

DOCUMENT FINAL



ÉTUDE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT AÉRIEN

17 février 2016

- 161, Boulevard Jean Jaurès
37 300 Joué-Les-Tours
 - Téléport 8 Futuroscope - 6, rue Blaise Pascal
86 130 Jaunay-Clan
- Tél : 02 47 76 10 50
info@thomas-legrand-consultants.fr
www.thomas-legrand-consultants.fr

REMERCIEMENTS

Nous remercions l'ensemble des personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude :

- Les membres du comité de pilotage de l'étude,
- Les experts et partenaires de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Aérien,
- Les experts et partenaires d'OPCALIA,
- Les experts et partenaires de l'AGEFIPH,
- Les entreprises adhérentes ayant répondu à l'enquête quantitative,
- Les entreprises adhérentes qui se sont rendues disponibles pour témoigner de leurs expériences.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p 6
1. ÉTUDE SECTORIELLE	p 11
1.1. ÉTUDE DOCUMENTAIRE	p 12
1.1.1. Données Entreprises	p 14
1.1.1.1. <i>Profil des entreprises</i>	p 14
1.1.1.2. <i>Entreprises et assujettissement à l'OETH</i>	p 17
1.1.2. Données Emploi	p 19
1.1.2.1. <i>Effectif et Handicap</i>	p 19
1.1.2.2. <i>Emploi TH et filières</i>	p 20
1.1.2.3. <i>Caractéristiques de l'emploi TH</i>	p 21
1.1.3. Données Formation	p 25
1.1.3.1. <i>Apprentissage</i>	p 25
1.1.3.2. <i>Professionnalisation</i>	p 25
1.1.4. Focus Handicap : Compagnie aérienne, Taxi aérien, Aviation d'affaires et Hélicoptère.	p 30
1.1.4.1. <i>Contribution des entreprises au titre de l'OETH</i>	p 30
1.1.4.2. <i>Caractéristiques de l'emploi TH</i>	p 30
1.1.5. Focus Handicap : Assistance en escale	p 33
1.1.5.1. <i>Contribution des entreprises au titre de l'OETH</i>	p 33
1.1.5.2. <i>Caractéristiques de l'emploi TH</i>	p 33
1.1.6. Focus Handicap : Gestionnaires aéroport	p 36
1.1.6.1. <i>Contribution des entreprises au titre de l'OETH</i>	p 36
1.1.6.2. <i>Caractéristiques de l'emploi TH</i>	p 36
1.1.7. Focus Handicap : Personnel Navigant	p 39
1.1.7.1. <i>Principales évolutions de l'emploi TH</i>	p 39
1.1.7.2. <i>Caractéristiques de l'emploi TH</i>	p 40
1.1.7.3. <i>Personnel Navigant Technique</i>	p 41
1.1.7.4. <i>Personnel Navigant Commercial</i>	p 42
1.2. ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES ET EXPERTS	p 43
1.2.1. Sources documentaires complémentaires	p 44
1.2.1.1. <i>Caractéristiques essentielles des documents sociaux 2012</i>	p 44
1.2.1.2. <i>Données 2012 « Formation et Handicap » complémentaires</i>	p 44
1.2.2. Bonnes pratiques identifiées	p 45
1.2.2.1. <i>Bonnes pratiques pour le recrutement</i>	p 45
1.2.2.2. <i>Bonnes pratiques pour le maintien dans l'emploi</i>	p 46
1.2.3. Freins et leviers recensés	p 47
1.2.3.1. <i>Quatre principaux freins</i>	p 47
1.2.3.2. <i>Cinq leviers</i>	p 48
2. ÉTUDE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE	p 49
2.1. ÉTUDE QUANTITATIVE PAR ENQUÊTE	p 51
2.1.1. Démarche méthodologique	p 54
2.1.2. Description de l'échantillon des répondants	p 57
2.1.3. Éléments de contexte	p 62
2.1.4. Prise en compte du handicap	p 70
2.1.5. Boîte à Outils	p 78

2.1.6. Actions déployées	p 80
2.1.6.1. <i>Actions d'information et de sensibilisation</i>	p 81
2.1.6.2. <i>Actions liées au recrutement</i>	p 86
2.1.6.3. <i>Actions liées à l'intégration et à la formation des TH</i>	p 93
2.1.6.4. <i>Actions liées au maintien dans l'emploi</i>	p 101
2.1.6.5. <i>Actions liées au partenariat avec les Entreprises Adaptées et ESAT</i>	p 109
2.1.6.6. <i>Synthèse des indicateurs par domaine d'actions</i>	p 115
2.1.6.7. <i>Actions notables, besoins et freins</i>	p 115
2.1.7. Part des Travailleurs Handicapés dans l'effectif	p 119
2.2. ENTRETIENS QUALITATIFS AVEC LES ENTREPRISES	p 122
2.2.1. Profil des répondants	p 123
2.2.2. Retour sur les entretiens	p 124
2.2.2.1. <i>Sur la connaissance de la thématique</i>	p 124
2.2.2.2. <i>Sur le recrutement des travailleurs handicapés</i>	p 125
2.2.2.3. <i>Sur l'accompagnement des parcours professionnel des salariés handicapés</i>	p 126
2.2.2.4. <i>Sur le maintien dans l'emploi</i>	p 128
2.2.2.5. <i>Sur le reclassement professionnel</i>	p 129
2.2.2.6. <i>Sur le partenariat avec le secteur adapté et protégé</i>	p 130
2.2.2.7. <i>Sur le développement de la politique Handicap</i>	p 131
3. ANALYSE ET PRÉCONISATIONS	
3.1. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE	p 133
3.1.1. Contexte	p 133
3.1.1.1. <i>Rappel du déroulement de l'étude</i>	p 133
3.1.1.2. <i>Objectifs de la phase</i>	p 133
3.1.2. Déroulement	p 133
3.1.2.1. <i>De l'analyse aux préconisations</i>	p 133
3.1.2.2. <i>Des préconisations au plan d'action</i>	p 133
3.2. DE L'ANALYSE AUX PRECONISATIONS	p 134
3.2.1. Sur le développement de la Politique Handicap	p 134
3.2.1.1. <i>Données issues du diagnostic</i>	p 134
3.2.1.2. <i>Préconisations</i>	p 135
3.2.2. Sur le recrutement des Travailleurs Handicapés	p 136
3.2.2.1. <i>Données issues du diagnostic</i>	p 136
3.2.2.2. <i>Préconisations</i>	p 136
3.2.3. Sur le maintien dans l'emploi	p 137
3.2.3.1. <i>Données issues du diagnostic</i>	p 137
3.2.3.2. <i>Préconisations</i>	p 137
3.2.4. Sur l'information et la sensibilisation	p 138
3.2.4.1. <i>Données issues du diagnostic</i>	p 138
3.2.4.2. <i>Préconisations</i>	p 138
3.2.5. Sur l'accompagnement des parcours professionnels	p 140
3.2.5.1. <i>Données issues du diagnostic</i>	p 140
3.2.5.2. <i>Préconisations</i>	p 140
3.2.6. Sur le partenariat avec le secteur adapté / protégé	p 141
3.2.6.1. <i>Données issues du diagnostic</i>	p 141
3.2.6.2. <i>Préconisations</i>	p 141

3.3. DES PRECONISATIONS AU PLAN D'ACTION	p 142
3.3.1. Déroulement	p 142
3.3.2. Proposition de plan d'action sectoriel	P 142
3.3.2.1. Développement de la politique handicap	p 143
3.3.2.2. Recrutement des Travailleurs Handicapés	p 144
3.3.2.3. Maintien dans l'emploi	p 145
3.3.2.4. Information et sensibilisation	p 146
3.3.2.5. Accompagnement des parcours professionnels	p 147
3.3.2.6. Partenariat avec le secteur adapté / protégé	p 147

ANNEXES

ANNEXE 1 : RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES ET SOURCES D'INFORMATION
ANNEXE 2 : LISTE DES EXPERTS ET PARTENAIRES INTERROGES
ANNEXE 3 : LISTE DES ENTREPRISES INTERROGÉES
ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRE EN LIGNE
ANNEXE 5 : LISTE DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS DE TRAVAIL « PLAN D'ACTION »

INTRODUCTION

Contexte et objectifs de l'étude

Contexte

Opcalia agit aux côtés de l'Agefiph en faveur de l'insertion et de la qualification professionnelle des travailleurs handicapés sur l'ensemble du territoire. Le partenariat noué entre Opcalia et l'Agefiph sur la période 2014-2015 prévoit notamment de mener des études approfondies avec le concours des secteurs adhérents volontaires afin d'établir un diagnostic de leur politique handicap et leur proposer un plan d'action répondant aux besoins spécifiques de leurs entreprises.

■ Le transport aérien

En 2013, Les effectifs déclarés pour les entreprises adhérentes à Opcalia s'élevaient à 86 919 personnes¹ comprenant à la fois des personnels au sol, des personnels navigants techniques et commerciaux.

Le secteur, composé de quelques grandes entreprises qui côtoient de nombreuses PME/TPE, regroupe :

- des activités régulières avec le transport de personnes, de marchandises et de courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés (hors vols charters) ;
- des activités non régulières avec le transport de personnes et de marchandises réalisé par les charters, les avions- taxis, les locations d'avions avec pilote, les excursions aériennes, la formation au pilotage, les hélicoptères...
- des activités d'assistance aéroportuaire (*assistance à l'avion et aux passagers, assistance administrative au sol et assistance opérationnelle*) ;
- des activités de maintenance aéronautique (*entretien en ligne des aéronefs, maintenance, des activités aéroportuaires*) ;
- des gestionnaires d'aéroports.

■ Travaux menés par l'Observatoire des Métiers sur l'insertion et emploi des travailleurs handicapés

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'aérien a engagé en 2011/2012 une démarche pour sensibiliser les entreprises du secteur et les inciter à améliorer le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés. Il s'agissait de recenser les bonnes pratiques des entreprises du secteur, de les partager avec les entreprises ayant décidé de s'engager dans cette démarche et d'accompagner une dizaine d'entre elles dans la construction d'un plan d'action.

Une boîte à outils a été conçue. Elle figure sur un support unique qui donne à voir :

- l'ensemble des informations nécessaires à la compréhension de la thématique « handicap » ;
- des outils et des supports visant à faciliter le déploiement d'actions en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap ;
- les pistes d'actions communément admises comme étant les bonnes pratiques du secteur sur le sujet.

¹ Rapport Emploi 2013

Objectifs de l'étude

La présente étude s'inscrit au côté et en complémentarité des travaux déjà conduits par l'Observatoire des Qualifications et des Métiers de l'aérien (*et/ou à venir*), elle favorise leur capitalisation en lien avec la thématique handicap.

L'objectif de l'étude est double, il s'agit à la fois de :

- **Réaliser un diagnostic**

La réalisation du diagnostic doit permettre de **disposer d'une vision claire** de la situation des entreprises du secteur au regard de leur Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) et de **mettre en lumière** les spécificités, les convergences et les similitudes existantes.

- Etre force de proposition dans l'accompagnement à la mise en œuvre d'un **plan d'action**, d'amélioration et de prévention le cas échéant.

Au regard des enjeux identifiés lors de la réalisation du diagnostic, il s'agit de formuler des **préconisations construites en concertation** avec les acteurs du secteur afin de proposer une politique handicap couvrant un ensemble de champs, tels que :

- le recrutement de Travailleurs Handicapés
- la vie au travail
- le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap ;
- la prévention du handicap et de la désinsertion professionnelle
- ...

Pour quelle finalité ?

- **La finalité de l'étude** est d'accompagner les entreprises du secteur à améliorer le taux d'emploi et les conditions de travail des travailleurs handicapés :

- développer leur politique de RSE et d'insertion professionnelle ;
- favoriser l'emploi des TH dans le secteur ;
- anticiper les situations qui peuvent engendrer le handicap et favoriser ainsi le maintien dans l'emploi ;
- optimiser les fonds consacrés à la problématique du handicap, de mesurer/d'évaluer le retour sur investissement

Méthodologie

Démarche globale

La méthodologie retenue repose sur 2 grandes phases :

PHASE 1 : DIAGNOSTIC



PHASE 2 : PRECONISATIONS



Étapes

■ Étude sectorielle

Objectif : Réaliser un état des lieux des données sur l'emploi des travailleurs handicapés dans le contexte général des ressources humaines du secteur.

Une démarche en deux temps :

- Une étude documentaire reposant sur la collecte des données auprès des acteurs institutionnels.
- Des entretiens d'ajustement auprès des experts et partenaires en charge de la mise en œuvre et du suivi de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur.

■ Enquête quantitative

Objectif : Réaliser un état des lieux de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises du secteur, adhérentes à OPCALIA.

Une démarche en deux temps :

- La réalisation d'une enquête en ligne auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes.
- L'analyse des données recollées.

■ Enquête qualitative

Objectif : Mettre en lumière les indicateurs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises adhérentes.

Une démarche en deux temps :

- Le recensement des indicateurs à mettre en lumière à l'issue de l'étude sectorielle et de l'enquête quantitative.
- Des entretiens thématiques avec des entreprises adhérentes proactives, des partenaires sociaux et tout autre acteur ressource identifié.

■ **Identification et formulation de préconisations**

Objectif : Réaliser des préconisations partagées par les acteurs et aboutir à un plan d'action permettant leur mise en œuvre.

Une démarche en deux temps :

- L'animation de focus group sur les thématiques identifiées dans les étapes préalables avec des acteurs ayant une vision stratégique et/ou opérationnelle des entreprises du secteur.
- Des entretiens complémentaires avec des acteurs spécifiques sur des thématiques particulières susceptibles de porter des préconisations pertinentes.

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

ATMP : Accident du Travail et Maladie Professionnelle.

BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

CSP : Catégories Socio-Professionnelles

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Effectif d'assujettissement : effectif relevant d'établissements de plus de 20 salariés et donc assujetties à l'OETH, permettant le calcul du taux d'OETH.

Entreprises adhérentes : Entreprises adhérentes du département aérien d'OPCALIA

Entreprises assujetties : Entreprises de plus de 20 salariés assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Entreprises sous accord : Entreprises de plus de 20 salariés ayant un accord ou une convention portant sur le développement de l'insertion des travailleurs handicapés et de ce fait exonéré du paiement de la contribution même si elles n'ont pas atteint le taux d'obligation d'emploi de TH.

EA : Entreprise Adaptée

EQZ : Établissement à Quota Zéro (n'ayant aucune action pour l'insertion des TH)

ESAT : Etablissements et Structures d'Aide par le Travail

INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Economiques

NAF : Nomenclature d'Activités Française.

OETH : Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

PCS : Professions et Catégories Socioprofessionnelles

PH : Personne Handicapée

PN : Personnel Navigant

PNC : Personnel Navigant Commercial

PNT : Personnel Navigant Technique

PS : Personnel au Sol

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SEPH : Semaine pour L'Emploi des Personnes Handicapées

TH : Travailleur Handicapé

1. ÉTUDE SECTORIELLE

1.1. Étude documentaire

Données préalables

Rappel du contexte

La présente étude documentaire est la première phase de l'étude sectorielle destinée à établir **un état des lieux des données disponibles relatives à l'insertion des travailleurs handicapés**.

Elle est complétée par des entretiens réalisés auprès des différents acteurs du secteur, partenaires et experts.

Méthodologie utilisée, sources collectées

Les premiers retours de l'étude ont mis en avant l'opportunité de créer une année de référence s'appuyant sur les données disponibles sur l'emploi des travailleurs handicapés et pouvant être mises au regard des données générales sur l'emploi.

Ces données s'appuient principalement sur le traitement de la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) réalisé par l'Agefiph. Elles concernent les années 2010, 2011 et 2012.

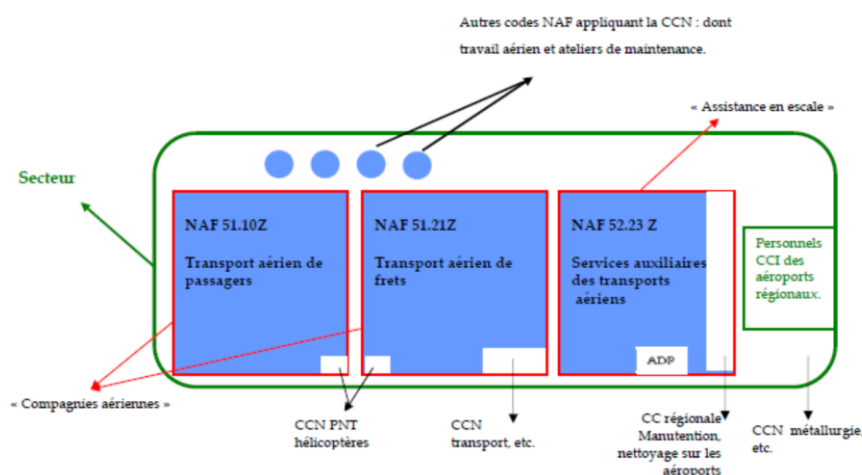
Aussi, le comité de pilotage de la présente étude a décidé le 8 juillet 2015 de fixer l'année 2012 comme année de référence.

Le périmètre de l'étude est celui de l'ensemble des entreprises du secteur du transport aérien.

Afin de favoriser la meilleure intégration des données Handicap, la présente étude documentaire reprend la structure du Rapport Emploi 2012 de l'observatoire des Métiers de l'Aérien.

PRÉCAUTION DE LECTURE

L'étude documentaire porte sur le secteur du transport aérien dont les périmètres sont présentés dans les rapports Emploi de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Aérien :



Les différentes sources documentaires disponibles portent sur des périmètres pouvant être différents :

- **Les données INSEE** concernent les 3 codes NAF principaux (51.10Z, 51.21Z et 52.23Z), mais n'englobent pas l'ensemble des acteurs du secteur du transport aérien. Ces données sont présentées dans le rapport Emploi 2012 de l'Observatoire, elles sont reprises dans la présente étude en l'état.
- **Les données OPCALIA** concernent l'ensemble des activités du secteur du transport aérien, mais exclusivement pour les entreprises adhérentes du département aérien OPCALIA.
- **Le traitement des données issues de la DOETH** concerne exclusivement les entreprises assujetties à l'OETH (les entreprises de moins de 20 salariés ne sont donc pas concernées).

Une attention particulière doit être portée au traitement des DOETH réalisé par l'AGEFIPH, car il concerne deux périmètres :

- **Le périmètre du fichier adhérents** « Transport aérien » 2014 d'OPACLIA concerne les entreprises du secteur, adhérentes à OPCALIA et assujetties à l'OETH.
- **Le périmètre des 3 principaux codes NAF** concerne les entreprises assujetties à l'obligation d'Emploi, adhérentes à OPCALIA relevant de ces NAF.

De ces deux périmètres, une marge d'inexactitude existe en raison des mouvements d'entreprises de 2012 à 2014. Cette marge a été considérée comme suffisamment faible pour permettre la réalisation de l'étude documentaire.

1.1.1. Données Entreprises



Points clés 2012

- L'assujettissement à l'OETH porte sur les entreprises de **20 salariés et plus**.
- Les entreprises assujetties et adhérentes à OPCALIA sont au nombre de 185 sur les 3 principaux NAF :
 - Leur nombre **a progressé** de près de 7% de 2010 à 2012 au profit des services auxiliaires du transport aérien (+20%) et au détriment du transport aérien de passagers (- 2,83%).
 - **Les principaux NAF** sont : le transport aérien de passagers (55,67%) puis les services auxiliaires (35,67%) et le transport aérien de marchandises (8,64%).
 - **Deux indicateurs sur l'emploi direct de TH** sont à retenir : Les 2/3 emploient au moins 1 TH et 1/5 remplit son obligation uniquement via l'emploi direct (35).
 - Le taux d'entreprises qui ne réalisent **aucune action positive** (Établissement à Quota Zéro en surcontribution) est de **7%**
 - **Le nombre d'établissements (Siret) sous accord TH** a baissé de 10 % entre 2010 et 2012, il est de 54 en 2012. Ces accords sont portés par deux groupes (Siren)
 - **Le taux d'atteinte de l'OETH est de 2,9 % en 2012**, il est de 1,73 pour les entreprises relevant du transport aérien de marchandises.



3 NAF	Activités
51.10Z	Transport aérien de passagers
51.21Z	Transport aérien de marchandises
52.23Z	Services auxiliaires des transports aériens

1.1.1.1. Profil des entreprises

a) Nombre d'entreprises

Précaution de lecture:

Le secteur du transport aérien recouvre un périmètre large représentant « l'ensemble des emplois liés (directement ou indirectement) au transport aérien ». Le présent rapport aborde le périmètre du secteur via les données disponibles pour les 3 principaux codes NAF du secteur et le fichier des adhérents OPCALIA.

❖ Source INSEE : 979 entreprises sur les 3 NAF principaux

Pour les 3 principaux codes NAF, deux grandes familles sont appréhendées :

- Les compagnies aériennes (51.10Z et 51.21Z) représentent 647 entreprises en 2012 (+ 43 en 2 ans).
- Services auxiliaires (52.23Z) représente 332 entreprises en 2012 (+ 42 en 2 ans).

	2010	2012	Évolution
Compagnies Aériennes, 51.10Z & 51.21Z	604	647	+ 7,11%
Services Auxiliaires, 52.23Z	290	332	+14,48%

Source : Observatoire, Rapport Emploi 2012

❖ **Source OPCALIA : 429 entreprises adhérentes en 2012**

Le fichier des adhérents OPCALIA, pour le département aérien, représente **429** entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

Secteurs d'activité	Nombre
Gestionnaires d'aéroports	45
Assistance en escale	78
Compagnie aérienne, hélicoptère, taxi aérien, aviation d'affaires	194
Maintenance	30
Travail aérien, TRTO, école de pilotage	82
Total	429

Source : Observatoire, Rapport Emploi 2012

b) Taille des entreprises

Précaution de lecture :

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) concerne les entreprises de 20 salariés et plus. Une présentation des effectifs prenant en compte ce seuil apparaîtrait pertinente pour éclairer les données handicap.

Les données présentées dans le **Rapport Emploi 2012** de l'Observatoire abordent la taille des entreprises adhérentes à OPCALIA à partir de la classification suivante :

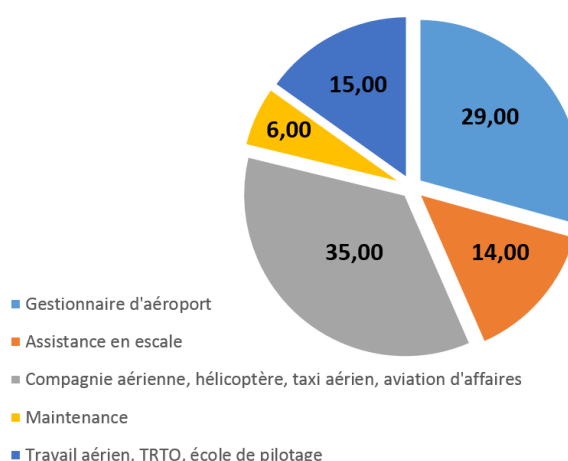
	Compagnies aériennes	Gestionnaires d'aéroport	Assistance en escale	Maintenance	Travail aérien	Total
Moins de 10	92	8	22	14	66	136
De 10 à 49	74	17	17	10	14	118
De 50 à 199	15	13	19	3	2	50
200 et +	13	7	20	3	0	43
Total	194	45	78	30	82	429

Source : Observatoire, Rapport Emploi 2012

c) Activité des entreprises

❖ **Approche générale**

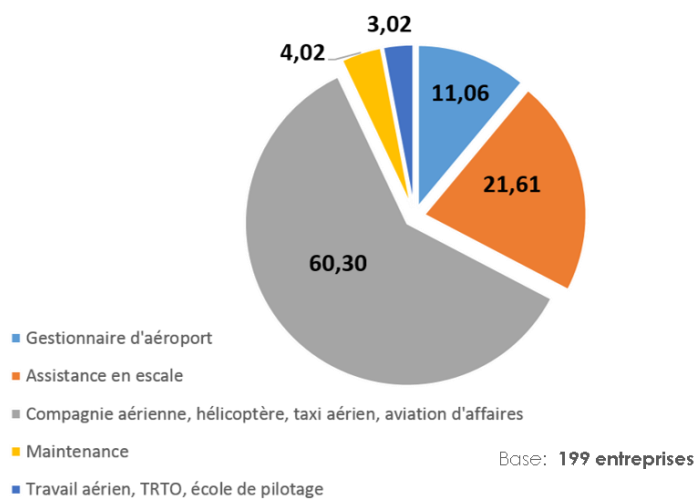
Répartition de l'ensemble des entreprises par domaine en 2012, en %



Source : Observatoire, Rapport Emploi 2012

❖ Approche Handicap

Répartition des entreprises assujetties par domaine en 2012, en %



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

❖ Évolution 2010-2012

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

Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

1.1.1.2. Entreprises et assujettissement à l'OETH

a) 185 entreprises adhérentes et assujetties sur les 3 principaux NAF

Le traitement des DOETH 2012 permet d'appréhender les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi sur les 3 principaux codes NAF, entreprises adhérentes OPCALIA :

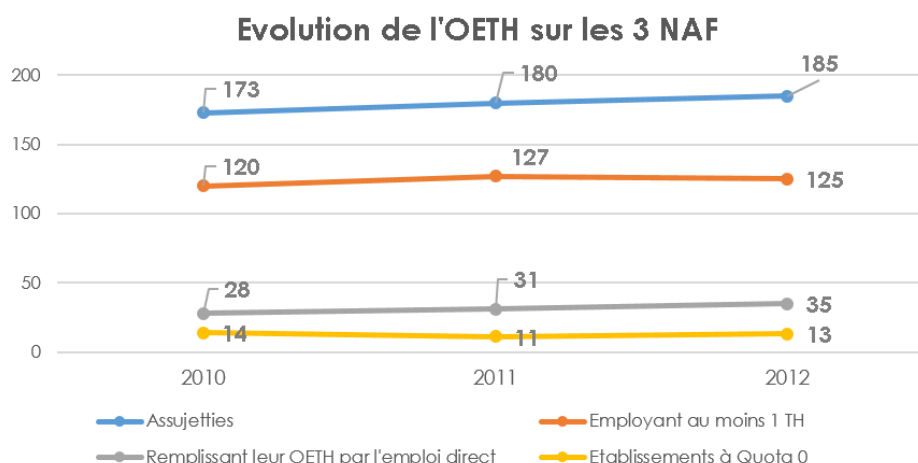
NAF	2010	2012	% 2012	Évolution
51.10Z Transport aérien de passagers	106	103	55,67%	- 3
51.21Z Transport aérien de marchandises	12	16	8,65%	+ 4
52.23Z Services Auxiliaires	55	66	35,68%	+ 11
Total	173	185	100%	+ 12

Source : Agefiph , Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA

b) Évolution de l'OETH dans les entreprises assujetties et adhérentes OPCALIA

L'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) concerne les entreprises de 20 salariés et plus, ses modalités de réalisation concernent tant l'emploi direct que l'emploi indirect.

