



Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'aérien

RAPPORT EGALITE HOMMES
FEMMES – DONNEES 2013

Rapport

Le 1^{er} décembre 2014 Réf. : 1422.3

Sommaire

1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche	4
1.1 Répartition des effectifs femmes hommes présents au 31 décembre 2013	6
1.2 Répartition des effectifs femmes hommes, par filière, au 31 décembre 2013	7
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP	9
2.1 Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle au 31 décembre 2013	10
2.2 Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle et par filière au 31 décembre 2013	13
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine	16
3.1 Les effectifs de la filière Administration/Support	17
3.2 Les effectifs de la filière Commerciale	20
3.3 Les effectifs de la filière Exploitation	22
3.4 Les effectifs de la filière Maintenance	25

4. Répartition des embauches femmes hommes	28
4.1 Répartition des embauches femmes/ hommes par filière	29
4.2 Répartition des embauches femmes /hommes par CSP	34
4.3 Evolution de la répartition des embauches par genre et par CSP	35
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et type de contrats	36
5.1 Proportion de femmes et d'hommes à temps partiel	37
5.2 Répartition des effectifs femmes hommes à temps partiel et à temps complet	38

6. Ages des femmes et des hommes dans la branche	41
6.1 Age moyen des femmes et des hommes par CSP	42
6.2 Pyramide des âges	43
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes	46
7.1 Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par CSP	47
7.2 Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par filière	49
8. Rémunération des femmes et des hommes	52
8.1 Compagnies aériennes	53
8.2 Assistance en escale	61
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF	68
9.1 Contrats de professionnalisation	69
9.2 Période de professionnalisation	71
9.3 Droit individuel à la formation prioritaire	74

1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche

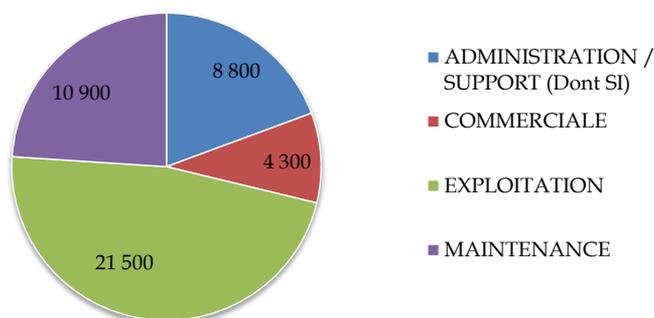
- 2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP**
- 3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine**
- 4. Répartition des embauches femmes hommes**
- 5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats**
- 6. Ages des femmes et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

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
2013	45 500	17	29	3	49

Répartition des effectifs par filière



■ 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 2013

■ Rémunérations

Chapitre traité à champ constant : seules les entreprises ayant répondu en 2011, 2012 et 2013 ont été retenues

■ Autres

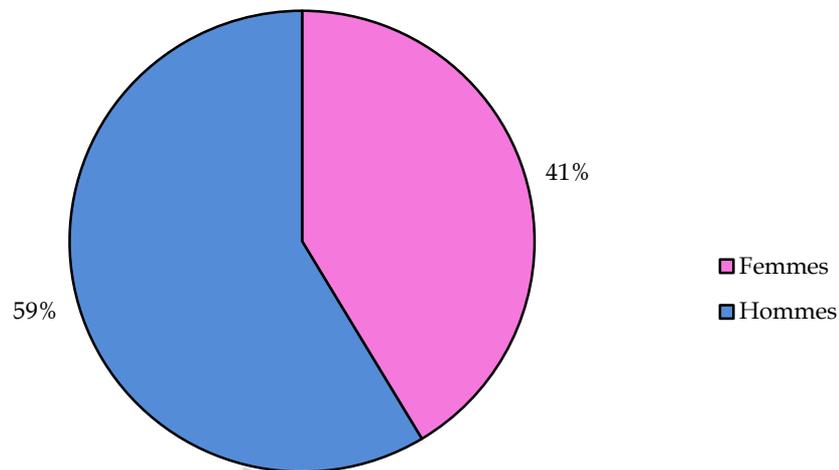
Les autres chapitres prennent en compte l'ensemble des répondants (*qui varient d'une année à l'autre*), pouvant expliquer certaines variations statistiques.

Répartition des effectifs femmes hommes présents au 31 décembre 2013

■ Les effectifs du secteur aérien sont majoritairement masculins

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

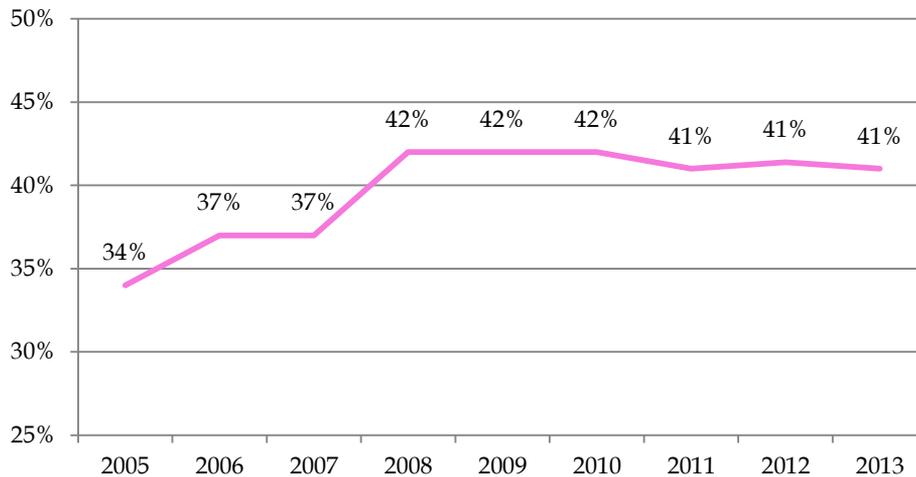
Répartition femmes-hommes des effectifs présents au 31 décembre 2013



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 (2005-2013) de la part des effectifs féminins



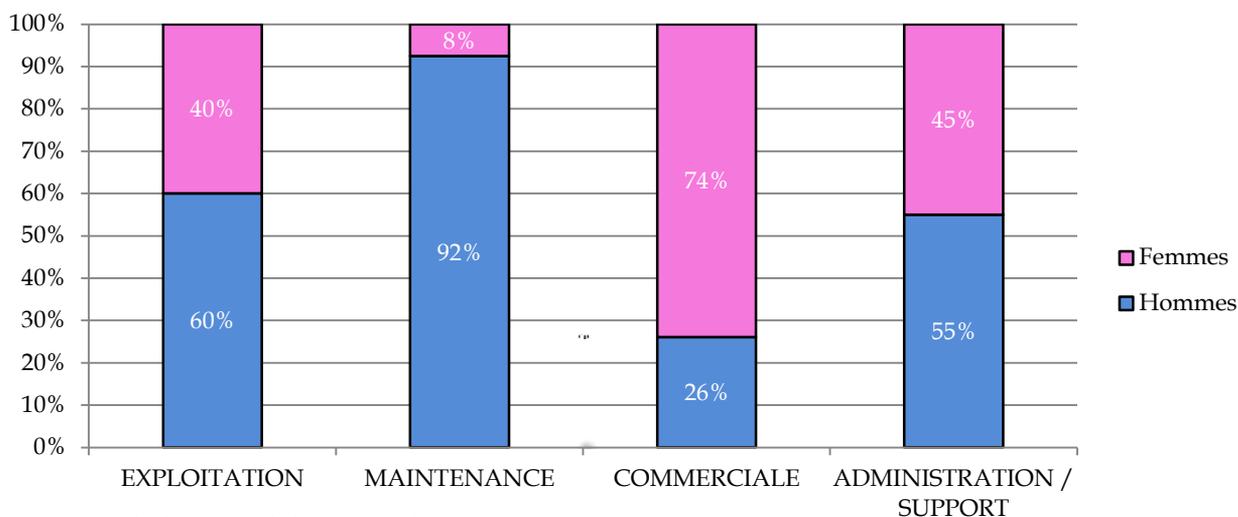
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition des effectifs femmes hommes, par filière, au 31 décembre 2013

■ 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 (60% pour la première et 55% pour la seconde)
- La filière **Maintenance** reste fortement masculine puisque 92% de ses effectifs sont des hommes
- La filière **Commerciale** est composée de 74% de femmes.

Répartition par genre et par filière des personnels au sol au 31 décembre 2013

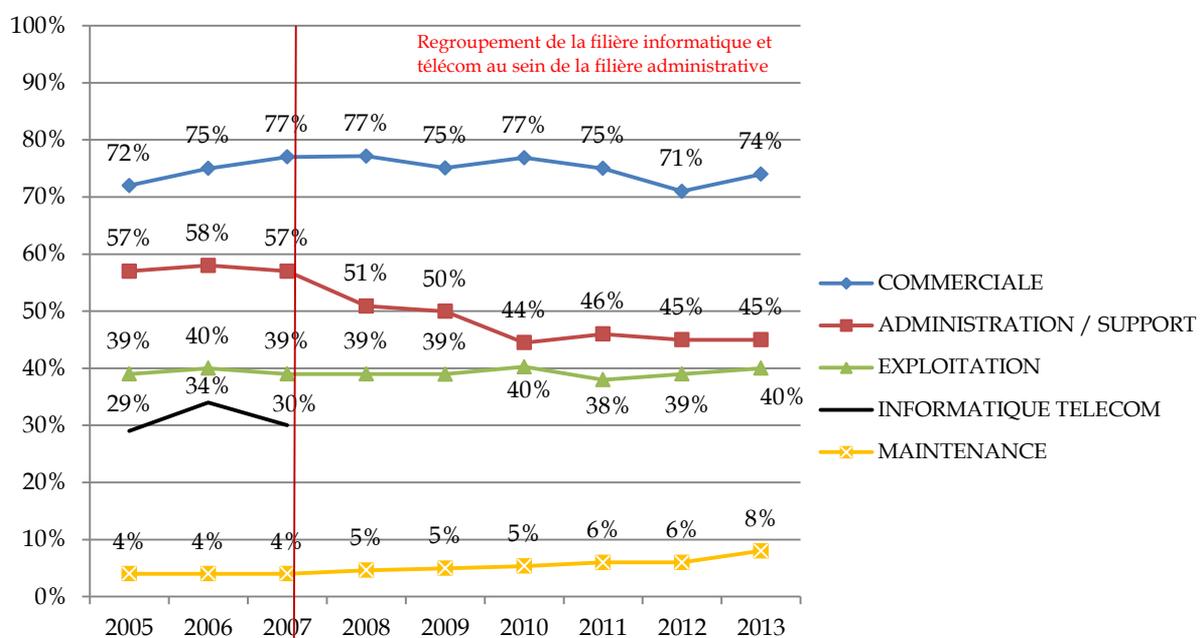


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
 Traitement : Ambroise Bouteille et Associés

■ 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 mais on note une 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
- Un retour à la hausse de la part des femmes dans la filière commerciale

Evolution (2005-2013) 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**

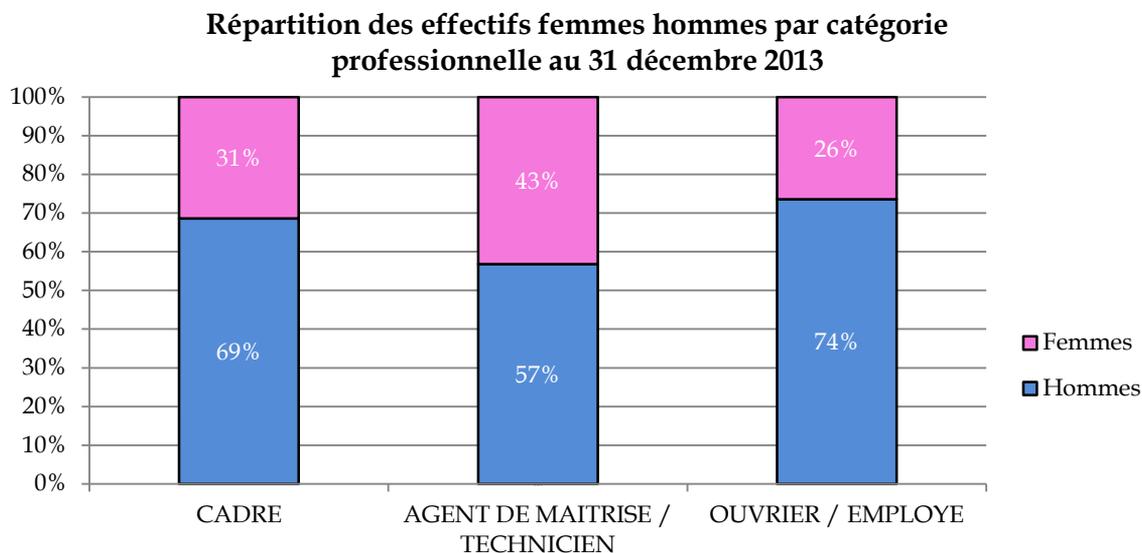
**8. Rémunération des femmes et
des hommes**

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

Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle au 31 décembre 2013¹

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

- Les **Agents de maîtrise/Technicien** sont des femmes à 43%, cette proportion est légèrement supérieure à la part des femmes dans la population totale. En revanche, les **Cadre** et **Ouvrier/Employé** sont des femmes à 31 et 26%, sont nettement en deçà de la part des femmes dans la population totale.



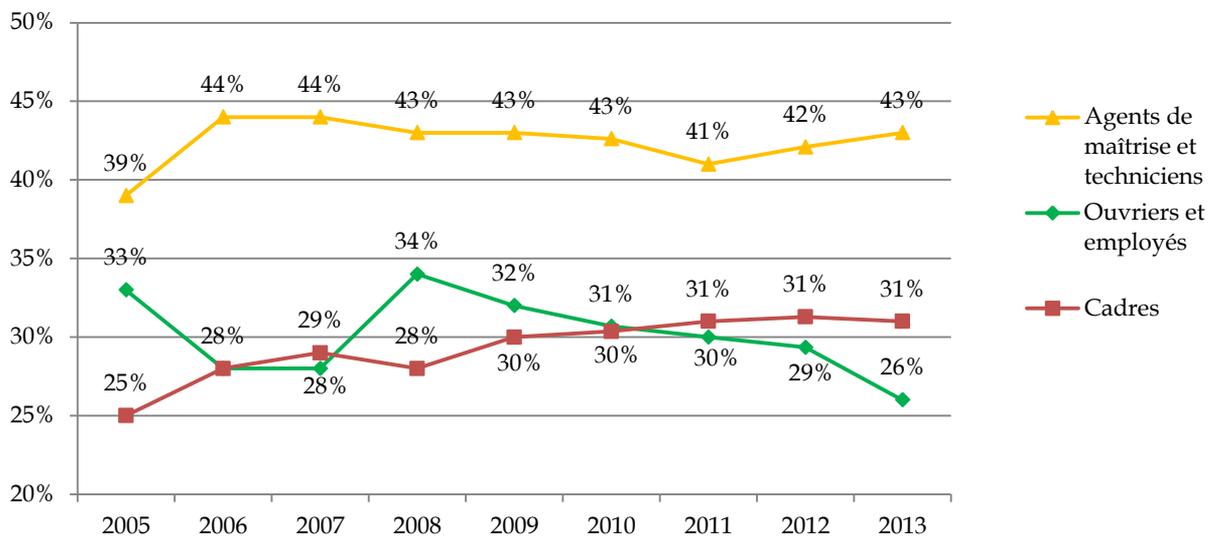
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

¹ 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 revient au niveau de 2010
- La proportion des femmes au sein des **Ouvriers et Employés**, en baisse depuis 2008, n'est plus que de 26% en 2013
- La part des femmes parmi les **Cadres** est stable depuis 4 ans à 31%

Evolution (2005-2013) par CSP de la part des effectifs féminins sur l'effectif total

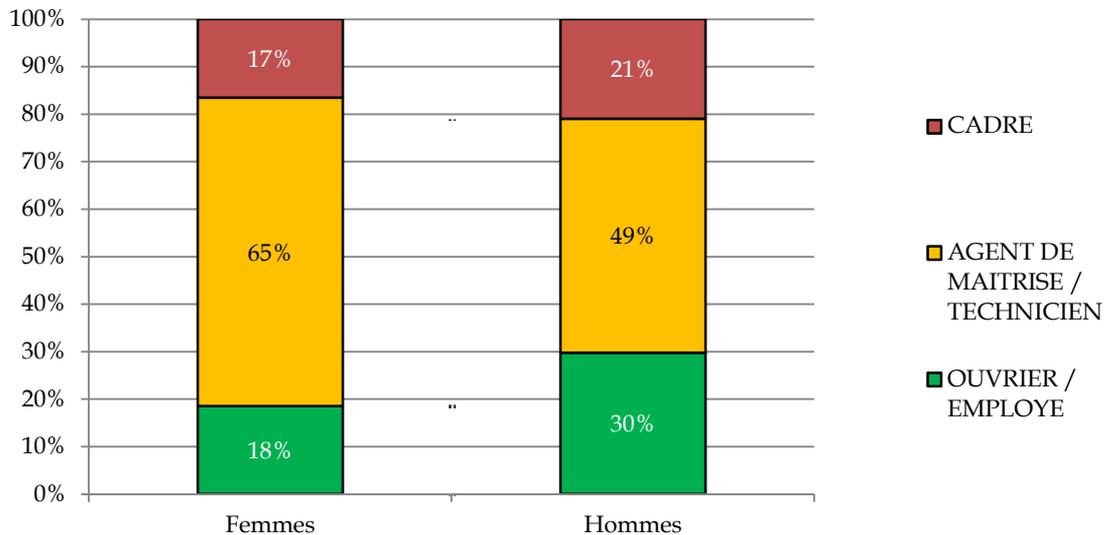


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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

- 17% des femmes occupent un **poste de cadre** contre 21% chez les hommes
- L'écart entre les hommes et les femmes est le plus important dans la catégorie **Agent de maîtrise/Technicien** : 65% des femmes occupent ces postes pour 49% des hommes
- 18% des femmes relèvent de la catégorie **Ouvrier/Employé**, 30% chez les hommes

Structure des effectifs par CSP et par genre
au 31 décembre 2013



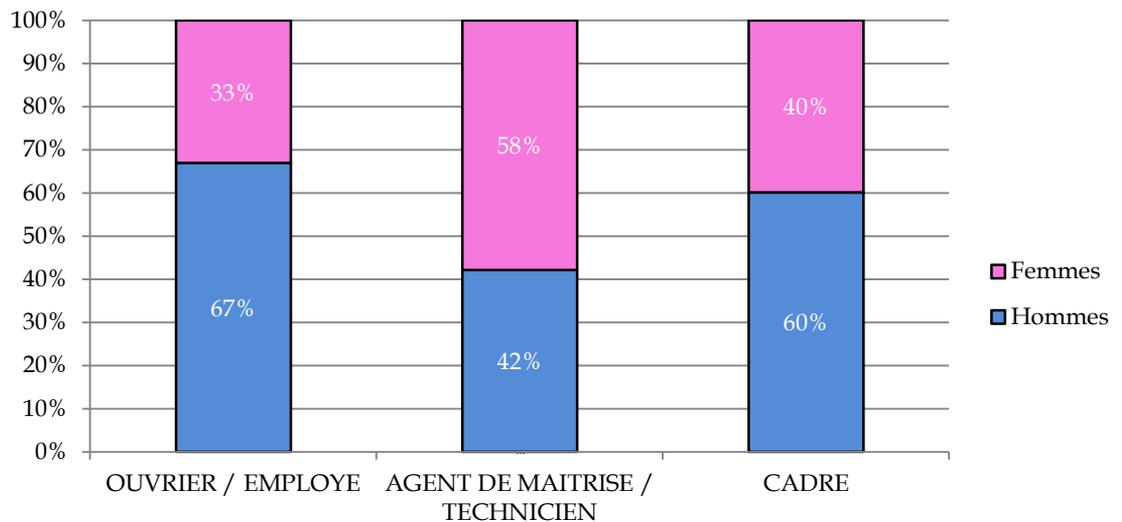
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle et par filière au 31 décembre 2013

■ 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 forte hausse) au sein des catégories Ouvriers/Employé et à l'inverse une majorité de femmes pour la catégorie Agent de maîtrise/Technicien. Une grande majorité d'hommes parmi les cadres (proportion en hausse par rapport en 2012)

Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Administration/Support au 31 décembre 2013

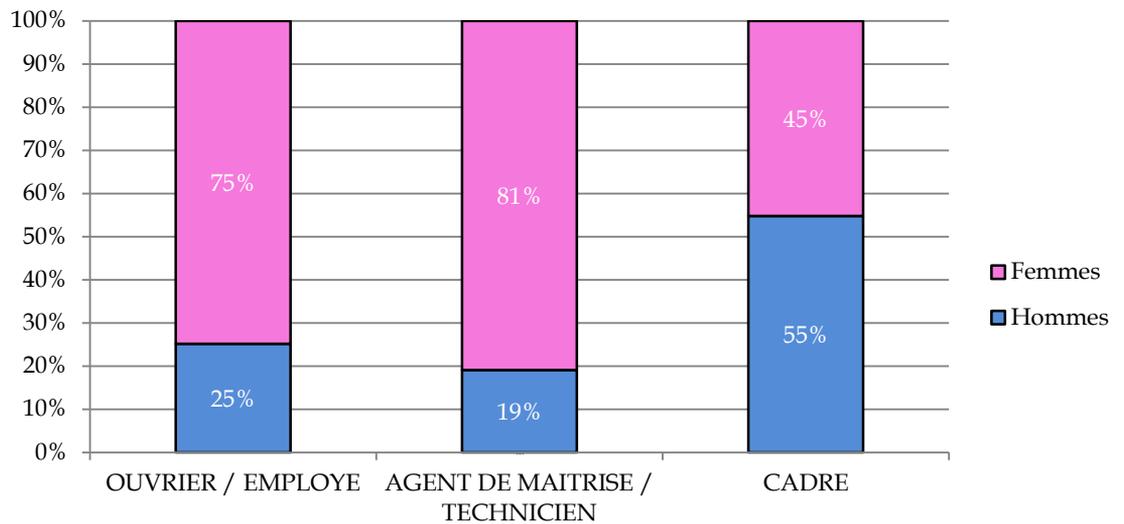


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- La filière **Commerciale** est marquée par une très 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.

