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute est aussi deux fois plus grand que celui du salaire mensuel moyen

Evolution (2008-2011) 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

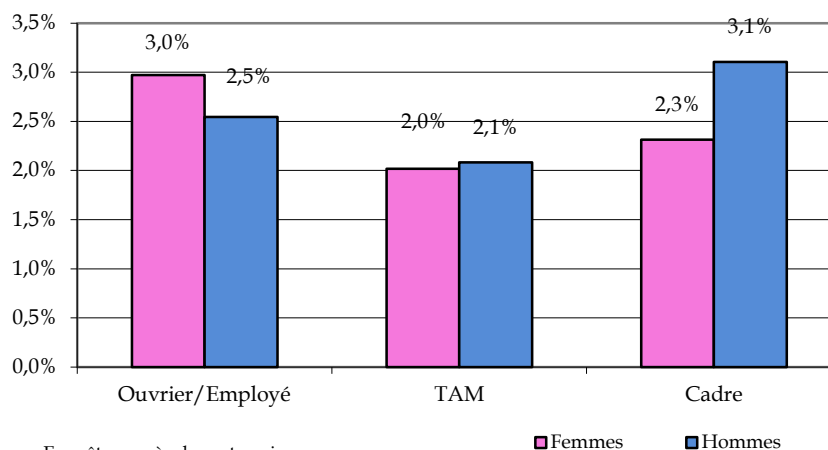
Evolution (2008-2011) de l'écart femmes-hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Cadre en % (compagnies aériennes)



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

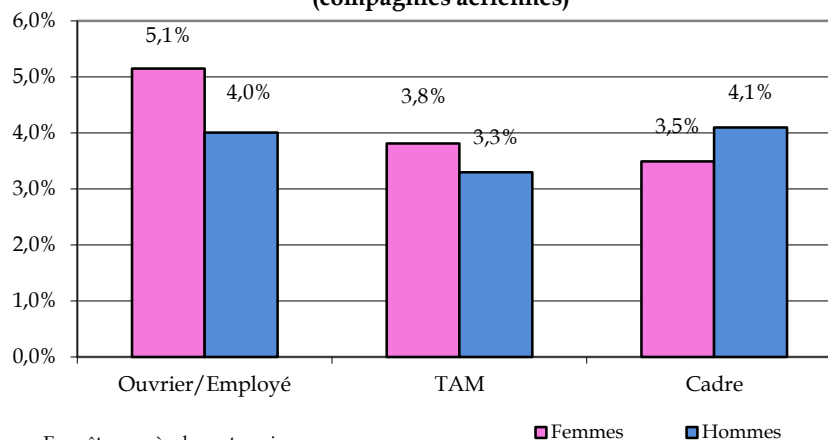
■ **Variation annuelle sur 2010-2011 du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute**

Variation annuelle (2010-2011) du salaire mensuel moyen par CSP et par genre en % (compagnies aériennes)



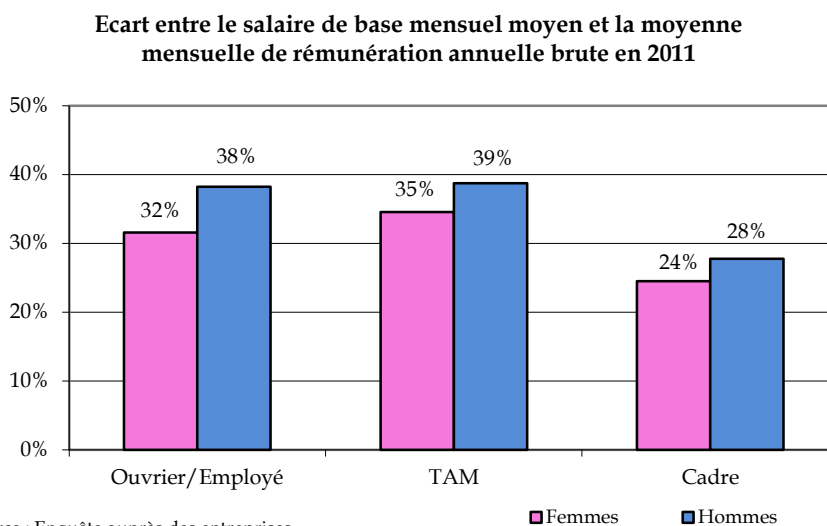
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Variation annuelle (2010-2011) 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

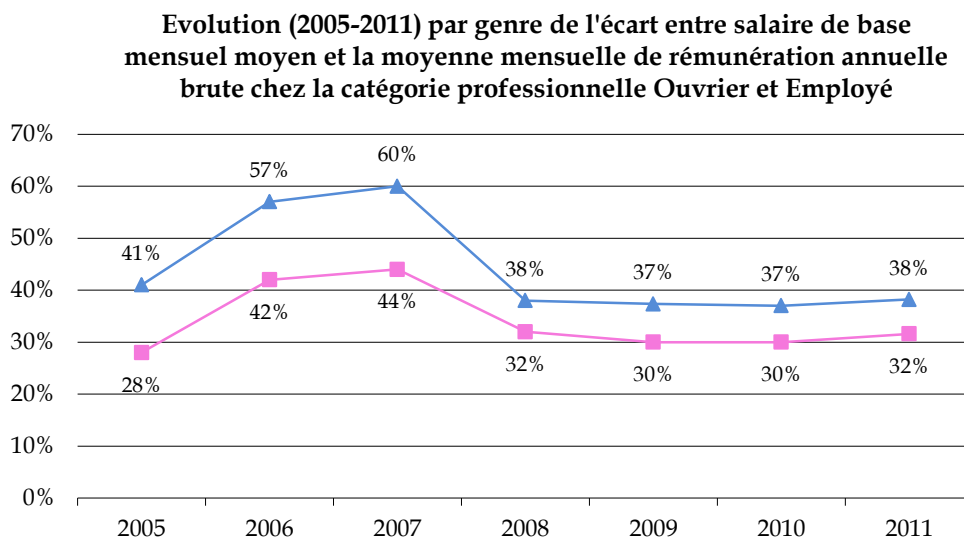
■ **Zoom particulier : l'écart entre le salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute est plus important chez les hommes que chez les femmes dans toutes les CSP**