S'agissant des entreprises assujetties et adhérentes OPCALIA, les principales évolutions sont les suivantes :

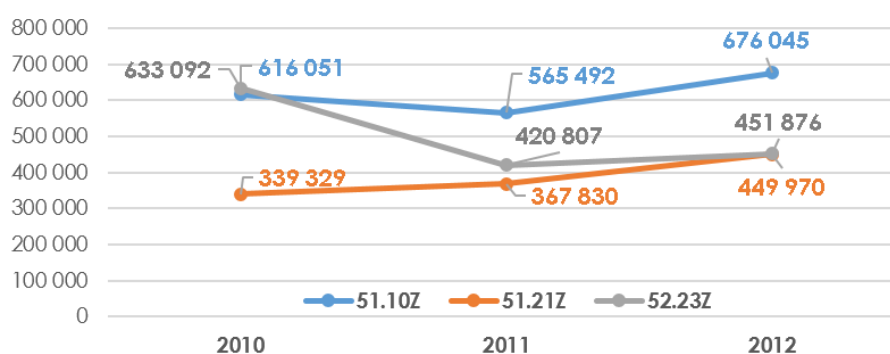


Source : Agefiph , Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA

c) Contribution à l'OETH des entreprises assujetties et adhérentes OPCALIA, 3 NAF

La contribution financière des entreprises à l'OETH vient compenser la non-atteinte de l'objectif de 6%, les entreprises ayant signé un accord ou une convention Handicap en sont exonérées.

Évolution des montants versés à l'AGEFIPH par NAF, en €



Source : Agefiph , Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA

Évolution du nombre d'établissements adhérents sous accord sur les 3 principaux NAF



Traitement par SIRET (établissements)

NAF	2010	2011	2012	% 2012
51.10Z Transport aérien de passagers	56	54	50	92,59
51.21Z Transport aérien de marchandises	0	0	0	0
52.23Z Services Auxiliaires	4	4	4	7,41
Total	60	58	54	100

Approche par SIREN : 2 entreprises sous accord

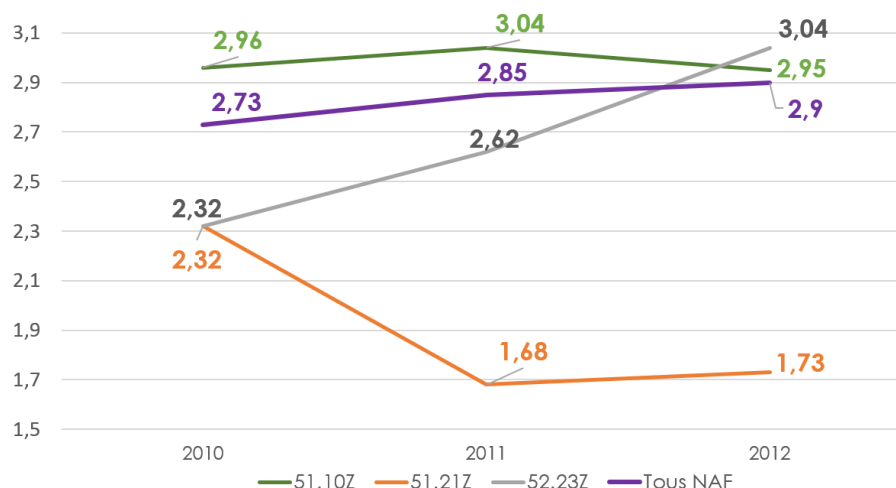
Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA

d) Taux d'atteinte de l'OETH

Le taux d'atteinte de l'OETH pour les entreprises adhérentes OPCALIA en 2012 est de 2,9 %. Si les taux du transport aérien de passagers et des services auxiliaires des transports aériens sont proches, celui du transport aérien de marchandises est nettement en deça, à 1,73%.

On peut par ailleurs constater la progression de 2,32 en 2010 à 3,04 en 2012 pour les entreprises adhérentes et assujetties relevant du NAF 52.23Z.

Evolution des taux d'atteinte de l'OETH, par NAF



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

1.1.2. Données Emploi



Points clés 2012

- Les salariés TH dans les entreprises adhérentes/assujetties sont **2 164 (2 045 sur les 3 principaux codes NAF)**. Le taux d'atteinte de l'OETH est de **2,9%**.
- Les 2/3 des effectifs TH sont concentrés dans le **transport aérien de passagers**.
- 93% des effectifs se retrouvent parmi les **Personnels au Sol**
- Les emplois occupés concernent principalement le **domaine administratif** et les fonctions supports
- Les 2/3 des salariés TH ont **+ de 50 ans** et 86,45% ont une ancienneté de « **10 ans et +** ».
- Par rapport à l'effectif global du secteur du Transport aérien, les salariés TH sont :
 - . 2 fois plus nombreux dans les CSP « **Ouvriers/employés** » et
 - . 2 fois moins nombreux dans la CSP « **TAM** ».



3 NAF	Activités
51.10Z	Transport aérien de passagers
51.21Z	Transport aérien de marchandises
52.23Z	Services auxiliaires des transports aériens

1.1.2.1. Effectifs et Handicap

a) Répartition des effectifs et assujettissement à l'Obligation d'Emploi

En 2012, l'effectif sur les 3 principaux codes NAF du secteur est de **101 185 postes**.²

Les effectifs se répartissent de la façon suivante :

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

Sources : (1) Agefiph, Traitement DOETH 2012 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA (2) Observatoire, Rapport Emploi 2012

b) Répartition des effectifs TH par code NAF pour les entreprises adhérentes

Les effectifs sur les 3 principaux codes NAF se ventilent comme suit en 2012 :

Naf	Effectifs d'assujettissement	Effectifs TH
5110Z, Transport aérien de passagers	46 857	1 366
5121Z, Transport aérien de marchandise	3 374	48
5223Z, Services auxiliaires	15 929	631
Total	66 160	2 045

Source : Agefiph Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA

² Source : Observatoire Rapport Emploi 2012

c) Répartition et évolution des effectifs par secteur d'activité

Pour l'ensemble des entreprises assujetties et adhérentes OPCALIA, tous codes NAF, la répartition des effectifs par secteurs d'activité est la suivante pour 2012 :

Activité	Effectif TH
Gestionnaire d'aéroport	471
Assistance en escale	191
Compagnie aérienne, taxi aérien, aviation d'affaires, hélicoptère	1 420
Maintenance	77
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	5
Total	2 164

Source: Agefiph, traitement DOETH 2012 sur Fichier OPCALIA

1.1.2.2. Emploi TH et Filières

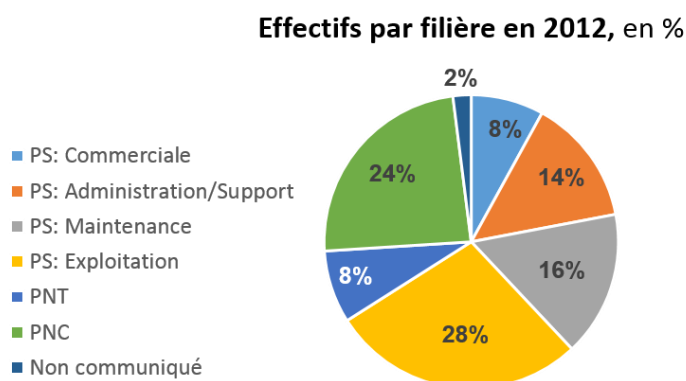
a) Approche générale

L'état de la situation au 31.12.12. portant sur les 3 principaux codes NAF, issu du rapport emploi 2012 de l'Observatoire recense l'effectif total de **101 185 salariés**.

La répartition entre **Personnel au Sol** et **Personnel Navigant** est la suivante en 2012 :

- 68 % des effectifs sont des Personnels au Sol
- 32 % sont des Personnels Navigants.

La répartition par filière en 2012 est la suivante :



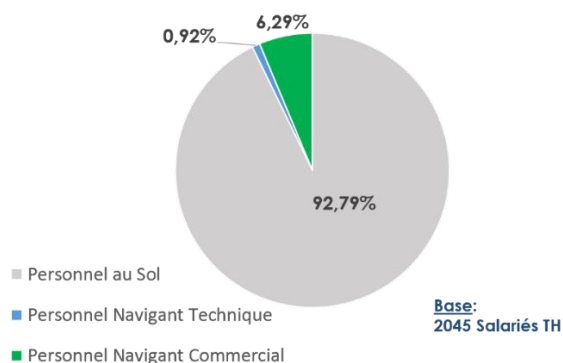
Source : Observatoire, Rapport Emploi 2012

b) Approche Handicap

Le traitement des DOETH de 2012, sur les entreprises relevant des 3 principaux NAF assujetties et adhérentes, permet de disposer d'une analyse des PCS.

Cette analyse permet de distinguer, parmi les **2 045 salariés TH** du secteur, les personnels navigants des personnels au sol :

Effectif TH par filière 2012 en %



Source : Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA

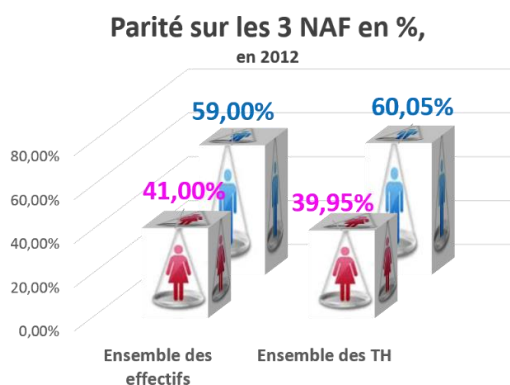
La part des salariés en situation de handicap parmi la population des personnels au sol est très importante (92,79% contre 68%). Elle est beaucoup plus limitée parmi la population des personnels navigants, qu'il s'agisse des PNT (0,92% contre 8%) ou des PNC (6,29% contre 24%).

1.1.2.3. Caractéristiques de l'emploi TH

Les données intègrent, sans distinction, le personnel au sol et le personnel navigant.

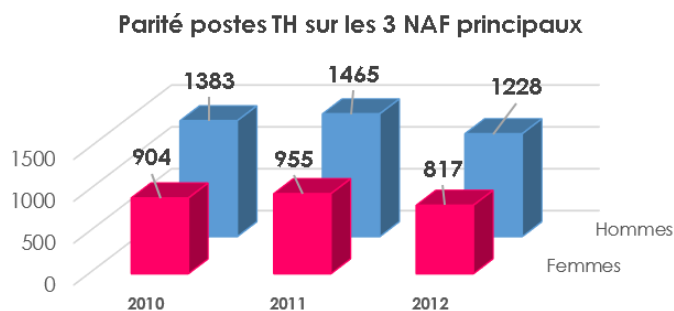
a) Parité dans les 3 principaux codes NAF

La répartition des Travailleurs Handicapés par genre est similaire à la répartition pour l'ensemble des effectifs pour l'année 2012.



Sources: Rapport Emploi 2012 de l'Observatoire et Traitement DOETH 2012 par l'Agefiph à partir du fichier Opccalia sur les 3 principaux NAF

L'évolution 2010-2012 de la parité dans les 3 principaux NAF illustre une certaine stabilité du taux de parité :

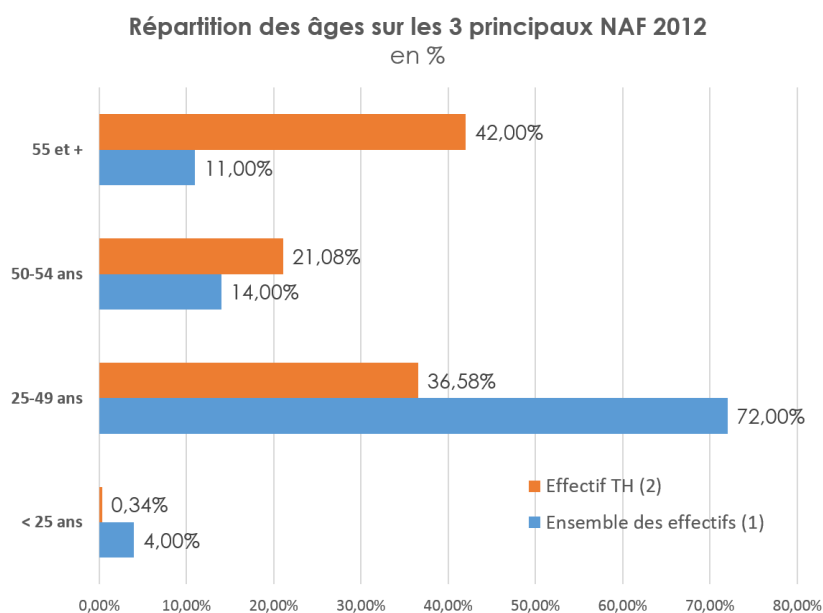


Source : Agefiph « Traitement DOETH pour les 3 principaux codes NAF » 2012 à partir du fichier OPCALIA

b) Emploi TH et âge/ancienneté dans les 3 principaux codes NAF

Les données intègrent, sans distinction, le personnel au sol et le personnel navigant.

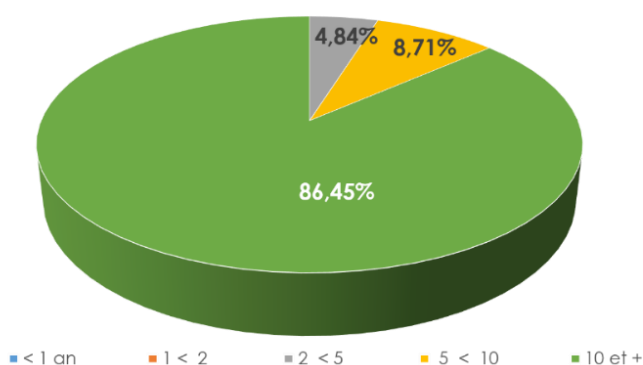
❖ Ventilation des âges dans les 3 principaux codes NAF en 2012



❖ Ancienneté des effectifs TH dans les 3 principaux codes NAF en 2012,

Toutes filières et métiers confondus

Ancienneté des TH au 31.12.12. sur les 3 principaux NAF, en %



Sources: Traitement DOETH 2012 par l'Agefiph 31.12.12. - 3 NAF - Entreprises assujetties adhérentes d'OPCALIA

Sources :

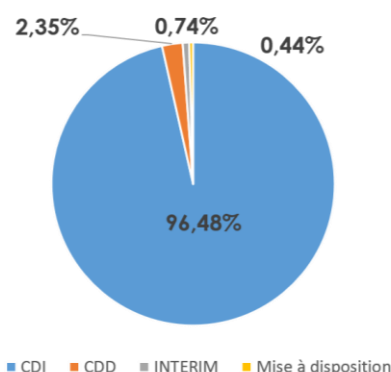
- (1) Agefiph, Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF » sur fichier OPCALIA
- (2) Observatoire, Rapport Emploi 2012

c) Emploi TH et contrats de travail

Les données intègrent, sans distinction, le personnel au sol et le personnel navigant.

❖ Emploi TH et types de contrats de travail, sur les 3 principaux NAF

Contrats des TH en 2012, en %



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012, 3 principaux codes NAF sur fichier OPCALIA

Les CDI sont largement prépondérants pour les effectifs TH.

❖ Emploi TH et temps de travail

Les données retenues portent sur les entreprises assujetties et adhérentes.

1/3 des travailleurs handicapés (697) est à **temps partiel** (soit 34,08% contre 34,01% en 2010) sur les 3 principaux codes NAF.

Sur l'ensemble des NAF, la **½ des temps partiels** touche 5 PCS

PCS	Nombre	% effectif TH
546d – Hôtesse de l'air et Stewards	101	4,67%
466a – Responsables commerciaux et administratifs non cadres	91	4,20%
461f – Agents de Maîtrise et Techniciens administratifs	82	3,79%
546b - Agents des services commerciaux	42	1,94%
466c – Responsables d'exploitation non-cadres	41	1,89%
Total des effectifs à temps partiel sur 5 PCS	357	16,49%

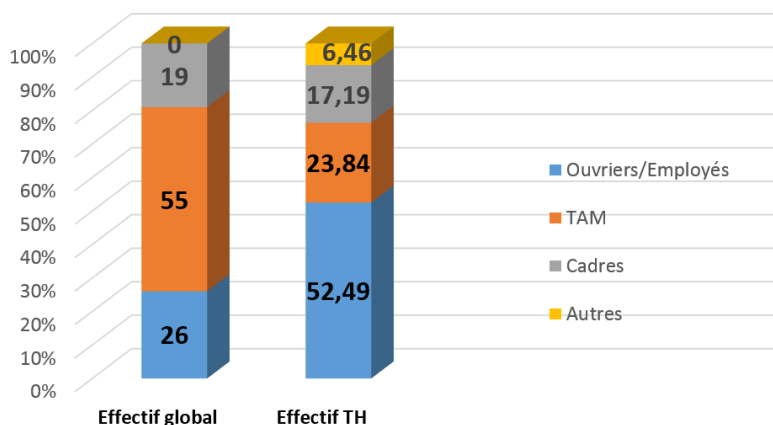
Source : Agefiph, Traitement DOETH 202 sur fichier Opcalia

d) Emploi TH et CSP

❖ Comparaison « Effectif global et Effectif TH » sur les 3 principaux NAF

La base de comparaison pour les effectifs TH est de 2 045 salariés

Répartition des effectifs par CSP en 2012, en %



Sources: (1) Rapport Emploi 2012 Observatoire.

(2) Traitement DOETH 2012 Agefiph sur l'ensemble fichier Opcalia

❖ **Sur l'ensemble des NAF, les 12 PCS les plus occupés par les TH (2/3)**

Sur les **2 164 emplois TH**, 12 PCS concentrent 62,33% de l'emploi des TH, tous NAF confondus. Hors de ces 12 PCS, l'emploi des TH est donc « dispersé ».

PCS	Intitulé	Postes	%
461F	Maîtrise et techniciens administratifs	265	12,24%
466A	Responsables commerciaux et administratifs non-cadres	154	7,16%
372B	Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	146	6,74%
546D	Hôtesse de l'air et stewards	136	6,28%
466C	Responsables d'exploitation non-cadres	126	5,82%
676D	Agents non qualifiés des services d'exploitation	96	4,43%
546B	Agents des services commerciaux	85	3,93%
543G	Employés administratifs qualifiés	83	3,83%
461 ^E	Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques et/ou du personnel	72	3,33%
546 ^F	Autres agents et hôtesse d'accompagnement	72	3,33%
655A	Autres agents qualifiés sédentaires des services d'exploitation	57	2,63%
653A	Magasiniers qualifiés	57	2,63%
Total	12 PCS principales	1 349	62,33%

Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

1.1.3. Données Formation



Points clés 2012

- 10 contrats de professionnalisation TH ont été recensés pour l'année 2012 par OPCALIA.
 - 1,44 % des contrats de professionnalisations recensés en 2012 (696)
 - Les domaines de formations concernés sont principalement « Commercial-vente-marketing » (20%) et « Ressources humaines » (20%).
 - Les Qualifications visées sont pour ½ les certifications enregistrées au RNCP autre qu'un CQP.
 - Dans 70% des cas, l'employeur est une entreprise de 50 salariés ou +.
 - Le profil principal des salariés TH est celui d'un homme (60%) de 26 à 34 ans (50%).
- Aucun DIF, ni aucune période de professionnalisation n'a été recensé.
- Les données recensées sur l'apprentissage des TH n'ont pas permis une exploitation fiable.

1.1.3.1. Apprentissage

668 contrats d'apprentissage sont recensés en 2012

Les données intègrent, sans distinction, le personnel au sol et le personnel navigant.

a) Approche générale

Les 2/3 sont effectués en Compagnies aériennes et un 1/3 dans les entreprises d'assistance en escale.

Les principaux diplômes préparés sont difficiles à identifier, car plus de la moitié est classée sous la rubrique « Autres ».

Source : Observatoire, Rapport Emploi 2012

b) Approche Handicap

Les données collectées sur l'apprentissage des Travailleurs Handicapés ne permettent pas une exploitation pertinente.

1.1.3.2. Professionnalisation

a) Approche Générale

696 contrats de professionnalisation sont recensés en 2012 dans le suivi qualitatif OPCALIA

Pour les Personnels navigants, seuls les PNT sont dissociables dans le suivi.

Grands volumes 2012 :

	Nombre stagiaires	Nombre heures
Contrats de professionnalisation	696	149 334
Dont Personnel Navigant Technique	19	6892
Dont Travailleurs handicapés	10	18 733

Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

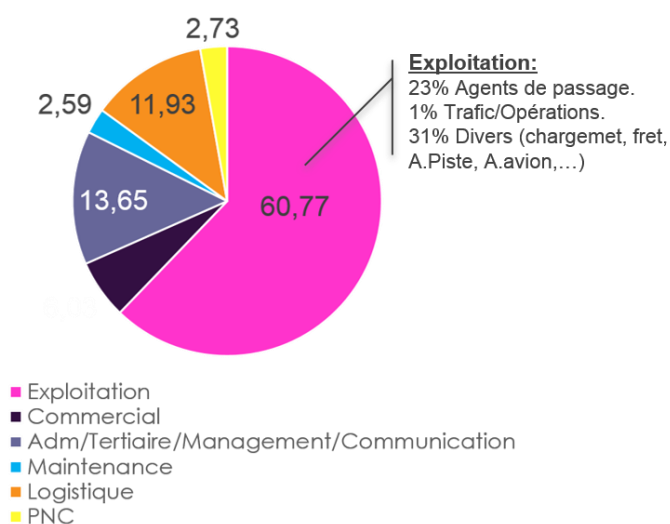
Grands domaines de formation concernés :

Domaines Formation	Total		Dont	
	Contrats Pro	%	TH	%
Autres	163	23,42	5	50
ADMINISTRATIF TERTIAIRE SUPPORT	17	2,44	2	20
AEC(COMMERCIAL EXPLOITATION)	10	1,43		
BUREAUTIQUE-INTERNET	4	0,57	2	20
COMMERCIAL	172	24,71		
COMMUNICATION /INTERCULTUREL[*]	1	0,14		
CP EXPLOITATION PISTE(TRAITEMENT BAGAGE)	31	4,45		
CQP PISTE AVION[*]	1	0,14		
EXPLOITATION	227	32,61	1	10
LOGISTIQUE/DIVERS	31	4,45		
MAINTENANCE[*]	1	0,14		
MAINTENANCE AÉRO	8	1,14		
MANAGEMENT[*]	2	0,28		
PAS RENSEIGNE[*]	3	0,43		
PASSAGE(COMMERCIAL EXPLOITATION)[*]	1	0,14		
PNT	19	2,73		
QUALITE/SECURITE[*]	2	0,28		
TIC/TELECOM[*]	1	0,14		
TOURISME[*]	2	0,28		
SOMME	696	100	10	100

Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

Plus précisément en 2012 :

696 contrats, en %



Concernant les **périodes de professionnalisation**, aucune action à destination des TH n'est identifiée dans le suivi qualitatif 2012 OPCALIA.

b) Approche Handicap : focus sur les contrats de professionnalisation à destination des PH

Le profil des salariés TH sur les 10 contrats concernés :

Parité en 2012 dans les contrats de professionnalisation :

Parité en 2012

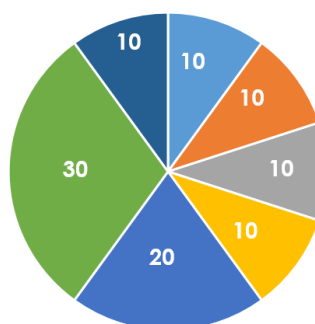
Contrats de professionnalisation



Total Contrats Pro	39,80%	60,20%
Travailleurs handicapés	40,00%	60,00%

Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

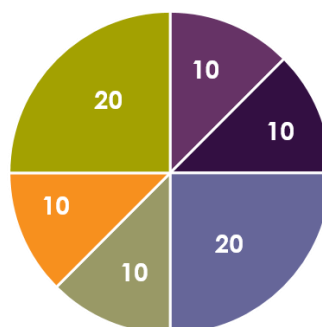
Âge des salariés TH en 2012 :



■ 18 - 19 ans ■ 20 - 21 ans ■ 22 - 23 ans ■ 24 - 25 ans
 ■ 26 - 29 ans ■ 30 - 34 ans ■ 35 - 44 ans

Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

Spécialités des contrats de professionnalisation TH en 2012 :



■ Accueil, hôtellerie, tourisme ■ Commercial, vente, marketing
 ■ Communication expression ■ Comptabilité, finance, fiscalité
 ■ Logistique, transport ■ Ressources humaines

Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

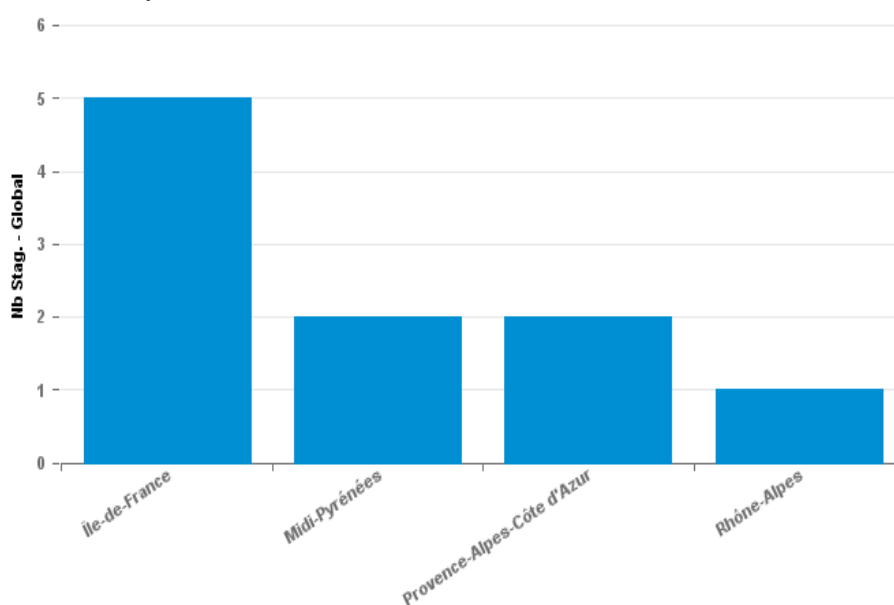
Types de qualification visés par les salariés TH en 2012 :



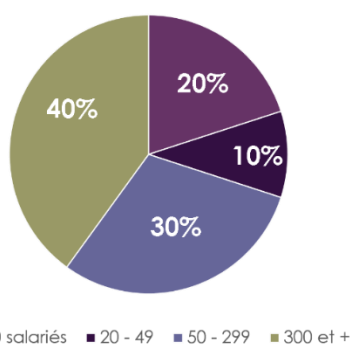
Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

Le profil des entreprises sur les 10 contrats concernés

Localisation des entreprises concernées :

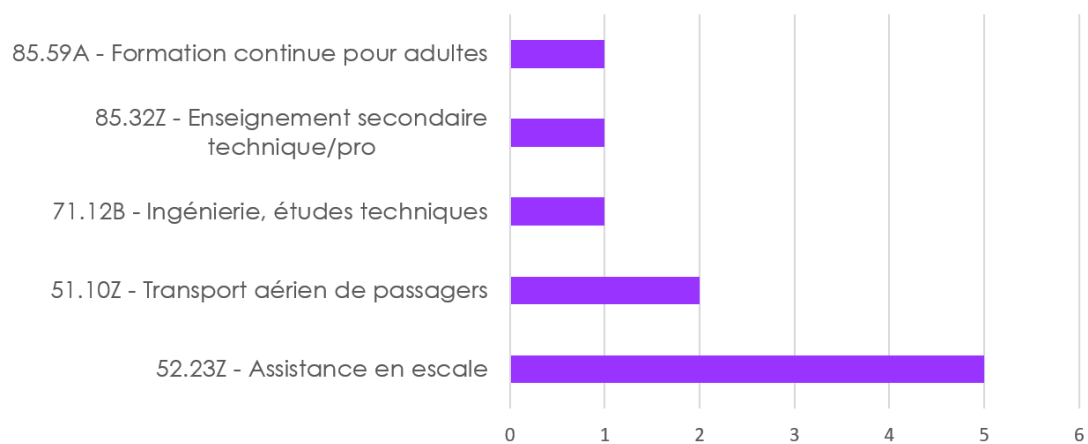


Taille des entreprises :



Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

Ventilation du code NAF, en nombre de salariés TH :



Source : Opcalia, suivi qualitatif des entreprises adhérentes 2012

1.1.4. FOCUS HANDICAP : COMPAGNIE AÉRIENNE, TAXI AÉRIEN, AVIATION D’AFFAIRES ET HÉLIROPTÈRE



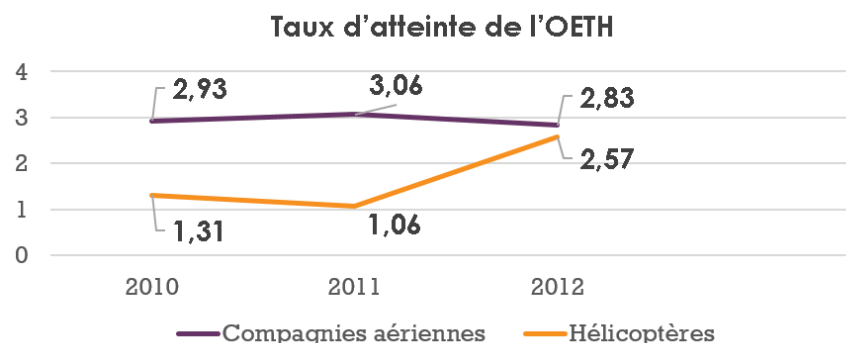
Points clés 2012

- **1 420 salariés TH** dans le secteur des compagnies aériennes, hélicoptères, taxis aériens et aviation d’affaires en 2012.
- **Caractéristiques** essentielles de cet effectif :
 - Le taux de femmes salariées TH (39,86 %) se rapproche de celui de l’ensemble des entreprises.
 - Une ancienneté quasiment exclusive de « **10 ans et +** » (93,24%) semble confirmer une intégration des TH par le maintien et non par le recrutement.
- Le taux d’atteinte de l’OETH pour les compagnies aériennes en 2012 est de **2,83 %** (contre 2,9 sur l’ensemble des NAF).