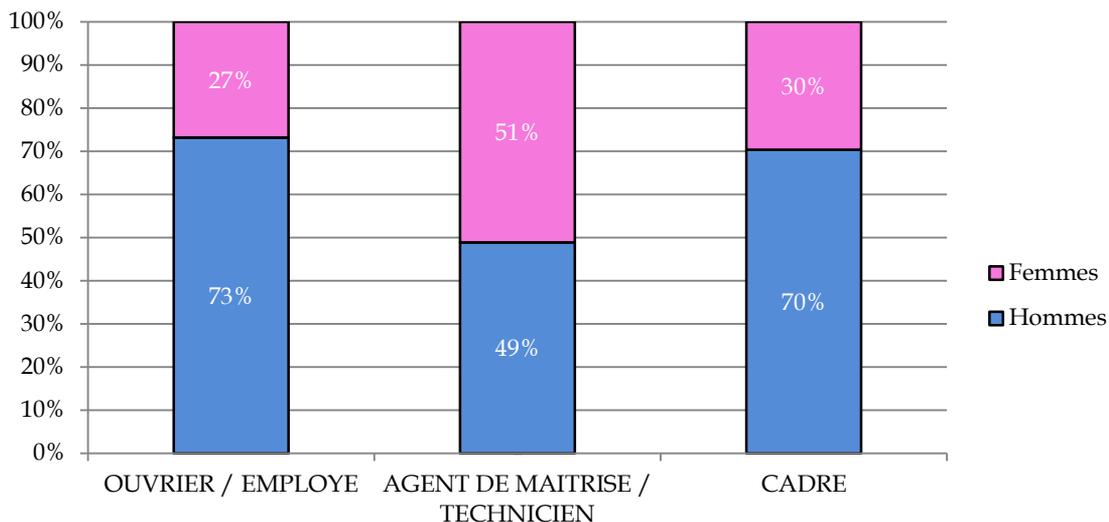
Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Commerciale au 31 décembre 2013



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

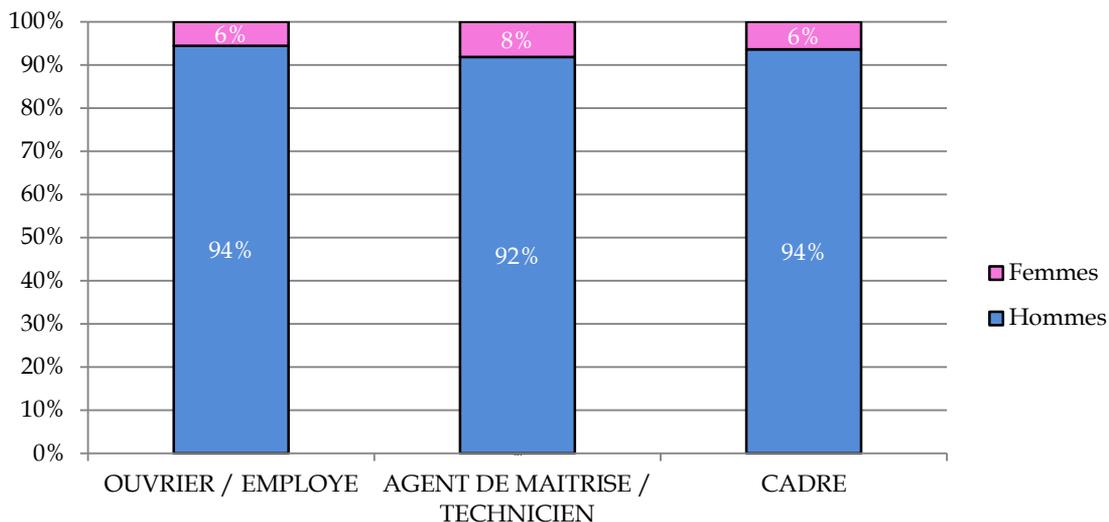
Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Exploitation au 31 décembre 2013



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 2013



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

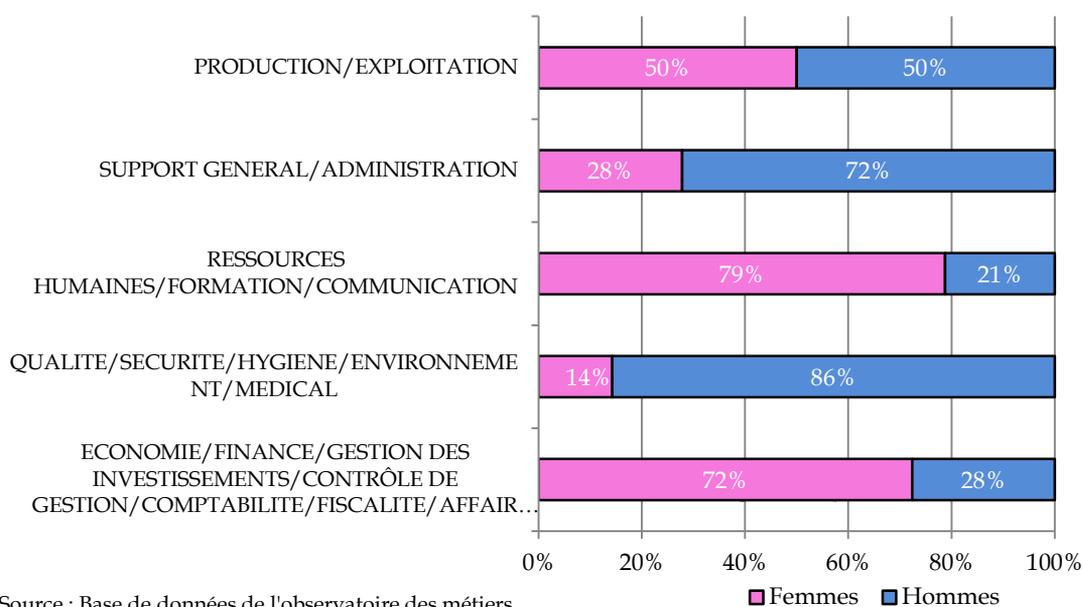
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes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

Les effectifs de la filière Administration/Support²

■ Pour la catégorie Ouvriers/Employés, la répartition des femmes et des hommes varie 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 4 personnes dans l'échantillon de l'enquête, toutes étant des femmes

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2013 pour la filière Administration/Support

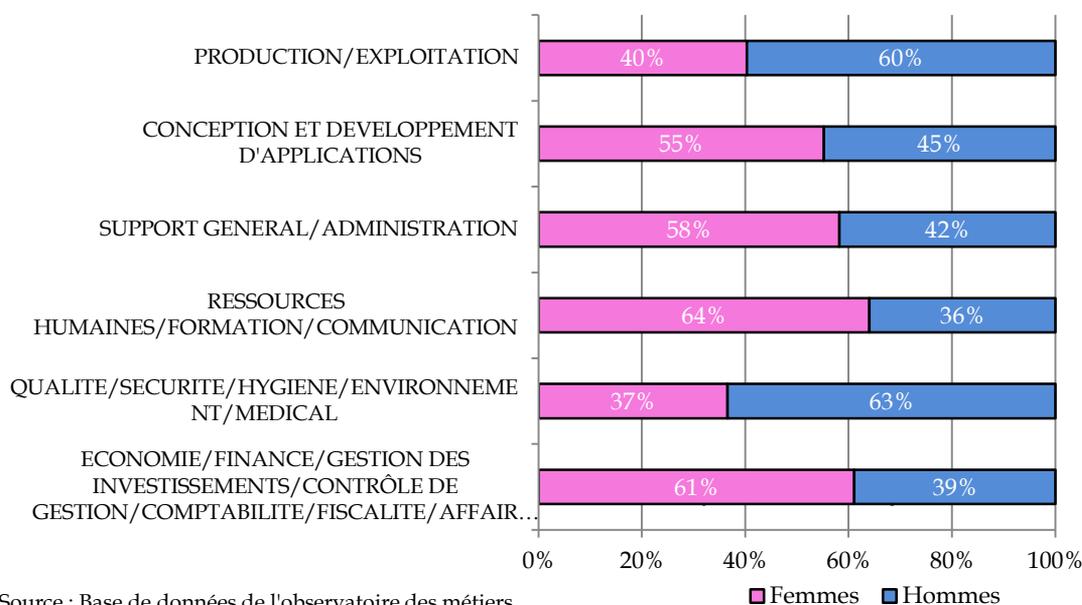


² Nota : tous les salariés n'ont pas été classés par domaine par leurs entreprises dans l'enquête de l'Observatoire. Ainsi, nous n'indiquons pas les moyennes par filière car elles diffèrent des données présentées dans la partie précédente.

■ ***Avec 4 domaines majoritairement féminins, la catégorie Agent de maîtrise/Technicien est la plus féminisée***

- Les domaines Support général, RH/Formation et Economie/Finance/Juridique mais également conception et développement d'applications (majoritairement masculin en 2012), comprennent une majorité des femmes (au moins 55% des effectifs)
- Les domaines **Production/Exploitation**, et **Qualité, sécurité et environnement** restent majoritairement composés d'hommes

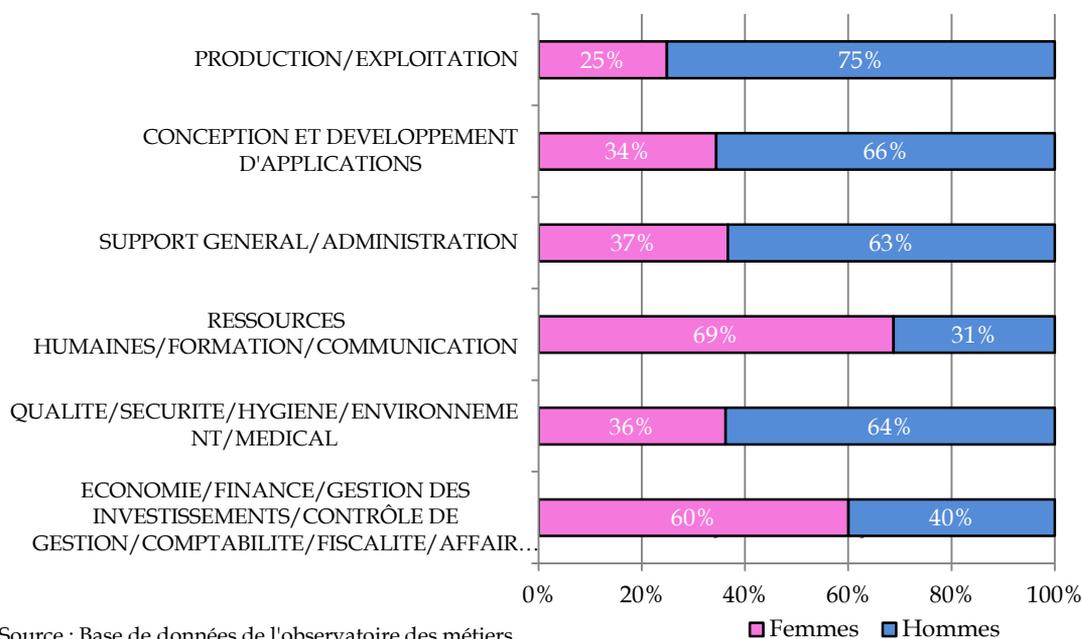
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2013 pour la filière Administration/Support



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

- Mais les femmes sont majoritaires dans deux domaines : **RH/Formation (69%) et Economie/Finance/juridique (60%, en hausse par rapport à 2012)**
- Pour les autres domaines, la part des hommes est supérieure à 60%

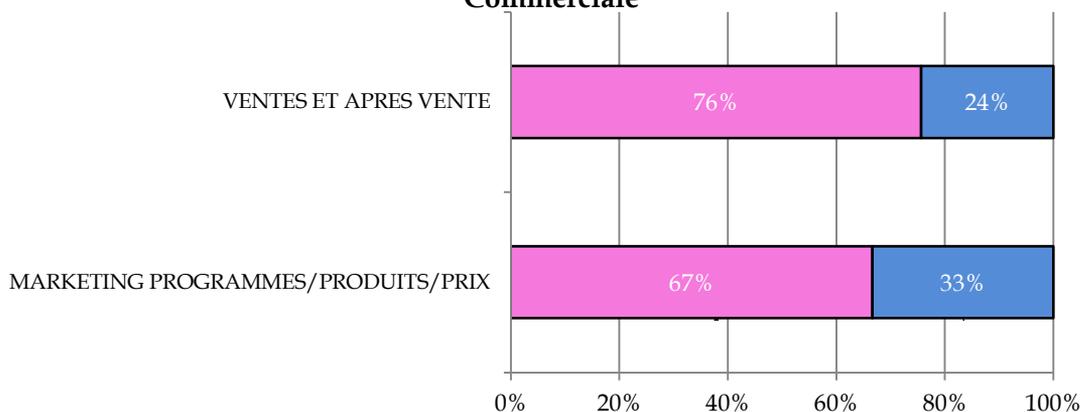
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2013 pour la filière Administration/Support



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 2013 pour la filière Commerciale



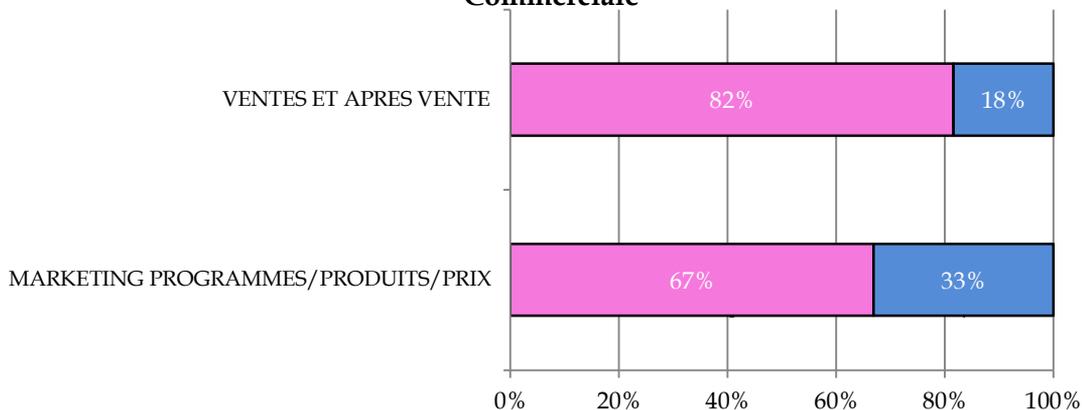
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ 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 67% dans le **Marketing programmes/Produits/Prix**

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2013 pour la filière Commerciale



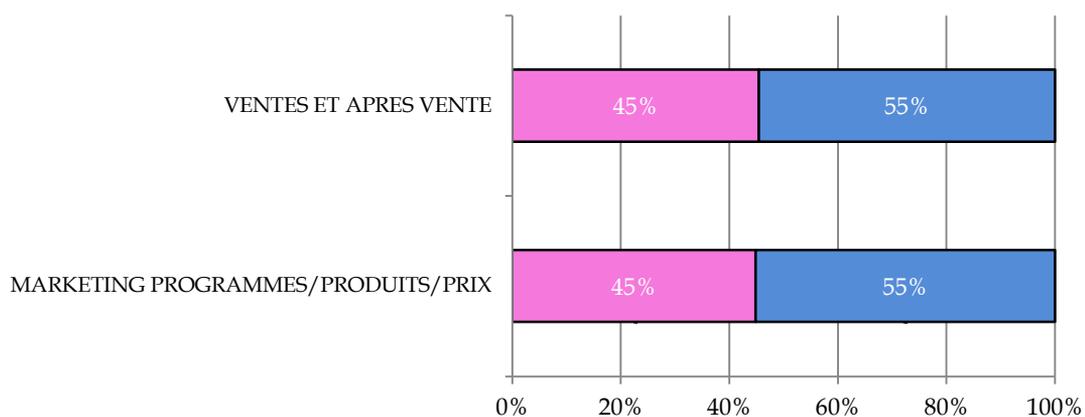
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *Au sein de la filière Commerciale, seule la catégorie Cadre reste majoritairement composée d'hommes (55% au global)*

- Les deux domaines présentent la même répartition

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2013 pour la filière Commerciale



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

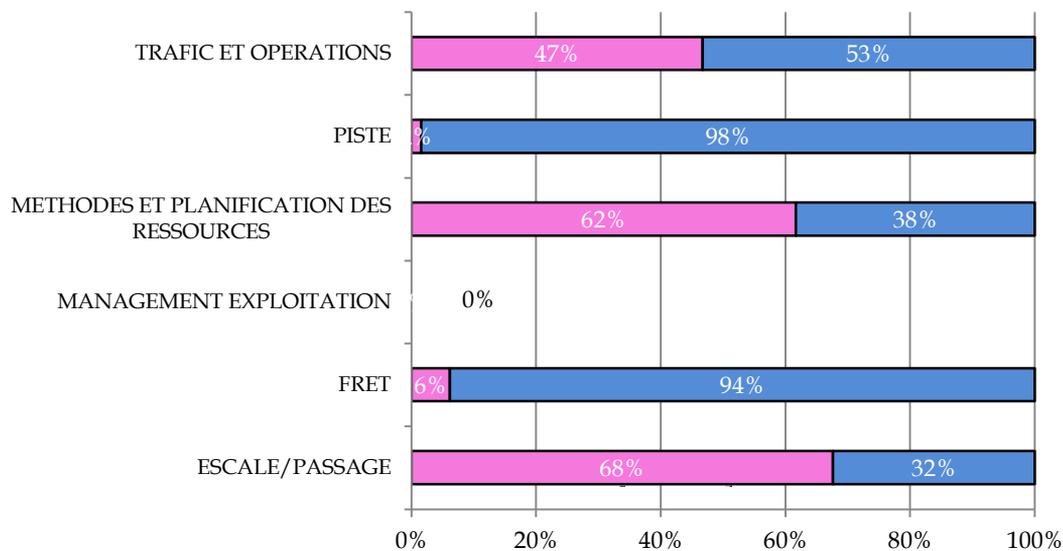
■ Femmes ■ Hommes

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 et le sont également dans le domaine Escale/Passage
- Très peu de femmes dans les domaines **Piste** et **Fret** puisque les hommes représentent plus de 94% de leurs effectifs
- Par contre on note une relative parité pour les ouvriers et employés du domaine Trafic et Opérations