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

■ **Après une période de diminution de l'écart entre le salaire mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute, 2011 marque un retour à la hausse pour toutes les catégories**

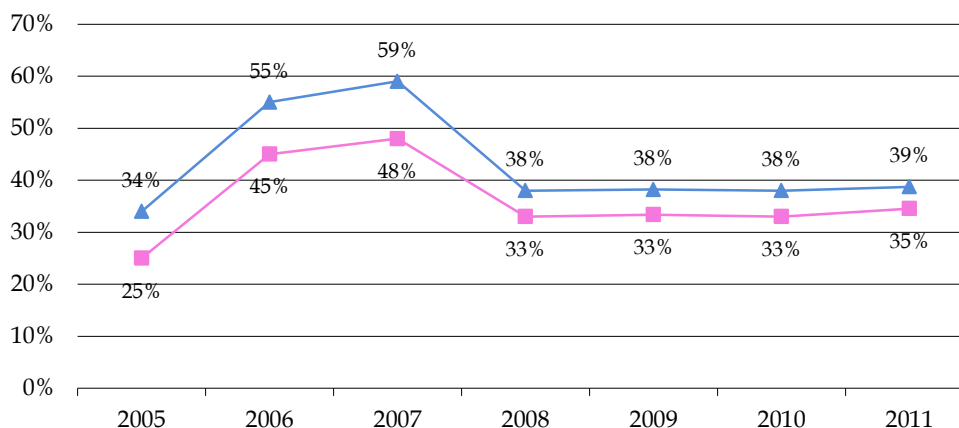
- Dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé, cet écart femmes-hommes diminue légèrement de 1 point



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

- Chez les TAM, la baisse de l'écart entre les femmes et les hommes est aussi de 1 point

Evolution (2005-2011) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle TAM

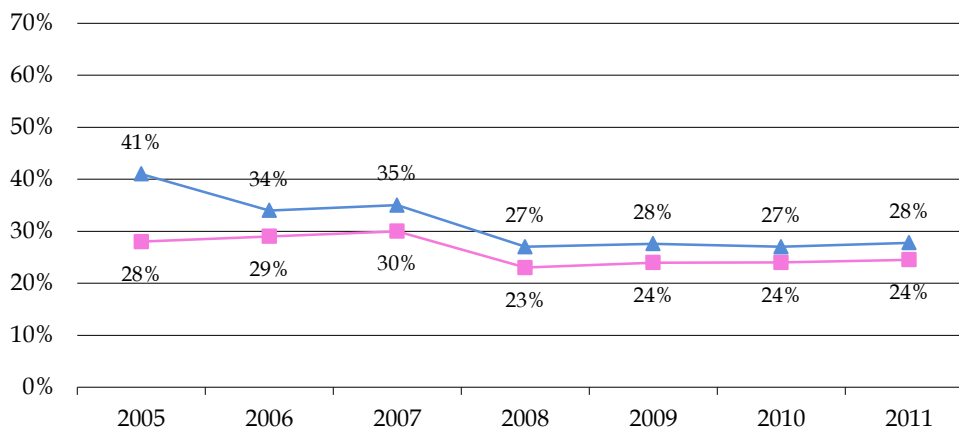


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

- Pour les cadres, il y a, à l'inverse, une légère hausse de l'écart femmes-hommes de l'ordre de 1 point

Evolution (2005-2011) 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).

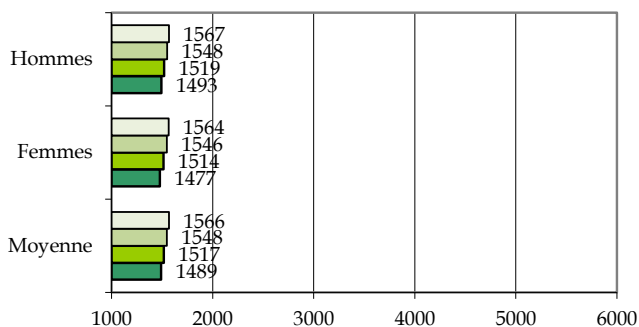
Moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute correspond au salaire versée sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois (source DADS).

Les résultats sont donnés à champ constant de répondants.

Ils concernent 3 120 salariés présents au 31/12/2010 et présents au 31/12/2011.