L’objectif de ce focus est d’identifier les indicateurs Handicap tant sur les entreprises que sur les salariés des entreprises relevant du secteur des compagnies aériennes, taxis aériens, aviation d’affaires et hélicoptères. Ces indicateurs sont issus du traitement par l’Agefiph des DOETH des entreprises adhérentes OPCALIA.

1.1.4.1. Contribution des entreprises au titre de l’OETH

a) Taux d’atteinte de l’Obligation d’Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH), en %



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

b) Évolution de la contribution des entreprises perçue par l’Agefiph

Source : Agefiph Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

- 2010 : 961 243 €
- 2011 : 948 070 € (↘ 1,37%)
- 2012 : 1 27 639 € (↗ 18,94%)

1.1.4.2. Caractéristiques de l’emploi TH

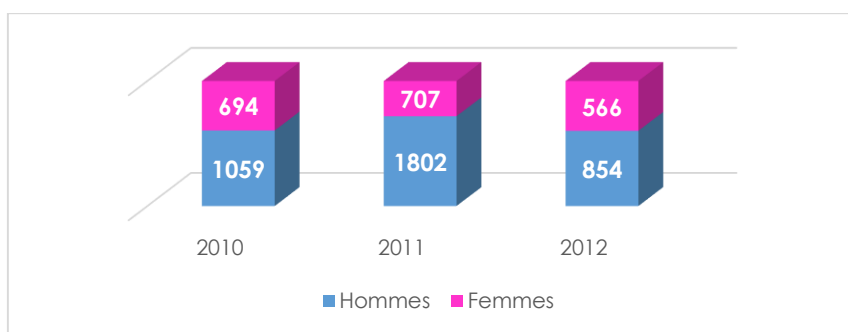
a) Évolution des effectifs et de la parité, en postes TH

Les données intègrent, sans distinction, le personnel au sol et le personnel navigant.

Pour les entreprises adhérentes OPCALIA assujetties à l’OETH :

- **Effectif TH en 2012** : 1 420 salariés.

- Effectif d'assujettissement en 2012 : 50 262 salariés.
- Evolution des effectifs et de la parité, en postes :



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

b) Temps et contrat de travail des salariés TH

❖ Stabilité du 1/3 des emplois en temps partiels :

Les temps partiels représentent 34,72% des contrats, contre 34,11 % en 2010.

❖ Le CDI : un contrat prépondérant

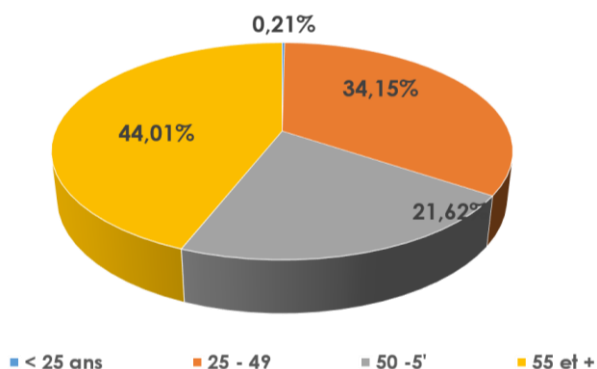
	2010	2011	2012	% 2012
<i>Contrat à Durée indéterminée</i>	1 717	1767	1410	99,29%
<i>Contrat à Durée déterminée</i>	25	33	8	0,57%
<i>Intérim</i>	10	1	1	0,07%
<i>Mise à disposition</i>		2	1	0,07%
Total	1 753	1 803	1 420	100,00

Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

c) Âge et ancienneté des salariés TH

❖ Ventilation des âges en 2012 :

Age des salariés TH en %



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

❖ Ancienneté :

- Poids important des salariés ayant 10 ans et + d'ancienneté : 93,24% en 2012.
- Poids modéré des salariés ayant de 5 à moins de 9 ans : 5%

d) Profil des BOETH

Les données intègrent, sans distinction, le personnel au sol et le personnel navigant.

	2010	2011	2012	% 2012
<i>Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)</i>	1 001	1 050	853	60,00%
<i>Carte Invalidité</i>	2	1	1	0,07%
<i>Allocation Adulte Handicapé (AAH)</i>	39	43	33	2,23»%
<i>Accident du travail et maladie professionnelle (ATMP)</i>	346	341	249	17,53%
<i>Pension d'invalidité</i>	349	352	271	19,08%
<i>Mutilé de guerre</i>	11	15	13	0,91%
<i>Sapeur-pompier</i>	4	1	0	0,00%
Total de référence*	1 752	1 803	1 420	

(*)Total de référence : un même TH peut relever de plusieurs catégories

Source : Agefiph, Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

1.1.5. FOCUS HANDICAP : ASSISTANCE EN ESCALE



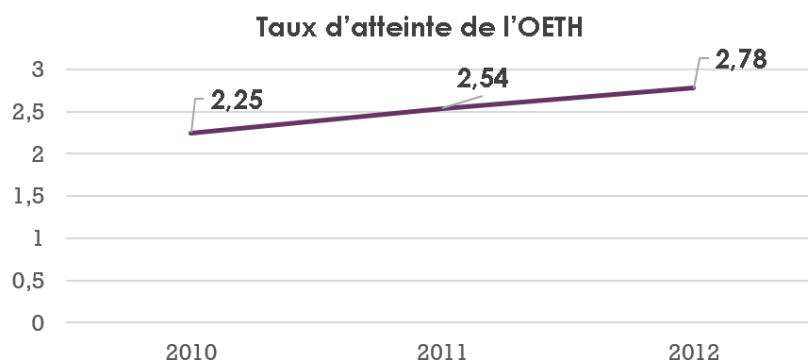
Points clés 2012

- **191 salariés TH** dans le secteur « Assistance en escale » en 2012.
- **Caractéristiques** essentielles de cet effectif :
 - Le temps partiel est moins mobilisé que pour l'ensemble des effectifs TH : 15,18% contre 1/3
 - Le CDI est prépondérant (92,15%)
 - La part des femmes est moins importante que pour l'ensemble des effectifs TH : 31% contre 39,95%.
 - La tranche d'âge des 25/49 ans est la plus représentée : 53,40% des salariés contre 36,58% pour l'ensemble des effectifs TH
 - Le poids de l'ancienneté de 10 ans et + est très inférieur à celui de l'ensemble des effectifs TH : 46,59% contre 86,45%
- Le taux d'atteinte de l'OETH pour 2012 est de **2,78%** (contre 2,9 sur l'ensemble des NAF).

L'objectif de ce focus est d'identifier les indicateurs Handicap tant sur les entreprises que sur les salariés des entreprises relevant du secteur d'activité de l'Assistance en escale. Ces indicateurs sont issus du traitement par l'Agefiph des DOETH des entreprises adhérentes OPCALIA.

1.1.5.1. Contribution des entreprises au titre de l'OETH

a) Taux d'atteinte de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

b) Évolution des contributions versées à l'Agefiph :

- 2010 : 527 505 €
- 2011 : 311 211 € (↘ 41 %)
- 2012 : 327 330 € (↗ 5,18%)

Source : Agefiph Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

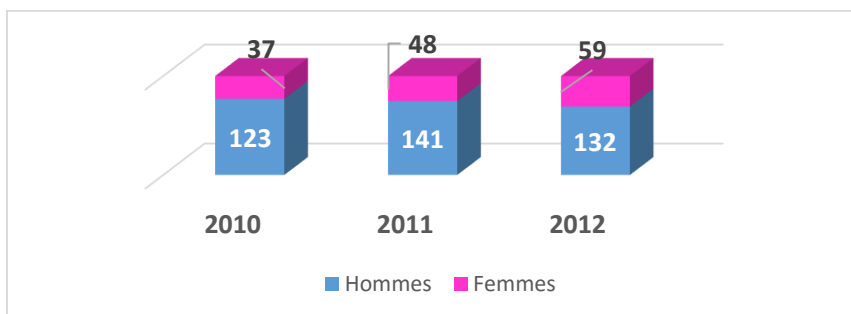
1.1.5.2. Caractéristiques de l'emploi TH

a) Évolution des effectifs et de la parité, en postes TH.

Pour les entreprises adhérentes OPCALIA assujetties à l'OETH :

- **Effectif TH** en 2012: **191 salariés.**
- **Effectif d'assujettissement** 2012 : **6 577 salariés**

- **Évolution de la parité en postes TH :**



Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

b) Temps et contrat de travail des salariés TH

- ❖ Le temps partiel représente 15,18% des contrats en 2012
- ❖ Le CDI : un contrat majoritaire

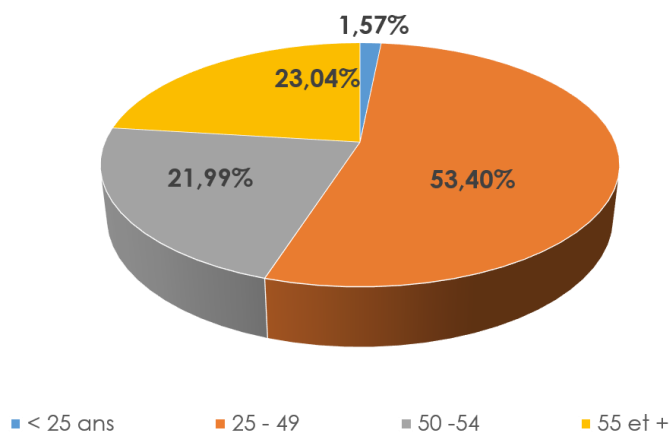
	2010	2011	2012	% 2012
<i>Contrat à Durée indéterminée</i>	135	171	176	92,15%
<i>Contrat à Durée déterminée</i>	11	14	11	5,76%
<i>Intérim</i>	14	4	4	2,09%
<i>Mise à disposition</i>	0	0	0	0,00%
Total	160	189	191	100,00%

Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

c) Âge et Ancienneté des salariés TH

- ❖ Ventilation des âges en 2012, en % :

Age des salariés TH



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

- ❖ **L'ancienneté en 2012**

- Près de la ½ des salariés TH ont 10 ans et + d'ancienneté (46,59%).

d) Profil des BOETH

	2010	2011	2012	% 2012
<i>Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)</i>	97	118	134	70,16%
<i>Carte invalidité</i>	1	0	1	0,52%
<i>Allocation pour Adulte Handicapé (AAH)</i>	5	4	3	1,57%
<i>Accident du Travail et Maladie professionnelle (ATMP)</i>	44	51	38	19,90%
<i>Pension d'Invalidité</i>	13	16	15	7,85%
<i>Total de référence*</i>	160	189	191	

Total de référence : un même TH peut relever de plusieurs catégories
 Source : Agefiph, Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

1.1.6. FOCUS HANDICAP : GESTIONNAIRES D'AEROPORT



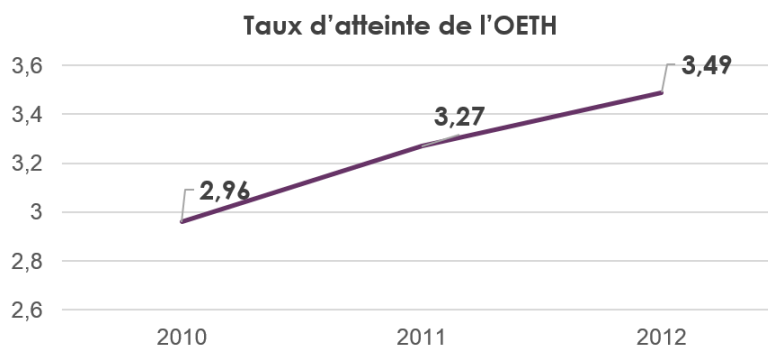
Points clés 2012

- **471 salariés TH** dans le secteur « Gestionnaires d'aéroport » en 2012.
- **Caractéristiques** essentielles de cet effectif :
 - Le temps partiel est un peu plus mobilisé que pour l'ensemble de l'effectif TH avec 38,22% contre 1/3.
 - Le CDI est important avec 89,38% mais inférieur à l'ensemble des salariés TH (96,48%).
 - La part des femmes est un peu plus importante que pour l'ensemble de l'effectif TH : 44,16% contre 40%.
 - Les 55 ans et + représentent 44% des salariés TH et les 25-49 ans 36,04%, dans des proportions similaires à l'ensemble de l'effectif TH.
 - L'ancienneté de 10 ans et + concerne les 3/4 salariés TH contre 86,45 % pour l'ensemble des effectifs TH.
- Le taux d'atteinte de l'OETH pour 2012 est de **3,49%** (contre 2,9 sur l'ensemble des NAF).

L'objectif de ce focus est d'identifier les indicateurs Handicap tant sur les entreprises que sur les salariés des entreprises relevant du secteur d'activité de Gestionnaires d'aéroport. Ces indicateurs sont issus du traitement par l'Agefiph des DOETH des entreprises adhérentes OPCALIA.

1.1.6.1. Contribution des entreprises au titre de l'OETH

a) Taux d'atteinte de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier Opcalia

b) Évolution des contributions versées à l'Agefiph :

- 2010 : 101 192 €
- 2011 : 111 507 € (↗ 10,19 %)
- 2012 : 156 393 € (↗ 40,25%)

Source : Agefiph Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

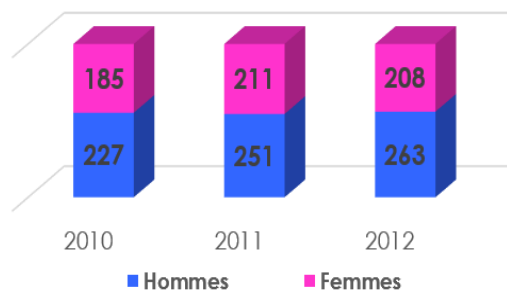
1.1.6.2. Caractéristiques de l'emploi TH

a) Évolution des effectifs et de la parité, en postes.

Pour les entreprises adhérentes OPCALIA assujetties à l'OETH :

- **Effectif TH en 2012: 471 salariés.**

- Effectif d'assujettissement 2012 : 9 887 salariés
- Évolution de la parité en postes TH :



Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

b) Temps et contrat de travail des salariés TH

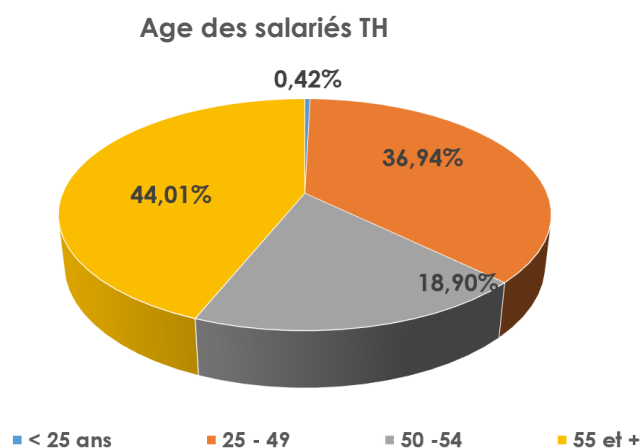
- ❖ Le temps partiel représente **38,22 %** des contrats en 2012, maintien par rapport à 2010.
- ❖ Le CDI : un contrat majoritaire

	2010	2011	2012	% 2012
Contrat à Durée indéterminée	371	421	421	89,38%
Contrat à Durée déterminée	29	25	31	6,58%
Intérim	10	10	11	2,34%
Mise à disposition	2	6	8	1,70%
Total	412	463	471	100,00%

Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

c) Âge et Ancienneté des salariés TH

- ❖ Ventilation des âges en 2012, en % :



Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

❖ L'ancienneté en 2012

- Plus des $\frac{3}{4}$ des salariés TH ont 10 ans et + d'ancienneté (78,13%).

d) Profil des BOETH

	2010	2011	2012	% 2012
<i>Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)</i>	182	199	231	49,04%
<i>Carte invalidité</i>	3	3	1	0,21%
<i>Allocation pour Adulte Handicapé (AAH)</i>	12	11	12	2,55%
<i>Accident du Travail et Maladie professionnelle (ATMP)</i>	77	79	78	16,56%
<i>Pension d'Invalidité</i>	138	170	148	31,42%
<i>Mutilé de guerre</i>	0	0	1	0,21%
Total de référence*	412	463	471	

Total de référence : un même TH peut relever de plusieurs catégories

Source : Agefiph, Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

1.1.7. FOCUS HANDICAP : PERSONNEL NAVIGANT

L'objectif de ce focus est d'identifier les indicateurs Handicap sur les effectifs salariés des entreprises relevant du secteur du transport aérien dans son ensemble. Ces indicateurs sont issus du traitement par l'Agefiph des DOETH des entreprises adhérentes OPCALIA, pour l'ensemble des salariés TH puis par PCS dont les 389b (Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux) et 546d (Hôtesse de l'air et stewards).

Précaution de lecture:

La distinction entre PNT et PNC est abordée au travers des PCS renseignées dans les DOETH.

Si la PCS 546d concerne uniquement le Personnel Navigant Commercial (Hôtesse de l'air, stewards...), la PCS 389b concerne principalement les professions du Personnel Navigant Technique (Commandant de bord, Pilote, Co-Pilote...).

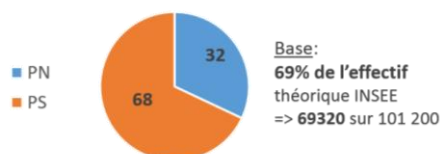
En effet, la PCS 389b intègre, du fait de leur formation technique, certaines professions assimilées relevant du Personnel Navigant Commercial, (Chef du PNC, ...) *source : INSEE*

Les chiffres ci-dessous concernant les PNT TH intègrent donc pour une part des encadrants PNC.

1.1.7.1. Principales évolutions de l'emploi TH

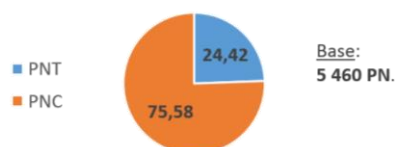
a) Approche générale

Ventilation PN/PS en 2012, en %



Sources: Rapport Emploi 2012 Observatoire

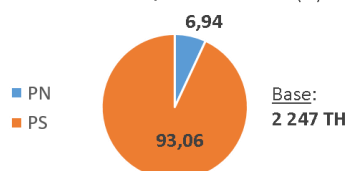
Ventilation PNT/PNC en 2012, en %



Sources: Rapport Emploi 2012 Observatoire

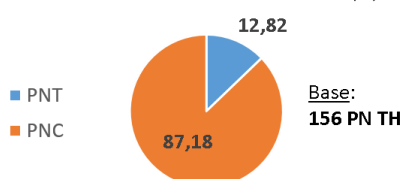
b) Approche Handicap

Ventilation TH PN/PS en 2012 (1) en %



Si les effectifs globaux se répartissent aux 2/3 sur le personnel au sol, la quasi-totalité des TH relève du personnel au sol.

Ventilation TH PNT/PNC en 2012 (1) en %



L'écart est moins marqué dans la ventilation PNC/PNT, mais il existe avec 12,82% de PNT dans l'effectif PN TH, contre 24,42 dans l'effectif global.

Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

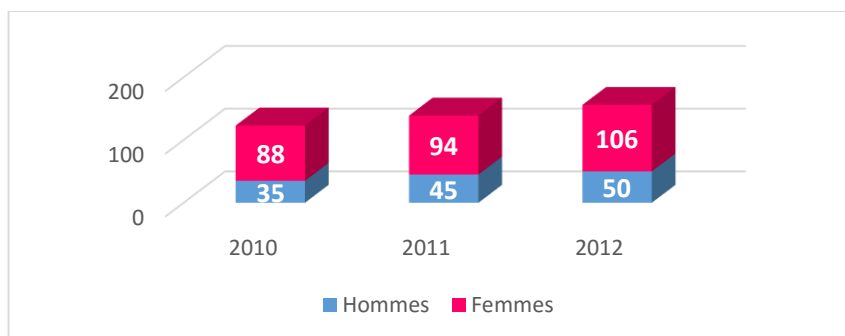
1.1.7.2. Caractéristiques de l'emploi TH

a) Évolution des effectifs Personnel Navigant et de la parité en postes.

Effectif TH PN relevant d'entreprises assujetties et adhérentes à Opcalia en 2012 : **156 salariés.**

Données du secteur tous effectifs Rapport emploi 2012 : **22 182 salariés PN**

Evolution de la parité en postes :



Source : Agefiph, Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

b) Temps et contrat de travail PN

❖ **Des temps partiels largement majoritaires avec une tendance à la baisse :**

Plus des 2/3 des salariés PN sont en temps partiel (67,98%) contre 73,98 % en 2010.

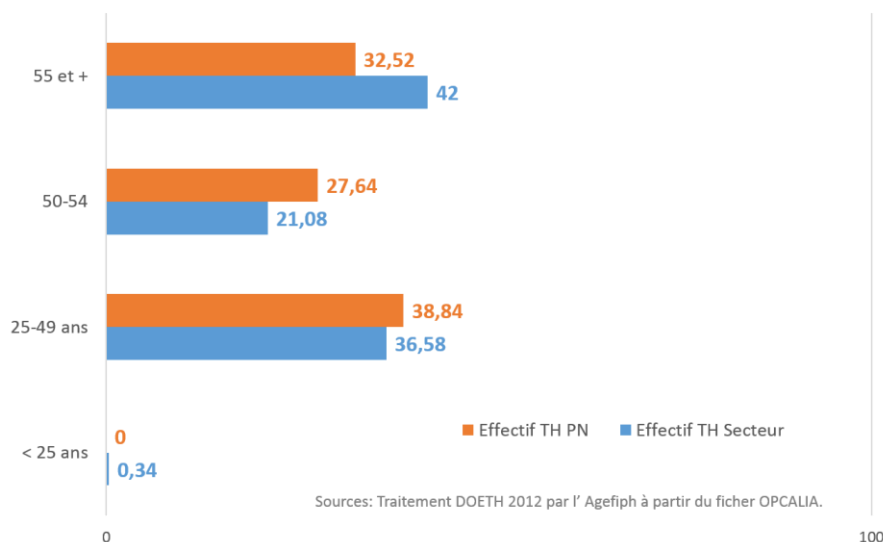
❖ **Un CDI pour 100% des contrats**

Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

c) Âge et Personnel Navigant

❖ **Ventilation des âges en 2012, en % :**

Comparaison des âges « Effectif TH du secteur / Effectif TH PN,
En % d'effectifs au 31.12.12.



Sources: Traitement DOETH 2012 par l' Agefiph à partir du fichier OPCALIA.

Source : Agefiph Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

❖ **Ancienneté des PN en 2012 , en % :**

- 98,37 % des PN TH ont 10 ans et + d'ancienneté, les 3,25 % concernent des salariés de « 5<10ans » d'ancienneté
- Cette part des « 10 et + » s'est accentuée par rapport à 2010 (97,43)

1.1.7.3. Personnel Navigant Technique



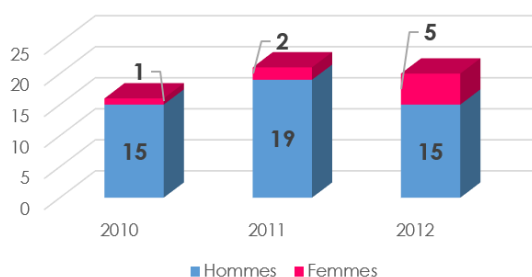
Points clés 2012

- **20 salariés TH** dans le Personnel Navigant Technique, 1,5% de l'effectif PNT total.
- Les **femmes** sont peu représentées : 25%.
- La part des « **50 ans et +** » est très importante et s'installe dans la durée (95% en 2012 contre 90% en 2010).

a) Évolution des effectifs Personnel Navigant Technique et de la parité en postes.

Effectif TH PNT relevant d'entreprises assujetties et adhérentes à Opcalia en 2012 : **20 salariés**.

Données du secteur tous effectifs Rapport emploi 2012 : **1 333 salariés PNT**



Source : Agefiph Traitement DOETH Fichier Adhérents OPCALIA « Transport aérien », 2012

b) Temps et contrat de travail PNT

❖ Des partiels de moins en moins nombreux :

¼ des PNT TH sont à temps partiel en 2012 contre moins 1/3 en 2010.

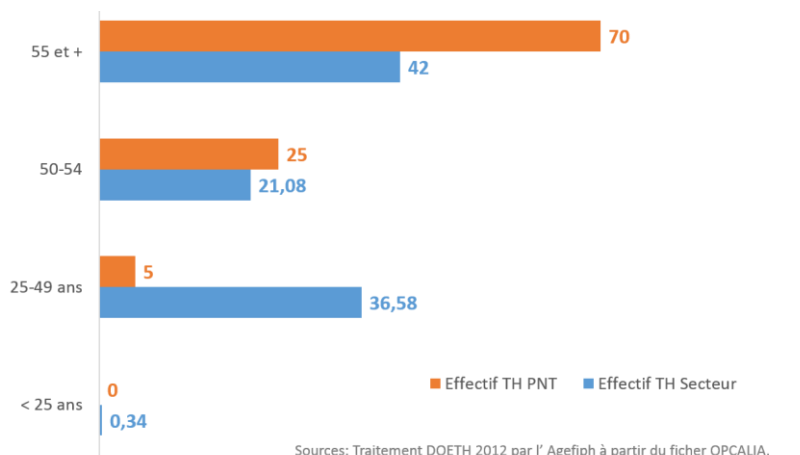
Source : Agefiph Traitement DOETH Fichier Adhérents OPCALIA « Transport aérien », 2012

❖ Un CDI pour 100% des contrats

Source : Agefiph Traitement DOETH Fichier Adhérents « Transport aérien » 2012

c) Âge et Personnel Navigant Technique

❖ Ventilation des âges « Comparaison Effectif TH Secteur / Effectif TH PNT » en 2012, en %



Sources: Traitement DOETH 2012 par l'Agefiph à partir du fichier OPCALIA.