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2013 pour la filière Exploitation



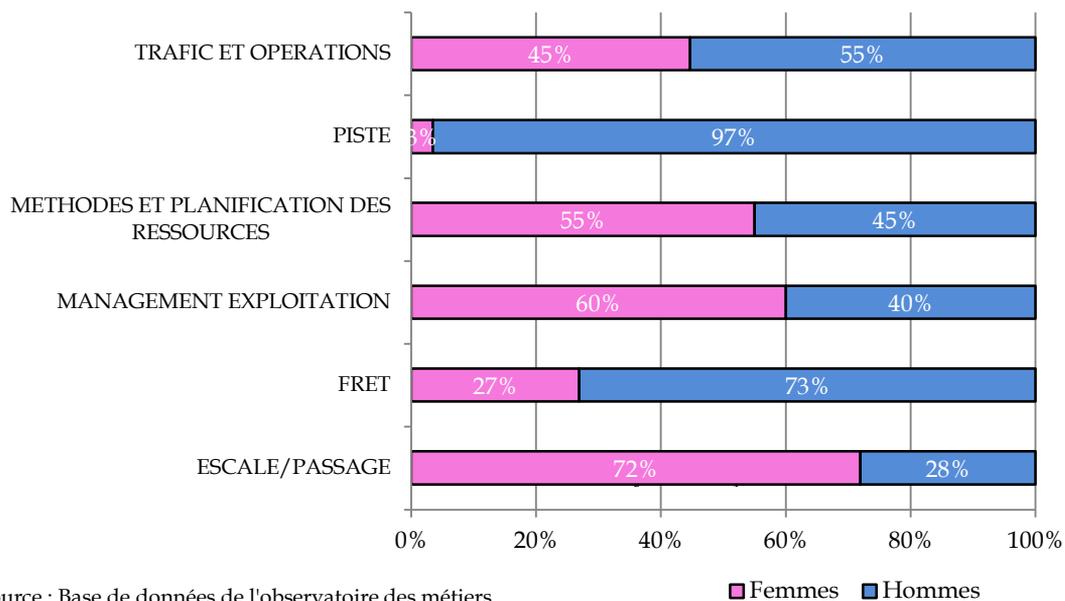
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

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

- Au global, les TAM de cette filière sont à quasi parité : 51% de femmes / 49% d'hommes
- Les domaines **Piste** et **Fret** restent très masculins
- Dans le domaine trafic et opérations, la part de femmes tendrait à augmenter (35% en 2012, 45% en 2013)
- 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)

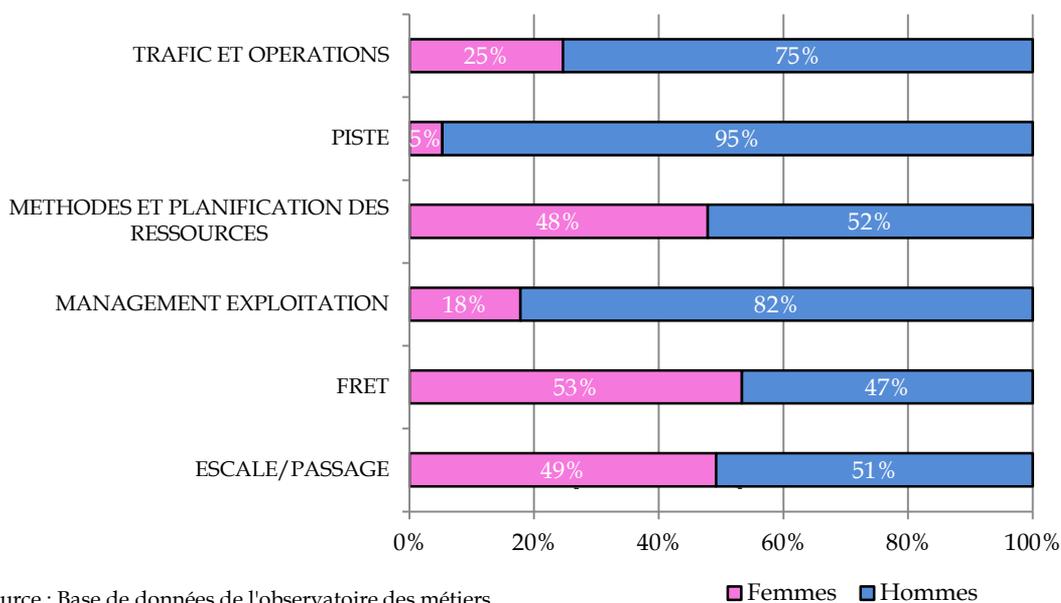
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2013 pour la filière Exploitation



■ **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 (25 personnes)

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2013 pour la filière Exploitation

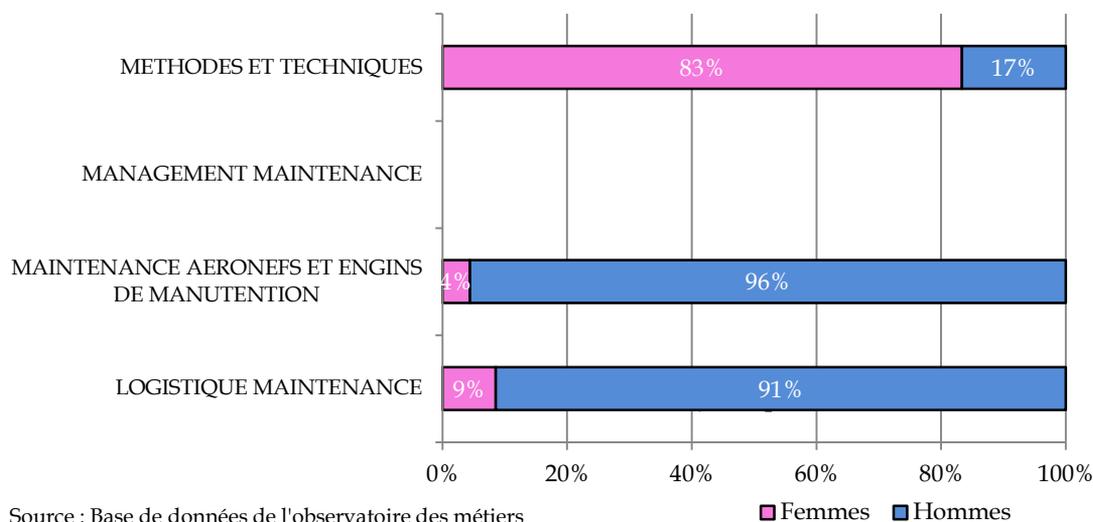


Les effectifs de la filière Maintenance

■ Une forte 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**, à l'inverse est fortement féminin mais les données concernent un effectif très réduit (15 personnes)

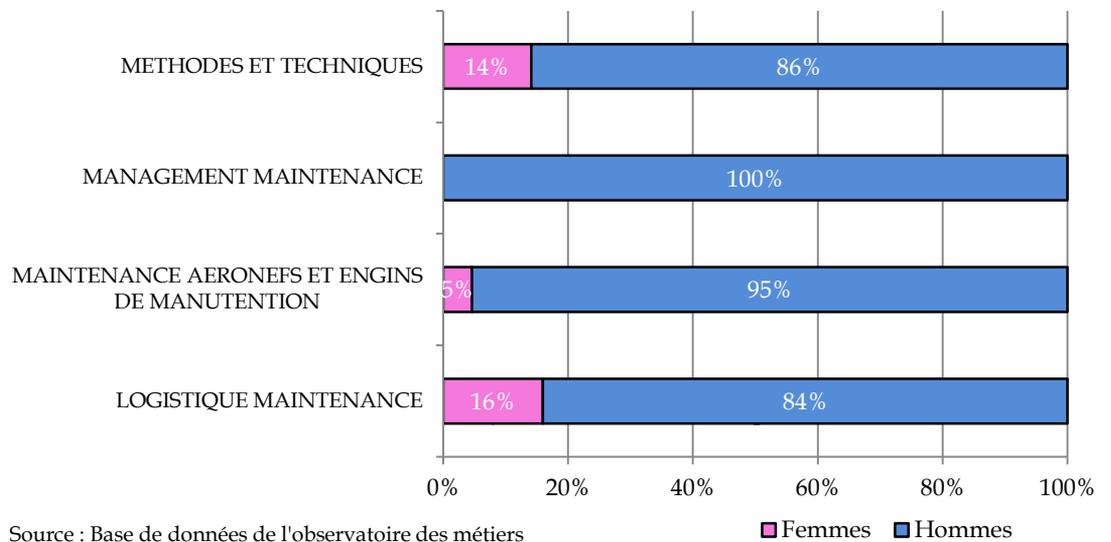
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie **Ouvrier/Employé** au 31 décembre 2013 pour la filière Maintenance



■ *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 14% et 16% de femmes, les domaines **Méthodes et Techniques** et **Logistique et Maintenance** sont les seuls à comprendre une part relativement significative de femmes

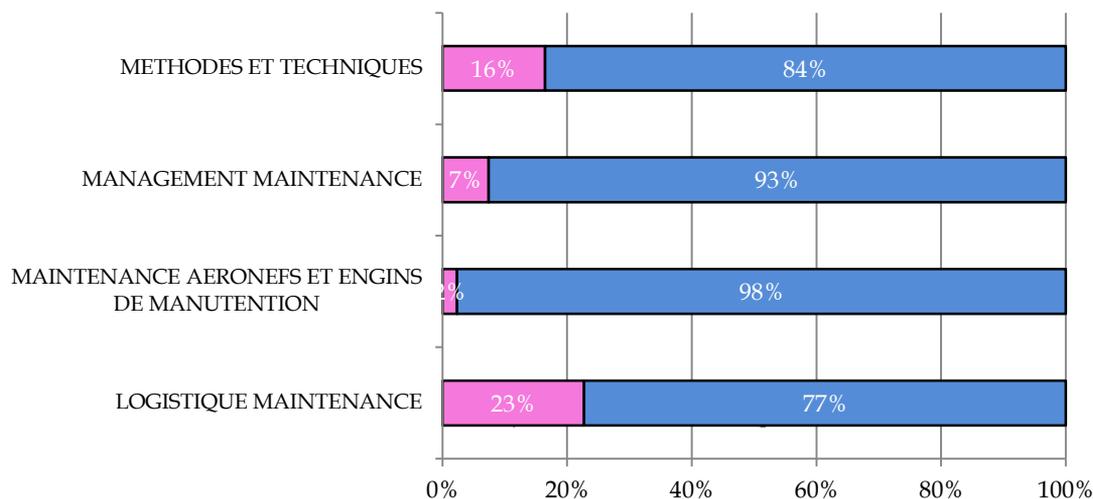
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2013 pour la filière Maintenance



■ **La place des femmes dans la catégorie Cadre reste très faible (seulement 7% au global)**

- Le domaine **Logistique Maintenance** est toutefois plus féminisé, avec 23% de femmes (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 2013 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

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

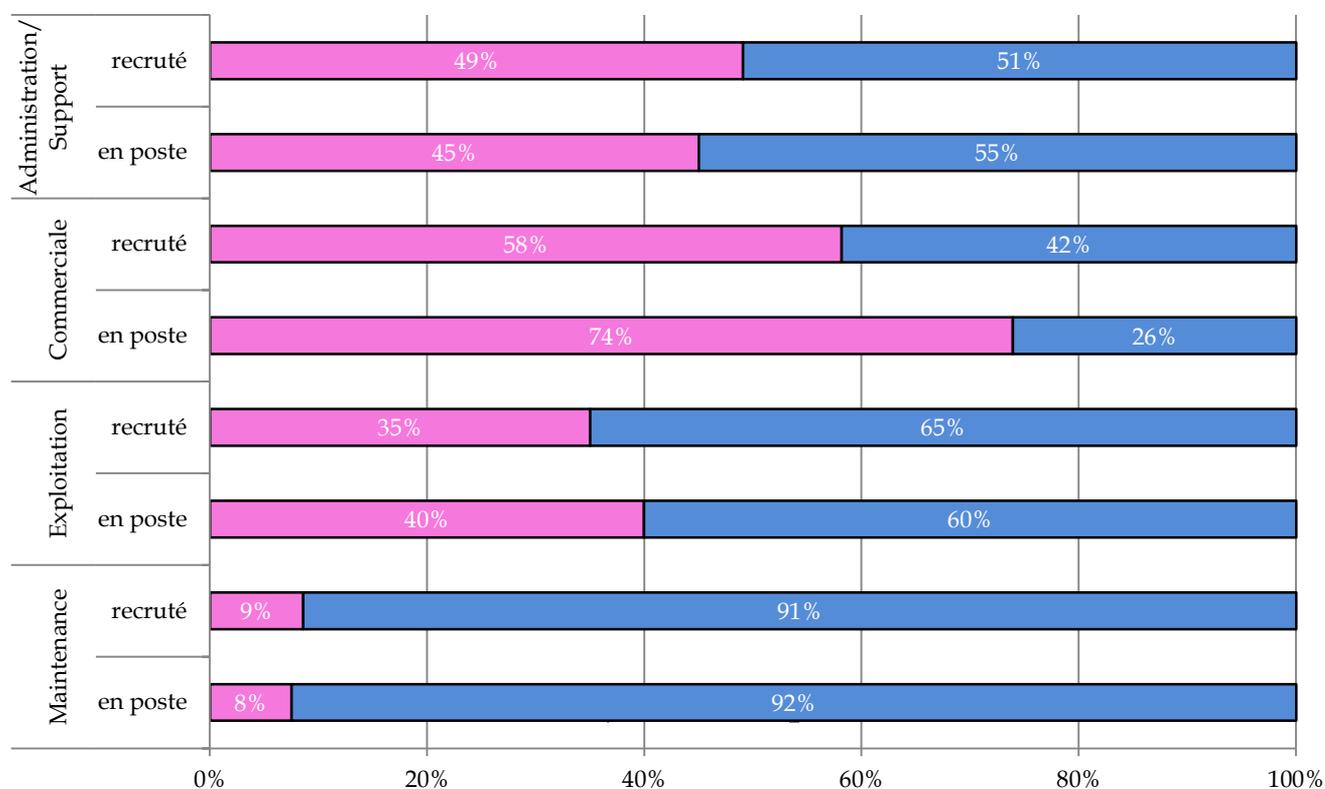
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par type de contrats
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche
7. Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

Répartition des embauches femmes/ hommes par filière

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

- Sauf pour la filière commerciale, où une proportion relativement importante d'hommes a été recrutée : ils représentent 42% des embauches alors qu'ils ne représentent que 26% des effectifs

Répartition des embauches femmes hommes par filière en 2013



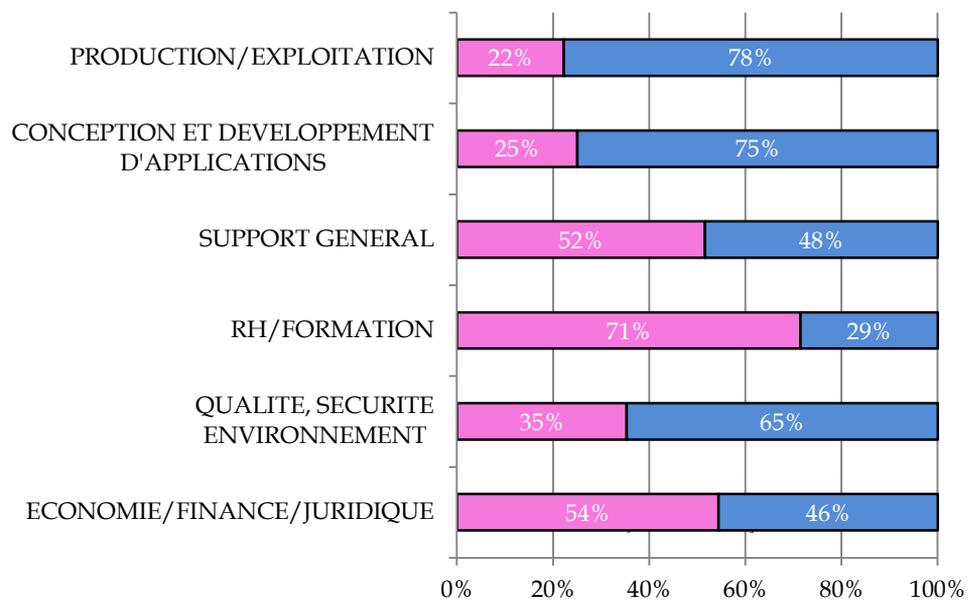
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ **En 2013, la filière Administration/Support a recruté presque autant d'hommes que de femmes (51% contre 49%)**

- Globalement, la part des recrutements masculins (61%) est même inférieure à celle de leur part dans l'effectif en poste (allant dans le sens d'un rééquilibrage ?)
- Toutefois, par domaine, la situation est plus contrastée
 - une quasi parité pour le domaine Support Général
 - une majorité de recrutements féminins pour les domaines : RH/Formation et Economie/Finance/Juridique
 - une majorité de recrutements masculins pour les domaines : Production/Exploitation, Conception et Développement d'application et Qualité/Sécurité/Environnement

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Administration Support en 2013

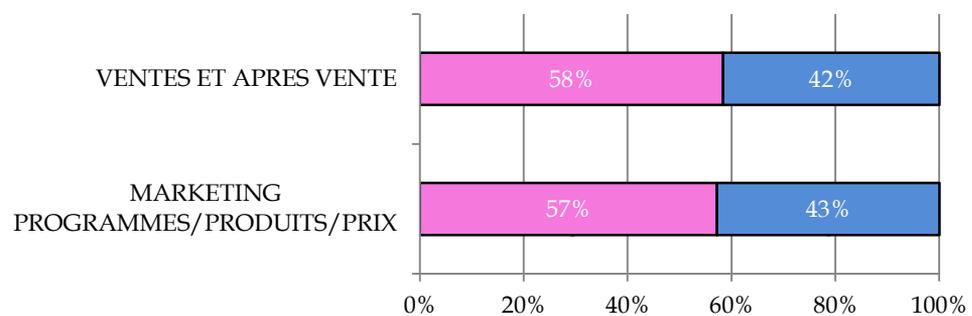


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

- *La filière Commerciale est majoritairement composée de femmes, et la tendance ne semble pas s'inverser puisque les embauches restent majoritairement féminines*