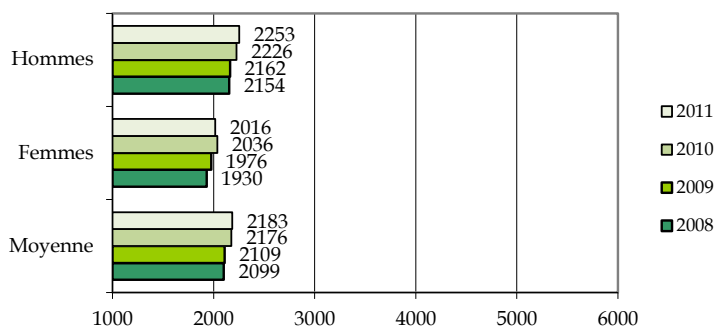
■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2008-2011)
-Ouvrier et Employé-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2008-2011)
-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 (2008-2011)

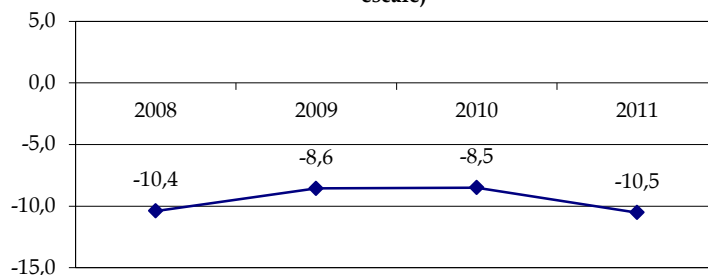
- Depuis 2009, il n'y a quasiment plus d'écart femmes-hommes de salaire mensuel moyen, au contraire de la rémunération annuelle brute dont l'écart tend à s'accroître, atteignant en 2011 son niveau le plus haut depuis 2008 : 10,5 %

Evolution (2008-2011) 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

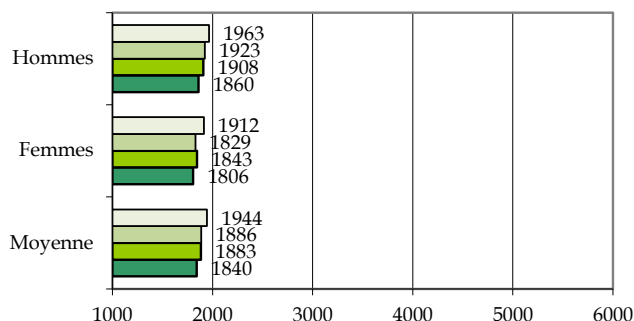
Evolution (2008-2011) de l'écart de moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé en % (assistance en escale)



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

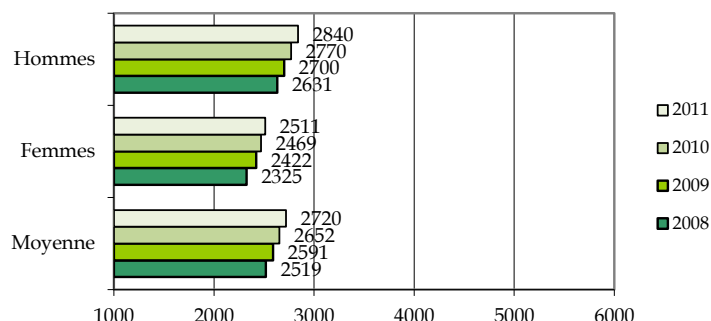
■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2008-2011)
-TAM-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2008-2011)
-TAM-

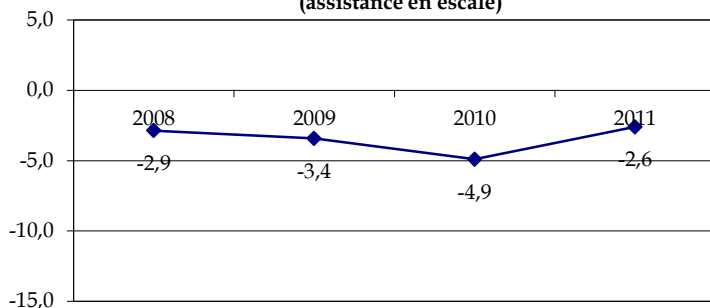


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des salaires et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM (2008-2011)

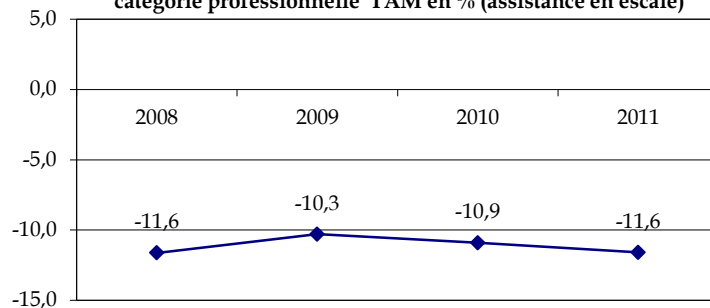
- En 2011, l'écart de salaire femmes-hommes atteint son niveau le plus faible depuis 2008, alors que l'écart pour la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute tend à s'accroître

Evolution (2008-2011) 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

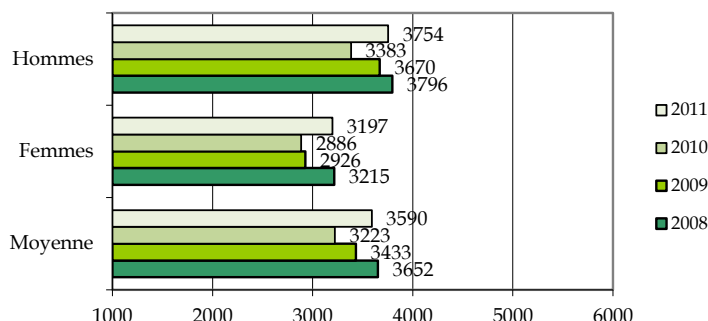
Evolution (2008-2011) de l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (assistance en escale)