Source : Agefiph Traitement DOETH Fichier Adhérents « Transport aérien » 2012

❖ Ancienneté des PNT en 2012, en % :

- 95 % des PNT TH ont 10 ans et + d'ancienneté et 5 % ont de « 5<10ans » d'ancienneté.

1.1.7.4. Personnel Navigant Commercial



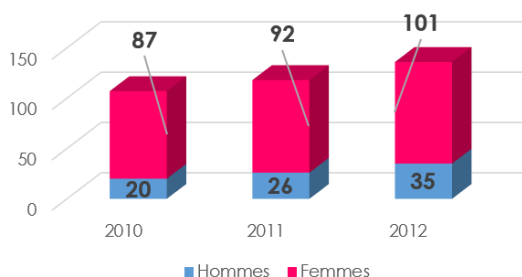
Points clés 2012

- **136 salariés TH** dans le Personnel Navigant Commercial, 3,28% de l'effectif PNC total.
- Les **femmes** sont « surreprésentées » 74,27 % et le temps **partiel** est important (3/5)
- La ventilation des **âges** s'équilibre entre les « 50 ans et + » (52,2%) et les 25-49 ans (47,8%).
- La part des salariés avec une ancienneté de « **10 ans et +** » est de 98,52%.

a) Évolution des effectifs Personnel Navigant Commercial et de la parité en postes.

Effectif TH PN relevant d'entreprises assujetties et adhérentes à Opcalia en 2012 : **136 salariés**.

Données du secteur tous effectifs Rapport emploi 2012 : **4 127 salariés PNC**



Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

b) Temps et contrat de travail PNC

- ❖ **Des partiels largement majoritaire: ¾ des PNC TH**

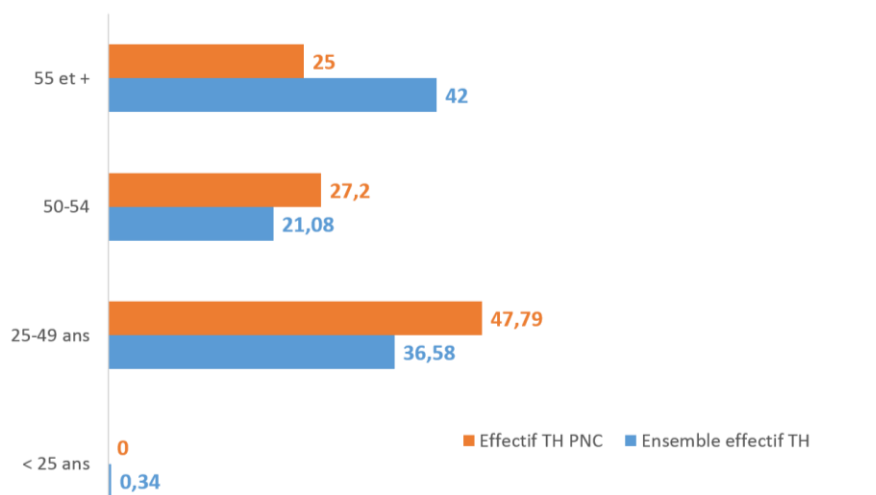
Source : Agefiph, Traitement DOETH 2012 sur fichier OPCALIA

- ❖ **Un CDI en règle unique : 100%**

Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

c) Âge et Personnel Navigant Commercial

- ❖ **Ventilation des âges « Comparaison Effectif TH secteur / Effectif TH PNC » en 2012, en %**



- ❖ **Ancienneté des PNC en 2012, en % :**

- 98,52 % des PNC TH ont 10 ans et + d'ancienneté (1,48% ont 5 à 10 ans d'ancienneté).
- Cette proportion ne varie pas depuis 2010 (98,13% de « 10 ans et + » en 2010).

Source : Agefiph Traitement DOETH sur fichier OPCALIA

1.2. Entretiens avec les partenaires et experts

Données préalables

Rappel du contexte

Les entretiens avec les partenaires et experts constituent la deuxième et dernière étape de **l'étude sectorielle**, après l'étude documentaire.

Les **entretiens** auprès d'un panel d'experts et de partenaires ont été conçus pour permettre :

- l'identification de **sources documentaires** complémentaires,
- l'identification de **pratiques** pouvant être approfondies ou valorisées,
- La collecte des **perceptions** de ces acteurs sur les enjeux, les marges de manœuvre et les freins liés à l'insertion des travailleurs handicapés dans le secteur du transport aérien.

Méthodologie utilisée

Une liste d'experts et de partenaires susceptibles d'éclairer certains aspects de l'étude documentaire a été arrêtée par le comité de pilotage de l'étude.

Ces partenaires/experts sont des acteurs accompagnant les entreprises et/ou les salariés du transport aérien dans le domaine de l'Emploi/Formation/Parcours.

Les entretiens **se sont déroulés** au téléphone à partir d'un questionnaire permettant d'aborder les points d'ajustements.

Ils se sont déroulés sur une période allant de **mai à octobre 2015**.

La liste des contacts rencontrés figure en **annexe 2** de la présente étude.

Enseignements des entretiens

Les contacts établis ont permis un **échange constructif** avec l'ensemble des partenaires et experts qui ont, le plus souvent, illustré leurs témoignages d'exemples concrets.

Des données ont ainsi pu être recueillies **sur les trois points structurant l'ajustement** souhaité :

- Des compléments documentaires permettant un apport de connaissance sur la formation.
- Des illustrations de pratiques constatées dans les entreprises.
- Des perceptions sur les marges de progression ainsi que sur les freins constatés.

1.2.1. SOURCES DOCUMENTAIRES COMPLÉMENTAIRES

L'essentiel des sources documentaires complémentaires obtenues concerne les **documents sociaux** de deux entreprises très représentatives de l'effectif TH dans le secteur. Ces documents nous permettent d'avoir des données spécifiques relatives à la **formation**.

1.2.2.1 Caractéristiques essentielles des documents sociaux 2012

Il s'agit de l'accord TH d'**Air France** et de son bilan social 2012 ainsi que du bilan social 2012 d'**Aéroports de Paris**.

Leur **représentativité** sur les effectifs TH est importante :

- L'effectif total des TH dans les entreprises assujetties et adhérentes OPCALIA est, selon le traitement des DOETH 2012 réalisé par l'Agefiph de 2 164 salariés.
- Air France recense 1 648 salariés TH en 2012.
- Aéroports de Paris en recense 345 pour 2012.

Une zone principale a été éclairée grâce à ce complément documentaire, celle de la « Formation & Handicap ».

1.2.2.2. Données 2012 « Formations & Handicap » complémentaires

Les actions menées sur la thématique « formation & handicap » sont de deux natures :

a) La formation/sensibilisation de l'ensemble des salariés pour une prise en compte du Handicap

- Une centaine d'actions de formation ont été assurées en 2012 par Air France, avec une large place à l'e-learning sur la thématique « Handicap ».
- Des actions de sensibilisation/information sont aussi réalisées dans les deux entreprises.

b) La formation des salariés reconnus Travailleurs handicapés

- L'**alternance** a concerné 6 travailleurs handicapés en 2012,
- Les **stages** en entreprises ont concerné 18 stagiaires handicapés.
- Des **formations en interne** ont été organisées dans le cadre de la consolidation de compétences pour un maintien dans l'emploi et d'aide à la reconversion en interne vers le métier d'agent en escale. Air France en a organisé 4 en 2012.

1.2.2. BONNES PRATIQUES IDENTIFIÉES



Points clés...

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

- Celles qui facilitent leur recrutement avec trois grandes thématiques :
 - La coordination entre l'offre et la demande d'emploi pour les TH.
 - Le déblocage d'a priori sur le handicap auprès des recruteurs.
 - L'ouverture de portes d'entrées auprès des petites et moyennes entreprises.
- Celles qui aident au maintien dans l'emploi avec principalement l'aménagement des postes de travail et les actions de reconversion en interne.

1.2.2.1. Bonnes pratiques pour le recrutement

Trois pratiques sont clairement identifiées comme indispensables et efficaces pour faciliter le recrutement des travailleurs dans le transport aérien.

a) La nécessaire coordination entre l'offre et la demande de recrutement

Les demandeurs d'emploi BOETH sont assez bien identifiés grâce à une bonne collaboration entre les acteurs du service public de l'emploi.

La connexion entre ces demandes bien identifiées et les offres d'emploi est plus difficile, mais certaines pratiques ont démontré leur efficacité :

- La rencontre régulière des acteurs à l'échelle du bassin d'emploi. Cette pratique a existé sur le bassin de l'aéroport Roissy Charles de Gaulle avec des résultats probants à raison d'une rencontre trimestrielle.
- **Ces rencontres régulières se déclinent aussi sur plusieurs bassins d'emplois** entre les partenaires du service public de l'emploi, par exemple sur l'angle de l'apprentissage.
- **Les partenariats entre les employeurs et les organismes** de formation permettent de proposer des parcours de formation adaptés aux offres d'emploi à venir. L'Association Jérémie constate la faisabilité de signatures de CCD avant l'entrée en formation, au travers de mandats de formation de l'employeur.

b) Le déblocage d'a priori sur le handicap auprès des recruteurs

Un constat s'impose pour l'ensemble des acteurs : les a priori sur le recrutement de travailleurs handicapés reposent principalement sur une incompatibilité présumée entre les spécificités techniques du poste et le handicap lui-même.

Des initiatives ont permis de lever cette présomption d'incompatibilité :

- **Les journées de valorisation** de l'Emploi et du Handicap organisés par les partenaires avec les entreprises.
À titre d'exemple
 - . Le CFA des métiers de l'aérien organise ces rencontres en partenariat avec Handisport.
 - . Il valorise aussi le trophée Hantrain obtenu en 2013 qui valorise le développement de parcours de professionnalisation en inclusion scolaire via une pédagogie adaptée.

- Une **valorisation des phases test** avant la signature du contrat de travail : La période de mise en situation en milieu professionnel est, selon Pole Emploi, peu utilisée alors qu'elle fonctionne bien.
- Le recours à **l'assistance de vie sociale (AVS)** pour les parcours en alternance a facilité l'intégration par son utilité et sa prise en charge financière pour l'employeur.

c) Des portes d'entrée auprès des petites et moyennes entreprises

Les grandes entreprises ont le plus souvent un **référént handicap** qui informe, oriente et, le cas échéant, assure le recrutement.

Les plus petites entreprises n'ont pas de référent handicap et les acteurs pour l'emploi des travailleurs handicapés ont mis en place quelques pratiques pour faciliter le recrutement :

- Les **portes ouvertes** proposées par les organismes de formation.
- Les Informations collectives menées par des associations et opérateurs Emploi / Handicap
- La **prise en charge de la procédure de recrutement** ou la communication d'un « process » de recrutement.

À titre d'exemple :

- . L'association HANVOL a établi un partenariat avec un cabinet de recrutement spécialisé pour faciliter cette entrée au sein des PME.
- . Le CFA des Métiers de l'aérien a développé une procédure d'entrée en formation qui permet des entretiens avec le jeune handicapé, avec ses parents et avec l'employeur, pour aborder, entre autres, les aménagements de poste à mettre en place.

1.2.2.1. Bonnes pratiques pour le maintien dans l'emploi

L'étude documentaire a mis en avant l'importance quantitative des situations de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les bonnes pratiques constatées pour améliorer ces situations de maintien reposent principalement sur **une meilleure information** des employeurs et des salariés sur les dispositifs portant sur :

- Les aménagements : Ils comprennent les formations adaptées au handicap, les postes de travail, mais aussi les trajets Domicile/Travail/Domicile.
- La reconversion en interne qui porte tant sur l'anticipation que la gestion de la reconversion.

Les bonnes pratiques mettent en avant une **information ciblée** (au cas par cas), abordant tant les **modalités** des dispositifs que leur financement et passent par une sensibilisation des **référénts** « Handicap ».

Ces pratiques répondent à un besoin formulé par l'employeur ou le salarié et ne touchent aujourd'hui que les entreprises ayant un référent « Handicap ».

1.2.3. FREINS ET LEVIERS RECENSES



Points clés...

Les entretiens avec les experts et partenaires ont mis en avant une convergence certaine sur les freins et leviers à l'insertion des travailleurs handicapés dans le secteur du transport aérien :

- Les freins portent sur la conjoncture économique générale, l'incompatibilité entre certains handicaps et les métiers, l'accompagnement RH dans les petites et moyennes entreprises et enfin la lisibilité ardue des dispositifs d'aides.
- Les leviers quant à eux sont pressentis sur une bonne identification des métiers qui recrutent, la mise en place de réseaux, la généralisation des entrées dans l'emploi, une démarche d'accompagnement et enfin une communication ciblée sur les tabous.

1.2.3.1. Quatre principaux freins

a) Une conjoncture difficile pour des recrutements

Des partenaires indiquent que tous les métiers du transport aérien ne sont pas concernés par le gel des recrutements ou les suppressions de postes, mais que les compagnies aériennes sont durement impactées et notamment les personnels navigants.

b) Un secteur difficile à aborder pour certains handicaps

Trois difficultés majeures sont citées :

- **L'incompatibilité réelle** entre quelques postes et certains handicaps (ex : manutention). Les services de l'emploi constatent que la recherche d'un emploi à tout prix ne peut pas rendre compatible le poste avec le handicap.
- L'impact de la **nouvelle saisonnalité** qui s'est installée sur certains métiers. Les offres concernent donc maintenant des CDD et de l'intérim, or le lien Intérim/Handicap n'existe pas aujourd'hui.
- Les **horaires décalés** sont souvent rejetés par le demandeur d'emploi, reconnu TH ou pas. Outre la gestion du temps de travail, se pose sérieusement la difficulté des trajets domicile/travail/domicile pour certains travailleurs handicapés.

c) Une politique RH à accompagner dans les TPE et PME

Trois difficultés ont été identifiées :

- **L'absence de dispositif d'accompagnement** du parcours professionnel du travailleur handicapé dans l'entreprise.
- **L'insuffisance des approches GPEC** dans de nombreuses entreprises pour appréhender les besoins de formation et de recrutement à moyen terme.
- **L'anticipation des maladies professionnelles** paraît soit insuffisante dans les grandes entreprises, soit quasi inexistante dans les plus petites entreprises.

d) Des dispositifs d'aides « Emploi et handicap » parfois trop peu lisibles

Cette lisibilité insuffisante repose sur :

- Des demandes toujours très individualisées et donc uniques.
- L'absence de référent Handicap dans de nombreuses entreprises.
- Des modifications trop fréquentes des dispositifs.

1.2.3.2. Cinq leviers

La question des pistes pour améliorer l'insertion des travailleurs handicapés a été posée aux partenaires et experts qui ont mis en avant 6 nécessités :

a) Bien identifier les métiers qui recrutent :

- Harmoniser les démarches de GPEC sur l'ensemble du territoire.
 - Diagnostiquer les métiers qui recrutent aujourd'hui et recruteront demain
- 8 métiers ont été identifiés au cours des entretiens :
- Téléconseiller(e)
 - Agent d'escale
 - Préparateur de plateaux-repas
 - Agent d'accueil.
 - Agent de parking
 - Agent de restauration
 - Agent de vente.
 - Agent de passage
- Faciliter les reconversions hors secteur, mais sur le bassin d'emploi : des entreprises recrutent à proximité des aéroports comme le tri postal, le duty free, la restauration et l'hôtellerie ...

b) Mettre en place et animer un réseau « Emploi et Handicap »

- Institutionnaliser les réunions de coordination Offres/Demande d'emploi sur les bassins de vie.
- Aider à la mise en place d'un dispositif de référents handicap (par territoire, prévoir un guide, avoir une formation...).
- Créer un guichet unique.
- Harmoniser les « process » de recrutement en intégrant le diagnostic « Compatibilité / Handicap ».

c) Généraliser tous les types d'entrées dans l'entreprise pour le travailleur handicapé.

- Recourir plus aux Périodes de mises en situation en Milieu Professionnel (PMSMP).
- Lancer une stratégie de recrutement nationale pour l'Intérim.

d) Initier une démarche d'accompagnement Handicap pour la sécurisation des parcours professionnels.

- Faciliter la création de formations « Management et handicap »
- Envisager la création d'un livret ou d'autres outils de suivi.

e) Intégrer dans la communication un module « Les 10 questions que vous vous posez »

- Casser les tabous à l'embauche pour les employeurs
- Aider les travailleurs handicapés à passer les obstacles les plus courants.

2. ÉTUDE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

Notes de lecture



Les **faits marquants** mettent en évidence les **résultats clés de l'analyse au début de chaque partie**.



Les **notes méthodologiques** expliquent le fonctionnement des analyses effectuées.



Les « **zooms** » permettent d'apporter des **éclairages** sur les réponses obtenues.

2.1. Étude quantitative par enquête

Données préalables

Quelques grands constats

Rappelons en préambule les enseignements de l'enquête Opcalia / Adéo Conseil de septembre 2009 qui indique comme facteurs de réceptivité à la problématique handicap la taille de l'établissement, la capacité d'embauche et le volontarisme. En regard nous pointons les enseignements collectés ci-après :

- **98% des salariés des entreprises du fichier Opcalia font partie d'entreprises de 20 salariés et plus.** 88% des salariés des entreprises du fichier Opcalia font partie d'entreprises de 300 salariés et plus.
- Avec seulement 8% des répondants déclarant des besoins en recrutement à moyen terme, **le secteur aérien restitue des perspectives d'embauches très faibles** (rappelons ici la régression des effectifs sur 2014).
- La **présence d'un noyau d'entreprises investi dans l'insertion professionnelle des TH** (23% des répondants ont répondu favorablement à notre demande de participation à des travaux ultérieurs sur la prise en compte du handicap).

Des problématiques spécifiques au handicap déclarées

Les entreprises concernées par les catégories de personnels investigués déclarent rencontrer **des problématiques spécifiques au handicap de manière marquée** [81% pour les Personnels Navigants Commerciaux (PNC), 70% pour les Personnel Navigants Techniques (PNT) et 63% pour les Personnels au Sol]. Ce déclaratif est corroboré par les proportions d'effectifs TH au sein de ces catégories de personnels : L'échantillon restitue un taux moyen de 3,7% de salariés TH en regard de l'ensemble des effectifs, contre 0,3% chez les PNT et 1,1% chez les PNC.

Une différenciation notable selon la taille des entreprises

Les entreprises de moins de 20 salariés apparaissent globalement peu proactives relativement à l'insertion professionnelle des TH, leurs actions concernant essentiellement le champ du maintien. Ainsi, 67% des entreprises de moins de 20 salariés de l'échantillon déclarent une faible prise en compte du Handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés, contre 19% des entreprises interrogées de 20 salariés ou plus.

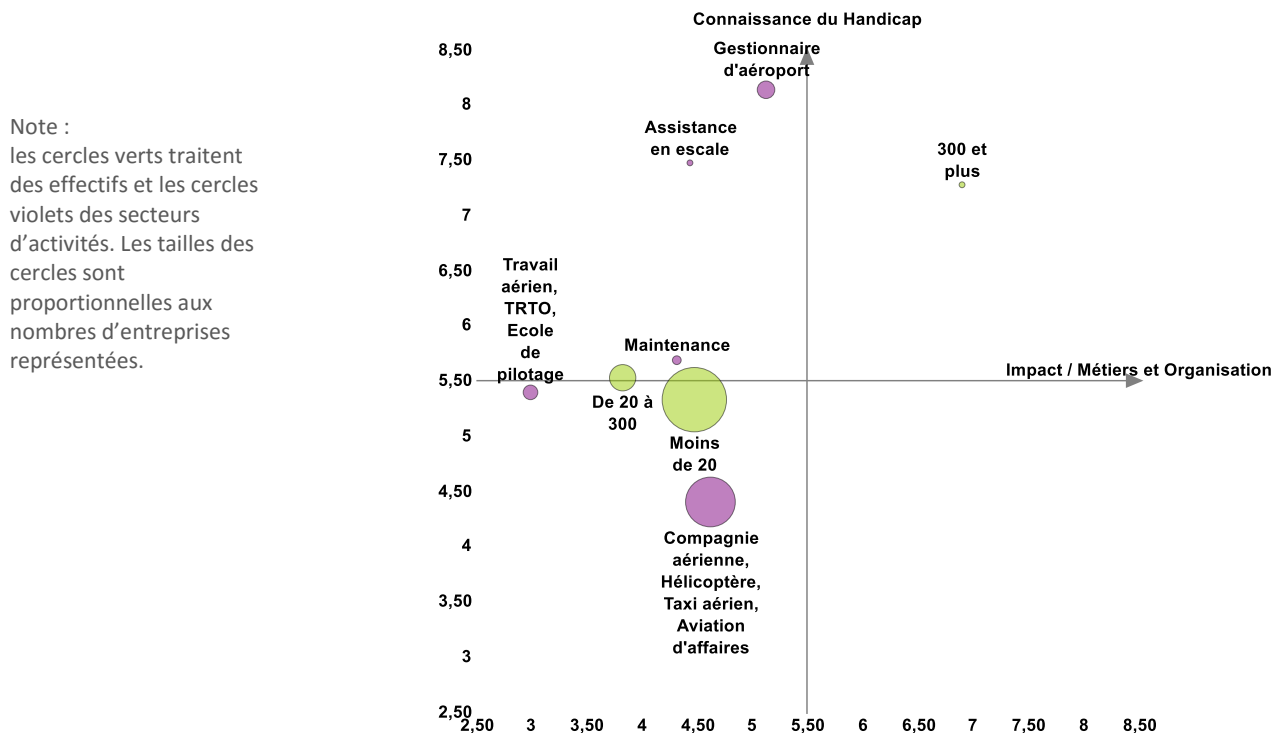
Le **niveau de connaissance des structures de 20 salariés ou plus sur le Handicap peut être renforcé** puisque 31% d'entre elles déclarent un faible niveau de connaissance. Sur ces entreprises, on observe **peu de formalisme lié aux démarches de prise en compte du Handicap** : 59% restituent une absence de formalisme.

Des volontés de mieux investir le champ de l'insertion professionnelle des TH sont clairement affichées et sont à concrétiser auprès des entreprises de 20 salariés ou plus :

- 24% des structures souhaitent mettre en œuvre des actions sur le champ de l'information et de la sensibilisation,
- 31% relativement au domaine du recrutement,
- 26% relativement à des actions d'intégration ou de formation,
- 37% concernant des actions liées au maintien,
- 24% sur le partenariat avec les Entreprises Adaptés ou ESAT.

La nécessaire prise en compte des réalités très diverses du secteur aérien

Les cartographies ci-après éclairent des positionnements vis-à-vis de la thématique Handicap se différenciant de manière notable. La prise en compte du Handicap au sein du secteur aérien se doit de prendre en compte ces réalités plurielles (analyse taille / secteur).

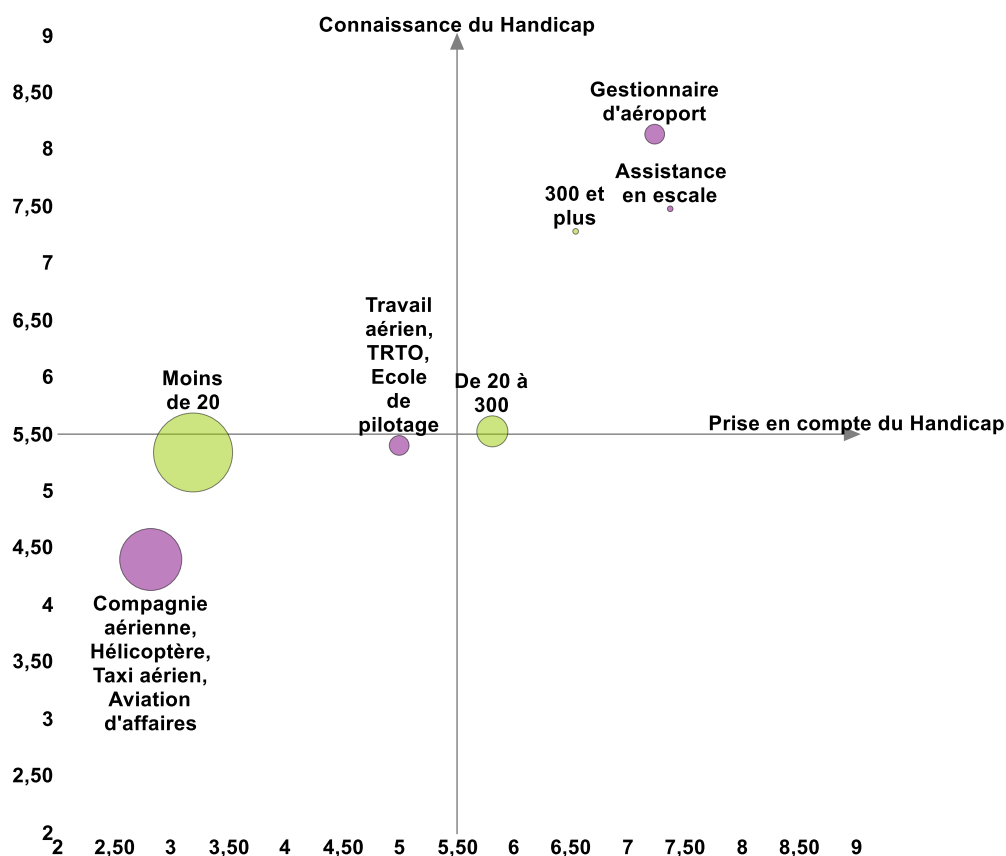


Connaissance du Handicap / Impact de l'évolution des métiers et de l'organisation

Les entreprises de 300 salariés ou plus déclarent une bonne connaissance du Handicap. Ce sont aussi elles qui restituent être confrontées à des impacts importants au niveau de l'évolution des métiers et de l'organisation.

Les entreprises de 20 à 300 salariés et de moins de 20 salariés indiquent un niveau de connaissance du Handicap moyen et identifient un impact modéré de l'évolution des métiers et de l'organisation.

Concernant les secteurs d'activités, les entreprises Gestionnaires d'aéroport et d'Assistance en escale affichent une bonne connaissance du Handicap, alors que les entreprises du domaine d'activités Compagnie aérienne, Hélicoptères, Taxi aérien, Aviation d'affaires sont sur un degré de connaissance moyen assez faible. Les entreprises relevant du domaine de la Maintenance, qui restituent une moindre exposition à l'évolution des métiers et de l'organisation, déclarent un faible niveau de connaissance du Handicap.



Connaissance du Handicap / prise en compte du Handicap

La cartographie ci-dessus permet d'identifier 3 regroupements distincts.

- Les entreprises d'Assistance en escale, les Gestionnaires d'aéroport et les entreprises de 300 salariés et plus déclarent à la fois un bon niveau de connaissance du handicap et un bon niveau de prise en compte du Handicap
- Les entreprises de 20 à 300 salariés et celles du domaine Travail Aérien, TRTO, Ecole de pilotage, ont un niveau de connaissance évalué sur la moyenne de l'échelle et proche de celui des entreprises de moins de 20 salariés, ces dernières déclarent un niveau de prise en compte du Handicap nettement en deçà.
- Le secteur Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien et Aviation d'affaires se caractérise à la fois par le plus faible niveau de connaissance déclaré et le plus faible niveau restitué de prise en compte du Handicap.

2.1.1. Démarche méthodologique



Points clés...