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Commerciale en 2013



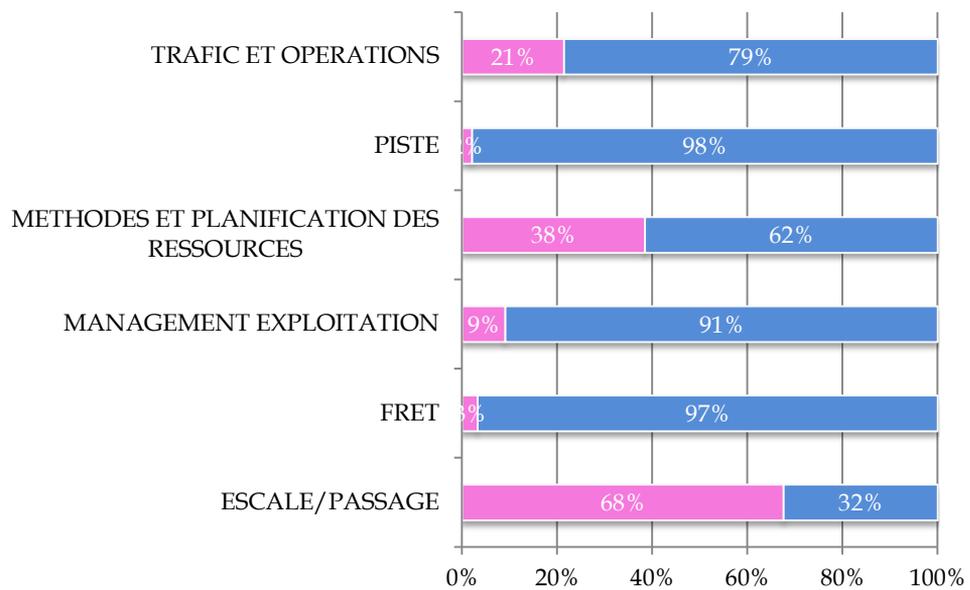
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ **Dans la filière exploitation, sur les 6 domaines, 1 seul a embauché une majorité de femmes**

- Seul le domaine **Escale/Passage**, déjà **fortement féminin**, recrute majoritairement des femmes, avec 68% des embauches

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Exploitation en 2013



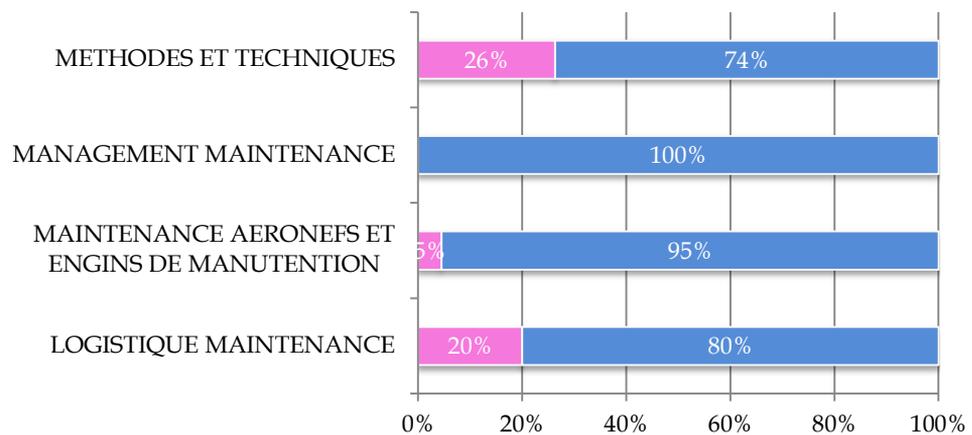
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

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

- En 2013, contrairement à 2012, la part des recrutements féminins (9%) est très proche de la part des femmes dans la filière (8%)

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Maintenance en 2013



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

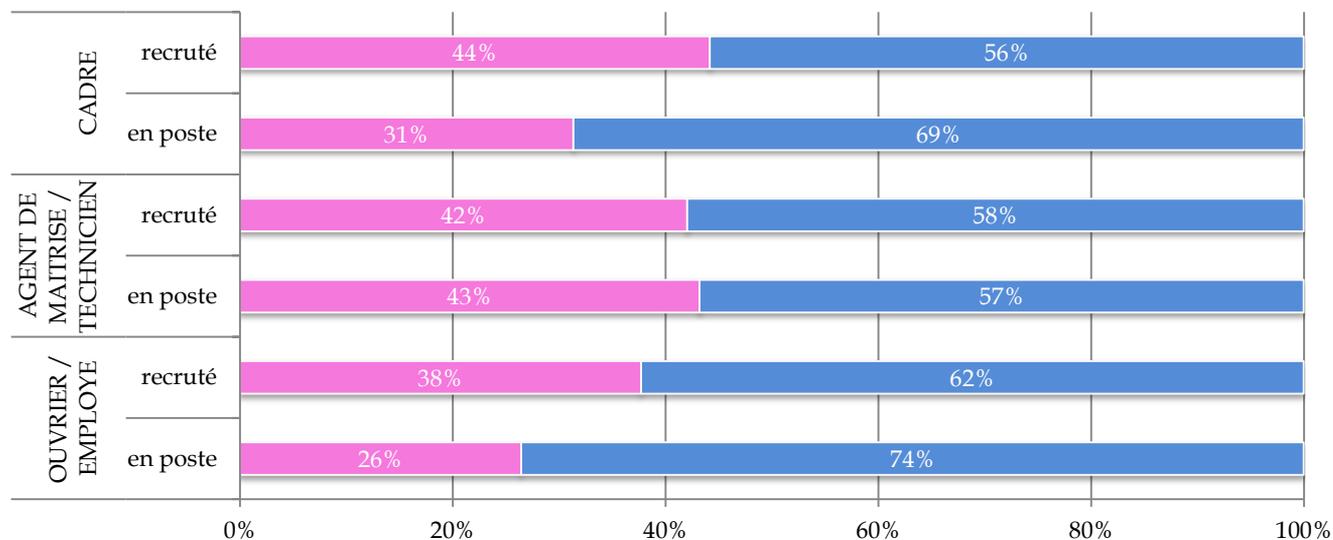
■ Femmes ■ Hommes

Répartition des embauches femmes /hommes par CSP

■ *Les femmes sont minoritaires dans les embauches en 2013 (comme en 2012) et cela, quelle que soit la catégorie professionnelle considérée*

- Les embauches de femmes représentent entre 31 et 44% des embauches de chaque catégorie professionnelle
- Toutefois, la proportion de recrutements féminins est supérieure de 13 points à leur présence dans les cadres et de 8 points chez les ouvriers, ceci va dans le sens du rééquilibrage des genres dans ces 2 CSP.
- Elle est quasi identique pour les agents de maîtrise/techniciens .

Répartition des embauches femmes hommes par CSP au 31 décembre 2013



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

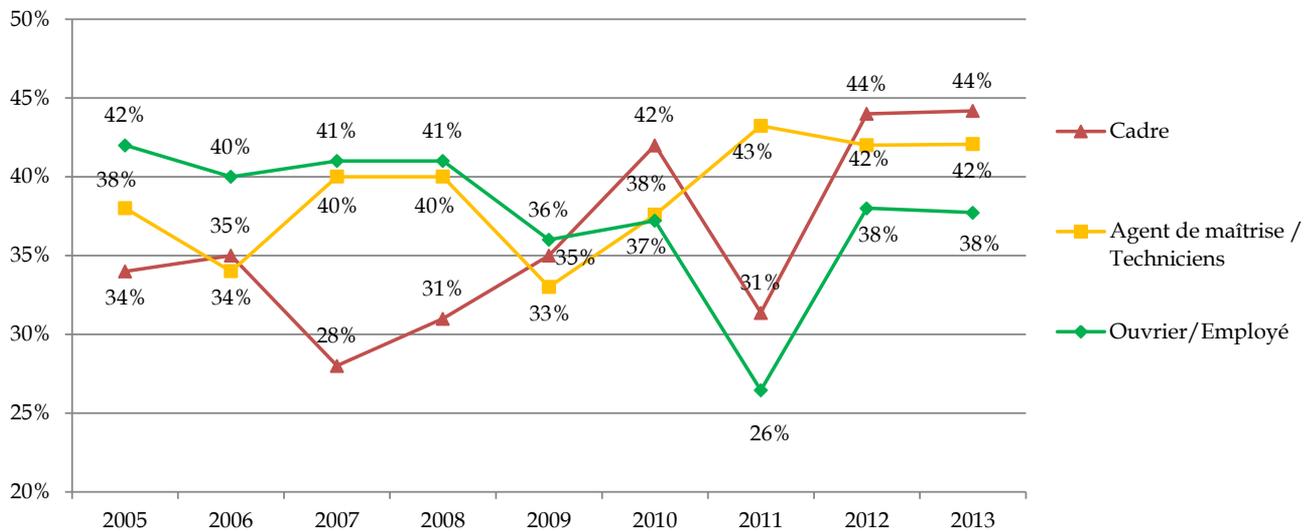
■ Femmes ■ Hommes

Evolution de la répartition des embauches par genre et par CSP

■ *Entre 2012 et 2013, aucune de variation en fonction des catégories professionnelles*

- La proportion de femmes recrutées est rigoureusement la même qu'en 2012

Evolution 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

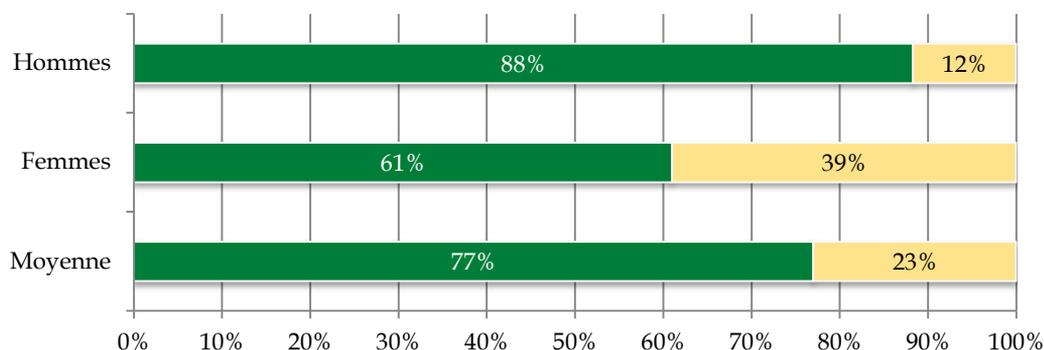
Proportion de femmes et d'hommes à temps partiel

23% des salariés sont à temps partiel

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

- Avec 39% de femmes à temps partiel, contre 12% pour les hommes

Répartition par genre de contrats entre le temps complet et le temps partiel au 31 décembre 2013



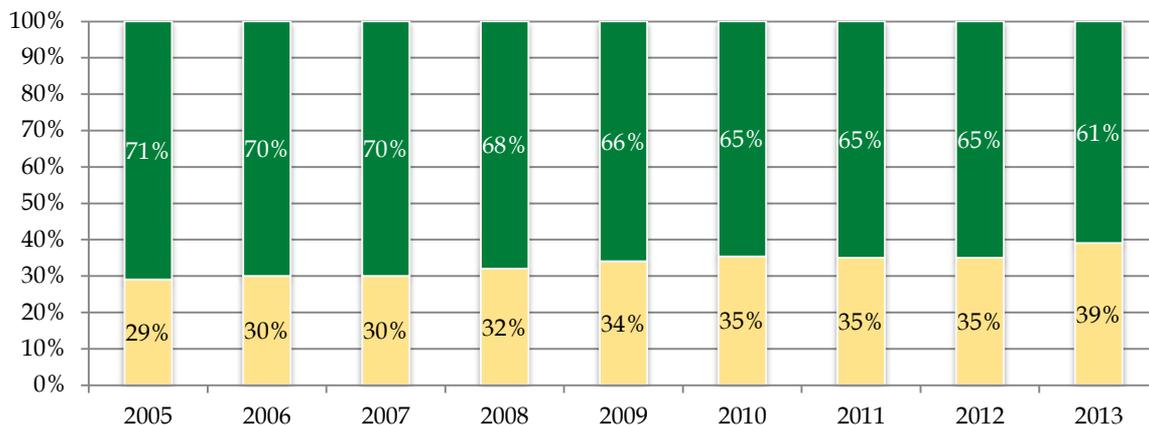
Source : Enquête

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Temps complet ■ Temps partiel

■ *La part des femmes à temps partiel augmente de nouveau après 3 années de stabilisation*

Evolution de la proportion de femmes employées à temps complet et à temps partiel entre 2005 et 2013



Source : Enquête

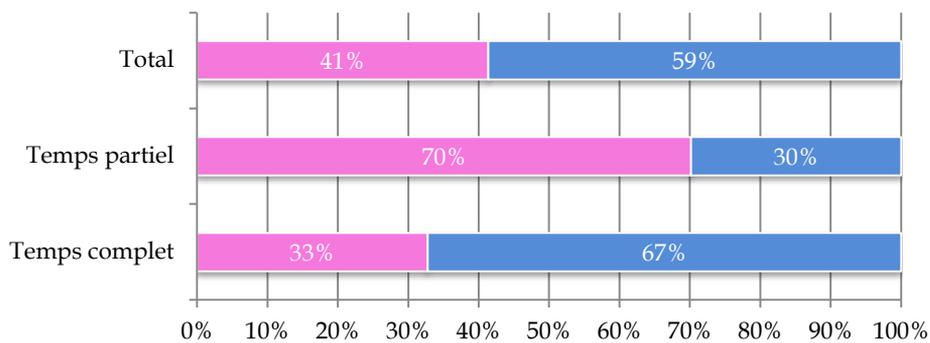
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Temps partiel ■ Temps complet

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

- *Les femmes représentent 70% des contrats à temps partiel soit 29 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 2013



Source : Enquête

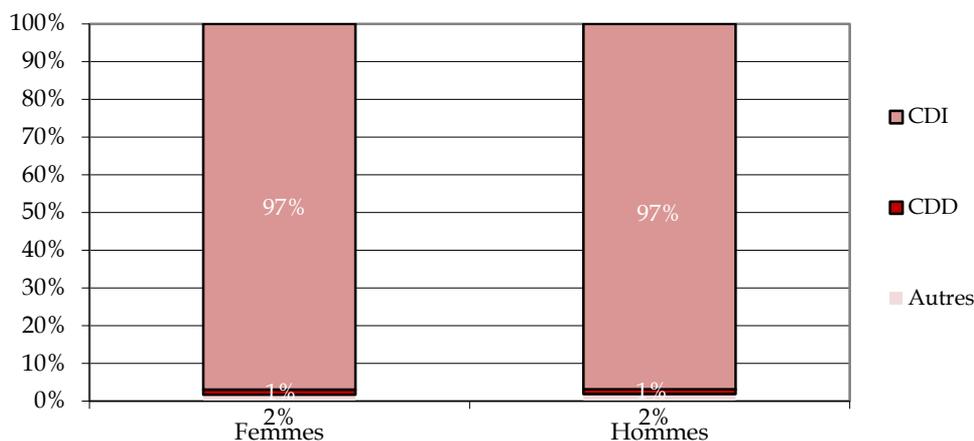
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ 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

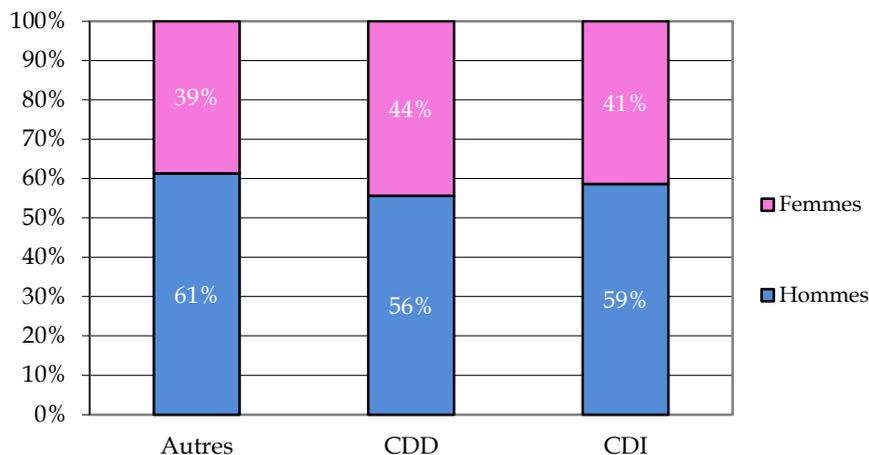
Structure des effectifs par de type de contrats et par genre
au 31 décembre 2013



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ 41% des CDI sont occupés par des femmes, et 44% des CDD

Effectifs par genre et par type de contrat de travail
au 31 décembre 2013

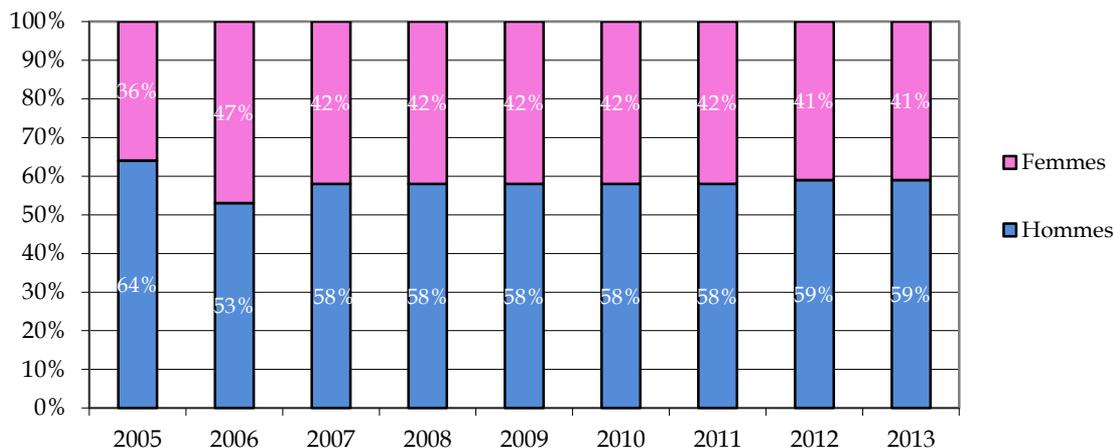


Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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

■ *La proportion de femmes en CDI stable à 41%*

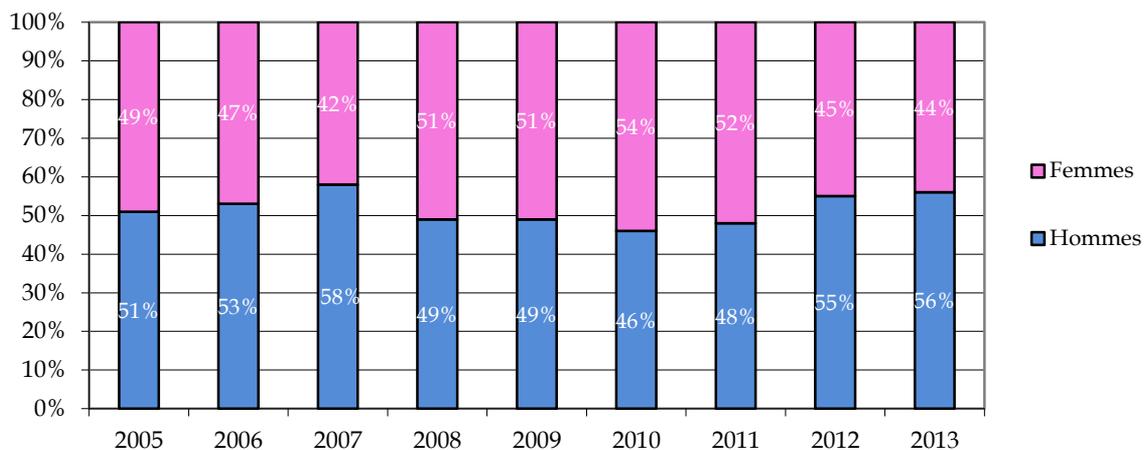
Evolution (2005-2013) de la part d'hommes et de femmes en CDI



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ *Par contre, la proportion de femmes en CDD continuerait à diminuer*