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

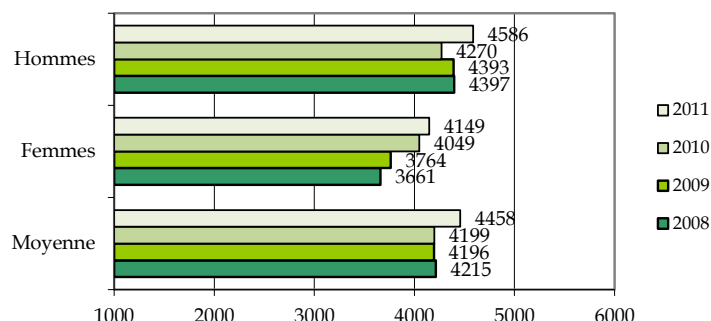
■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2008-2011) -Cadres-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2008-2011) -Cadres-

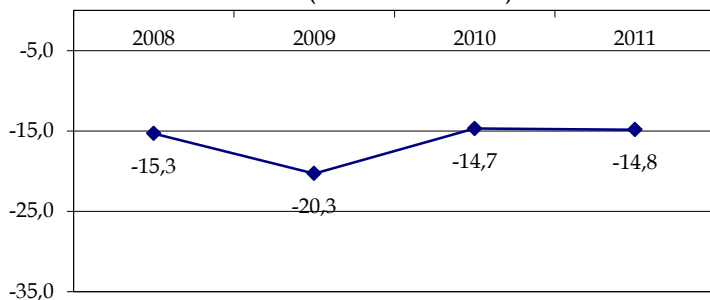


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution de salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre (2008-2011)

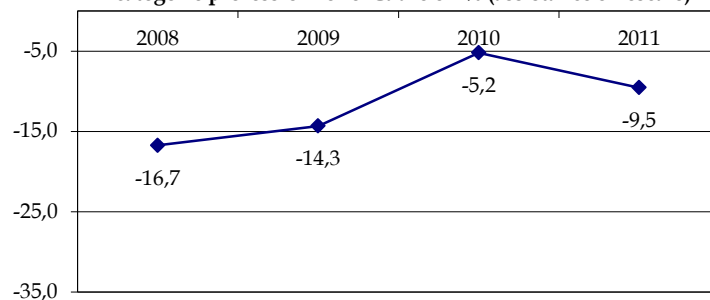
- A l'inverse, des deux autres catégories professionnelles, la catégorie des Cadres dispose d'un écart plus grand pour le salaire mensuel moyen (14,8%) que pour la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute (9,5%)

Evolution (2008-2011) 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

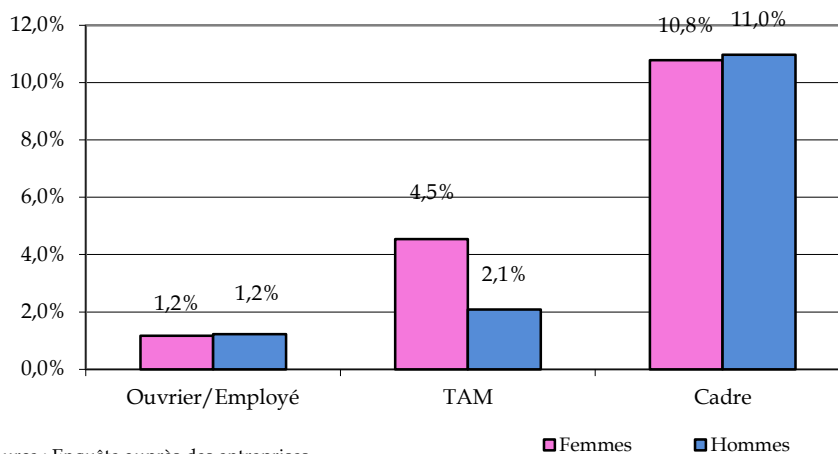
Evolution (2008-2011) de l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Cadre en % (assistance en escale)



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

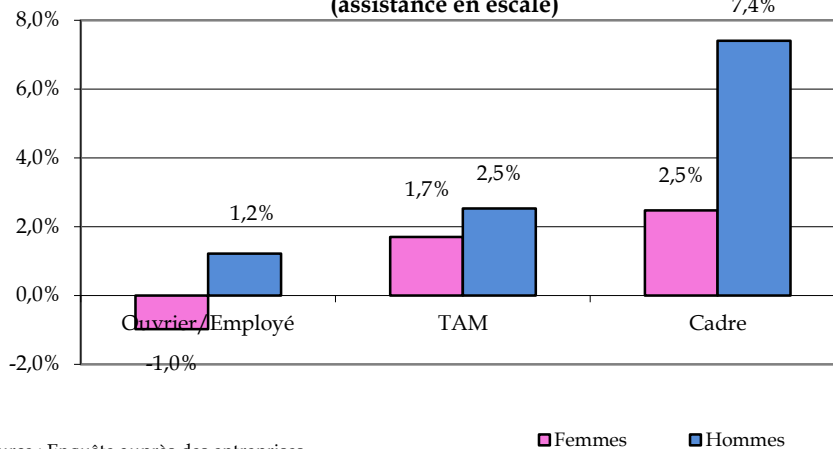
■ **Variation annuelle (2010-2011) du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute**

Variation annuelle (2010-2011) du salaire mensuel moyen par CSP et par genre en % (assistance en escale)