L'enquête a été administrée par **questionnaire en ligne** entre le **22 juin et le 30 juillet 2015**.

La population mère comprend **506 entreprises** (449 entités RH) **représentant 83 906 salariés**.

Deux tiers des entreprises / entités RH du fichier Opcalia ont des effectifs inférieurs à 20 salariés... mais près de 9 salariés sur 10 (données Opcalia) travaillent dans une entreprise ou entité RH de 300 salariés ou plus.

Les activités **Compagnies aériennes, Hélicoptères, Taxis aériens et Aviation d'affaires** représentent **71% du total des effectifs**, les activités de **Gestionnaire d'Aéroport, 13%**, et les activités d'**Assistance en escale 12%**.

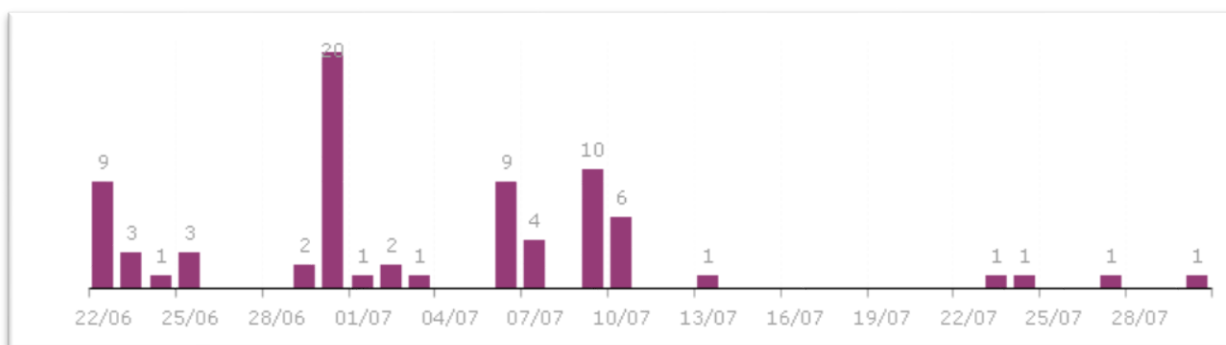
Administration de l'enquête

L'enquête a été administrée par **Internet** entre le **22 juin et le 30 juillet 2015**.

3 relances par mail ont été effectuées auprès des personnes n'ayant pas répondu (le 29 juin, le 06 juillet et le 10 juillet).

Des relances téléphoniques ciblées ont été réalisées entre le 16 juillet et le 30 juillet.

Historique des réponses



Constitution du questionnaire

Le questionnaire comporte **35 questions** et se décompose selon les grandes parties suivantes :

- La présentation de l'entreprise
- Le contexte
- La prise en compte du handicap dans l'entreprise
- La boîte à outils proposée par l'Observatoire
- Le déploiement d'actions au sein de l'entreprise
- La part des travailleurs handicapés au sein des effectifs
- La sollicitation à participer à des travaux complémentaires

Il comprend 2 types de questions :

- Des **questions fermées** où le répondant évalue un ensemble de critères par des cases à cocher ou des réponses numériques, permettant une analyse quantitative
- Des **questions ouvertes** où le répondant peut s'exprimer librement, permettant une analyse qualitative (verbatim).

Le questionnaire complet figure en annexe.

Analyse de la population mère

Le fichier OPCALIA transmis comprend **506 entreprises représentant 83 906 salariés**.

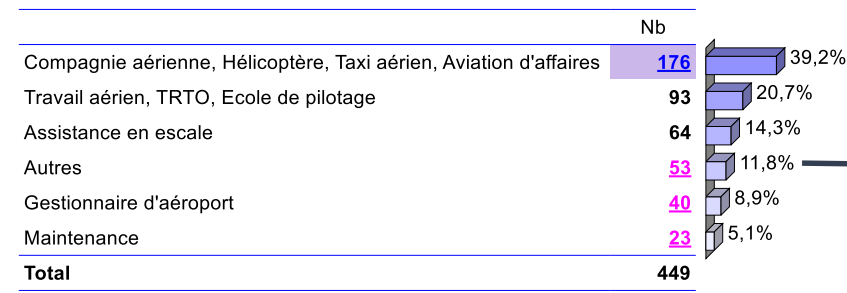
Certaines entreprises du fichier disposent d'un même interlocuteur et d'une homogénéité dans la gestion de leur thématique RH et Handicap. Ces entreprises ont renseigné sur un seul questionnaire les informations relatives à l'ensemble des entreprises concernées. Conformément aux échanges réalisés avec le CoPil, nous avons ainsi analysé la population en termes « d'entités RH ». Nos analyses du fichier reposent ainsi sur **449 entités RH**


Pour restituer une image fidèle des caractéristiques de la population mère lors de l'analyse des réponses, nous avons surveillé 2 critères particuliers : la taille et le domaine d'activité.

Analyse des critères taille et domaine d'activité de la population mère (fichier Opcalia)

Selon les domaines d'activité retenus, ces entités RH se répartissent ainsi :

Domaines d'activité

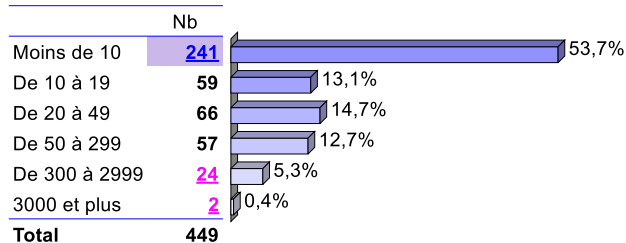


 La rubrique Autres regroupe diverses entreprises : Organismes de formation, Organisations syndicales, ou encore de petites entreprises dont l'activité n'a pas été qualifiée dans le fichier Opcalia.

Effectifs

Moyenne = **186,87** Médiane = **8,00**
Min = **1** Max = **44645**

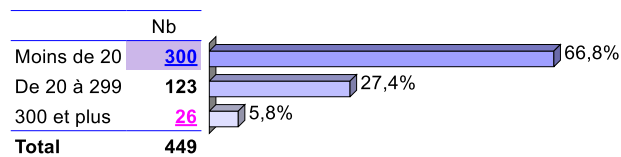
Plus de 50% des entreprises (ou entités RH) du fichier Opcalia ont des effectifs inférieurs à 10 salariés.



Effectifs

Moyenne = **186,87** Médiane = **8,00**
 Min = **1** Max = **44645**

Deux tiers des entreprises (ou entités RH) du fichier Opcalia ont des effectifs inférieurs à 20 salariés. 26 entités RH ont un effectif de 300 salariés ou plus.



Près de 9 salariés sur 10 (données Opcalia) travaillent dans une entreprise ou entité RH de 300 salariés ou plus.

Effectifs / fichier Opcalia	Nombre d'entreprises	% du total d'entreprises	Nombre de salariés	% du total des salariés
Moins de 20 salariés	300	66,8%	1 667	2,0%
De 20 à 299 salariés	123	27,4%	8 126	9,7%
300 salariés et plus	26	5,8%	74 113	88,3%
Total :	449		83 906	

La répartition par taille d'entreprise / entité RH selon les domaines d'activité est la suivante :

Effectifs / Domaines d'activité

	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Assistance en escale		Autres		Gestionnaire d'aéroport		Maintenance		Total	
	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.
Moins de 10	77	32,0%	77	32,0%	29	12,0%	44	18,3%	4	1,7%	10	4,1%	241	100,0%
De 10 à 19	28	47,5%	8	13,6%	6	10,2%	5	8,5%	8	13,6%	4	6,8%	59	100,0%
De 20 à 49	36	54,5%	7	10,6%	13	19,7%	3	4,5%	6	9,1%	1	1,5%	66	100,0%
De 50 à 299	23	40,4%	1	1,8%	9	15,8%	1	1,8%	18	31,6%	5	8,8%	57	100,0%
De 300 à 2999	11	45,8%	0	0,0%	7	29,2%	0	0,0%	3	12,5%	3	12,5%	24	100,0%
3000 et plus	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Total	176	39,2%	93	20,7%	64	14,3%	53	11,8%	40	8,9%	23	5,1%	449	

Domaines d'activité / Effectifs

	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Assistance en escale		Autres		Gestionnaire d'aéroport		Maintenance		Total	
	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.	N	% obs.
Moins de 20	105	35,0%	85	28,3%	35	11,7%	49	16,3%	12	4,0%	14	4,7%	300	100,0%
De 20 à 299	59	48,0%	8	6,5%	22	17,9%	4	3,3%	24	19,5%	6	4,9%	123	100,0%
300 et plus	12	46,2%	0	0,0%	7	26,9%	0	0,0%	4	15,4%	3	11,5%	26	100,0%
Total	176	39,2%	93	20,7%	64	14,3%	53	11,8%	40	8,9%	23	5,1%	449	

La répartition des effectifs par secteur d'activité est la suivante :

- 59 512 salariés travaillant dans les activités **Compagnies aériennes, Hélicoptères, Taxis aériens et Aviation d'affaires**, soit **71% du total des effectifs**.
- 10 772 salariés travaillant dans les activités de **Gestionnaire d'Aéroport**, soit **13% du total des effectifs**.
- 10 417 salariés travaillant dans les activités d'**Assistance en escale**, soit **12% du total des effectifs**.
- 2 167 salariés travaillant dans les activités de **Maintenance**, soit **3% du total des effectifs**.
- 646 salariés travaillant dans les activités de **Travail aérien**, soit **1% du total des effectifs**.
- 392 salariés travaillant dans les « Autres » activités, soit **0,5% du total des effectifs**.

2.1.2. Description de l'échantillon des répondants



Points clés...

87 entreprises, via 53 répondants, renseignent cette étude, représentant 58 917 salariés du fichier Opcalia, soit plus de **70% de la cible en regard des effectifs salariés**.

Nombre de répondants

Sur la base de la population mère de **506 entreprises (449 entités RH)** figurant sur le **fichier Opcalia** transmis, **représentant 83 906 salariés**, après un travail d'analyse du fichier par notre cabinet et de requalification d'adresses mail par Opcalia, 144 entreprises n'ont pas pu être contactées faute de mail renseigné. Ce sont essentiellement des TPE, et ces 144 entreprises représentent seulement 476 salariés.

Aussi avec l'enquête internet, nous avons pris l'attache de 392 entreprises représentant 83 430 salariés (soit 99,4% de la population cible). Les groupes ayant participé ont choisi de répondre pour l'ensemble de leurs sociétés.

Nous avons recueilli les réponses de **109 entreprises**, représentant soit un **taux de retour de 27,8%**.



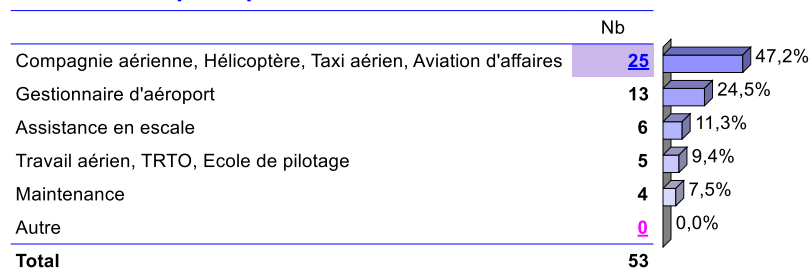
22 réponses **insuffisamment documentées** ont été écartées de l'analyse.

Du fait de ces réponses inabouties, ce sont 87 entreprises, via 53 répondants (entités RH), qui renseignent cette étude, représentant 58 917 salariés du fichier Opcalia, soit plus de **70% de la cible en regard des effectifs salariés**.

Caractéristiques initiales des répondants (données non redressées)

Concernant les **domaines d'activité**, ces entreprises / entités RH se répartissent ainsi :

Votre activité principale





Le nombre de répondants ne permet pas d'effectuer d'opérations de redressement sur certains secteurs d'activités.

Néanmoins, des lectures comparant les poids respectifs des réponses peuvent être réalisées, ce d'autant que des entités RH regroupent les réponses de plusieurs entreprises.

Pour illustration, les 6 répondants relevant de l'assistance en escale représentent 22 entreprises.

Concernant les effectifs, la répartition est la suivante :

Effectifs / fichier Opcalia	Nombre d'entreprises fichier Opcalia	% du total d'entreprises	Nombre de répondants	% du total des répondants
Moins de 20 salariés	300	66,8%	21	7,0%
De 20 à 299 salariés	123	27,4%	21	17,1%
300 salariés et plus	26	5,8%	11	42,3%
Total :	449		53	11,8%

Ci-dessus, on constate que plus les entreprises (entités RH) ont une taille élevée et plus elles ont participé à l'enquête.

Ci-dessous, on peut lire que plus les tranches d'effectifs des entreprises ont une taille élevée, plus les proportions d'effectifs couverts au sein de l'échantillon sont importantes.

Effectifs / fichier Opcalia	Nombre de salariés fichier Opcalia	% du total des salariés	Nombre de salariés de l'échantillon	% du total des salariés de l'échantillon
Moins de 20 salariés	1 667	2,0%	182	10,9%
De 20 à 299 salariés	8 126	9,7%	1 923	23,7%
300 salariés et plus	74 113	88,3%	61 310	82,7%
Total :	83 906		63 415	75,6%



Afin de mieux épouser les caractéristiques du fichier, une opération de redressement par pondération a été appliquée sur la variable **taille de l'entreprise** (ou entité RH).

Caractéristiques des répondants (données redressées)

Les tranches d'effectifs correspondent à celles du fichier Opcalia de par le redressement effectué.

Effectifs en classes

	Nb	
Moins de 20	35	66,8%
De 20 à 300	15	27,4%
300 et plus	3	5,8%
Total	53	

Code NAF

	Nb	
5110 Z Transports aériens de passagers	27	51,5%
5223 Z Services auxiliaires des transports aériens	17	32,1%
Autre	7	12,7%
5121 Z Transports aériens de fret	2	3,7%
Total	53	

Si 'Autre' précisez :

	Nb
Non réponse	2
6420Z Activités des sociétés de holding	2
7010Z Activités des sièges sociaux représentation de compagnies aériennes	1
7990Z Autres services de réservation et activités connexes	0
Total	7



Une entreprise a mentionné le code NAF 7990Z mais, de par l'opération de redressement, pèse pour moins d'une unité au sein de la restitution (chiffre de 0 sur le tableau précédent).

Votre activité principale

	Nb	
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	28	52,0%
Gestionnaire d'aéroport	9	17,6%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	8	15,9%
Maintenance	5	9,0%
Assistance en escale	3	5,5%
Total	53	



Note : les données en bleu correspondent à des surreprésentations du segment au sein de la population étudiée. Les données en rose correspondent à des sous-représentations.

Rappel : L'Assistance en escale présente peu d'entités RH, mais un nombre significatif d'entreprises du fait de la présence d'entités RH (22 entreprises).

Les activités se répartissent selon les codes NAF comme suit :

Activité principale / Code NAF

	5110 Z Transports aériens de passagers	5121 Z Transports aériens de fret	5223 Z Services auxiliaires des transports aériens	Autre	Total
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	84,2%	1,0%	6,1%	8,6%	100,0%
Gestionnaire d'aéroport	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Maintenance	14,5%	0,0%	35,5%	50,0%	100,0%
Assistance en escale	0,0%	0,0%	90,4%	9,6%	100,0%

p = <0,01 ; Khi2 = 50,55 ; ddl = 12 (TS)



Note : Par convention, sur certains tableaux figure en dernière ligne le test statistique qui a permis de déterminer les sous ou surreprésentations. On y lit le calcul de probabilité, la nature du test statistique (ci-dessous le Khi2) et surtout l'appréciation en termes de niveau de significativité entre parenthèses : TS pour Très significatif, S pour Significatif, PS pour peu significatif, et NS pour non significatif. Sur le tableau ci-dessus, le test est statistiquement « très significatif ».

Vos principales implantations géographiques

	Nb	Imp.	
Ile de France	29	13,62	54,1%
Pays de Loire	8	3,21	14,8%
Midi-Pyrénées	6	3,25	11,3%
Auvergne	5	1,89	9,0%
PACA	5	2,70	8,9%
Bretagne	3	1,87	6,3%
Aquitaine	3	1,36	5,0%
Nord-Pas de Calais	2	0,92	4,5%
Rhône-Alpes	2	1,85	4,4%
Languedoc-Roussillon	2	0,85	3,7%
Bourgogne	2	0,47	3,2%
Centre	2	0,47	3,2%
Poitou-Charentes	2	0,47	3,2%
Etranger	1	0,92	2,6%
Picardie	1	0,47	1,3%
Alsace	1	0,43	1,3%
Haute Normandie	0	0,42	0,5%
DOM (Guyane, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, La Réunion)	0	0,40	0,5%
Basse Normandie	0	0,43	0,5%
Total	53		

C'est en Ile-de-France qu'une majorité des répondants exerçant des activités de Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires ont leur activité principale.

Principales implantations géographiques / Activité principale

	Gestio nnaire d'aéroport	Assis tance en escale	Compa gnie aérienne, Hélico ptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Mainte nance	Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage
Ile de France	2,7%	34,4%	62,6%	27,9%	12,5%
Pays de Loire	22,8%	0,0%	8,4%	8,1%	12,5%
Midi-Pyrénées	9,3%	21,9%	1,9%	19,8%	12,5%
Auvergne	6,6%	0,0%	6,5%	19,8%	0,0%
PACA	2,7%	31,1%	6,5%	8,1%	0,0%
Bretagne	15,9%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
Aquitaine	0,0%	6,3%	1,9%	0,0%	12,5%
Nord-Pas de Calais	6,6%	0,0%	4,6%	0,0%	0,0%
Rhône-Alpes	2,7%	0,0%	1,9%	16,2%	0,0%
Languedoc-Roussillon	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	12,5%
Bourgogne	16,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Centre	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
Poitou-Charentes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
Etranger	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%
Alsace	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%
Picardie	6,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Haute Normandie	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Basse Normandie	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
DOM (Guyane, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, La Réunion)	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

p = 0,10 ; Khi2 = 87,72 ; ddl = 72 (PS)

Les répondants ont répondu trop partiellement à la question relative à l'effectif en ETP (Equivalent Temps Plein), y compris les entreprises de taille plus importante. De ce fait, nous ne pouvons pas exploiter les données recueillies.

Nombre total de salariés Entreprise / Taille Entreprise ETP

	Moins de 20	De 20 à 299	300 et plus	Total
Non réponse	38,1%	28,6%	36,4%	35,4%
Moins de 20	61,9%	0,0%	0,0%	41,4%
De 20 à 299	0,0%	71,4%	0,0%	19,6%
300 et plus	0,0%	0,0%	63,6%	3,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

35% des répondants ayant renseigné les effectifs n'ont pas répondu relativement aux ETP.

2.1.3. Eléments de contexte



Points clés...

L'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation sur l'entreprise est globalement évalué sur un niveau moyen; cependant **il existe des disparités notables sur l'appréciation des impacts ressentis par les structures**. Ainsi, les entreprises ou entités RH de 300 salariés ou plus semblent plus impactées que les entreprises de taille moindre.

Les évolutions des effectifs remontées pour 2014 laissent apparaître une diminution sensible des effectifs, et notamment pour les Personnels au Sol.

Les **besoins en recrutement exprimés demeurent très modestes**, moins d'une entreprise sur cinq exprimant des besoins à court terme.

- **Les entreprises de 20 salariés et plus** expriment néanmoins, malgré un recul global des effectifs sur 2014, des perspectives d'embauches.
- Les **entreprises de moins de 20 salariés** présentent des effectifs stables sur 2014 et expriment peu de perspectives d'embauches.

Impact de l'évolution des métiers et de l'organisation

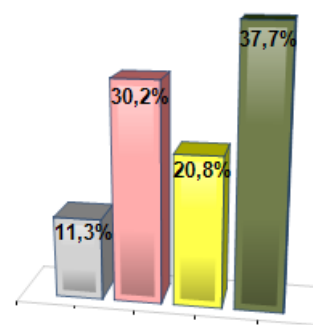
Avec une moyenne de 4,45 sur une échelle de 1 à 10, l'impact déclaré sur l'entreprise de l'évolution des métiers et de l'organisation est donc apprécié, au global, de façon modérée.

L'évolution des métiers et de l'organisation est ressentie de manière très différenciée selon les répondants.

Votre entreprise est-elle impactée par une évolution des métiers et de l'organisation ? (1= pas du tout impactée à 10 = tout à fait impactée)

Taux de réponse : **88,7%**

	Nb	% obs.
Non réponse	6	11,3%
Impact fort	16	30,2%
Impact moyen	11	20,8%
Peu d'impact	20	37,7%
Total	53	100,0%



Note : la modalité « Impact fort » regroupe les évaluations de 7 à 10, la modalité « Impact moyen » les évaluations 5 et 6, la modalité « Peu d'impact » les évaluations 1 à 4.

L'évolution des métiers et de l'organisation est davantage ressentie chez les répondants dont la structure est de taille supérieure à 299 salariés.

Impact / métiers et organisation / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	3	9,5%	2	14,3%	0	9,1%	6	10,8%
Impact fort	8	23,8%	2	14,3%	2	72,7%	13	24,0%
Impact moyen	10	28,6%	3	19,0%	0	9,1%	13	24,8%
Peu d'impact	13	38,1%	8	52,4%	0	9,1%	21	40,3%
Total	35	100,0%	15	100,0%	3	100,0%	53	

p = 0,44 ; Khi2 = 5,84 ; ddl = 6 (NS)

Par contre, le domaine d'activité n'influe pas statistiquement les réponses :

Activité principale / Impact / métiers et organisation

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	1	7,4%	0	0,0%	3	9,6%	1	14,5%	2	20,0%	6	10,8%
Impact fort	3	34,5%	1	42,9%	8	30,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	24,0%
Impact moyen	1	14,8%	0	9,6%	5	17,2%	3	70,9%	3	40,0%	13	24,8%
Peu d'impact	4	43,3%	1	47,5%	12	43,1%	1	14,5%	3	40,0%	21	40,3%
Total	9	100,0%	3	100,0%	28	100,0%	5	100,0%	8	100,0%	53	

p = 0,40 ; Khi2 = 12,63 ; ddl = 12 (NS)

Les répondants ayant déclaré un impact notable apportent quelques éclairages sur la nature des évolutions concernant les métiers et l'organisation.

Réponses collectées	Domaine d'activités	Effectif
Cessation de la gestion de l'aéroport, d'où un effectif au 01/01/2015 = 0	Gestionnaire d'aéroport	Moins de 20
Ventes effectuées sur Internet, mise en place d'un call center à l'étranger	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Moins de 20
Économique	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Moins de 20
Centralisation et externalisation de certaines fonctions, restructuration	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Moins de 20
Réglementation EASA en permanente évolution	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Moins de 20
Arrivée d'un nouvel actionnaire au capital	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300
Régionalisation des services administratifs	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Évolutions technologiques, évolution des business modèles des compagnies aériennes	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300
Par exemple : Mutation du métier d'agent de passage suite à la mise en place des BLS ou encore concernant la galerie, automatisation des systèmes.	Assistance en escale	300 et plus
Une nouvelle stratégie du groupe et de nouveaux marchés obligent notre compagnie à évoluer. Les métiers doivent donc évoluer également.	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	300 et plus
Optimisation des process / normes de production	Assistance en escale	300 et plus
Revalorisation des postes, regroupement des emplois par compétences	Gestionnaire d'aéroport	300 et plus
Plan de Départs Volontaires	Gestionnaire d'aéroport	300 et plus

Evolution des effectifs en 2014



Un répondant sur cinq n'ayant pas renseigné les questions traitant des évolutions des effectifs sur 2014, ces chiffres ne sont pas représentatifs. Les réponses obtenues peuvent néanmoins permettre une lecture comparative des entrées et sorties.



Flux d'entrées et de sorties en 2014 (données non redressées)

Les soldes des mouvements de personnels sur 2014 restituent une baisse des effectifs (données non redressées) :

- 27 personnes chez les Personnels Navigants Techniques,
- 36 personnes chez les Personnels Navigants Commerciaux
- et - 1 737 personnes chez les Personnels au Sol.