Evolution (2005-2013) 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

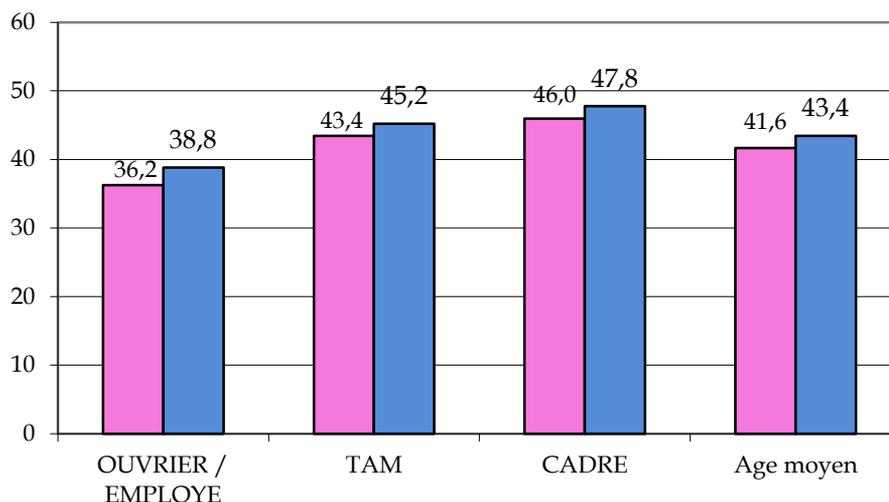
6. Ages des femmes et des hommes dans la branche

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 2013



Source : Enquête

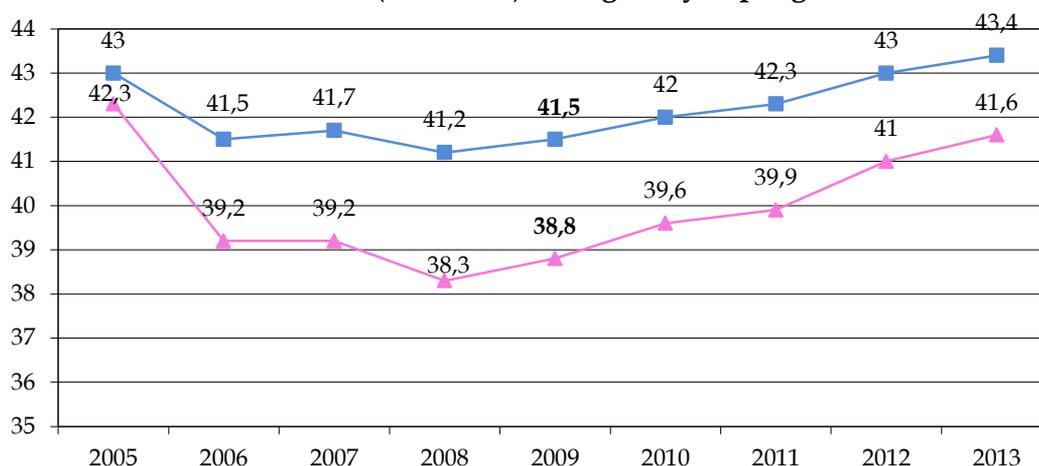
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ 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 continue de se réduire depuis plusieurs années

Evolution (2005-2013) de l'âge moyen par genre



Source : Enquête

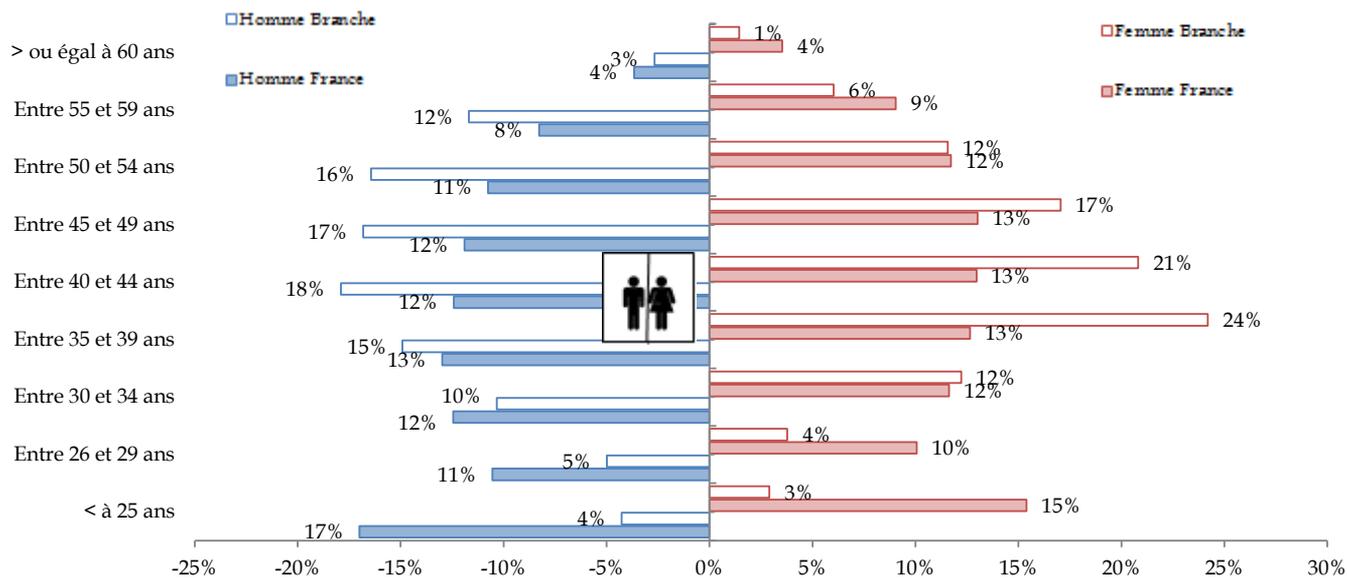
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes ▲ Femmes

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

- 45 % des salariés femmes de la Branche ont entre 35 et 44 ans

Pyramide des âges des salariés de la branche par rapport à la France entière en 2013



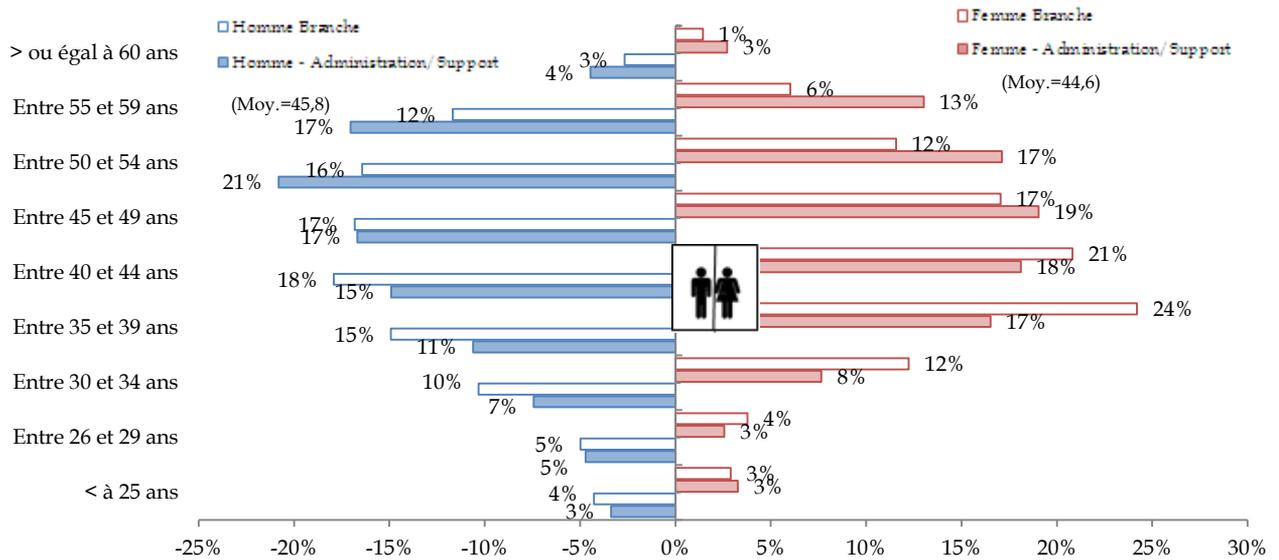
Source : base de données Observatoire et DADS 2010 en accès direct téléchargé sous format beyond sur le site de l'INSEE.

Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

* les données France entière 2011 ne sont pas disponibles à la date de réalisation du rapport

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

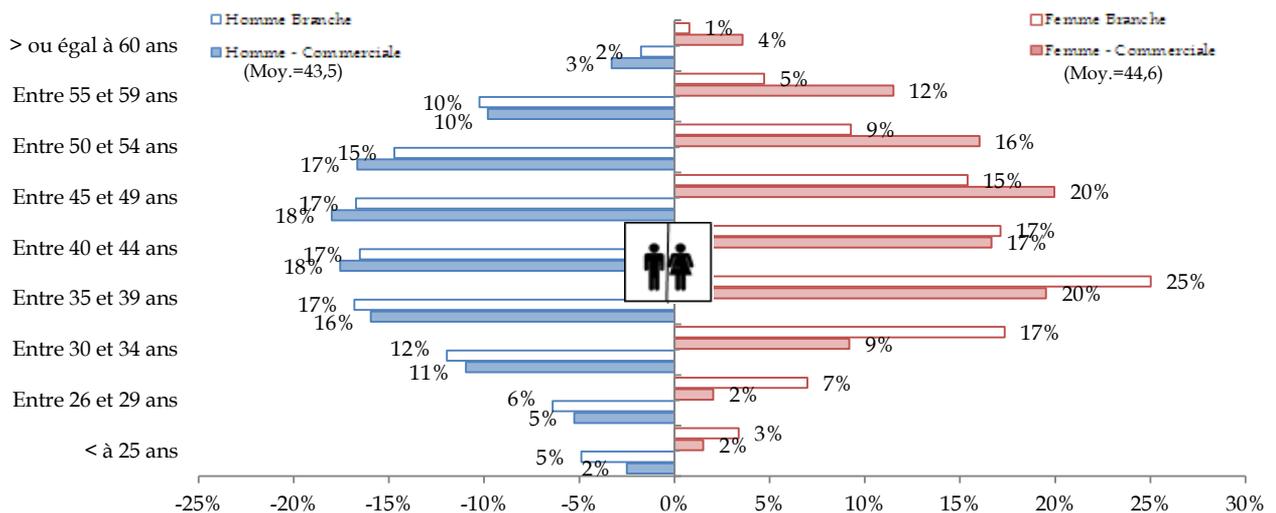
Pyramide des âges des salariés - Filière Administration/Support en 2013



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

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

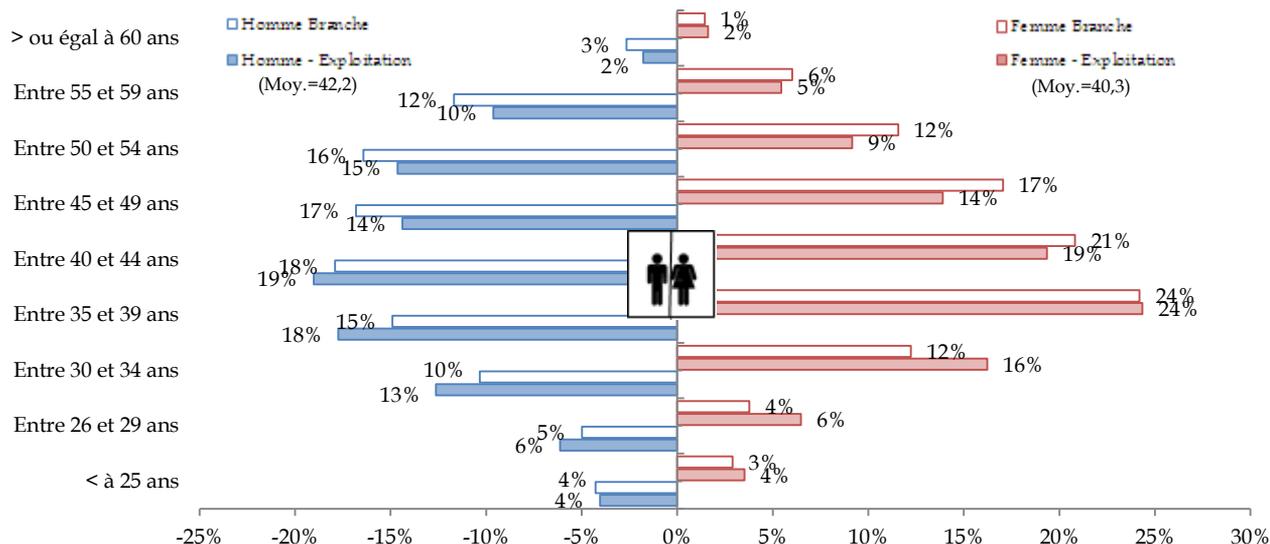
Pyramide des âges des salariés - Filière Commerciale en 2013



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

■ **Filière Exploitation : une filière plus « jeune » que la moyenne et des femmes plus jeunes que les hommes**

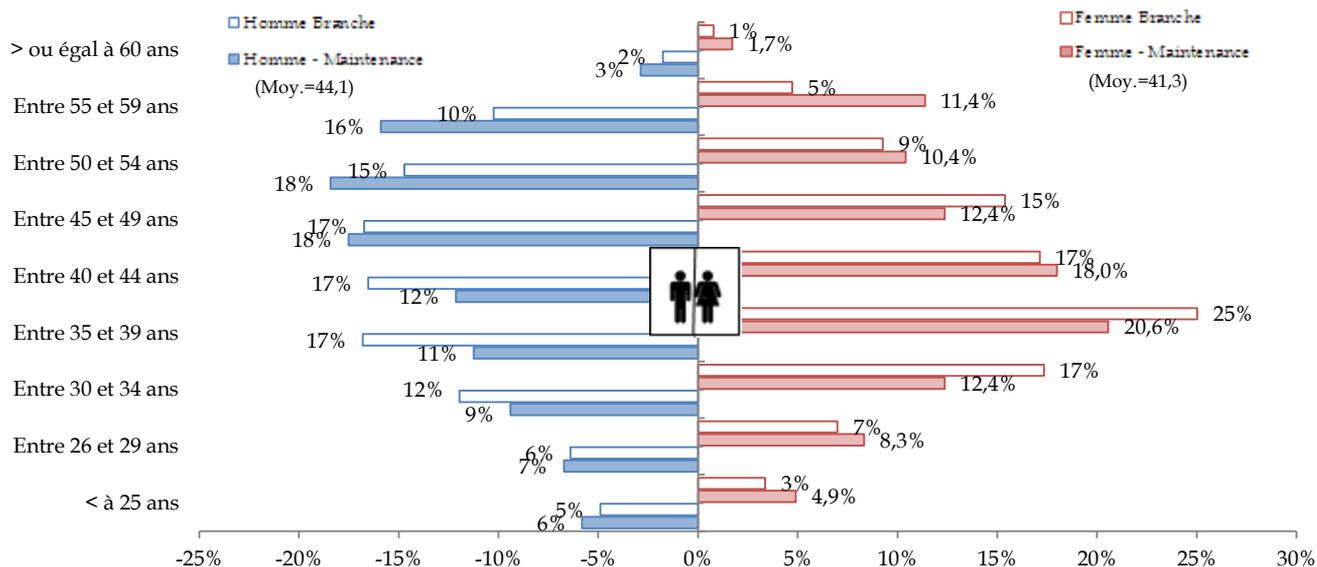
Pyramide des âges des salariés - Filière Exploitation en 2013



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

■ **Les 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 2013



Source : base de données Observatoire
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

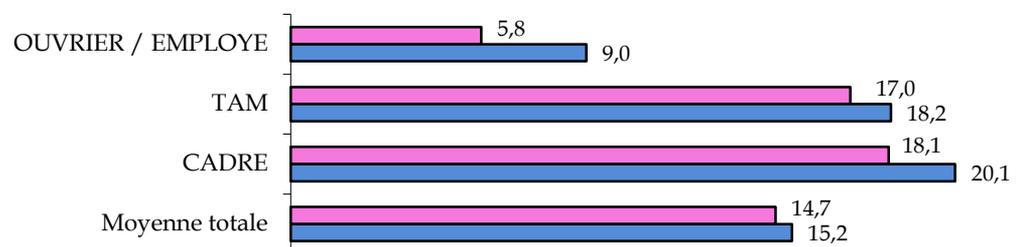
8. Rémunération des femmes et des hommes
9. Formation : Répartition femmes hommes selon les CP, PP, DIF

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 importante de près de 3 ans, qui a augmenté en 2013), suivi de près par les cadre (2 ans)
- L'écart le plus faible se situe au niveau de la catégorie des TAM avec 1,2 an de différence

Ancienneté moyenne des hommes et des femmes par CSP
au 31 décembre 2013

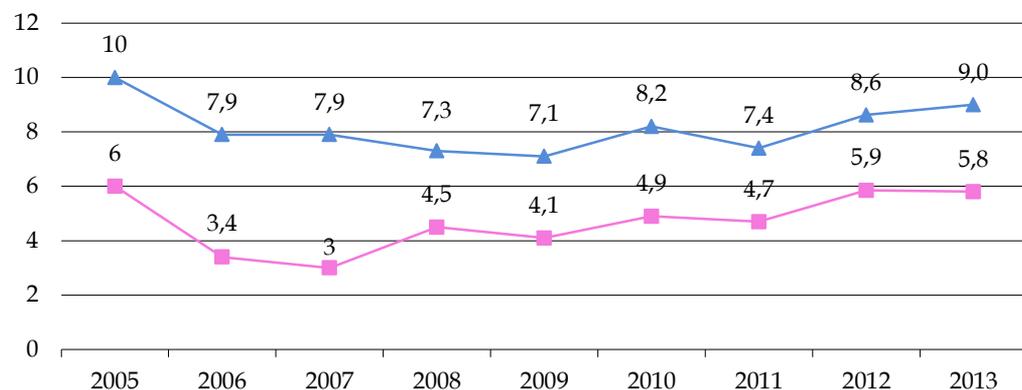


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

■ Une ancienneté qui a moins augmenté pour les femmes que pour les hommes en 2013

Evolution (2005-2013) de l'ancienneté moyenne par genre des
Ouvrier et Employé

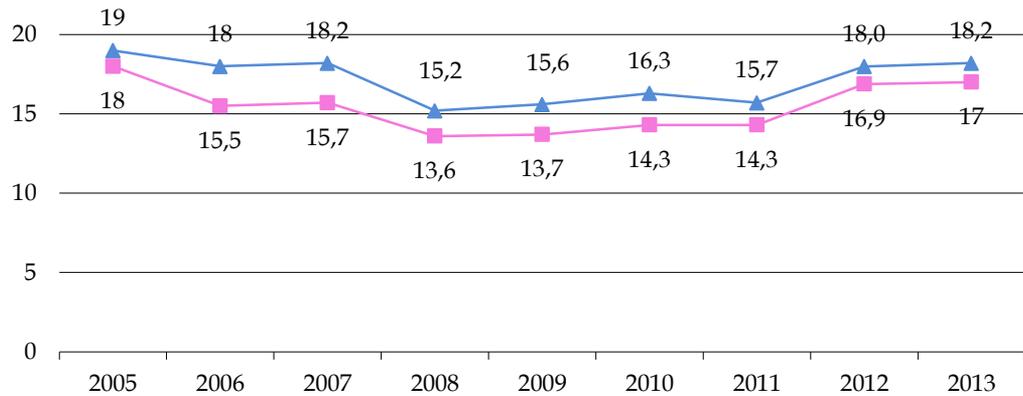


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

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

Evolution (2005-2013) de l'ancienneté moyenne par genre des TAM

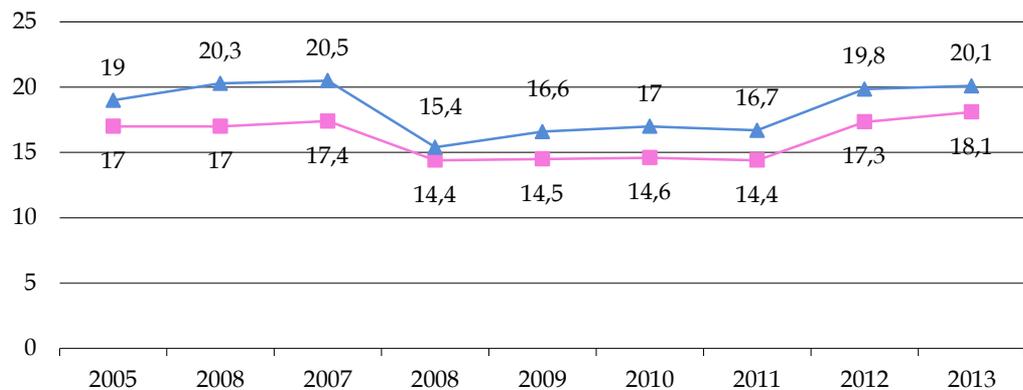


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

■ **Chez les cadres une stabilisation de l'écart d'ancienneté entre hommes et femmes**