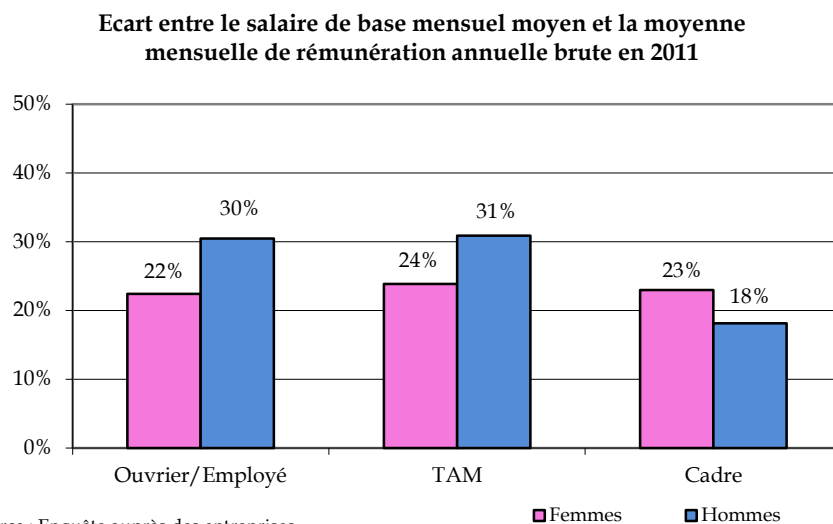
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Variation annuelle (2010-2011) de la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute par CSP et par genre en % (assistance en escale)



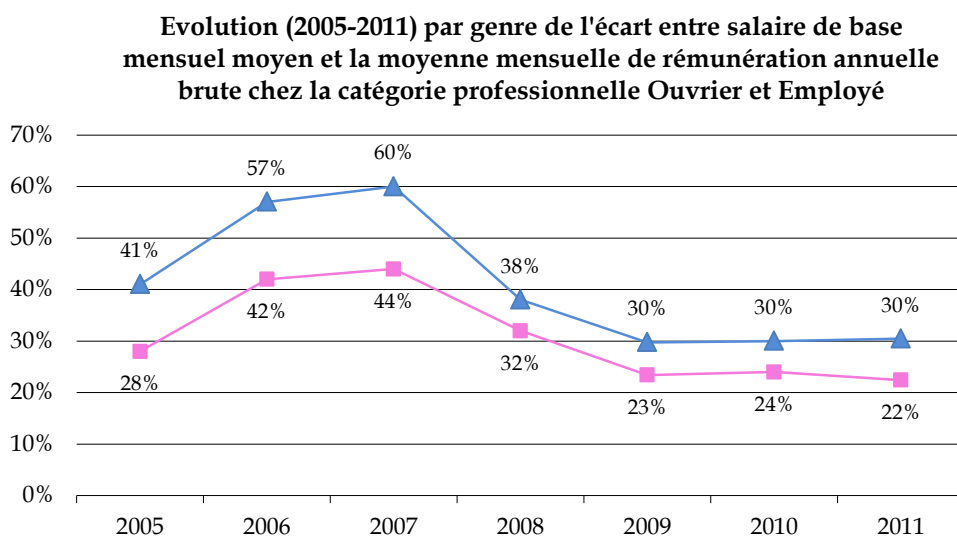
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- **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**



- **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 tend à s'accroître du fait d'une baisse pour les femmes

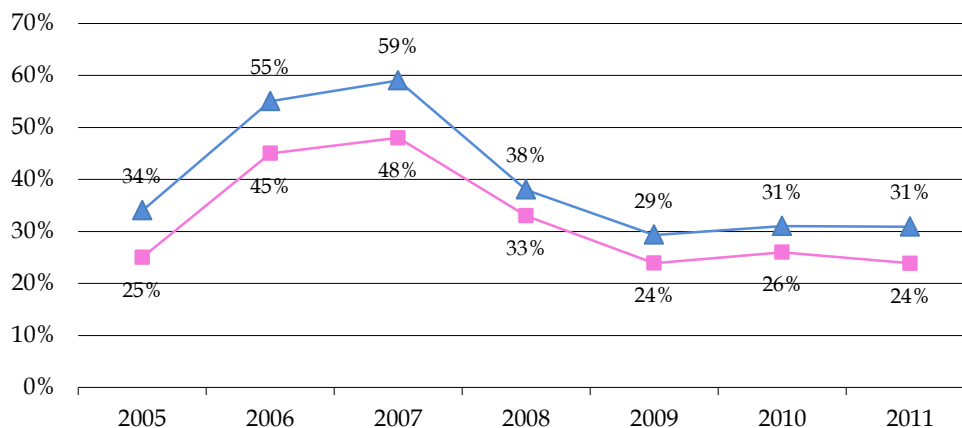


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

- Un phénomène identique pour la catégorie professionnelle des TAM

Evolution (2005-2011) par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle TAM