Concernant les PNT, les 19 répondants restituent (données non redressées) :

- Au regard du secteur d'activité :

Activité principale / Evolution entrées PNT 2014

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	12	92,3%	4	66,7%	14	56,0%	3	75,0%	1	20,0%	34	64,2%
0	1	7,7%	2	33,3%	7	28,0%	1	25,0%	3	60,0%	14	26,4%
1	0	0,0%	0	0,0%	1	4,0%	0	0,0%	1	20,0%	2	3,8%
4	0	0,0%	0	0,0%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,9%
32	0	0,0%	0	0,0%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,9%
50	0	0,0%	0	0,0%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,9%
Total	13	100,0%	6	100,0%	25	100,0%	4	100,0%	5	100,0%	53	

Sorties 2014 PNT / Activité principale

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	11	84,6%	4	66,7%	15	60,0%	3	75,0%	1	20,0%	34	64,2%
0	2	15,4%	2	33,3%	5	20,0%	1	25,0%	3	60,0%	13	24,5%
De 1 à 4	0	0,0%	0	0,0%	3	12,0%	0	0,0%	1	20,0%	4	7,5%
De 5 à 9	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De 10 à 19	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De 20 à 49	0	0,0%	0	0,0%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,9%
50 et plus	0	0,0%	0	0,0%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,9%
Total	13	100,0%	6	100,0%	25	100,0%	4	100,0%	5	100,0%	53	

- Au regard des effectifs :

Effectifs en classes / Evolution Entrées 2014 PNT

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	11	52,4%	15	71,4%	8	72,7%	34	64,2%
0	9	42,9%	4	19,0%	1	9,1%	14	26,4%
1	1	4,8%	1	4,8%	0	0,0%	2	3,8%
4	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	1	1,9%
32	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	1	1,9%
50	0	0,0%	1	4,8%	0	0,0%	1	1,9%
Total	21	100,0%	21	100,0%	11	100,0%	53	

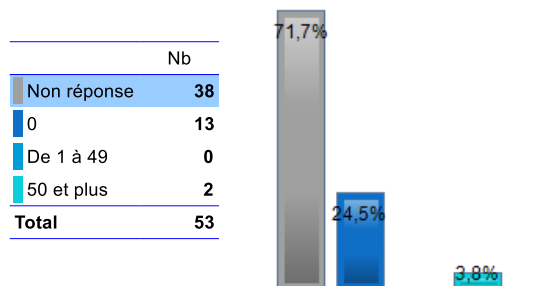
Sorties 2014 PNT / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	10	47,6%	16	76,2%	8	72,7%	34	64,2%
0	9	42,9%	3	14,3%	1	9,1%	13	24,5%
De 1 à 4	2	9,5%	2	9,5%	0	0,0%	4	7,5%
De 5 à 9	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De 10 à 19	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De 20 à 49	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	1	1,9%
50 et plus	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	1	1,9%
Total	21	100,0%	21	100,0%	11	100,0%	53	

Concernant les PNC, Seuls 2 répondants sur les 15 indiquent des mouvements sur l'année 2014

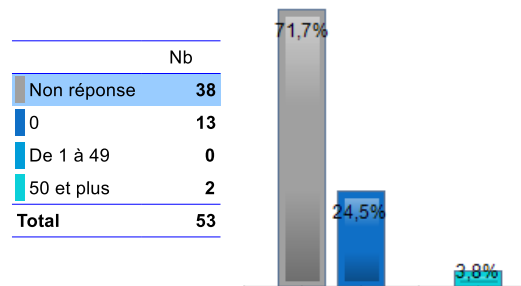
Personnels Navigants Commerciaux : Nombre d'entrées en 2014

Taux de réponse : 28,3%
Moyenne = 19,07 Médiane = 0,00 Ecart-type = 54,74
Min = 0 Max = 200
Somme = 286



Personnels Navigants Commerciaux : Nombre de sorties en 2014

Taux de réponse : 28,3%
Moyenne = 21,47 Médiane = 0,00 Ecart-type = 62,85
Min = 0 Max = 233
Somme = 322



Concernant les Personnels au Sol, 32 répondants restituent (données non redressées) :

- Au regard du secteur d'activité :

Activité principale / Entrées 2014 Personnels au Sol

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	7	53,8%	3	50,0%	6	24,0%	3	75,0%	2	40,0%	21	39,6%
0	0	0,0%	1	16,7%	9	36,0%	1	25,0%	0	0,0%	11	20,8%
De 1 à 9	3	23,1%	0	0,0%	6	24,0%	0	0,0%	3	60,0%	12	22,6%
De 10 à 49	3	23,1%	0	0,0%	3	12,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	11,3%
De 50 à 99	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
100 et plus	0	0,0%	2	33,3%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,7%
Total	13	100,0%	6	100,0%	25	100,0%	4	100,0%	5	100,0%	53	

Sorties 2014 Personnels au Sol / Activité principale

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	5	38,5%	3	50,0%	7	28,0%	3	75,0%	3	60,0%	21	39,6%
0	1	7,7%	0	0,0%	8	32,0%	0	0,0%	1	20,0%	10	18,9%
De 1 à 9	2	15,4%	1	16,7%	8	32,0%	1	25,0%	1	20,0%	13	24,5%
De 10 à 49	5	38,5%	0	0,0%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	11,3%
De 50 à 98	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
99 et plus	0	0,0%	2	33,3%	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,7%
Total	13	100,0%	6	100,0%	25	100,0%	4	100,0%	5	100,0%	53	

- Au regard des effectifs :

Entrées 2014 Personnels au Sol / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	9	42,9%	5	23,8%	7	63,6%	21	39,6%
0	7	33,3%	4	19,0%	0	0,0%	11	20,8%
De 1 à 9	5	23,8%	7	33,3%	0	0,0%	12	22,6%
De 10 à 49	0	0,0%	5	23,8%	1	9,1%	6	11,3%
De 50 à 99	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
100 et plus	0	0,0%	0	0,0%	3	27,3%	3	5,7%
Total	21	100,0%	21	100,0%	11	100,0%	53	

Sorties 2014 Personnels au Sol / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	9	42,9%	5	23,8%	7	63,6%	21	39,6%
0	9	42,9%	1	4,8%	0	0,0%	10	18,9%
De 1 à 9	2	9,5%	11	52,4%	0	0,0%	13	24,5%
De 10 à 49	1	4,8%	4	19,0%	1	9,1%	6	11,3%
De 50 à 98	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
99 et plus	0	0,0%	0	0,0%	3	27,3%	3	5,7%
Total	21	100,0%	21	100,0%	11	100,0%	53	

Perspectives d'évolution des effectifs à court terme (1 an)

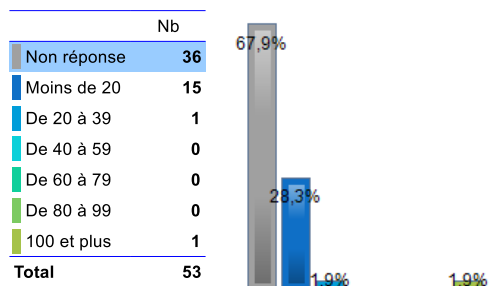


Un tiers des répondants n'a pas répondu aux questions traitant de l'évolution des effectifs. De ce fait, les chiffres collectés correspondent essentiellement aux perspectives positives et ne sauraient être une lecture autorisée au niveau du secteur du transport aérien.

Ci-après les chiffres obtenus non redressés n'amenant aucun commentaire de notre part (cf ci-dessus)

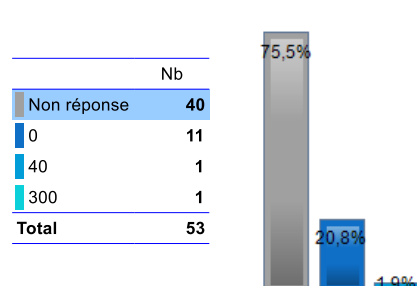
Personnels Navigants Techniques

Taux de réponse : 32,1%
Moyenne = 10,12 Médiane = 0,00 Ecart-type = 31,36
Min = 0 Max = 130
Somme = 172



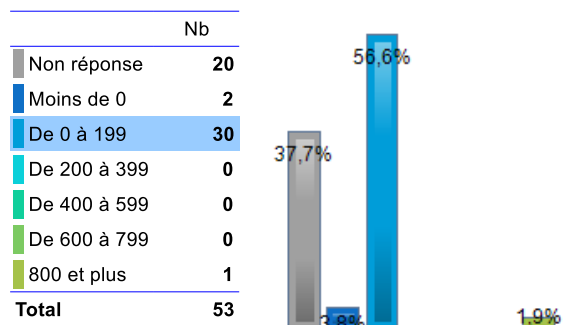
Personnels Navigants Commerciaux

Taux de réponse : 24,5%
Moyenne = 26,15 Médiane = 0,00 Ecart-type = 83,1
Min = 0 Max = 300
Somme = 340



Personnels au Sol

Taux de réponse : 62,3%
Moyenne = 34,24 Médiane = 0,00 Ecart-type = 191,37
Min = -6 Max = 1100
Somme = 1130



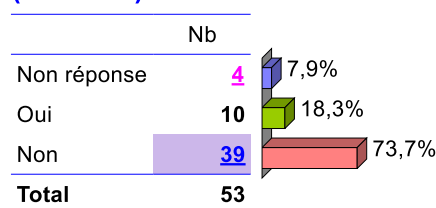
Soit un total de 1642 postes répartis comme suit :

- 172 postes en perspective de PNT
- 340 postes en perspective de PNC
- 1 130 postes en perspective de PS

Les besoins en recrutement

18,3% des répondants (données redressées) déclarent avoir à court terme (12 mois) des besoins de recrutement.

Aurez-vous des besoins en recrutement à court terme (12 mois) ?



Un certain nombre de ces postes concerne l'administratif :

- agent d'escale, agent de chargement
- Agents d'accompagnement PHMR
- agents de nettoyage avion
- Attaché commercial
- Balisage
- comptable
- informaticien
- paie
- Personnels navigants
- PNC & PNT
- Accueil aéroportuaire
- Comptables
- Gestionnaire paie
- Informatique
- Ingénieur entretien aéronautique

Sur quels types de métiers ou de postes ?

Les réponses négatives sont plus élevées chez les entreprises de moindre taille :

Besoins recrutement CT / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	3	9,5%	0	0,0%	1	27,3%	4	7,9%
Oui	2	4,8%	7	47,6%	1	36,4%	10	18,3%
Non	30	85,7%	8	52,4%	1	36,4%	39	73,7%
Total	35	100,0%	15	100,0%	3	100,0%	53	

L'Assistance en escale semble exprimer davantage des besoins sur le court terme en matière de recrutement.

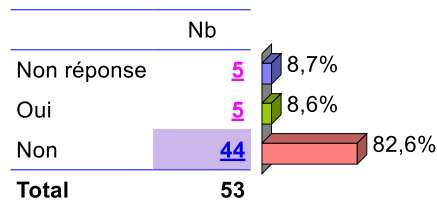
Besoins recrutement CT / Activité principale

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	1	9,0%	0	0,0%	3	12,2%	0	0,0%	0	0,0%	4	7,9%
Oui	2	25,2%	3	90,4%	4	14,7%	1	14,5%	0	0,0%	10	18,3%
Non	6	65,8%	0	9,6%	20	73,1%	4	85,5%	8	100,0%	39	73,7%
Total	9	100,0%	3	100,0%	28	100,0%	5	100,0%	8	100,0%	53	

p = 0,06 ; Khi2 = 14,79 ; ddl = 8 (PS)

Aurez-vous des besoins en recrutement à moyen terme (2-3 ans) ?

Les besoins en recrutement à moyen terme (données redressées) sont en retrait des besoins déclarés à court terme (18,3% de Oui).



Sur quels types de métiers ou de postes ?

Les besoins relevés concernent :

Agents d'accompagnement PHMR
 fonction support et maintenance des équipements
 Piste
 PNC & PNT
 Accueil aéroportuaire
 départs en retraite sur différents postes
 Informatique
 Ingénieur entretien aéronautique

Les réponses négatives sont plus élevées chez les entreprises de moindre taille :

Besoins recrutement MT / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	3	9,5%	1	4,8%	1	18,2%	5	8,7%
Oui	0	0,0%	3	23,8%	1	36,4%	5	8,6%
Non	32	90,5%	10	71,4%	1	45,5%	44	82,6%
Total	35	100,0%	15	100,0%	3	100,0%	53	

Au regard du domaine d'activités, nous relevons peu de discriminations statistiques vis-à-vis des besoins de recrutement à moyen terme exprimés.

Besoins recrutement MT / Activité principale

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Non réponse	1	13,4%	0	0,0%	3	12,2%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,7%
Oui	2	20,8%	1	33,3%	1	3,5%	1	14,5%	0	0,0%	5	8,6%
Non	6	65,8%	2	66,7%	23	84,2%	4	85,5%	8	100,0%	44	82,6%
Total	9	100,0%	3	100,0%	28	100,0%	5	100,0%	8	100,0%	53	

p = 0,42 ; Khi2 = 8,18 ; ddl = 8 (NS)

2.1.4. Prise en compte du handicap



Points clés...

26% des répondants déclarent un niveau de connaissance peu élevé sur le sujet du handicap.

51% des répondants restituent une faible prise en compte du Handicap au sein de leur entreprise. **36% des répondants indiquent une absence de prise en compte du handicap** et de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de leur entreprise / entité RH.

Les entreprises de moins de 20 salariés sont en retrait par rapport aux entreprises de taille supérieure quant à leur degré de connaissance et à leurs pratiques.

Relativement aux **entreprises de moins de 20 salariés** :

Moins de 20% de ces entreprises considèrent la prise en compte du handicap comme une problématique spécifique. Environ un quart déclare une connaissance affirmée du Handicap, tandis qu'un autre quart restitue une connaissance très modérée. **Deux tiers de ces entreprises estiment que la prise en compte du handicap au sein de leur structure est faiblement activée.** Ces entreprises ne disposent pas d'une politique Handicap formalisée.

Relativement aux **entreprises de 20 salariés et plus** :

Les entreprises concernées déclarent rencontrer des problématiques spécifiques au handicap de manière marquée (81% pour les PNC, 70% pour les PNT et 63% pour les Personnels au Sol).

31% de ces entreprises déclarent un faible niveau de connaissance sur le Handicap, contre 43% un bon niveau de connaissance. Cependant, 19% de ce segment d'entreprises restitue une faible prise en compte du Handicap au sein de leur structure, **37% déclarant une bonne prise en compte du Handicap.**

59% de ces entreprises aborde le handicap sans formalisme particulier.

La problématique particulière de prise en compte du Handicap

La prise en compte du handicap constitue-t-elle une problématique particulière pour les personnels suivants ?

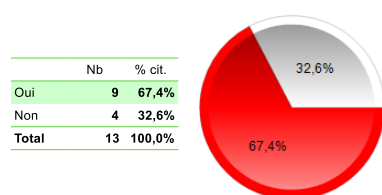
	Oui		Non		Non concerné	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Personnels Navigants Techniques	9	16,9%	4	8,2%	40	74,9%
Personnels Navigants Commerciaux	8	15,0%	2	4,5%	43	80,5%
Personnels au Sol	15	29,1%	16	30,9%	21	40,0%

p = <0,01 ; Khi2 = 25,77 ; ddl = 4 (TS)

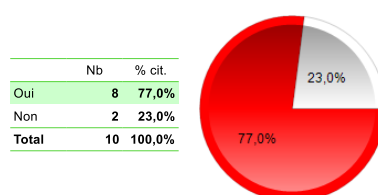
Personnels Navigants Techniques	16,9%	8,2%	74,9%
Personnels Navigants Commerciaux	15,0%		80,5%
Personnels au Sol	29,1%	30,9%	40,0%

Selon les catégories de personnels, la prise en compte du handicap est plus ou moins fortement appréhendée comme une problématique particulière.

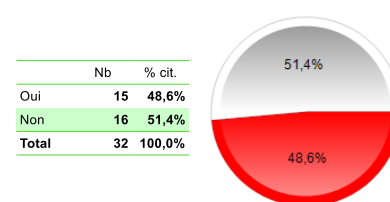
Personnels Navigants Techniques



Personnels Navigants Commerciaux



Personnels au Sol



Les personnels navigants, et notamment les personnels navigants commerciaux, relèvent davantage d'une problématique particulière selon les répondants.

Les entreprises répondantes relevant du domaine des Compagnies aériennes, Hélicoptères, Taxi aérien et Aviation d'affaires déclarent unanimement une problématique particulière en regard des PNT TH.

Activité principale / PbTHPNT

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Gestionnaire d'aéroport	0	0,0%	0	100,0%	0	100,0%
Assistance en escale	0		0		0	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%
Maintenance	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	3	66,7%	2	33,3%	5	100,0%
Total	9	67,4%	4	32,6%	13	

p = 0,04 ; Khi2 = 8,20 ; ddl = 3 (S)

La taille de l'entreprise répondante n'influe pas statistiquement les réponses.

Effectifs en classes / PbTHPNT

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	7	66,7%	1	66,7%	1	75,0%	9	67,4%
Non	3	33,3%	1	33,3%	0	25,0%	4	32,6%
Total	10	100,0%	2	100,0%	1	100,0%	13	

p = 0,98 ; Khi2 = 0,03 ; ddl = 2 (NS)

Les entreprises répondantes relevant du domaine des Compagnies aériennes, Hélicoptères, Taxi aérien et Aviation d'affaires déclarent unanimement une problématique particulière en regard des PNC TH.

Activité principale / PbTHPNC

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Gestionnaire d'aéroport	0		0		0	100,0%
Assistance en escale	0		0		0	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%
Maintenance	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	2	50,0%	2	50,0%	3	100,0%
Total	8	77,0%	2	23,0%	10	

p = 0,06 ; Khi2 = 5,58 ; ddl = 2 (PS)

La taille de l'entreprise répondante n'influe pas statistiquement les réponses.

Effectifs en classes / PbTHPNC

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	5	75,0%	2	75,0%	1	100,0%	8	77,0%
Non	2	25,0%	1	25,0%	0	0,0%	2	23,0%
Total	7	100,0%	3	100,0%	1	100,0%	10	

p = 0,87 ; Khi2 = 0,27 ; ddl = 2 (NS)

Les entreprises répondantes relevant du domaine de l'Assistance en escale semblent déclarer, proportionnellement, davantage une problématique particulière en regard des Personnels au Sol TH.

Activité principale / PbTHPS

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Gestionnaire d'aéroport	2	32,0%	5	68,0%	7	100,0%
Assistance en escale	2	76,3%	1	23,7%	3	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	8	58,2%	6	41,8%	13	100,0%
Maintenance	1	45,1%	2	54,9%	3	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	2	33,3%	3	66,7%	5	100,0%
Total	15	48,6%	16	51,4%	32	

$p = 0,61$; $\text{Khi}2 = 2,69$; $\text{ddl} = 4$ (NS)

Les entreprises de moins de 20 salariés sont moins, proportionnellement, à déclarer une problématique particulière en regard des Personnels au Sol.

Effectifs en classes / PbTHPS

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	5	33,3%	9	65,0%	1	50,0%	15	48,6%
Non	10	66,7%	5	35,0%	1	50,0%	16	51,4%
Total	15	100,0%	14	100,0%	3	100,0%	32	

$p = 0,23$; $\text{Khi}2 = 2,91$; $\text{ddl} = 2$ (NS)

In fine, dans les verbatim recueillis explicitant les principales difficultés rencontrées, beaucoup de citations concernent des situations professionnelles spécifiques au secteur qui peuvent se retrouver dans d'autres secteurs :

Réponses collectées	Domaine d'activités	Effectif
Port de charges + bruit (piste) Déplacements (tous métiers)	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300
Agents d'exploitation	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300
Agent commercial	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300
Superviseur de vol / Agent de trafic: Poste qui requiert beaucoup de déplacements sur l'ensemble de l'escale aéroportuaire.	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Mécaniciens, Agents de piste, Agents d'opérations et d'escales, Hôtesse commerciale d'accueil et d'accompagnement des passagers à bord.	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Agent réservation	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Emploi de Superviseur de vol nécessite de la mobilité. Il y a beaucoup de déplacement à pied au sein de l'aéroport.	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Emplois en zone aéroportuaire avec passages fréquents de filtres	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Agent de chargement	Assistance en escale	De 20 à 300
Agent de piste - travail de manutention avec port de charge Agent de passage - station debout régulière	Assistance en escale	300 et plus
Environnement inadapté pour les métiers d'exploitation (Horaires décalés, manutention, accès en zone réservée...)	Assistance en escale	300 et plus
Position debout prolongée Horaires décalés	Assistance en escale	300 et plus
Adéquation profils TH / postes	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	300 et plus
Le handicap pour le personnel opérationnel sur piste est difficile. De plus ce sont des postes en horaire décalé.	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	300 et plus
Personnel en possession d'un badge préfectoral autorisant le travail en zones réservées selon conditions, travailleurs isolés, horaires décalés	Gestionnaire d'aéroport	300 et plus

La connaissance du handicap

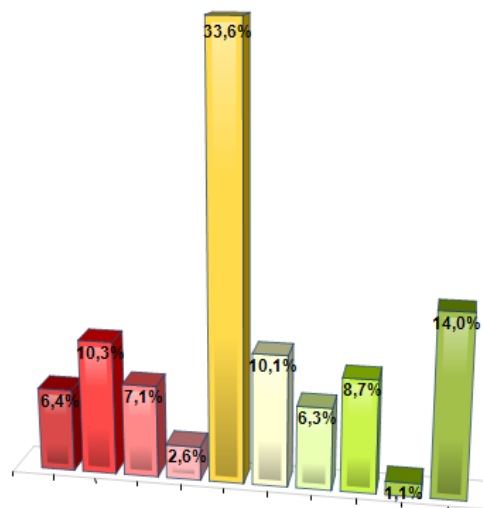
Votre entreprise a-t-elle une bonne connaissance du handicap, des acteurs œuvrant sur ce champ, des actions susceptibles d'être déployées au profit des travailleurs handicapés (TH) ?

Taux de réponse : 100,0%
Moyenne = 5,50 Médiane = 5,00 Ecart-type = 2,63
Min = 1,00 Max = 10,00

Sur une note de 1 à 10 (1 = pas de connaissance à 10 = très bonne connaissance), les répondants chiffrent à 5,5 leur degré de connaissance, soit la moyenne de l'échelle de notation.

Les réponses sont éclatées, allant d'une méconnaissance profonde à une connaissance très affirmée.

	Nb	% obs.
1	3	6,4%
2	5	10,3%
3	4	7,1%
4	1	2,6%
5	18	33,6%
6	5	10,1%
7	3	6,3%
8	5	8,7%
9	1	1,1%
10	7	14,0%
Total	53	100,0%

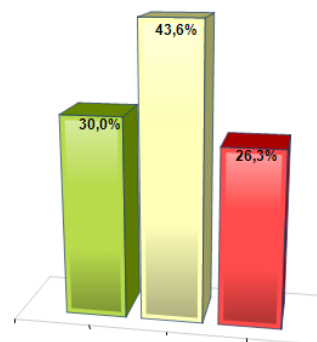


Votre entreprise a-t-elle une bonne connaissance du handicap, des acteurs œuvrant sur ce champ, des actions susceptibles d'être déployées au profit des travailleurs handicapés (TH) ?

Taux de réponse : 100,0%
Moyenne = 5,50 Médiane = 5,00 Ecart-type = 2,63
Min = 1,00 Max = 10,00

Parmi l'ensemble des répondants, 30% expriment une connaissance affirmée sur le sujet, 44% un degré de connaissance moyen et 26% un degré de connaissance peu élevé.

	Nb	% obs.
Connaissance affirmée	16	30,0%
Connaissance moyenne	23	43,6%
Connaissance perfectible	14	26,3%
Total	53	100,0%



Les entreprises relevant de l'activité Gestionnaire d'aéroport déclarent un degré de connaissance sur le Handicap plus élevé que les entreprises relevant d'un autre domaine d'activité.

Connaissance du Handicap / Activité principale

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Connaissance affirmée	8	82,2%	2	66,7%	3	10,6%	2	35,5%	2	20,0%	16	30,0%
Connaissance moyenne	2	17,8%	0	9,6%	14	52,4%	2	35,5%	5	60,0%	23	43,6%
Connaissance perfectible	0	0,0%	1	23,7%	10	37,0%	1	29,1%	2	20,0%	14	26,3%
Total	9	100,0%	3	100,0%	28	100,0%	5	100,0%	8	100,0%	53	

p = 0,008 ; Khi2 = 20,59 ; ddl = 8 (TS)

Connaissance du Handicap / Effectifs en classes

Plus la taille de l'entreprise du répondant est élevée, plus le degré déclaré de connaissance « affirmée » est fort.

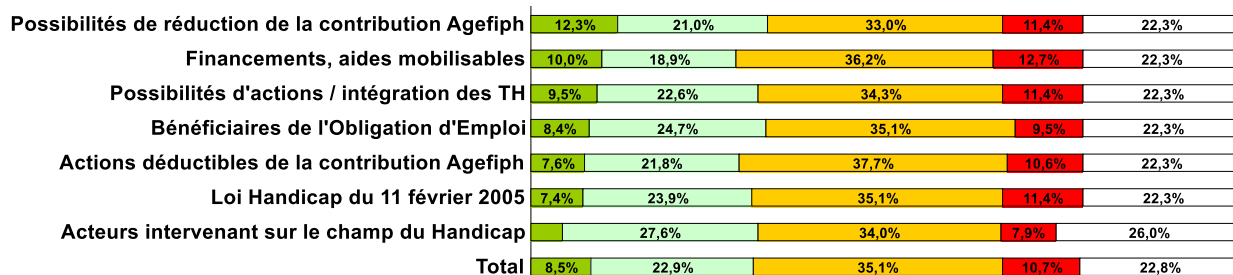
	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Connaissance affirmée	8	23,8%	6	38,1%	2	63,6%	16	30,0%
Connaissance moyenne	19	52,4%	3	23,8%	1	36,4%	23	43,6%
Connaissance perfectible	8	23,8%	6	38,1%	0	0,0%	14	26,3%
Total	35	100,0%	15	100,0%	3	100,0%	53	

Les degrés de connaissance exprimés sont relativement homogènes selon les domaines investigués. La connaissance des acteurs intervenant sur le champ du Handicap demeure cependant en retrait au niveau des « bonnes connaissances » déclarées (4,4% contre 8,5% pour l'indicateur tous items confondus).

Degrés de connaissance par domaine

	Bonne connaissance		Assez bonne connaissance		Peu de connaissance		Pas de connaissance		Non concerné	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Possibilités de réduction de la contribution Agefiph	7	12,3%	11	21,0%	18	33,0%	6	11,4%	12	22,3%
Financements, aides mobilisables	5	10,0%	10	18,9%	19	36,2%	7	12,7%	12	22,3%
Possibilités d'actions / intégration des TH	5	9,5%	12	22,6%	18	34,3%	6	11,4%	12	22,3%
Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	4	8,4%	13	24,7%	19	35,1%	5	9,5%	12	22,3%
Actions déductibles de la contribution Agefiph	4	7,6%	12	21,8%	20	37,7%	6	10,6%	12	22,3%
Loi Handicap du 11 février 2005	4	7,4%	13	23,9%	19	35,1%	6	11,4%	12	22,3%
Acteurs intervenant sur le champ du Handicap	2	4,4%	15	27,6%	18	34,0%	4	7,9%	14	26,0%
Total	32	8,5%	85	22,9%	130	35,1%	40	10,7%	85	22,8%

$p = 1,00$; $\text{Khi}^2 = 4,56$; $\text{ddl} = 24$ (NS)



Note : nous avons affecté le barème suivant aux modalités de réponses : 10 à « bonne connaissance », 7 à « assez bonne connaissance », 3 à « peu de connaissance » et 0 à « pas de connaissance ».

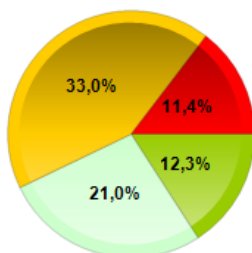
En appliquant ce barème, on observe que tous les items investigués ont une moyenne de note en dessous de 5.

On notera enfin que, quel que soit l'item, au moins un répondant sur dix exprime une absence de connaissance sur l'item.

Possibilités de réduction de la contribution Agefiph

Moyenne = 4,75 Médiane = 3,00 Ecart-type = 3,26
Min = 0,00 Max = 10,00

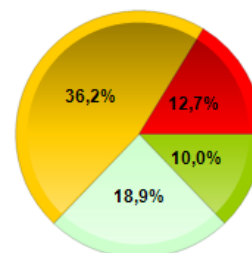
	Nb
Bonne connaissance	7
Assez bonne connaissance	11
Peu de connaissance	18
Pas de connaissance	6
Total	53



Financements, aides mobilisables

Moyenne = 4,38 Médiane = 3,00 Ecart-type = 3,16
Min = 0,00 Max = 10,00

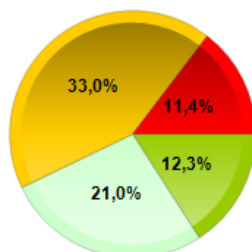
	Nb
Bonne connaissance	5
Assez bonne connaissance	10
Peu de connaissance	19
Pas de connaissance	7
Total	53



Possibilités de réduction de la contribution Agefiph

Moyenne = 4,75 Médiane = 3,00 Ecart-type = 3,26
Min = 0,00 Max = 10,00

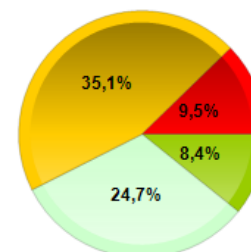
	Nb
Bonne connaissance	7
Assez bonne connaissance	11
Peu de connaissance	18
Pas de connaissance	6
Total	53



Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Moyenne = 4,66 Médiane = 3,00 Ecart-type = 2,99
Min = 0,00 Max = 10,00

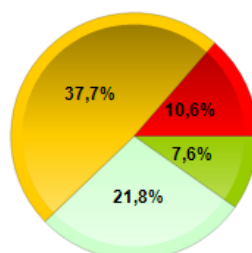
	Nb
Bonne connaissance	4
Assez bonne connaissance	13
Peu de connaissance	19
Pas de connaissance	5
Total	53



Actions déductibles de la contribution Agefiph

Moyenne = 4,40 Médiane = 3,00 Ecart-type = 2,96
Min = 0,00 Max = 10,00

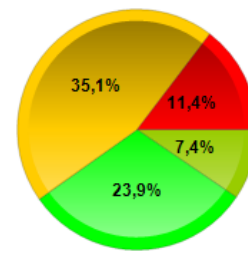
	Nb
Bonne connaissance	4
Assez bonne connaissance	12
Peu de connaissance	20
Pas de connaissance	6
Total	53



Loi Handicap du 11 février 2005

Moyenne = 4,45 Médiane = 3,00 Ecart-type = 3,00
Min = 0,00 Max = 10,00

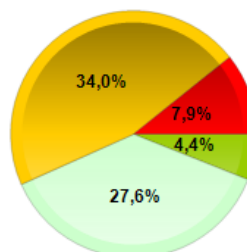
	Nb
Bonne connaissance	4
Assez bonne connaissance	13
Peu de connaissance	19
Pas de connaissance	6
Total	53



Acteurs intervenant sur le champ du Handicap

Moyenne = 4,59 Médiane = 3,00 Ecart-type = 2,75
Min = 0,00 Max = 10,00

	Nb
Bonne connaissance	2
Assez bonne connaissance	15
Peu de connaissance	18
Pas de connaissance	4
Total	53



La prise en compte du handicap

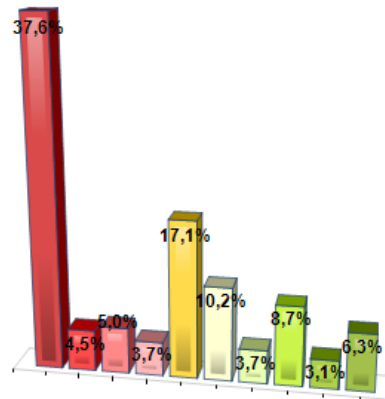
Sur une notation de 1 (pas du tout prise en compte) à 10 (tout à fait prise en compte), l'évaluation moyenne de la prise en compte du handicap est de 4,10 (moyenne de l'échelle située à 5,5).