Evolution (2005-2013) de l'ancienneté moyenne par genre des Cadres



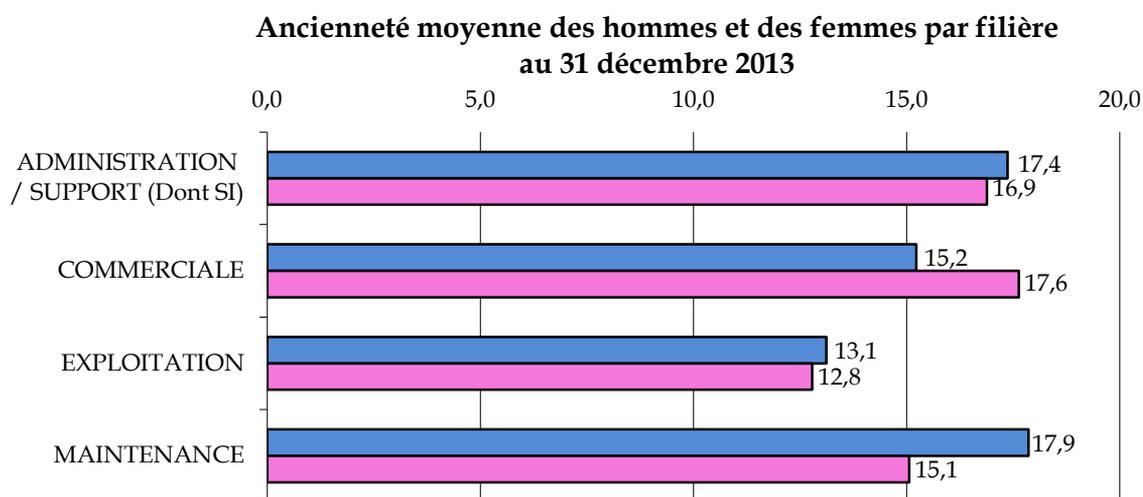
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes par filière

■ *Les hommes conservent une ancienneté moyenne supérieure à celle des femmes dans 3 filières sur 4*

- L'écart tend à se réduire ou à se stabiliser dans 3 filières sur 4
- Mais il se creuse fortement dans la filière Commerciale



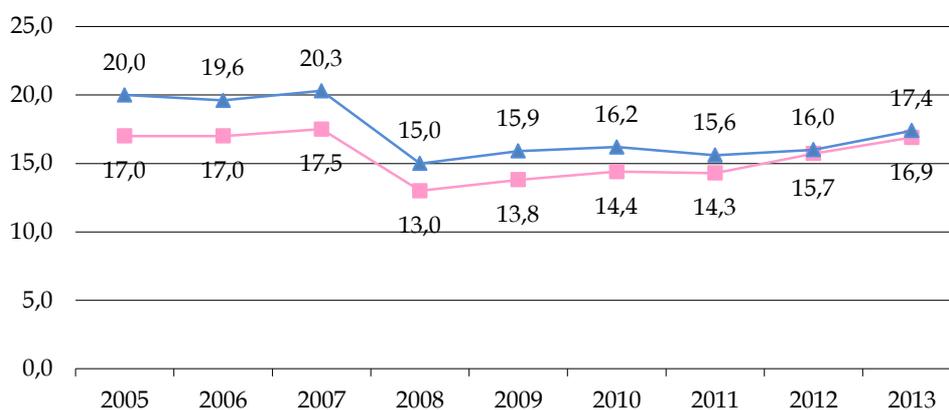
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes ■ Femmes

■ *L'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes s'est considérablement réduit au cours des dernières années dans la filière Administration/support*

- *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 (2005-2013) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Administration support

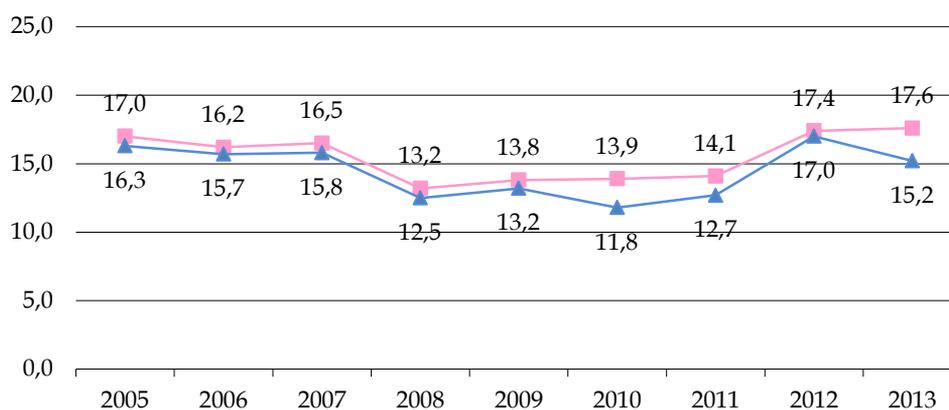


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ *Une baisse de l'ancienneté moyenne des hommes alors que celle des femmes continue d'augmenter en 2013*

Evolution (2005-2013) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Commerciale

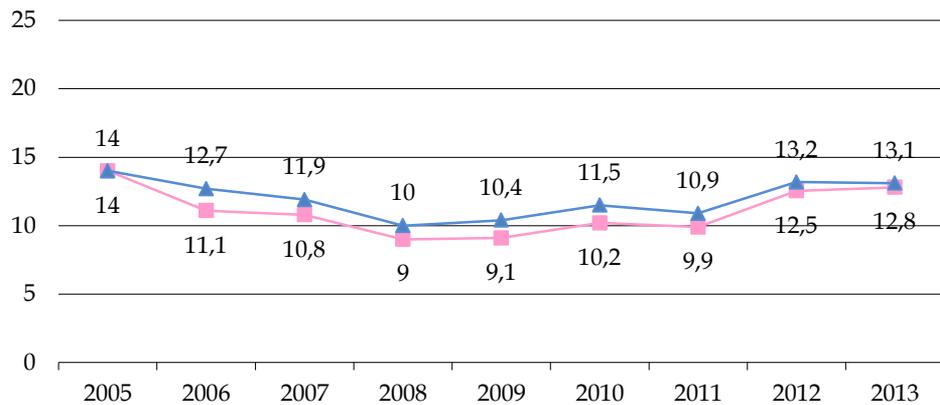


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

■ **Un resserrement sensible de l'écart d'ancienneté entre hommes et femmes de la filière Exploitation**

Evolution (2005-2013) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Exploitation

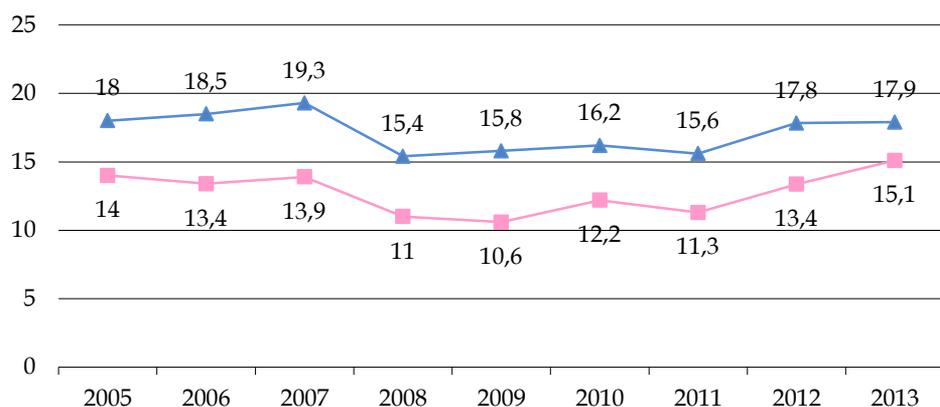


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes

■ **La filière Maintenance connaît également une augmentation de l'ancienneté de ses salariés, avec une augmentation particulièrement marquée pour les femmes (toutefois peu nombreuses dans cette filière)**

Evolution (2005-2013) 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).

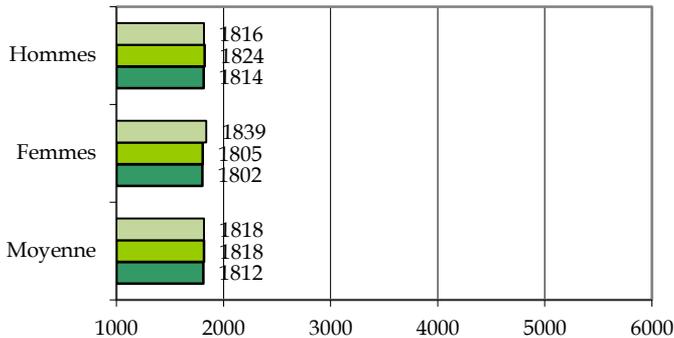
Moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute correspond au salaire versée sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois (source DADS).

Les résultats sont donnés à champ constant de répondants.

Ils concernent 27 000 salariés présents au 31/12/2012 et présents au 31/12/2013, soit 40% de la population.

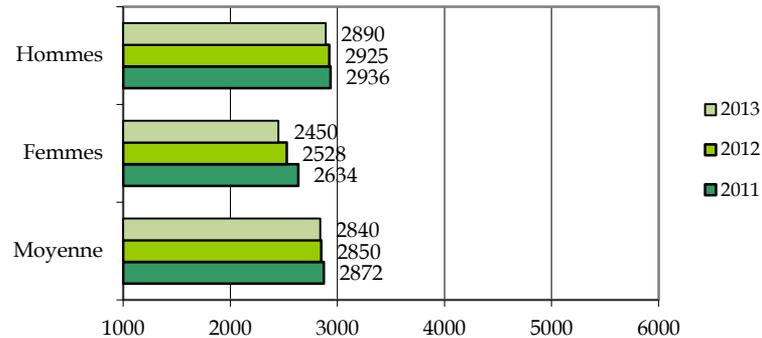
■ Evolution du salaire de base mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé³

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2011-2013)
-Ouvrier et Employé-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2011-2013)
-Ouvrier et Employé-

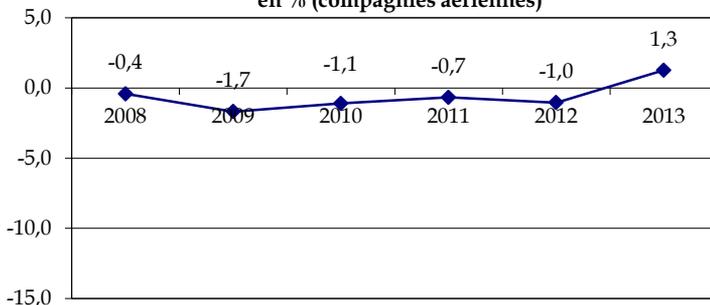


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des écarts de salaires entre femmes et hommes de la CSP Ouvrier et Employé (2008-2013)

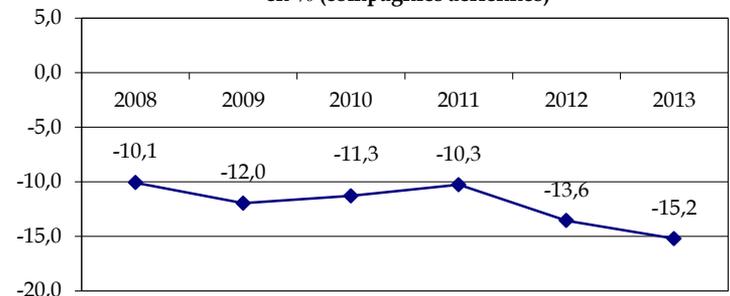
- Pour les données 2013, l'écart femmes-hommes sur le salaire mensuel moyen est à l'avantage des femmes, mais ce résultat semble dû au faible échantillon de répondants sur cette catégorie.
- Sur la moyenne mensuelle qui intègre tous les éléments variables, l'écart est très significatif et se creuserait encore (15.2%)

Evolution 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 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)

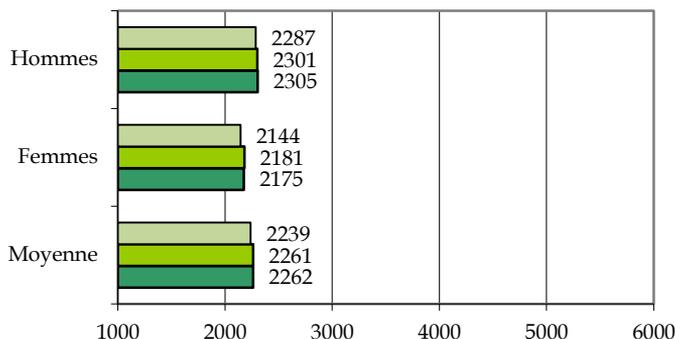


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

³ Effectifs : 537 femmes et 4153 hommes

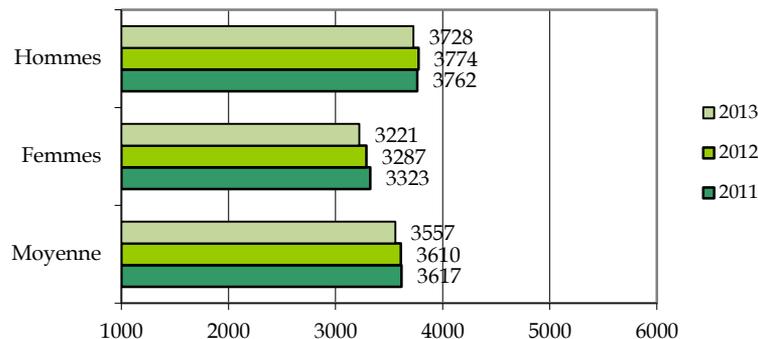
■ Evolution du salaire de base mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM⁴

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2011-2013)
-TAM-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2011-2013)
-TAM-

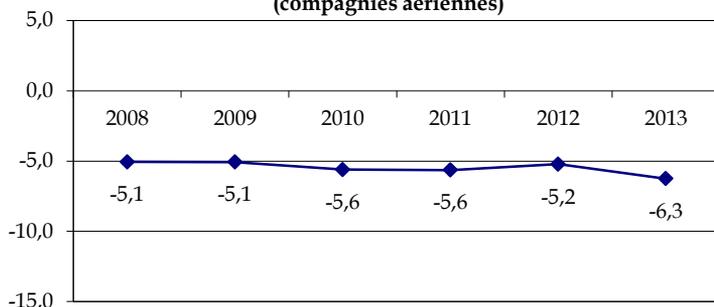


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des écarts de salaires entre femmes et hommes TAM

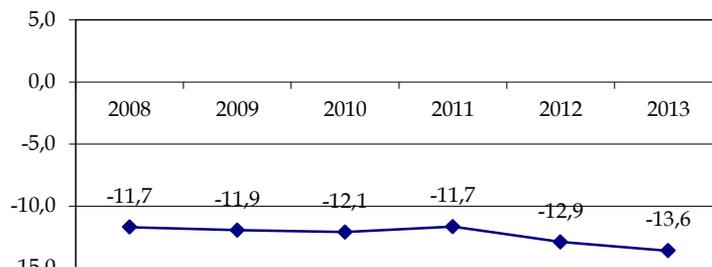
- L'écart femmes-hommes est plus de deux fois plus important pour la moyenne mensuelle de la rémunération, que pour le salaire mensuel
- L'écart de salaires se creuse encore en 2013 (- 13.6%)

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

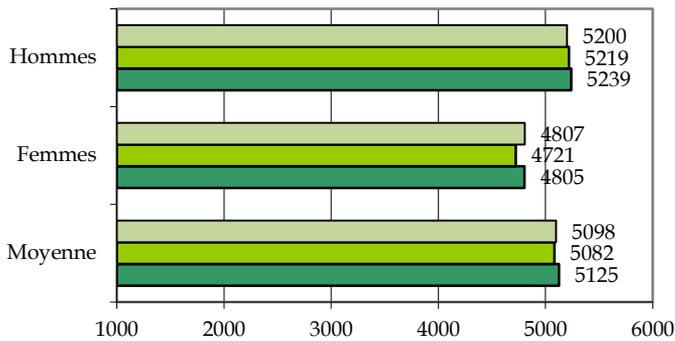


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

⁴ Effectifs : 5533 femmes et 10998 hommes

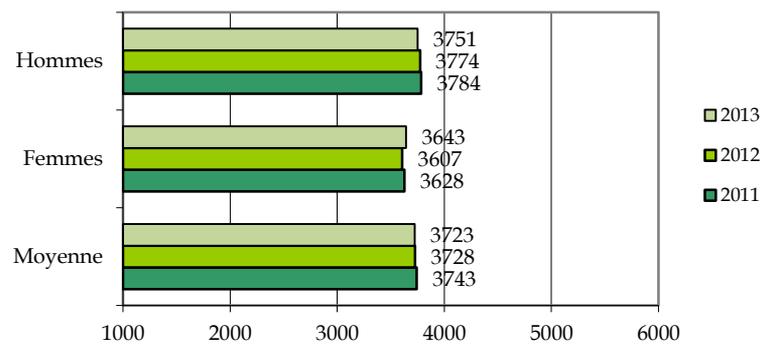
■ Evolution de salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre⁵

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2011-2013)
-Cadres-



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

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2011-2013)
-Cadres-

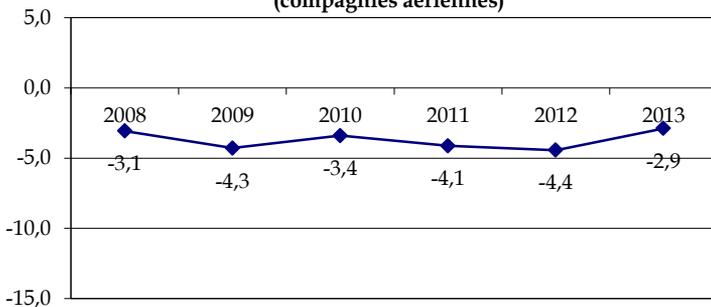


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des écarts de salaires entre hommes et femmes de la CSP Cadre (2008-2013)

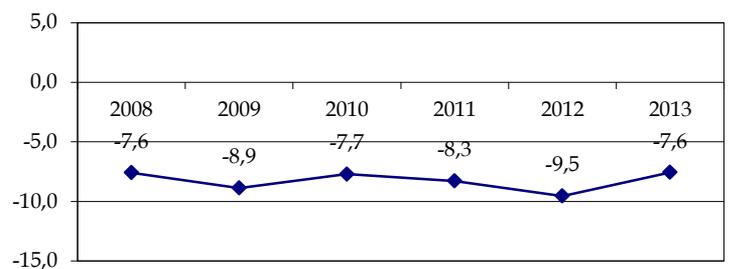
L'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute est plus de deux fois plus grand que celui du salaire mensuel moyen