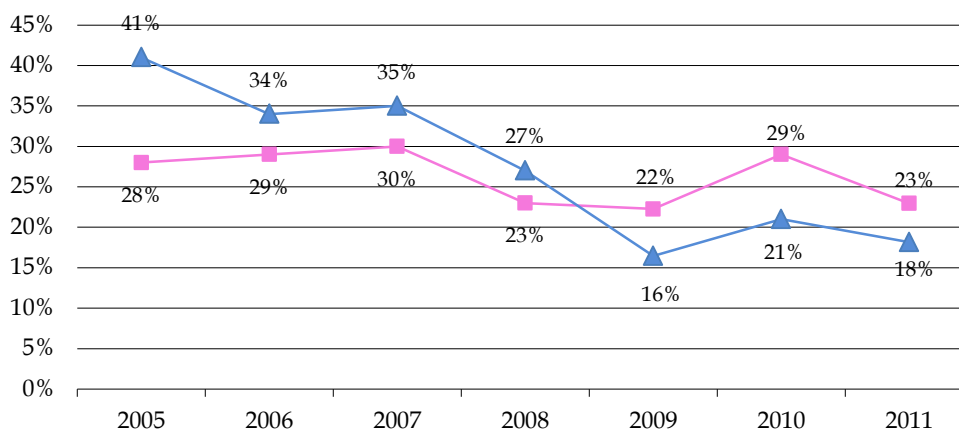
Source : Enquête auprès des entreprises

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

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

Evolution (2005-2011) 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

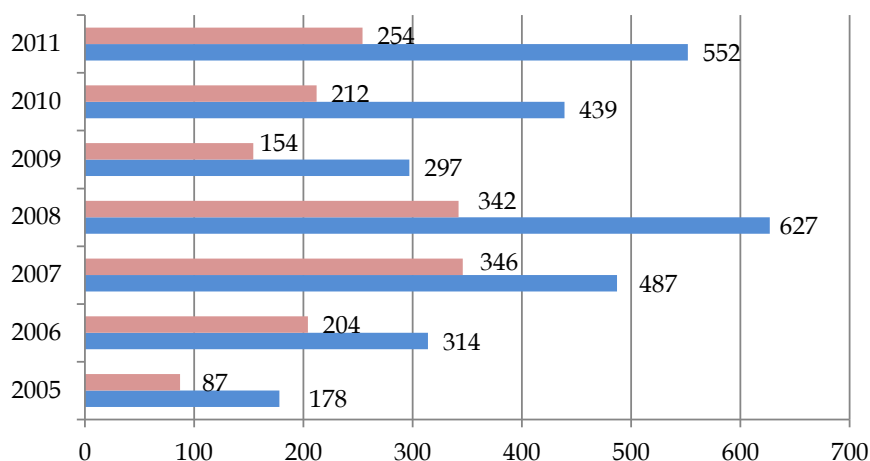
- 1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche**
- 2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP**
- 3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine**
- 4. Répartition des embauches femmes hommes**
- 5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps 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>9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF</p>
--

Contrats de professionnalisation

- **Evolution du nombre de contrats de professionnalisation sur l'ensemble du secteur : un retour à la hausse en 2010 et qui se confirme en 2011**

Evolution (2005-2011) du nombre de CP dans l'ensemble du secteur aérien



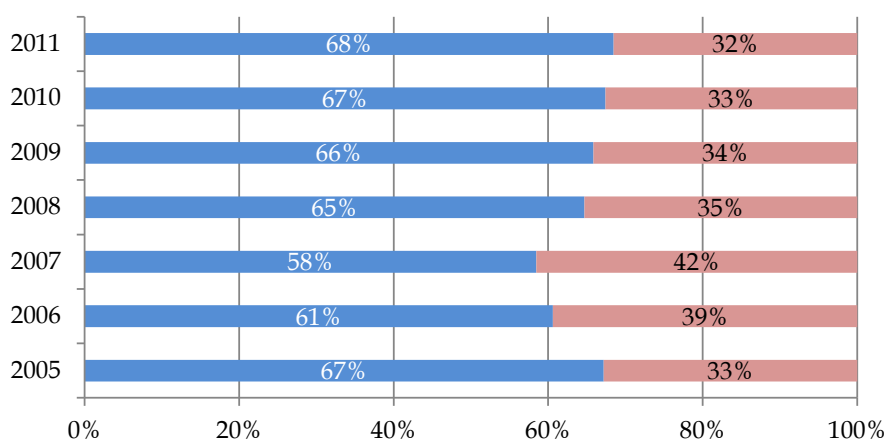
Source : Adagio

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

- **Les hommes représentent environ 2/3 des contrats de professionnalisation depuis 2005**

Evolution (2005-2011) de la répartition par genre des CP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes
■ Femmes

- Nota : il n'y a pas de contrat de professionnalisation sur les personnels navigants

■ **Comparaison entre 2008 et 2011 des structures femmes-hommes d'effectifs par filière et de la répartition femmes-hommes des contrats de professionnalisation**

- Depuis 2008, la proportion globale de contrats de professionnalisation engagés avec des femmes est inférieure à leur proportion de l'effectif salarié, avec une proportion stagnante autour des 35%
- 2011 marque un revirement puisque la part des femmes dans les contrats de professionnalisation est supérieure à leur proportion dans l'effectif salarié de la branche
- Alors que depuis 2008 elles étaient sur représentées dans les formations administratives, l'année 2011 est marquée par une sur représentation seulement au sein des formations de maintenance

2008					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	66%	34%	Exploitation (hors passage) Commercial Exploitation
Maintenance	95%	5%	85%	15%	Maintenance
Commercial	23%	77%	22%	62%	Commercial
Administrative (y compris système d'info)	49%	51%	28%	72%	Administrative Informatique et télécom Logistique et divers
TOTAL	58%	42%	65%	35%	TOTAL

2009					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	71%	29%	Exploitation (hors passage) Commercial Exploitation
Maintenance	95%	5%	93%	7%	Maintenance
Commercial	25%	75%	18%	82%	Commercial
Administrative (y compris système d'info)	50%	50%	38%	62%	Administrative Informatique et télécom Logistique et divers
TOTAL	58%	42%	66%	34%	TOTAL