Près de quatre répondants sur dix restituent une absence de prise en compte du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de leur entreprise / entité RH.

Dans votre entreprise, la prise en compte du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés est ... ?

Taux de réponse : 100,0%
Moyenne = 4,10 Médiane = 4,07 Ecart-type = 3,02
Min = 1,00 Max = 10,00

	Nb	% obs.
1	20	37,6%
2	2	4,5%
3	3	5,0%
4	2	3,7%
5	9	17,1%
6	5	10,2%
7	2	3,7%
8	5	8,7%
9	2	3,1%
10	3	6,3%
Total	53	100,0%

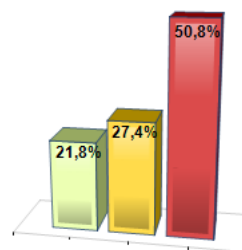


Dans votre entreprise, la prise en compte du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés est ... ?

Taux de réponse : 100,0%
Moyenne = 4,10 Médiane = 4,07 Ecart-type = 3,02
Min = 1,00 Max = 10,00

Plus d'une entreprise sur deux déclare une faible prise en compte du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de leur structure.

	Nb	% obs.
Bonne prise en compte	12	21,8%
Moyenne prise en compte	14	27,4%
Faible prise en compte	27	50,8%
Total	53	100,0%



Les entreprises des domaines d'activités Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien et Aviation d'affaires, et Maintenance sont nettement en retrait des autres domaines d'activités quant à la prise en compte du Handicap.

Prise en compte du Handicap / Activité principale

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Bonne prise en compte	6	67,4%	2	57,1%	2	7,0%	0	0,0%	2	20,0%	12	21,8%
Moyenne prise en compte	3	29,6%	1	33,3%	7	26,8%	0	0,0%	3	40,0%	14	27,4%
Faible prise en compte	0	3,0%	0	9,6%	18	66,2%	5	100,0%	3	40,0%	27	50,8%
Total	9	100,0%	3	100,0%	28	100,0%	5	100,0%	8	100,0%	53	

p = 0,002 ; Khi2 = 25,09 ; ddl = 8 (TS)

Les deux tiers des entreprises de moins de 20 salariés déclarent une faible prise en compte du Handicap au sein de leur structure.

Prise en compte du Handicap / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Bonne prise en compte	5	14,3%	5	33,3%	2	54,5%	12	21,8%
Moyenne prise en compte	7	19,0%	7	47,6%	1	27,3%	14	27,4%
Faible prise en compte	24	66,7%	3	19,0%	1	18,2%	27	50,8%
Total	35	100,0%	15	100,0%	3	100,0%	53	

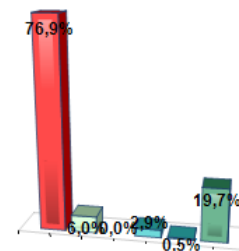
La formalisation de la Politique Handicap

Le Handicap est abordé au sein de votre entreprise via :

Taux de réponse : 100,0%

Plus de 3 répondants sur quatre n'ont aucun formalisme traitant du handicap.

	Nb	% obs.
aucun formalisme particulier	41	76,9%
la Négociation Annuelle Obligatoire	3	6,0%
un accord interne non agréé	0	0,0%
un accord Handicap agréé par la DIRECCTE	2	2,9%
un conventionnement Agefiph	0	0,5%
autre	10	19,7%
Total	53	



Formalisation de la Politique Handicap / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
aucun formalisme particulier	30	85,7%	9	54,2%	1	33,3%	41	72,5%
la Négociation Annuelle Obligatoire	0	0,0%	2	12,5%	1	26,7%	3	5,7%
un accord interne non agréé	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
un accord Handicap agréé par la DIRECCTE	0	0,0%	1	4,2%	1	20,0%	2	2,7%
un conventionnement Agefiph	0	0,0%	0	0,0%	0	6,7%	0	0,5%
autre	5	14,3%	5	29,2%	1	13,3%	10	18,6%
Total	35	100,0%	17	100,0%	4	100,0%	56	

p = 0,01 ; Khi2 = 19,69 ; ddl = 8 (S)

86% des entreprises / entités RH de moins de 20 salariés n'ont aucun formalisme traitant du handicap.

Les entreprises relevant des domaines d'activités Maintenance et Travail aérien, TRTO, École de Pilotage ont peu de formalisme traitant du handicap, ceci s'expliquant pour partie par la faible taille des entreprises de ces domaines d'activités.

Formalisation de la Politique Handicap / Activité principale

	Gestionnaire d'aéroport		Assistance en escale		Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires		Maintenance		Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
aucun formalisme particulier	5	43,5%	1	42,9%	23	81,7%	5	100,0%	7	80,0%	41	72,5%
la Négociation Annuelle Obligatoire	2	12,2%	1	33,3%	1	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	3	5,7%
un accord interne non agréé	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
un accord Handicap agréé par la DIRECCTE	1	10,0%	0	0,0%	0	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,7%
un conventionnement Agefiph	0	2,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,5%
autre	4	32,1%	1	23,7%	4	14,7%	0	0,0%	2	20,0%	10	18,6%
Total	13	100,0%	3	100,0%	28	100,0%	5	100,0%	8	100,0%	56	

p = 0,50 ; Khi2 = 15,30 ; ddl = 16 (NS)

Si 'autre' précisez :

Les autres formalismes remontés sont :

- Adhésion à un dispositif groupe VINCI - mission Handicap
- campagne sur le sujet avec le CHSCT - affichage et communication
- déclaration annuelle Agefiph
- Trajeo'h
- Trajeoh, association de Vinci
- un contrat cadre Intérim
- Démarche Handicap mis en place au sein de l'entreprise
- un comité Démarche handicap, une présentation lors du plan d'accueil

2.1.5. La Boîte à Outils

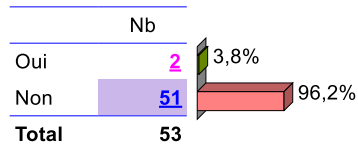


Partie 5 : points clés...

La boîte à outils n'est pas ou très peu utilisée.

Deux répondants (chiffres non redressés) déclarent utiliser la boîte à outils.

Utilisez-vous la boîte à outils Handicap proposée par l'Observatoire des Métiers de l'Aérien ?



Ces entreprises relèvent uniquement du domaine d'activités Gestionnaire d'aéroport :

Utilisation Boîte à Outil / Activité principale

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Gestionnaire d'aéroport	2	100,0%	11	21,6%	13	24,5%
Assistance en escale	0	0,0%	6	11,8%	6	11,3%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	0	0,0%	25	49,0%	25	47,2%
Maintenance	0	0,0%	4	7,8%	4	7,5%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0	0,0%	5	9,8%	5	9,4%
Total	2	100,0%	51	100,0%	53	

$p = 0,17$; $Khi2 = 6,40$; $ddl = 4$ (NS)

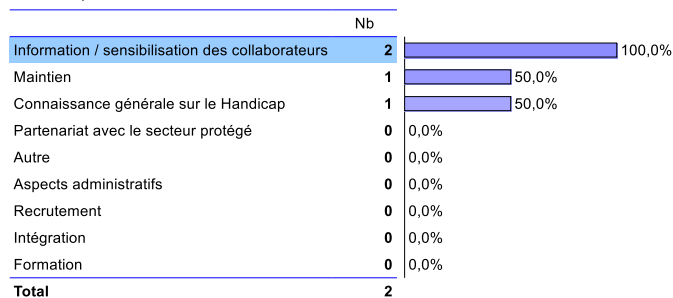
De nombreuses entreprises de 20 à 299 salariés et de 300 salariés et plus n'utilisent pas la boîte à outils.

Utilisation Boîte à Outil / Effectifs en classes

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 20	0	0,0%	21	100,0%	21	100,0%
De 20 à 300	1	4,8%	20	95,2%	21	100,0%
300 et plus	1	9,1%	10	90,9%	11	100,0%
Total	2	3,8%	51	96,2%	53	

Sur quels domaines utilisez-vous cette boîte à outils ?

Taux de réponse : 100,0%



Les domaines utilisés sont :

Quelle est votre évaluation globale sur cette boîte à outils ?

Taux de réponse : **100,0%**
 Moyenne = **8,00** Médiane = **8,00** Ecart-type = **2,83**
 Min = **6,00** Max = **10,00**

Les deux répondants ont un regard différent quant à l'évaluation de la boîte à outils : L'un attribue une note assez mitigée de 6 alors que l'autre répondant exprime une pleine satisfaction avec une note de 10.

	Nb	% obs.
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	0	0,0%
5	0	0,0%
6	1	50,0%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
9	0	0,0%
10	1	50,0%
Total	2	100,0%

Ces deux répondants n'ont pas explicité leur évaluation.

2.1.6. Actions déployées



Points clés...

Relativement aux **entreprises de moins de 20 salariés** :

Les actions d'information, de sensibilisation, les actions liées au recrutement de TH (pas de perspective d'embauche), les actions liées à l'intégration ou à la formation de TH, ne sont pas activées ni envisagées. Rarement, ces entreprises ont dû mettre en œuvre des actions liées au maintien (prise en compte des restrictions médicales, identification des postes à risques, reclassement). Le partenariat avec les EA ou ESAT n'est pas activé, une seule entreprise a identifié des prestations envisageables avec le secteur protégé.

⇒ **Globalement, ces entreprises ne sont pas proactives dans le domaine de l'intégration de TH ; sur ce registre, leurs actions concernent uniquement les situations rencontrées de maintien.**

Relativement aux **entreprises de 20 salariés et plus** :

Globalement, au sein de ces entreprises, **en regard de la thématique Handicap, des volontés de mieux faire sont clairement exprimées** que restituent les indicateurs globaux suivants :

- ▶ les actions d'information et de sensibilisation sont mises en œuvre dans 21% des cas, et 24% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- ▶ Les actions relatives au recrutement sont mises en œuvre dans 15% des cas, et 31% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- ▶ Les actions liées à l'intégration ou à la formation sont mises en œuvre dans 22% des cas (42% pour les opérations d'aménagement de postes), et 26% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- ▶ Les actions liées au maintien sont mises en œuvre dans 37% des cas (69% pour la prise en compte des restrictions médicales), et 18% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.
- ▶ Les actions liées au partenariat (EA / ESAT) sont mises en œuvre dans 40% des cas (53% pour l'identification des prestations envisageables et pour le recours aux EA /ESAT), et 24% des structures souhaitent mettre en œuvre ce type d'actions.

On note au sein de l'échantillon un noyau d'entreprises (26%) plus particulièrement engagé dans la lutte pour l'inclusion des TH (accord pour participer à des travaux complémentaires dans le cadre de l'étude).

⇒ Des marges de progrès sont à transformer, ce d'autant qu'il existe des entreprises actives sur cette thématique. On peut souligner la quasi-absence d'utilisation de la boîte à outils.

Enfin, l'examen des effectifs et des ETP (population non TH et population TH) souligne des problématiques spécifiques selon les filières métiers, et particulièrement chez les PNT et les PNC.

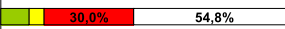
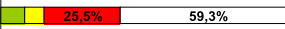

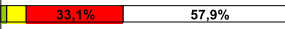

Observation : Les quotités de travail des TH apparaissent nettement en dessous des autres salariés.

2.1.6.1 Actions d'information et de sensibilisation

Plus de la moitié des répondants indique ne pas être concernée par les actions d'information et de sensibilisation.

Actions d'information / sensibilisation






	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Informations sur la demande de RQTH auprès des salariés	9,9%	5,2%	30,0%	54,8%
Communication interne (lettre, flyers, journal interne, affichage, intranet)	8,4%	6,8%	25,5%	59,3%
Informations (présentations, formations, rencontres spécifiques)	6,6%	12,5%	26,1%	54,8%
Communication externe (campagne de pub., partenariats externes, mécénat, forum, site internet)	2,4%	6,6%	33,1%	57,9%
Total	6,8%	7,8%	28,7%	56,7%

Informations sur la demande de RQTH auprès des salariés	
Communication interne (lettre, flyers, journal interne, affichage, intranet)	
Informations (présentations, formations, rencontres spécifiques)	
Communication externe (campagne de pub., partenariats externes, mécénat, forum, site internet)	
Total	

Relativement aux actions d'information et/ou de sensibilisation, l'indicateur thématique, sur les entreprises se déclarant concernées par ces actions, restitue 16% d'actions mises en œuvre, 18% d'actions souhaitées et 66% d'actions non envisagées.

Actions d'information / sensibilisation

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé
Communication interne (lettre, flyers, journal interne, affichage, intranet)	20,6%	16,7%	62,7%
Informations sur la demande de RQTH auprès des salariés	22,0%	11,6%	66,4%
Informations (présentations, formations, rencontres spécifiques)	14,5%	27,8%	57,7%
Communication externe (campagne de pub., partenariats externes, mécénat, forum, site internet)	5,6%	15,6%	78,8%
Total	15,7%	18,0%	66,3%

Communication interne (lettre, flyers, journal interne, affichage, intranet)	
Informations sur la demande de RQTH auprès des salariés	
Informations (présentations, formations, rencontres spécifiques)	
Communication externe (campagne de pub., partenariats externes, mécénat, forum, site internet)	
Total	

Ce sont les actions liées à l'information générale autour du handicap (hors les actions concernant la demande de RQTH auprès des salariés) qui sont proportionnellement davantage envisagées par les répondants.

Les actions liées aux informations sur la demande de RQTH ou à la communication interne sont proportionnellement davantage déployées que celles liées à l'information en général ou celles relevant de la communication externe.

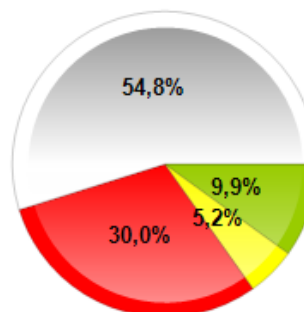
■ Information sur la demande de RQTH auprès de salariés

Informations sur la demande de RQTH auprès des salariés

Taux de réponse : 100,0%

La diffusion d'informations sur la demande de RQTH auprès des salariés est peu activée selon les déclarations des répondants (9,9% des citations) et peu souhaitée (5,2% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	9,9%
Souhaité	5,2%
Non envisagé	30,0%
Non concerné	54,8%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale et de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à avoir travaillé sur l'information relative à la demande de RQTH.

Information relative à la demande de RQTH / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	35,6%	13,4%	14,8%	36,1%	100,0%
Assistance en escale	57,1%	19,2%	23,7%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	1,0%	3,5%	32,9%	62,6%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	9,9%	5,2%	30,0%	54,8%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » ou ne souhaitent pas la diffusion d'informations relatives à la demande de RQTH auprès des salariés.

Information relative à la demande de RQTH / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	28,6%	36,4%	9,9%
Souhaité	0,0%	9,5%	45,5%	5,2%
Non envisagé	23,8%	47,6%	18,2%	30,0%
Non concerné	76,2%	14,3%	0,0%	54,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

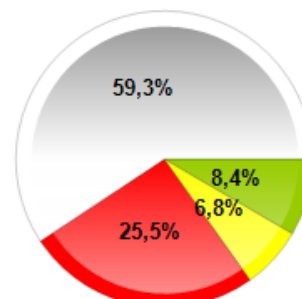
▪ **Communication interne (lettre, flyers, journal interne, affichage, intranet)**

Communication interne (lettre, flyers, journal interne, affichage, intranet)

Taux de réponse : **100,0%**

La communication interne est peu activée selon les déclarations des répondants (8,4% des citations) et peu souhaitée (6,8%).

	% cit.
Mis en œuvre	8,4%
Souhaité	6,8%
Non envisagé	25,5%
Non concerné	59,3%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à avoir mobilisé la communication interne au profit de l'insertion des travailleurs handicapés.

Communication Interne / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	23,8%	25,2%	7,4%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	66,7%	9,6%	23,7%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	1,0%	3,5%	26,8%	68,7%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	8,4%	6,8%	25,5%	59,3%	

p = 0,006 ; Khi2 = 27,94 ; ddl = 12 (TS)

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » par le recours à la communication interne.

ComInterne / Effectifs en classes

	Moins de 20		De 20 à 300		300 et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Mis en œuvre	0	0,0%	3	19,0%	2	54,5%	4	8,4%
Souhaité	0	0,0%	3	19,0%	1	27,3%	4	6,8%
Non envisagé	7	19,0%	6	42,9%	1	18,2%	14	25,5%
Non concerné	29	81,0%	3	19,0%	0	0,0%	31	59,3%
Total	35	100,0%	15	100,0%	3	100,0%	53	

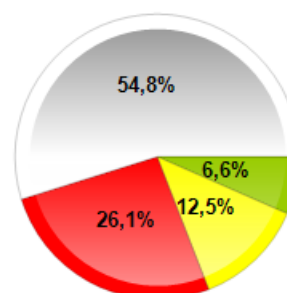
▪ Informations (présentations, formations, rencontres spécifiques)

Informations (présentations, formations, rencontres spécifiques)

Taux de réponse : 100,0%

La diffusion d'informations (présentations, formations, rencontres spécifiques) est peu activée d'après les déclarations des répondants (6,6% des citations) et relativement envisagée par les répondants (12,5% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	6,6%
Souhaité	12,5%
Non envisagé	26,1%
Non concerné	54,8%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à avoir travaillé sur l'information relative au Handicap.

Information / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	31,2%	10,4%	14,8%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	0,0%	76,3%	23,7%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	2,0%	12,5%	25,4%	60,0%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	6,6%	12,5%	26,1%	54,8%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernés » ou n'envisagent pas le recours à la diffusion d'informations sur le Handicap.

Information / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	14,3%	45,5%	6,6%
Souhaité	0,0%	38,1%	36,4%	12,5%
Non envisagé	23,8%	33,3%	18,2%	26,1%
Non concerné	76,2%	14,3%	0,0%	54,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

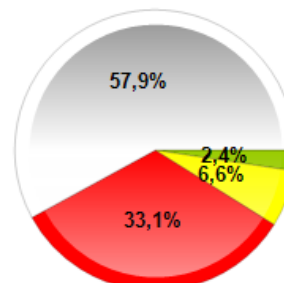
- Communication externe (campagne de pub, partenariats externes, mécénat, forum, site internet)

Communication externe (campagne de pub., partenariats externes, mécénat, forum, site internet)

Taux de réponse : 100,0%

La communication externe est très peu activée selon les déclarations des répondants (2,4% des citations) et peu envisagée par les répondants (6,6% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	2,4%
Souhaité	6,6%
Non envisagé	33,1%
Non concerné	57,9%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à souhaiter de travailler via la communication externe.

Communication Externe / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	10,4%	16,4%	22,2%	51,0%	100,0%
Assistance en escale	9,6%	57,1%	23,7%	9,6%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	0,0%	1,0%	36,4%	62,6%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	2,4%	6,6%	33,1%	57,9%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à la communication externe.

Communication Externe / Effectifs en classes

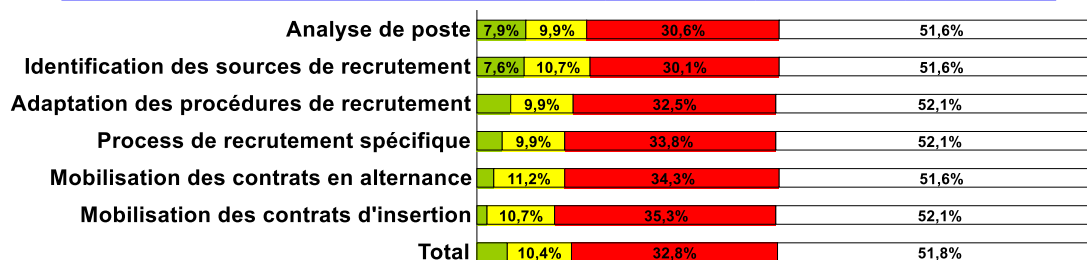
	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	4,8%	18,2%	2,4%
Souhaité	0,0%	14,3%	45,5%	6,6%
Non envisagé	23,8%	57,1%	27,3%	33,1%
Non concerné	76,2%	23,8%	9,1%	57,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

2.1.6.2 Actions liées au recrutement de TH

Plus de la moitié des répondants indique ne pas être concernée par les actions liées au recrutement.

Modalités de recrutement / TH

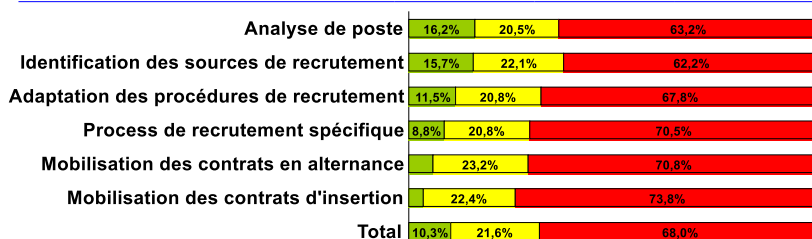
	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Analyse de poste	7,9%	9,9%	30,6%	51,6%
Identification des sources de recrutement	7,6%	10,7%	30,1%	51,6%
Adaptation des procédures de recrutement	5,5%	9,9%	32,5%	52,1%
Process de recrutement spécifique	4,2%	9,9%	33,8%	52,1%
Mobilisation des contrats en alternance	2,9%	11,2%	34,3%	51,6%
Mobilisation des contrats d'insertion	1,8%	10,7%	35,3%	52,1%
Total	5,0%	10,4%	32,8%	51,8%



Relativement aux actions liées au recrutement de travailleurs handicapés, l'indicateur thématique, sur les entreprises se déclarant concernées par ces actions, restitue 10,3% de mise en œuvre, 21,6% d'actions souhaitées et 68% d'actions non envisagées.

Modalités de recrutement / TH

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé
Analyse de poste	16,2%	20,5%	63,2%
Identification des sources de recrutement	15,7%	22,1%	62,2%
Adaptation des procédures de recrutement	11,5%	20,8%	67,8%
Process de recrutement spécifique	8,8%	20,8%	70,5%
Mobilisation des contrats en alternance	6,0%	23,2%	70,8%
Mobilisation des contrats d'insertion	3,8%	22,4%	73,8%
Total	10,3%	21,6%	68,0%



Les actions liées à l'analyse de poste ou à l'identification des sources de recrutement sont proportionnellement davantage déployées que celles liées à la mobilisation des contrats d'alternance ou d'insertion.

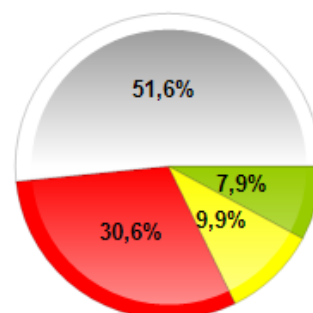
▪ **Analyse de poste**

Analyse de poste

Taux de réponse : **100,0%**

L'adaptation de poste est peu activée selon les déclarations des répondants (7,9% des citations) et peu souhaitée par les répondants (9,9% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	7,9%
Souhaité	9,9%
Non envisagé	30,6%
Non concerné	51,6%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale et, dans une moindre mesure, de Gestionnaire d'aéroport et de Compagnies aériennes, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires, sont davantage à envisager de travailler sur les analyses de postes.

Analyse de poste / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	20,8%	17,8%	17,8%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	33,3%	42,9%	0,0%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	4,5%	8,5%	29,5%	57,5%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	7,9%	9,9%	30,6%	51,6%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » par le recours à l'analyse de poste.

Analyse de poste / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	19,0%	45,5%	7,9%
Souhaité	0,0%	28,6%	36,4%	9,9%
Non envisagé	33,3%	28,6%	9,1%	30,6%
Non concerné	66,7%	23,8%	9,1%	51,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

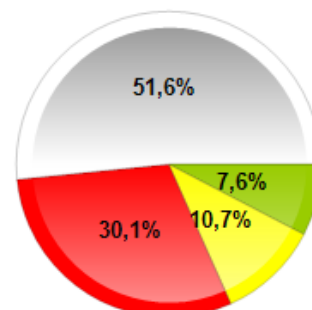
■ **Identification des sources de recrutement**

Identification des sources de recrutement

Taux de réponse : **100,0%**

L'identification des sources de recrutement est peu activée selon les déclarations des répondants (7,6% des citations) et relativement peu souhaitée par les répondants (10,7% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	7,6%
Souhaité	10,7%
Non envisagé	30,1%
Non concerné	51,6%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale, puis de Gestionnaire d'aéroport, sont davantage à envisager de travailler sur l'identification des sources de recrutement.

Identification des sources de recrutement / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	23,8%	17,8%	14,8%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	42,9%	33,3%	0,0%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	2,0%	11,0%	29,5%	57,5%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	7,6%	10,7%	30,1%	51,6%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » par le recours aux actions liées à l'identification des sources de recrutement.

Identification des sources de recrutement / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	14,3%	63,6%	7,6%
Souhaité	0,0%	33,3%	27,3%	10,7%
Non envisagé	33,3%	28,6%	0,0%	30,1%
Non concerné	66,7%	23,8%	9,1%	51,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

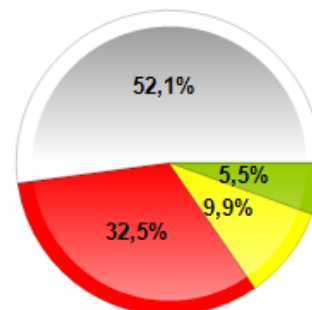
▪ **Adaptation des procédures de recrutement**

Adaptation des procédures de recrutement

Taux de réponse : **100,0%**

L'adaptation des procédures de recrutement est peu activée selon les déclarations des répondants (5,5% des citations) et relativement peu souhaitée par les répondants (9,9% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	5,5%
Souhaité	9,9%
Non envisagé	32,5%
Non concerné	52,1%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à avoir travaillé sur l'adaptation des procédures de recrutement.

Adaptation de procédures / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	17,8%	20,8%	17,8%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	1,0%	8,5%	33,0%	57,5%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	5,5%	9,9%	32,5%	52,1%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à l'adaptation des procédures de recrutement.