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

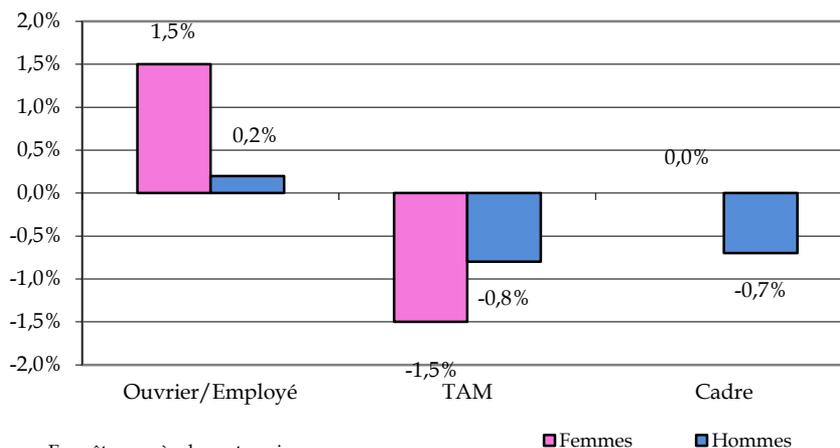


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

⁵ Effectifs : 1511 femmes et 4266 hommes

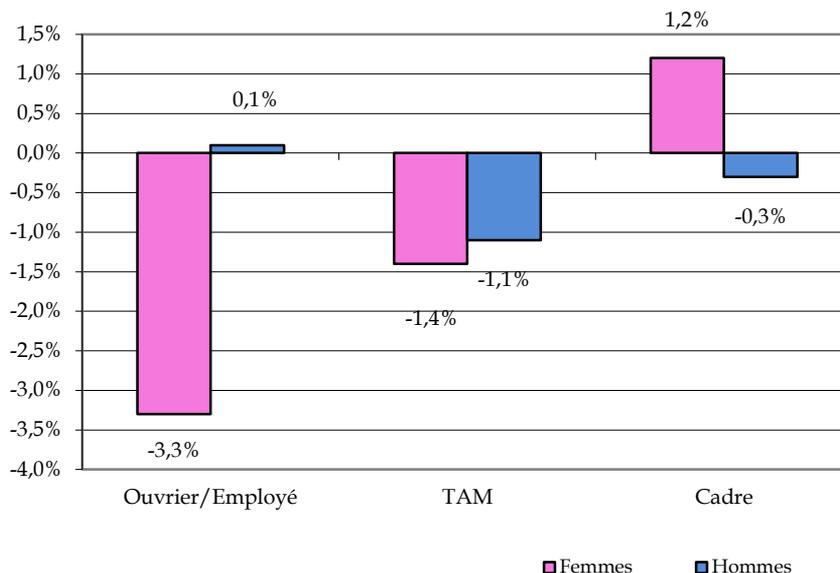
■ Variation annuelle sur 2012-2013 du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute

Variation annuelle (2012-2013) du salaire mensuel moyen par CSP et par genre en % (compagnies aériennes)



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

Variation annuelle (2012-2013) de la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute par CSP et par genre en % (compagnies aériennes)



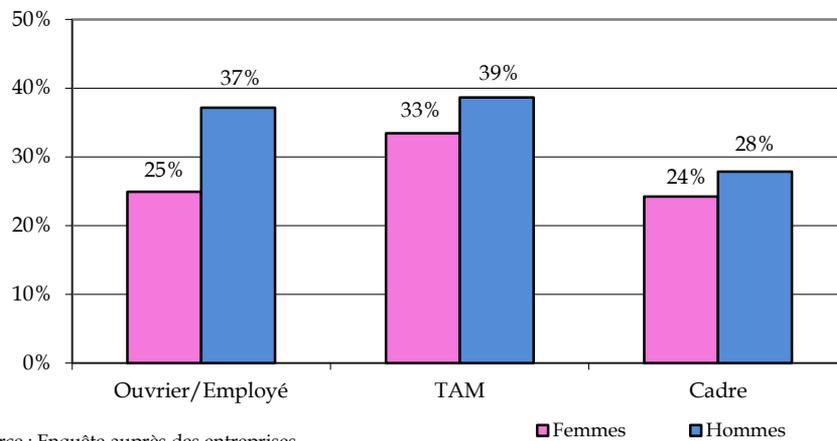
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- Des évolutions très contrastées en 2013 sur les salaires, entre CSP et entre hommes et femmes
 - pour les ouvriers-employés : un différentiel très important pour les femmes entre salaire mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle

- pour les TAM : une baisse des salaires pour les hommes comme pour les femmes, mais un peu plus importante pour ces dernières
- pour les cadres : une augmentation notable pour les femmes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle alors que celle des hommes baisse légèrement.

■ **Zoom particulier : l'écart entre le salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute reste 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 2013

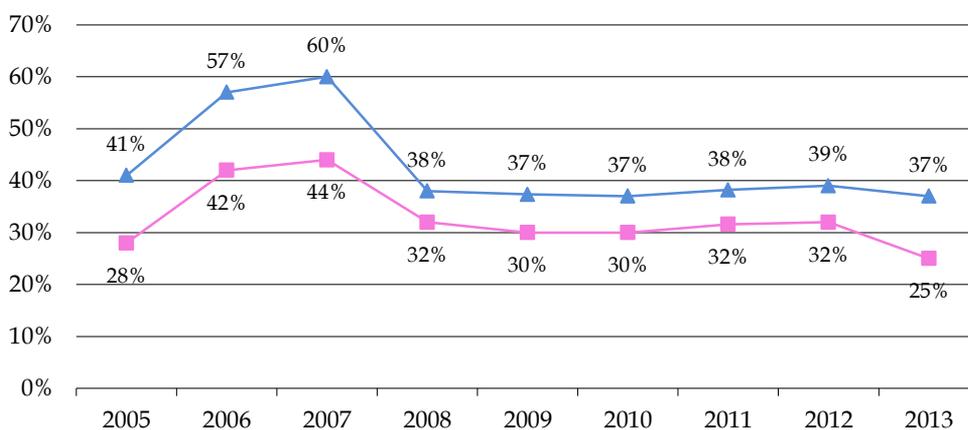


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ **L'écart qui était stable depuis 2008, entre le salaire mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute, se creuse en 2013**

- Relativement stable depuis 2008, cet écart femmes-hommes dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé s'est fortement creusé en 2013 (pour rappel : un échantillon de femmes plus réduit pour les données 2013 que pour l'enquête précédente)

Evolution 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, après une stabilisation de l'écart entre les femmes et les hommes depuis 2008, l'écart se creuse de nouveau en 2013 (6 points d'écart)

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

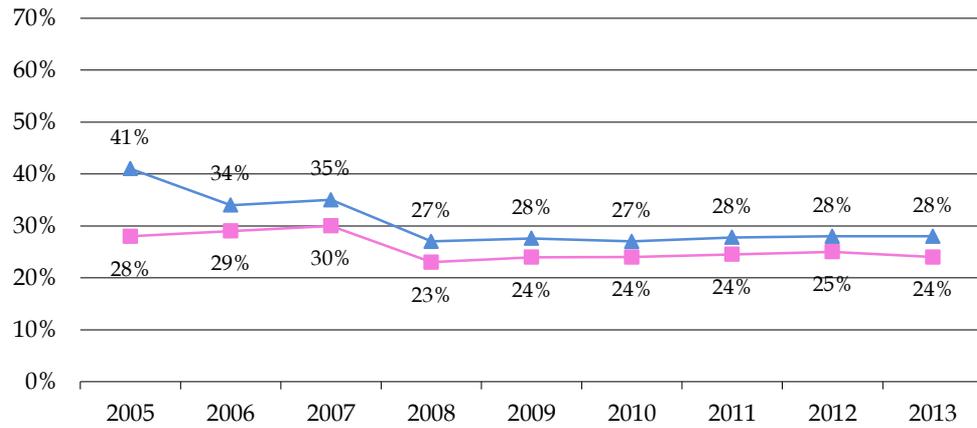


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ▲ Hommes

- De même pour les cadres (4 points en 2013, contre 3 points en 2012)

Evolution 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).

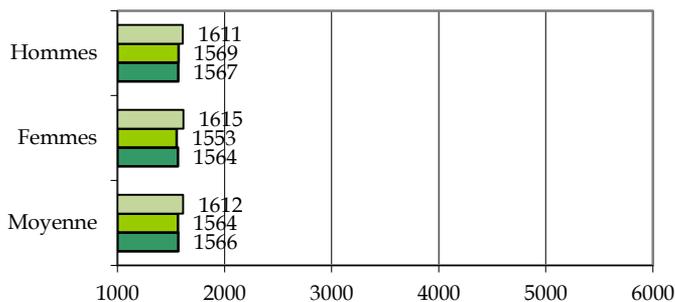
Moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute correspond au salaire versée sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois (source DADS).

Les résultats sont donnés à champ constant de répondants.

Ils concernent 1247 salariés présents au 31/12/2012 et présents au 31/12/2013, soit 5% de la population

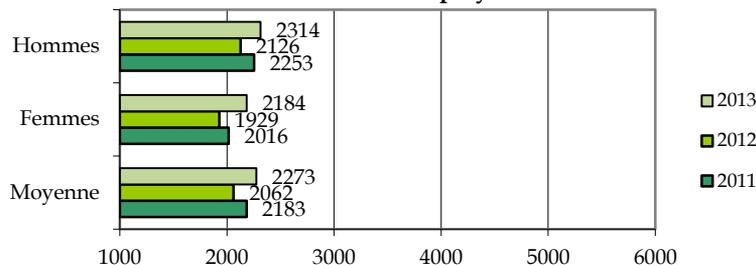
■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2011-2013)
-Ouvrier et Employé-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2011-2013)
-Ouvrier et Employé-

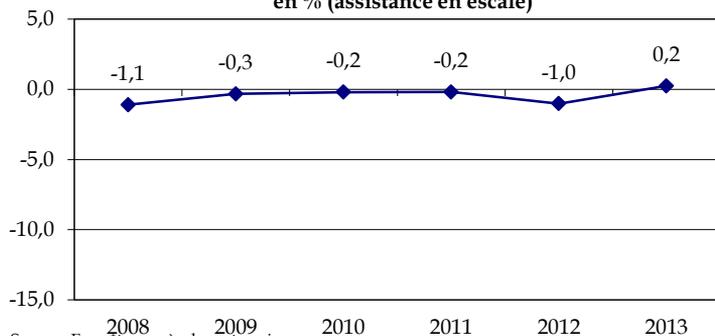


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des salaires et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé (2008-2013)

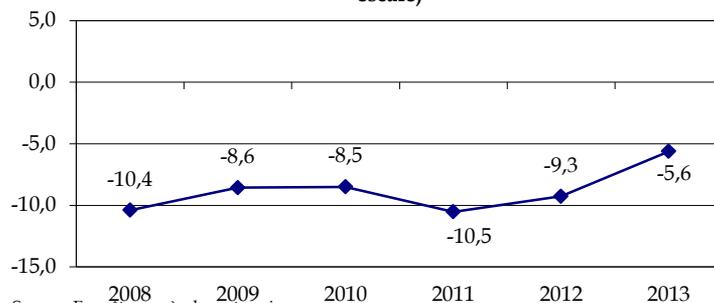
- Une réduction des écarts entre hommes et femmes en 2013, mais l'écart sur la moyenne mensuelle de rémunération annuelle reste sensible

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

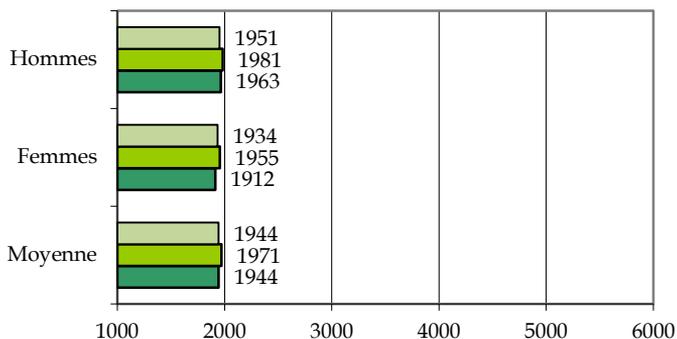


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

6 Effectifs : 284 femmes et 637 hommes. Les données ne portant que sur 5 % des effectifs, ne peuvent pas être considérées comme représentatives.

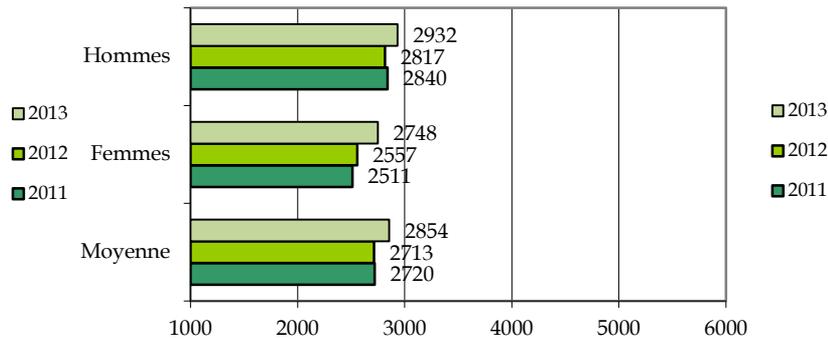
■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM⁷

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2011-2013)
-TAM-



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

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2011-2013)
-TAM-

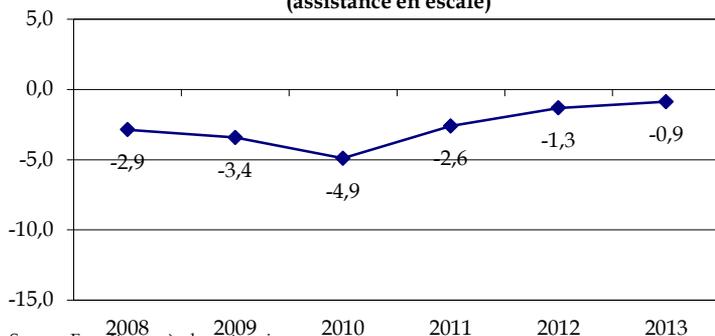


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution des salaires et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle TAM (2008-2013)

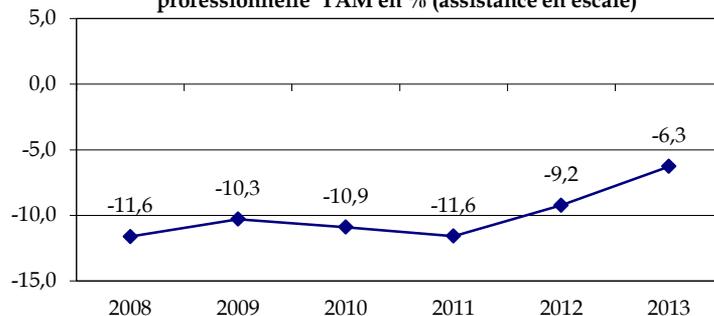
- Pour la 3^e année consécutive, l'écart de salaire femmes-hommes diminue aussi bien pour le salaire moyen que pour la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute

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

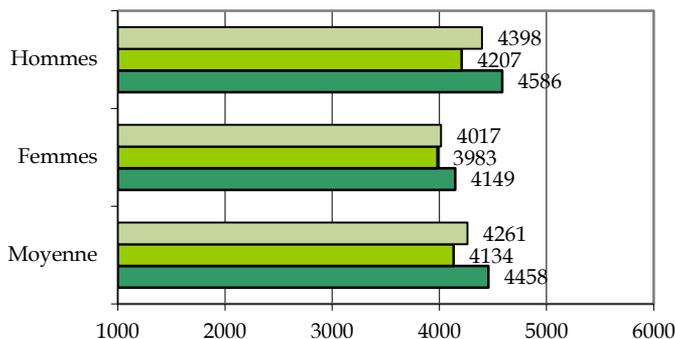


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

⁷ Effectifs : 117 femmes et 159 hommes

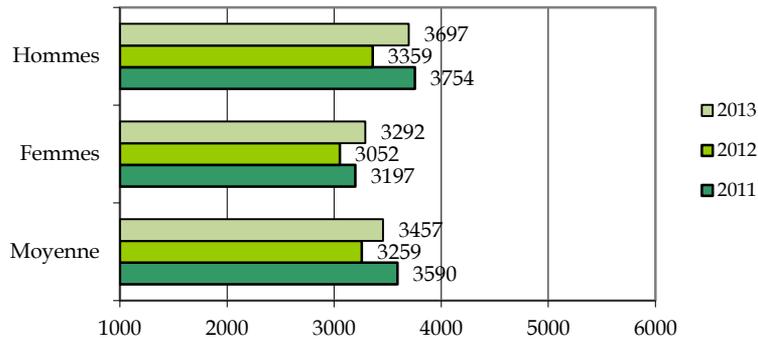
■ Evolution du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre⁸

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2011-2013)
-Cadres-



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

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2011-2013)
-Cadres-

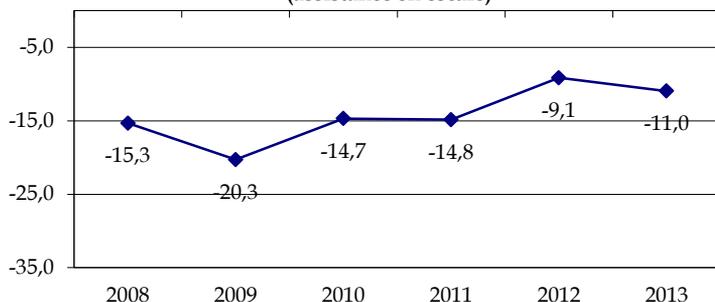


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Evolution de salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute dans la catégorie professionnelle Cadre (2008-2013)

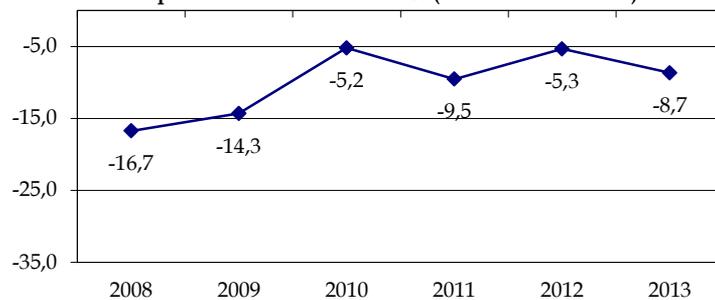
- L'écart salarial entre hommes et femmes reste important pour le salaire mensuel moyen, mais légèrement moins pour la moyenne mensuelle calculée sur la rémunération annuelle

Evolution 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

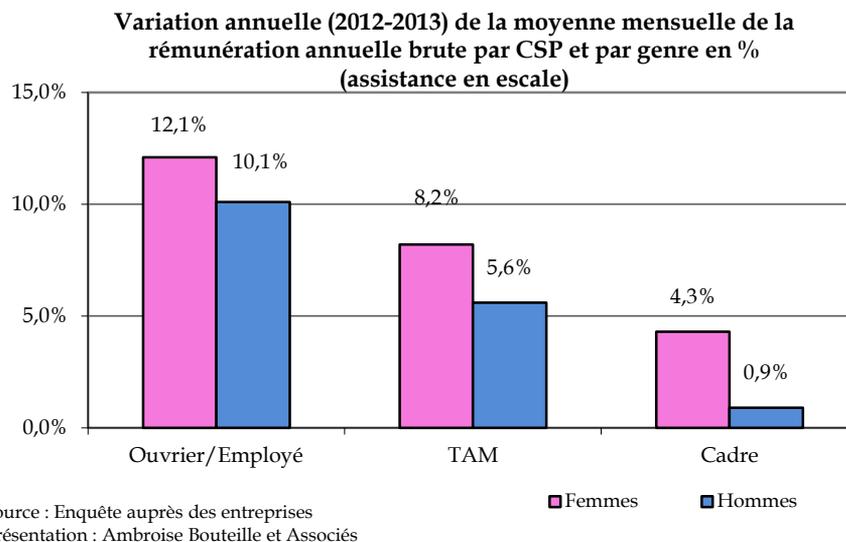
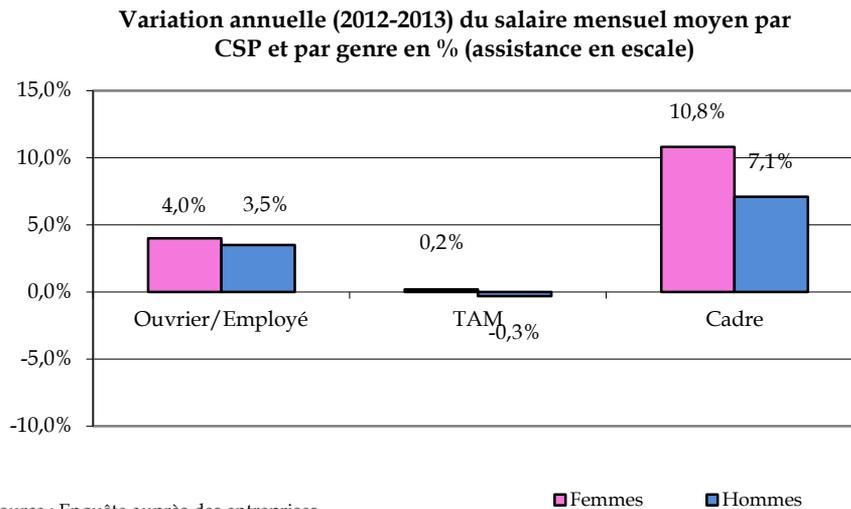
Evolution de l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (assistance en escale)