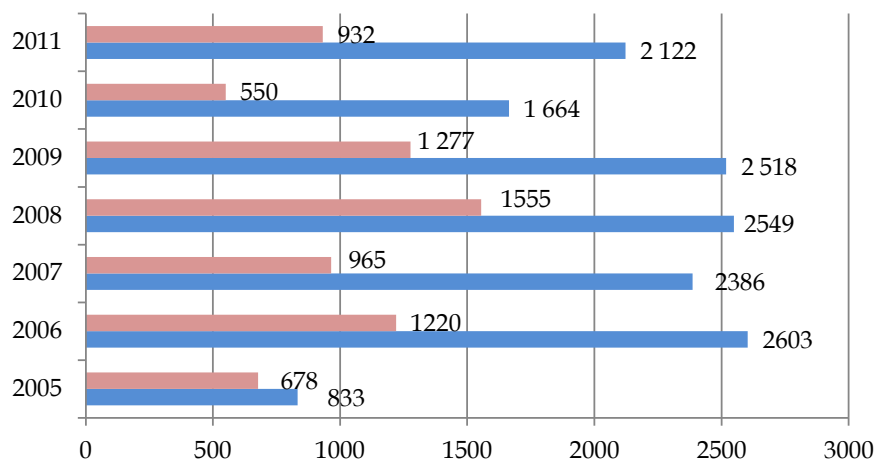
2010					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	70%	30%	Exploitation (hors passage) Commercial Exploitation
Maintenance	95%	5%	100%	0%	Maintenance
Commercial	23%	77%	39%	61%	Commercial
Administrative (y compris système d'info)	56%	44%	38%	62%	Administrative Informatique et télécom Logistique et divers
TOTAL	58%	42%	65%	35%	TOTAL

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 (hors passage) 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

Période de professionnalisation

- *Evolution du nombre de périodes de professionnalisation sur l'ensemble du secteur : après une baisse en 2010, le nombre de PP repart à la hausse en 2011*

Evolution (2005-2011) du nombre de PP dans l'ensemble du secteur aérien

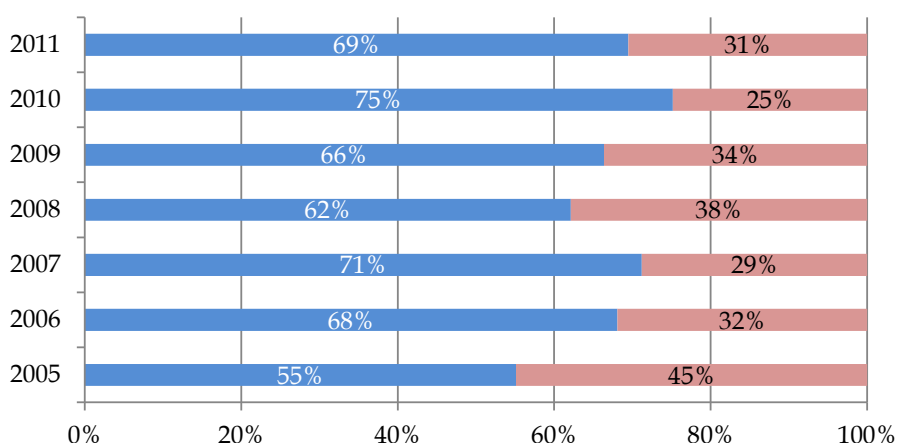


Source : Adagio
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Femmes
Hommes

- *Evolution de la répartition femmes-hommes des périodes de professionnalisation : une augmentation de la part des femmes en 2011 (+ 6 points)*

Evolution (2005-2011) de la répartition par genre des PP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Hommes
Femmes

■ *Comparaison entre 2008 et 2011 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

2008					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	63%	37%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	95%	5%	90%	10%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	23%	77%	81%	19%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	49%	51%	68%	32%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			-	-	Nouvelles technologies
			80%	20%	Anglais technique
			33%	67%	Normes réglementaires
			73%	27%	Facteurs humains
			89%	11%	Expression écrite et orale
			68%	32%	Management et animation d'équipes
			46%	54%	Communication et relations interculturelles
			75%	25%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
			-	-	Bilans de compétences, VAE, reconversion
			71%	29%	TOTAL formations transverses
TOTAL	58%	42%	72%	28%	TOTAL ttes form confondues

- La part des femmes en période de professionnalisation en 2009 par rapport à 2008 : +4 points

2009					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	75%	25%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	95%	5%	93%	7%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	25%	75%	40%	60%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	50%	50%	41%	59%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			83%	17%	Nouvelles technologies
			70%	30%	Anglais technique
			54%	46%	Normes réglementaires
			89%	11%	Facteurs humains
			69%	31%	Expression écrite et orale
			58%	42%	Management et animation d'équipes
			45%	55%	Communication et relations interculturelles
			67%	33%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
			-	-	Bilans de compétences, VAE, reconversion
			63%	37%	TOTAL formations transverses
TOTAL	58%	42%	68%	32%	TOTAL ttes form confondues

- La part des femmes en période de professionnalisation en 2010 par rapport à 2009 :
-9 points

2010					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	87%	13%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	95%	5%	98%	2%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	23%	77%	38%	62%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	56%	44%	52%	48%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			49%	51%	Nouvelles technologies
			78%	22%	Anglais technique
			100%	0%	Normes réglementaires
			67%	33%	Facteurs humains
			83%	17%	Expression écrite et orale
			67%	33%	Management et animation d'équipes
			56%	44%	Communication et relations interculturelles
			63%	37%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			66%	34%	TOTAL formations transverses
TOTAL	58%	42%	77%	23%	TOTAL ttes form confondues