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

⁸ Effectifs : 18 femmes et 32 hommes (soit un échantillon de répondants très réduit, et plus faible qu'en 2012)

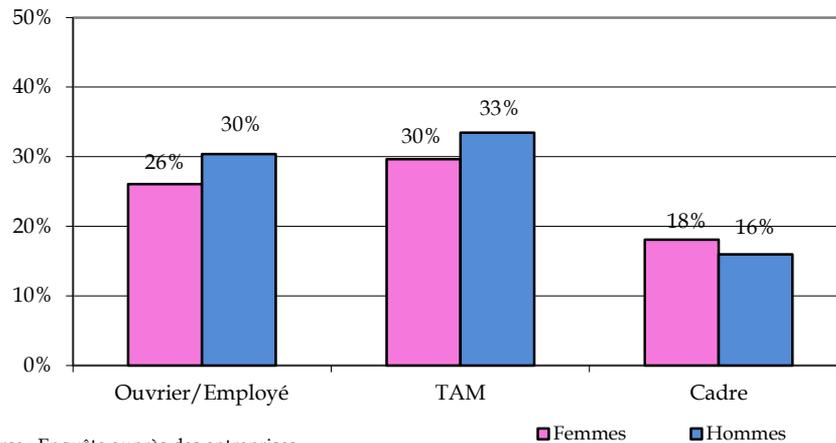
■ **Variation annuelle (2012-2013) du salaire mensuel moyen et de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute**



- Les variations importantes constatées entre 2012 et 2013 doivent être relativisées en raison du changement d'échelle de l'échantillon

- **Zoom particulier : L'écart entre salaire mensuel moyen et moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute reste 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 2013

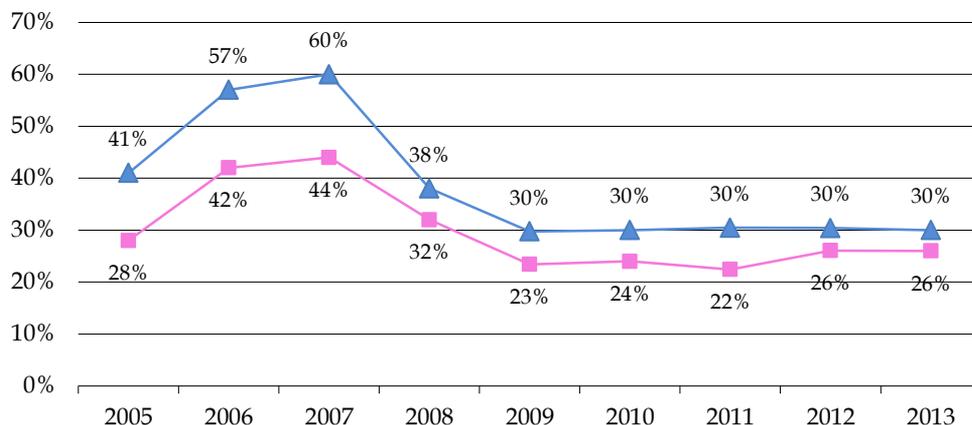


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

- **Pour l'assistance en escale, les écarts entre le salaire moyen et la moyenne mensuelle de la rémunération sont stables pour les hommes comme pour les femmes depuis 2 ans pour toutes les CSP**

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

Evolution 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

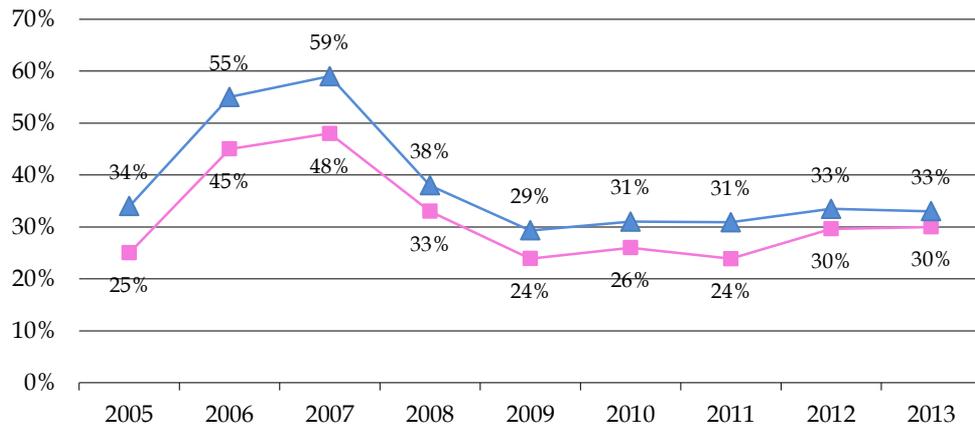


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes

- De même pour la catégorie professionnelle des TAM

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

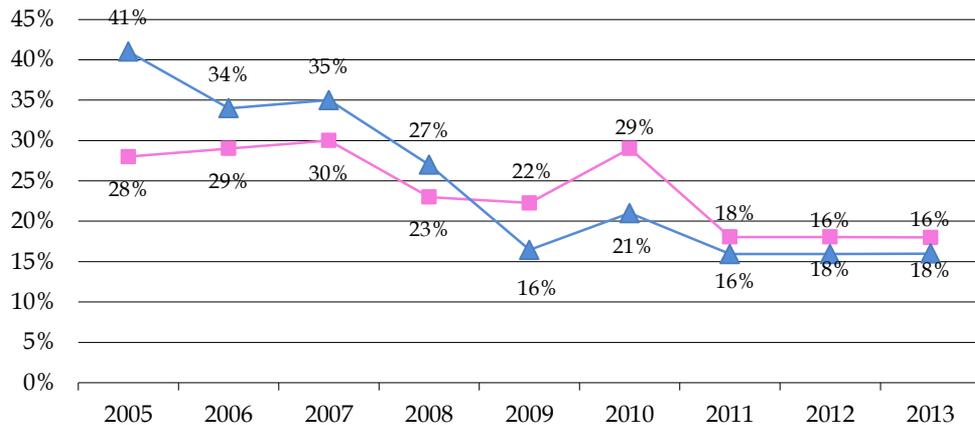


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ▲ Hommes

- Pour les cadres, l'écart entre femmes et hommes est stable depuis 3 ans

Evolution 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

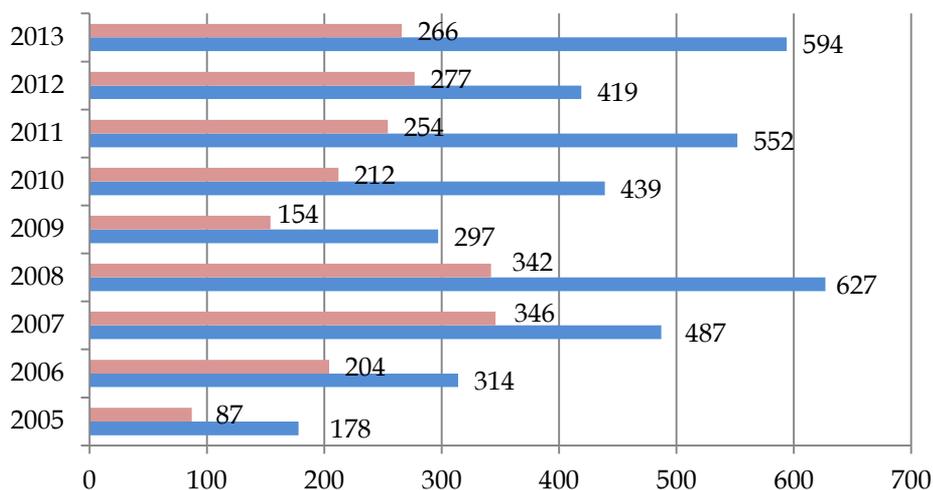
1. Répartition des effectifs femmes hommes dans la branche
2. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP
3. Répartition des effectifs femmes hommes par CSP, par filière et par domaine
4. Répartition des embauches femmes hommes
5. Répartition des effectifs femmes hommes par temps de travail et par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

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

Contrats de professionnalisation

- *En 2013, un retour à la hausse du nombre global de contrats de professionnalisation mais uniquement porté par les contrats « masculins »*

Evolution (2005-2013) du nombre de CP dans l'ensemble du secteur aérien



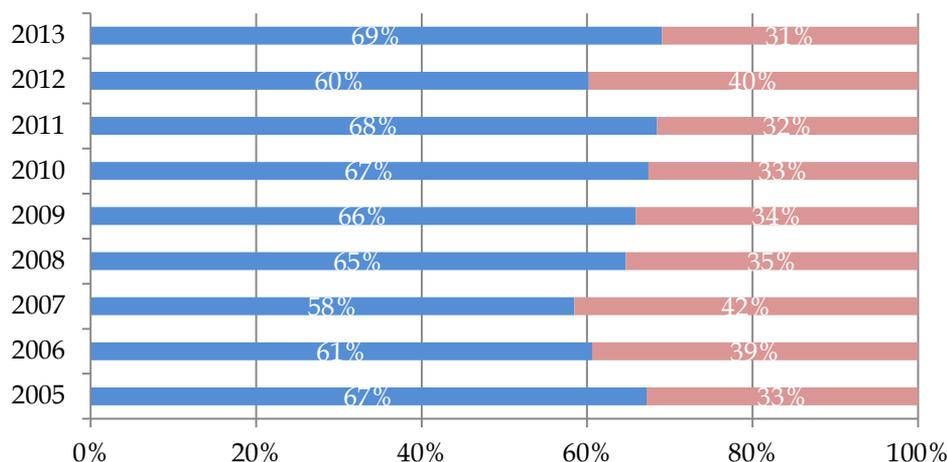
Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

- *La part des femmes dans les contrats de professionnalisation n'est plus que de 31%*

Evolution (2005-2013) 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**

- Alors que depuis 2011, la part des femmes dans les contrats de professionnalisation était supérieure à leur proportion dans l'effectif salarié de la branche, 2013 est marquée une forte baisse de leur représentativité sur ce type de contrat
- Même dans les filières où elles sont majoritaires, la part des femmes est beaucoup plus faible que celles des hommes

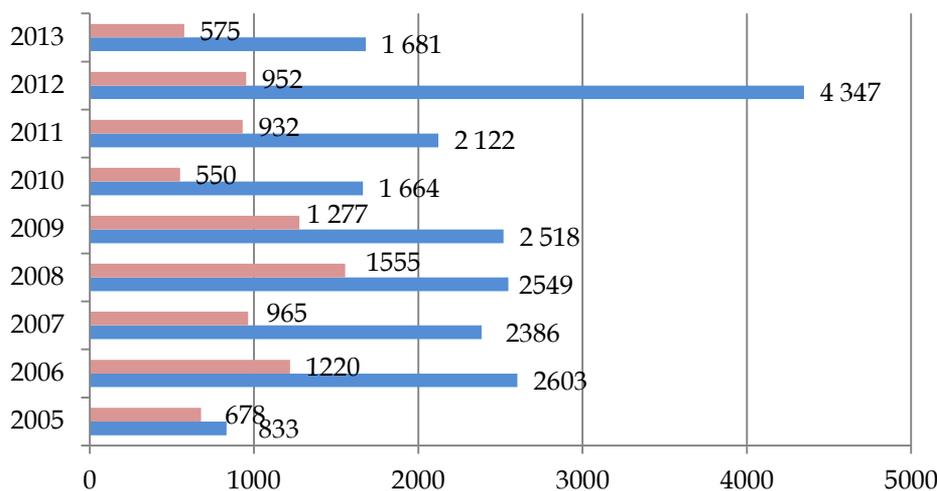
2012					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	61%	39%	88%	12%	Exploitation Commercial Exploitation
Maintenance	94%	6%	100%	0%	Maintenance
Commercial	29%	71%	26%	74%	Commercial
Administrative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

2013					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	68%	32%	Exploitation Commercial Exploitation
Maintenance	92%	8%	95%	5%	Maintenance
Commercial	26%	74%	68%	32%	Commercial
Administrative (y compris système d'info)	55%	45%	68%	32%	Administrative Informatique et télécom Logistique et divers
TOTAL	59%	41%	70%	30%	TOTAL

Période de professionnalisation

- *Après une très forte augmentation du nombre de périodes de professionnalisation sur l'ensemble du secteur en 2012, une diminution significative en 2013*

Evolution (2005-2013) du nombre de PP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia

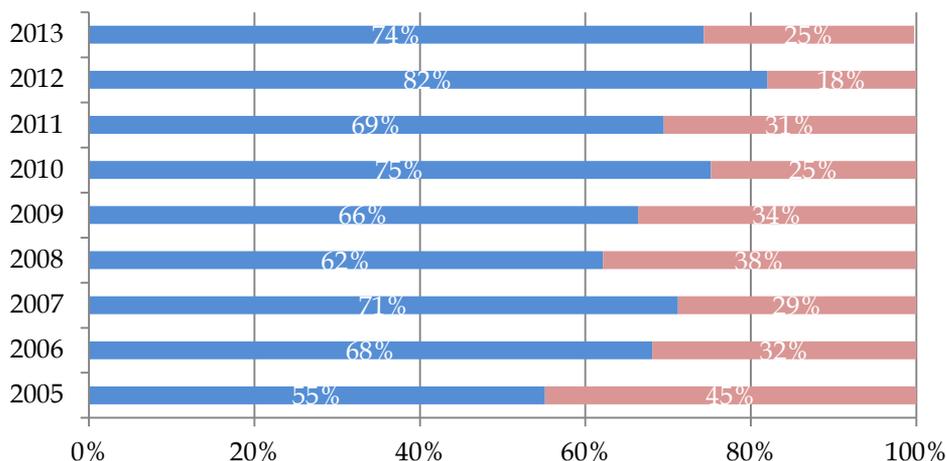
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes

■ Hommes

- *La part des femmes dans le nombre total de périodes de professionnalisation est par contre plus élevée qu'en 2012*

Evolution (2005-2013) de la répartition par genre des PP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes

■ Femmes

■ *Comparaison 2012-2013 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

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

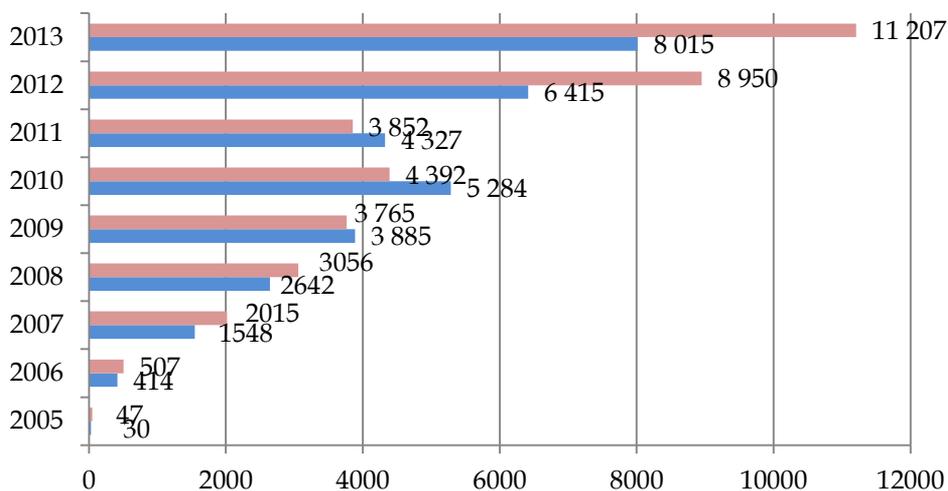
- En 2013, la part des hommes pour les périodes de professionnalisation : + 5 points par rapport à 2012

2013					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	85%	15%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	92%	8%	98%	2%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	26%	74%	40%	60%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	55%	45%	30%	70%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN	48%	52%	83%	17%	Nouvelles technologies
			46%	54%	Anglais technique
			75%	25%	Normes réglementaires
			100%	0%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale
			68%	32%	Management et animation d'équipes
			33%	67%	Communication et relations interculturelles
			56%	44%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			65%	35%	TOTAL formations transverses
TOTAL	59%	41%	69%	31%	TOTAL ttes form confondues

Droit individuel à la formation prioritaire

- Comme en 2012, une très forte augmentation du nombre de DIF sur l'ensemble du secteur

Evolution (2005-2013) du nombre de DIF dans l'ensemble du secteur aérien



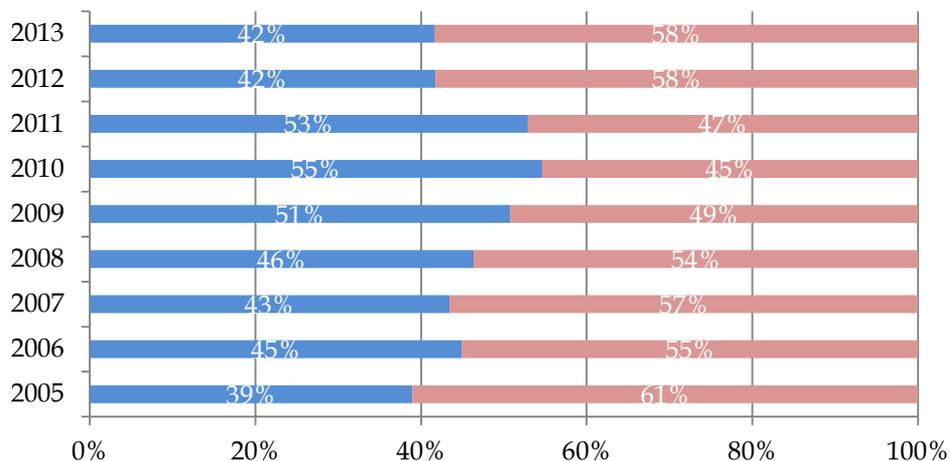
Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

- La part des femmes pour le DIF reste à son même niveau élevé qu'en 2012

Evolution (2005-2013) de la répartition par genre des DIF dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes
■ Femmes

■ **Comparaison 2012-2013 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, comme en 2012 supérieur à celle des hommes, et supérieure à leur part dans les effectifs de la Branche

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

2013					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	56%	44%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	92%	8%	83%	17%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	26%	74%	34%	66%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	55%	45%	36%	64%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			53%	47%	Nouvelles technologies
			56%	44%	Anglais technique
			-	-	Normes réglementaires
			63%	37%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale
			44%	56%	Management et animation d'équipes
			51%	49%	Communication et relations interculturelles
			43%	57%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion
			52%	48%	TOTAL formations transverses
TOTAL	59%	41%	42%	58%	TOTAL ttes form confondues