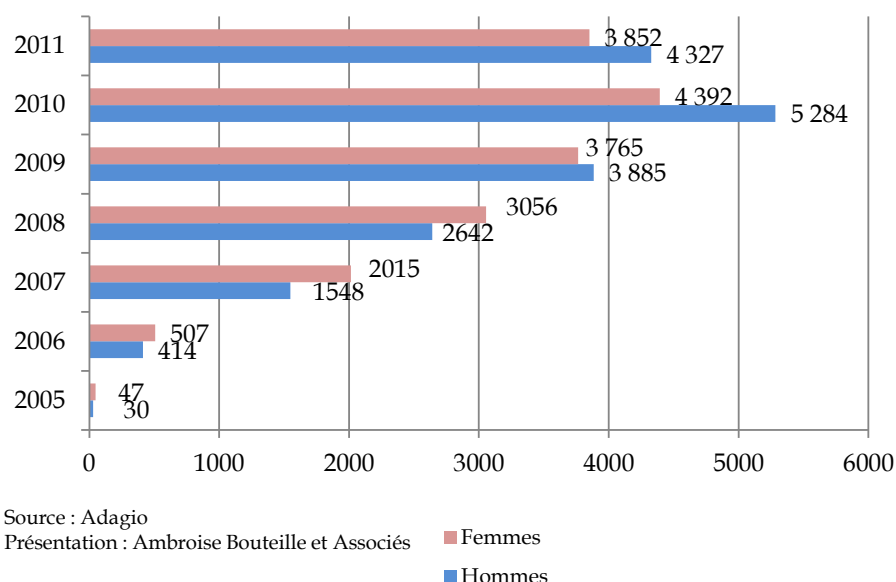
- La part des femmes en période de professionnalisation en 2011 par rapport à 2010 : +11 points

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

Droit individuel à la formation prioritaire

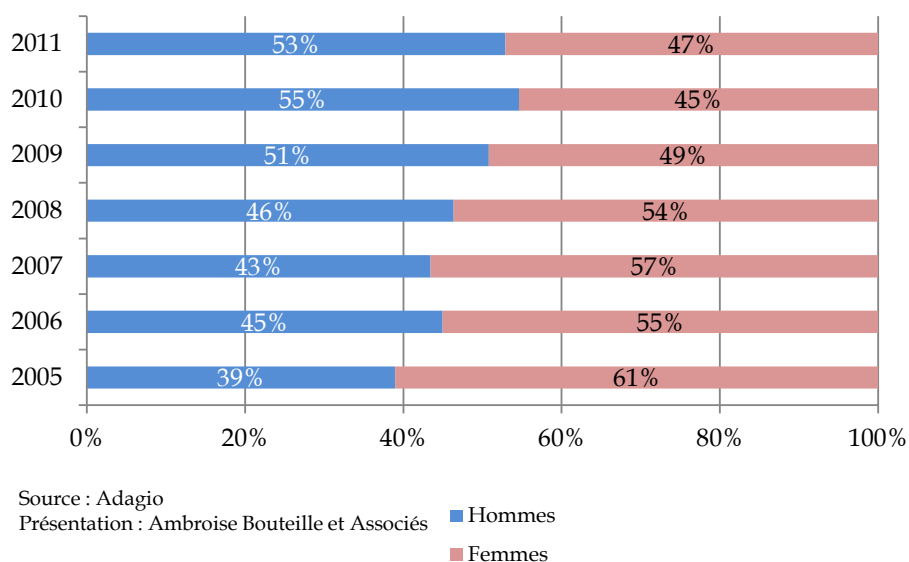
- *Evolution du nombre de DIF sur l'ensemble du secteur : après une augmentation continue depuis 2005, pour la première fois le nombre de DIF est en baisse en 2011*

Evolution (2005-2011) du nombre de DIF dans l'ensemble du secteur aérien



- *Evolution de la répartition femmes-hommes des DIF : après une baisse continue depuis 2007, la part des femmes augmente en 2011*

Evolution (2005-2011) de la répartition par genre des DIF dans l'ensemble du secteur aérien



■ **Comparaison entre 2008 et 2011 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 depuis 2008.

2008					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des DIF		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	37%	63%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	95%	5%	56%	44%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	23%	77%	25%	75%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	49%	51%	47%	53%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			42%	58%	Nouvelles technologies
			53%	47%	Anglais technique
			100%	0%	Normes réglementaires
			60%	40%	Facteurs humains
			42%	58%	Expression écrite et orale
			54%	46%	Management et animation d'équipes
			39%	61%	Communication et relations interculturelles
			33%	67%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
			6	94	Bilans de compétences, VAE, reconversion
			48%	52%	TOTAL formations transverses
TOTAL	58%	42%	46%	54%	TOTAL ttes form confondues

- La tendance est la même en 2009 mais avec une légère diminution de la part de femmes dans les bénéficiaires du DIF

2009					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des DIF		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	31%	69%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	95%	5%	86%	14%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	25%	75%	44%	56%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	50%	50%	53%	47%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			62%	38%	Nouvelles technologies
			49%	51%	Anglais technique
			70%	30%	Normes réglementaires
			53%	47%	Facteurs humains
			50%	50%	Expression écrite et orale
			63%	37%	Management et animation d'équipes
			40%	60%	Communication et relations interculturelles
			37%	63%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			50%	50%	TOTAL formations transverses
TOTAL	58%	42%	51%	49%	TOTAL ttes form confondues

- En 2010, la baisse de la part des femmes dans l'utilisation du DIF s'accroît, mais reste supérieure à la répartition totale des effectifs du secteur

2010					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des DIF		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	47%	53%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	95%	5%	78%	22%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	23%	77%	40%	60%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	56%	44%	56%	44%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			52%	48%	Nouvelles technologies
			57%	43%	Anglais technique
			82%	18%	Normes réglementaires
			48%	52%	Facteurs humains
			45%	55%	Expression écrite et orale
			70%	30%	Management et animation d'équipes
			41%	59%	Communication et relations interculturelles
			64%	36%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
					TOTAL formations transverses
TOTAL	58%	42%	56%	44%	TOTAL ttes form confondues

- Après trois années de baisse de la part des femmes dans l'utilisation des DIF, en 2001 cette part connaît une légère hausse de 1 point par rapport à l'année précédente

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



Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien
www.observatoire-metiers-aerien.fr