Adaptation des procédures / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	14,3%	27,3%	5,5%
Souhaité	0,0%	28,6%	36,4%	9,9%
Non envisagé	33,3%	33,3%	18,2%	32,5%
Non concerné	66,7%	23,8%	18,2%	52,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

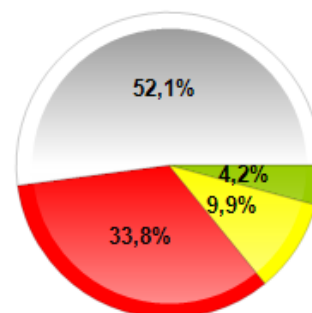
▪ **Process de recrutement spécifique**

Process de recrutement spécifique

Taux de réponse : **100,0%**

Le travail sur des process de recrutement spécifique est très peu activé selon les déclarations des répondants (4,2% des citations) et relativement peu souhaité par les répondants (9,9% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	4,2%
Souhaité	9,9%
Non envisagé	33,8%
Non concerné	52,1%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à indiquer avoir travaillé sur des process de recrutement spécifiques.

Process de recrutement spécifique / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	7,4%	<u>28,2%</u>	17,8%	46,5%	100,0%
Assistance en escale	<u>42,9%</u>	33,3%	0,0%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	1,0%	6,0%	35,5%	57,5%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	4,2%	9,9%	33,8%	52,1%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à des process de recrutement spécifiques.

Process de recrutement spécifique / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	<u>0,0%</u>	9,5%	<u>27,3%</u>	4,2%
Souhaité	<u>0,0%</u>	<u>28,6%</u>	36,4%	9,9%
Non envisagé	33,3%	38,1%	18,2%	33,8%
Non concerné	<u>66,7%</u>	<u>23,8%</u>	18,2%	52,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

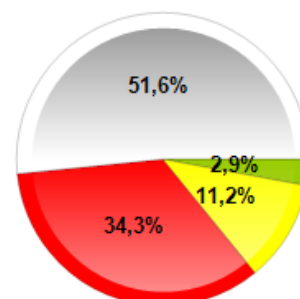
▪ **Mobilisation des contrats en alternance**

La mobilisation des contrats en alternance est très peu activée selon les déclarations des répondants (2,9% des citations) et est relativement peu souhaitée par les répondants (11,2% des citations).

Mobilisation des contrats en alternance

Taux de réponse : **100,0%**

	% cit.
Mis en œuvre	2,9%
Souhaité	11,2%
Non envisagé	34,3%
Non concerné	51,6%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à souhaiter travailler via la mobilisation des contrats d'alternance. Proportionnellement, les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à déclarer travailler via la mobilisation de contrats d'alternance.

Mobilisation des contrats d'alternance / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	10,4%	28,2%	17,8%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	0,0%	42,9%	33,3%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	2,0%	7,5%	33,0%	57,5%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	2,9%	11,2%	34,3%	51,6%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à la mobilisation des contrats d'alternance.

Mobilisation des contrats d'alternance / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	4,8%	27,3%	2,9%
Souhaité	0,0%	33,3%	36,4%	11,2%
Non envisagé	33,3%	38,1%	27,3%	34,3%
Non concerné	66,7%	23,8%	9,1%	51,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

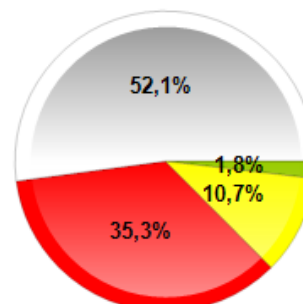
▪ Mobilisation des contrats d'insertion

Mobilisation des contrats d'insertion

Taux de réponse : 100,0%

La mobilisation des contrats d'insertion est très peu activée selon les déclarations des répondants (1,8% des citations) et relativement peu souhaitée par les répondants (10,7% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	1,8%
Souhaité	10,7%
Non envisagé	35,3%
Non concerné	52,1%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à souhaiter travailler via la mobilisation des contrats d'insertion. Proportionnellement, les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à déclarer travailler via la mobilisation de contrats d'insertion.

Mobilisation des contrats d'insertion / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	10,4%	25,2%	20,8%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	0,0%	42,9%	33,3%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	0,0%	7,5%	34,0%	58,5%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	1,8%	10,7%	35,3%	52,1%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à la mobilisation de contrats d'insertion.

Mobilisation des contrats d'insertion / Effectifs en classes

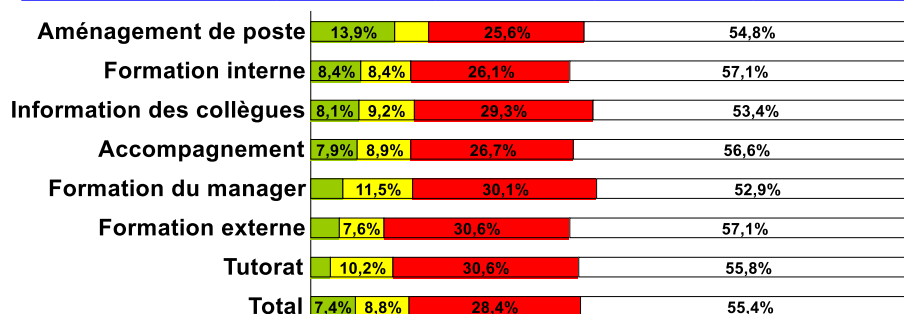
	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	4,8%	9,1%	1,8%
Souhaité	0,0%	33,3%	27,3%	10,7%
Non envisagé	33,3%	38,1%	45,5%	35,3%
Non concerné	66,7%	23,8%	18,2%	52,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

2.1.6.3 Actions liées à l'intégration et à la formation des TH

Plus de la moitié des répondants indique ne pas être concernée par les actions liées à l'intégration et à la formation des travailleurs handicapés.

Intégration / formation

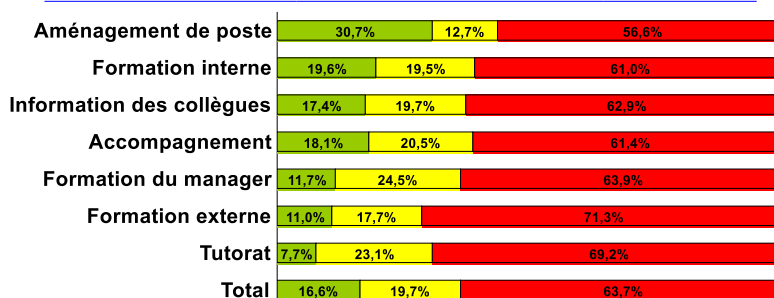
	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Aménagement de poste	13,9%	5,7%	25,6%	54,8%
Formation interne	8,4%	8,4%	26,1%	57,1%
Information des collègues	8,1%	9,2%	29,3%	53,4%
Accompagnement	7,9%	8,9%	26,7%	56,6%
Formation du manager	5,5%	11,5%	30,1%	52,9%
Formation externe	4,7%	7,6%	30,6%	57,1%
Tutorat	3,4%	10,2%	30,6%	55,8%
Total	7,4%	8,8%	28,4%	55,4%



Relativement aux actions liées à l'intégration et à la formation des travailleurs handicapés l'indicateur thématique, sur les entreprises se déclarant concernées par ces actions, restituée 16,6% de mise en œuvre, 19,7% d'actions souhaitées et 63,7% d'actions non envisagées.

Intégration / formation

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé
Aménagement de poste	30,7%	12,7%	56,6%
Formation interne	19,6%	19,5%	61,0%
Information des collègues	17,4%	19,7%	62,9%
Accompagnement	18,1%	20,5%	61,4%
Formation du manager	11,7%	24,5%	63,9%
Formation externe	11,0%	17,7%	71,3%
Tutorat	7,7%	23,1%	69,2%
Total	16,6%	19,7%	63,7%



Les actions liées à l'aménagement de poste, puis à la formation interne, à l'accompagnement ou à l'information des collègues sont proportionnellement davantage déployées que celles liées à la formation du manager, à la formation externe et au tutorat.

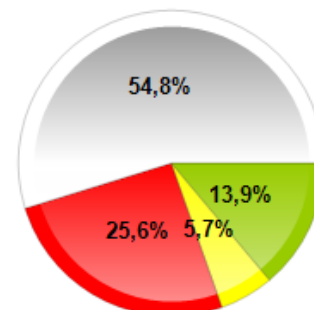
▪ Aménagement de poste

Aménagement de poste

Taux de réponse : 100,0%

L'aménagement de poste est relativement peu activé selon les déclarations des répondants (13,9% des citations) et est peu envisagé par les répondants (5,7% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	13,9%
Souhaité	5,7%
Non envisagé	25,6%
Non concerné	54,8%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport et d'Assistance en escale sont davantage à avoir travaillé sur les aménagements de postes.

Aménagement de Poste / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	49,0%	14,8%	0,0%	36,1%	100,0%
Assistance en escale	42,9%	9,6%	23,7%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	5,5%	5,0%	23,4%	66,1%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	13,9%	5,7%	25,6%	54,8%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à l'aménagement de poste.

Aménagement de poste / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	33,3%	81,8%	13,9%
Souhaité	0,0%	19,0%	9,1%	5,7%
Non envisagé	28,6%	23,8%	0,0%	25,6%
Non concerné	71,4%	23,8%	9,1%	54,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

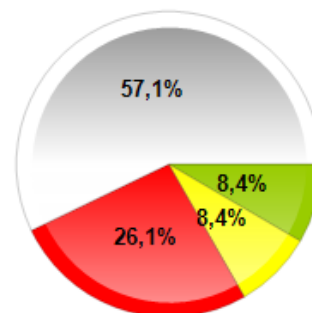
■ **Formation interne**

Formation interne

Taux de réponse : **100,0%**

La formation interne est peu activée selon les déclarations des répondants (8,4% des citations) et est peu souhaitée par les répondants (8,4% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	8,4%
Souhaité	8,4%
Non envisagé	26,1%
Non concerné	57,1%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale et de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à avoir travaillé et à souhaiter travailler via la formation interne.

Formation interne / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	23,8%	22,2%	7,4%	46,5%	100,0%
Assistance en escale	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	4,5%	5,0%	24,4%	66,1%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	8,4%	8,4%	26,1%	57,1%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à la formation interne.

Formation interne / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	19,0%	54,5%	8,4%
Souhaité	0,0%	28,6%	9,1%	8,4%
Non envisagé	28,6%	23,8%	9,1%	26,1%
Non concerné	71,4%	28,6%	27,3%	57,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

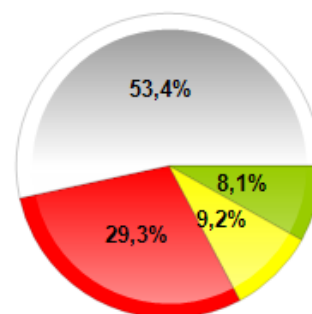
▪ **Information des collègues**

Information des collègues

Taux de réponse : **100,0%**

L'action d'informer les collègues est peu activée selon les déclarations des répondants (8,1% des citations) et est relativement peu souhaitée par les répondants (9,2% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	8,1%
Souhaité	9,2%
Non envisagé	29,3%
Non concerné	53,4%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à souhaiter de travailler via l'information des collègues. Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à déclarer travailler via l'information des collègues.

Informaton des collègues / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	25,2%	31,2%	0,0%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	33,3%	9,6%	33,3%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	3,5%	6,0%	29,5%	61,0%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	8,1%	9,2%	29,3%	53,4%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à l'information des collègues.

Information des collègues / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	23,8%	27,3%	8,1%
Souhaité	0,0%	23,8%	45,5%	9,2%
Non envisagé	33,3%	23,8%	9,1%	29,3%
Non concerné	66,7%	28,6%	18,2%	53,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

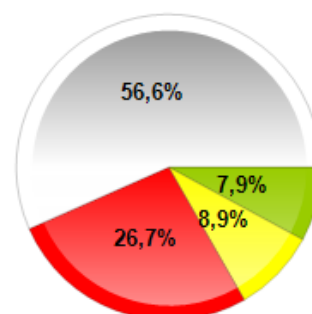
▪ **Accompagnement**

Accompagnement

Taux de réponse : **100,0%**

L'accompagnement est peu activé selon les déclarations des répondants (7,9% des citations) et est peu souhaité par les répondants (8,9% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	7,9%
Souhaité	8,9%
Non envisagé	26,7%
Non concerné	56,6%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à envisager de travailler via l'accompagnement, suivis par les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport.

Accompagnement / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	20,8%	29,6%	3,0%	46,5%	100,0%
Assistance en escale	23,7%	42,9%	9,6%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	5,5%	2,5%	25,9%	66,1%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	7,9%	8,9%	26,7%	56,6%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à l'accompagnement.

Accompagnement / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	19,0%	45,5%	7,9%
Souhaité	0,0%	28,6%	18,2%	8,9%
Non envisagé	28,6%	23,8%	18,2%	26,7%
Non concerné	71,4%	28,6%	18,2%	56,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

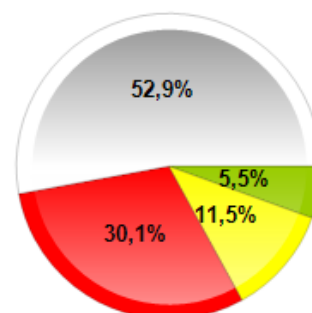
▪ **Formation du Manager**

Formation du manager

Taux de réponse : 100,0%

La formation des managers est peu activée selon les déclarations des répondants (5,5% des citations) et est relativement peu souhaitée par les répondants (11,5% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	5,5%
Souhaité	11,5%
Non envisagé	30,1%
Non concerné	52,9%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à souhaiter travailler sur la formation des managers alors que cette mesure n'est pas encore activée chez ces répondants. Proportionnellement, les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à déclarer travailler via la formation des managers.

Formation du manager / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	17,8%	31,2%	7,4%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	0,0%	52,5%	23,7%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	4,5%	6,0%	29,5%	60,0%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	5,5%	11,5%	30,1%	52,9%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à la formation des managers.

Formation du manager / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	14,3%	27,3%	5,5%
Souhaité	0,0%	28,6%	63,6%	11,5%
Non envisagé	33,3%	28,6%	0,0%	30,1%
Non concerné	66,7%	28,6%	9,1%	52,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

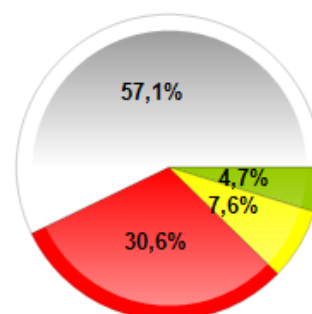
■ **Formation externe**

Formation externe

Taux de réponse : **100,0%**

La formation externe est très peu activée selon les déclarations des répondants (4,7% des citations) et est relativement peu souhaitée par les répondants (7,6% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	4,7%
Souhaité	7,6%
Non envisagé	30,6%
Non concerné	57,1%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à souhaiter travailler via la formation externe. Proportionnellement, les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport sont davantage à déclarer travailler via la formation externe.

Formation externe / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	20,8%	22,2%	10,4%	46,5%	100,0%
Assistance en escale	9,6%	42,9%	23,7%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	1,0%	2,5%	29,4%	67,1%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	4,7%	7,6%	30,6%	57,1%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours à la formation externe.

Formation externe / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	9,5%	36,4%	4,7%
Souhaité	0,0%	23,8%	18,2%	7,6%
Non envisagé	28,6%	38,1%	18,2%	30,6%
Non concerné	71,4%	28,6%	27,3%	57,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

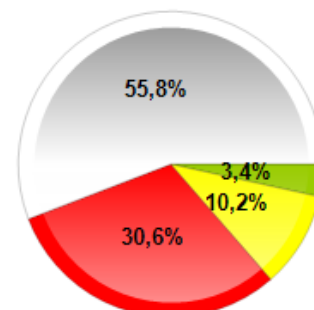
▪ **Tutorat**

Tutorat

Taux de réponse : **100,0%**

Le tutorat est très peu activé selon les déclarations des répondants (3,4% des citations) et est relativement peu souhaité par les répondants (10,2% des citations).

	% cit.
Mis en œuvre	3,4%
Souhaité	10,2%
Non envisagé	30,6%
Non concerné	55,8%
Total	100,0%



Proportionnellement, les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont davantage à envisager de travailler via le tutorat. Certains répondants relevant des activités de Maintenance envisagent de travailler via le tutorat.

Tutorat / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	6,0%	22,2%	25,2%	46,5%	100,0%
Assistance en escale	23,7%	42,9%	9,6%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	2,0%	5,0%	28,4%	64,6%	100,0%
Maintenance	0,0%	14,5%	50,0%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	3,4%	10,2%	30,6%	55,8%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas le recours au tutorat.

Tutorat / Effectifs en classes

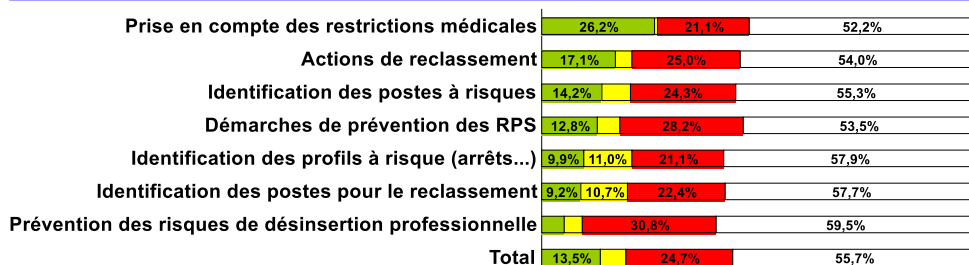
	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	4,8%	36,4%	3,4%
Souhaité	0,0%	33,3%	18,2%	10,2%
Non envisagé	28,6%	38,1%	18,2%	30,6%
Non concerné	71,4%	23,8%	27,3%	55,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

2.1.6.4 Actions liées au maintien dans l'emploi

Plus de la moitié des répondants indique ne pas être concernée par les actions liées au maintien dans l'emploi.

Maintien dans l'emploi / handicap

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Prise en compte des restrictions médicales	26,2%	0,5%	21,1%	52,2%
Actions de reclassement	17,1%	3,9%	25,0%	54,0%
Identification des postes à risques	14,2%	6,3%	24,3%	55,3%
Démarches de prévention des RPS	12,8%	5,5%	28,2%	53,5%
Identification des profils à risque (arrêts...)	9,9%	11,0%	21,1%	57,9%
Identification des postes pour le reclassement	9,2%	10,7%	22,4%	57,7%
Prévention des risques de désinsertion professionnelle	5,5%	4,2%	30,8%	59,5%
Total	13,5%	6,0%	24,7%	55,7%

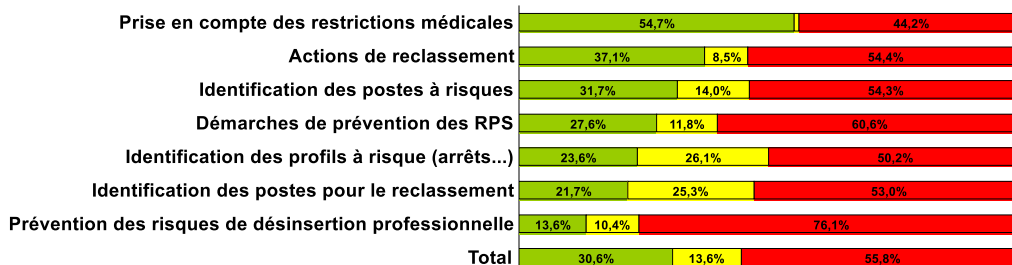


Relativement aux actions liées au maintien dans l'emploi de TH, l'indicateur thématique, sur les entreprises se déclarant concernées par ces actions, restitué 30,6% de mise en œuvre, 13,6% d'actions souhaitées et 55,8% d'actions non envisagées.

Parmi les entreprises se déclarant concernées par cette thématique, les taux de répondants n'envisageant pas d'action sur ce registre sont légèrement plus faibles que pour les autres thématiques abordées.

Maintien dans l'emploi / handicap

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé
Prise en compte des restrictions médicales	54,7%	1,1%	44,2%
Actions de reclassement	37,1%	8,5%	54,4%
Identification des postes à risques	31,7%	14,0%	54,3%
Démarches de prévention des RPS	27,6%	11,8%	60,6%
Identification des profils à risque (arrêts...)	23,6%	26,1%	50,2%
Identification des postes pour le reclassement	21,7%	25,3%	53,0%
Prévention des risques de désinsertion professionnelle	13,6%	10,4%	76,1%
Total	30,6%	13,6%	55,8%



Les actions liées à la prise en compte des restrictions médicales, au reclassement, à l'identification des postes à risques, aux démarches de prévention des RPS, puis à l'identification des profils à risques et l'identification des postes pour le reclassement sont proportionnellement davantage déployées que celles liées à la prévention des risques de désinsertion professionnelle.

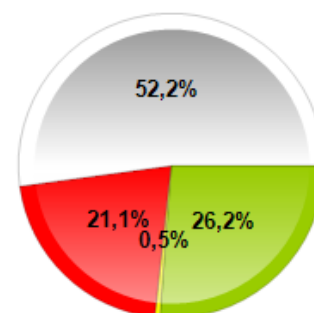
▪ **Prise en compte des restrictions médicales**

Prise en compte des restrictions médicales

Taux de réponse : **100,0%**

La prise en compte des restrictions médicales est activée chez 26,2% des répondants, soit le plus fort taux de réponse relativement aux autres items. 21,1% des répondants n'envisagent pas cette action. Les souhaits sur ce registre sont très peu émis.

	% cit.
Mis en œuvre	26,2%
Souhaité	0,5%
Non envisagé	21,1%
Non concerné	52,2%
Total	100,0%



Tous les répondants relevant des activités d'Assistance en escale déclarent avoir travaillé pour prendre en compte les restrictions médicales ainsi qu'une majeure partie des répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport.

Prise en compte des restrictions médicales / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	81,9%	0,0%	0,0%	18,1%	100,0%
Assistance en escale	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	12,1%	1,0%	23,4%	63,6%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	26,2%	0,5%	21,1%	52,2%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » relativement à la prise en compte des restrictions médicales. On note que certaines entreprises de moins de 20 salariés ont œuvré pour prendre en compte des restrictions médicales.

Prise en compte des restrictions médicales / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	4,8%	66,7%	81,8%	26,2%
Souhaité	0,0%	0,0%	9,1%	0,5%
Non envisagé	23,8%	19,0%	0,0%	21,1%
Non concerné	71,4%	14,3%	9,1%	52,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

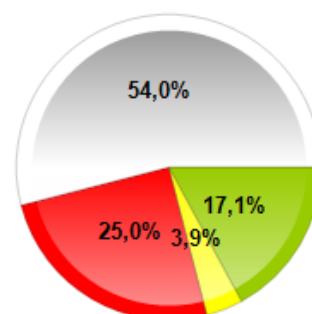
▪ **Actions de reclassement**

Actions de reclassement

Taux de réponse : **100,0%**

Les actions de reclassement sont activées chez 17,1% des répondants, soit un niveau de réponse notable relativement aux autres items. 25% des répondants n'envisagent pas ces actions.

	% cit.
Mis en œuvre	17,1%
Souhaité	3,9%
Non envisagé	25,0%
Non concerné	54,0%
Total	100,0%



La majorité des répondants relevant des activités d'Assistance en escale et de Gestionnaire d'aéroport déclarent avoir travaillé sur des actions de reclassement.

Reclassement / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	52,3%	7,4%	14,8%	25,5%	100,0%
Assistance en escale	66,7%	23,7%	0,0%	9,6%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	8,1%	2,5%	25,9%	63,6%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	17,1%	3,9%	25,0%	54,0%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » relativement aux actions de reclassement. On note que quelques entreprises de moins de 20 salariés ont travaillé sur des actions de reclassement.

Reclassement / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	4,8%	33,3%	81,8%	17,1%
Souhaité	0,0%	14,3%	0,0%	3,9%
Non envisagé	23,8%	33,3%	0,0%	25,0%
Non concerné	71,4%	19,0%	18,2%	54,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

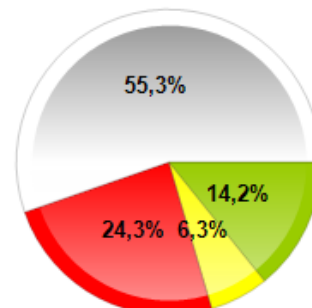
▪ **Identification des postes à risque**

Identification des postes à risques

Taux de réponse : 100,0%

Les actions d'identification des postes à risques sont activées chez 14,2% des répondants. 24,3% des répondants n'envisagent pas ce type d'actions. Seulement 6.3% des répondants souhaitent travailler sur l'identification des postes à risques.

	% cit.
Mis en œuvre	14,2%
Souhaité	6,3%
Non envisagé	24,3%
Non concerné	55,3%
Total	100,0%



La majorité des répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport déclarent avoir travaillé sur des actions d'identification des postes à risques.

Identification des postes à risques / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	53,7%	17,8%	0,0%	28,5%	100,0%
Assistance en escale	28,8%	23,7%	47,5%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	6,0%	3,5%	24,4%	66,1%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	14,2%	6,3%	24,3%	55,3%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » relativement aux actions de reclassement. On note que quelques entreprises de moins de 20 salariés ont travaillé sur l'identification des postes à risques.

Identification des postes à risques / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	4,8%	28,6%	54,5%	14,2%
Souhaité	0,0%	19,0%	18,2%	6,3%
Non envisagé	23,8%	28,6%	9,1%	24,3%
Non concerné	71,4%	23,8%	18,2%	55,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

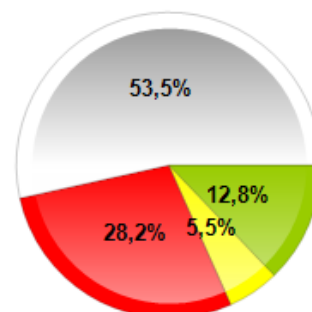
▪ **Démarches de préventions des RPS**

Démarches de prévention des RPS

Taux de réponse : 100,0%

Les actions liées aux démarches de prévention des RPS sont activées chez 12,8% des répondants. 28,2% des répondants n'envisagent pas ces actions. 5,5% des répondants souhaitent des actions via les démarches de prévention des RPS.

	% cit.
Mis en œuvre	12,8%
Souhaité	5,5%
Non envisagé	28,2%
Non concerné	53,5%
Total	100,0%



La majorité des répondants relevant des activités d'Assistance en escale déclarent avoir travaillé sur des actions liées aux démarches de prévention des RPS.

Démarches de prévention des RPS / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	38,6%	10,4%	25,5%	25,5%	100,0%
Assistance en escale	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	4,5%	3,5%	28,4%	63,6%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	12,8%	5,5%	28,2%	53,5%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou ne souhaitent pas le recours aux actions liées aux démarches de prévention des RPS.

Démarches de prévention des RPS / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	33,3%	63,6%	12,8%
Souhaité	0,0%	14,3%	27,3%	5,5%
Non envisagé	28,6%	33,3%	0,0%	28,2%
Non concerné	71,4%	19,0%	9,1%	53,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

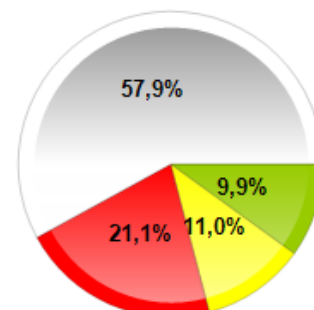
▪ **Identification des profils à risque (arrêts,...)**

Identification des profils à risque (arrêts...)

Taux de réponse : 100,0%

Les actions d'identification des profils à risque sont relativement peu activées (9,9% des répondants). Si 11% des répondants souhaitent ce type d'actions, 21,1% des répondants n'envisagent, quant à eux, pas ces actions.

	% cit.
Mis en œuvre	9,9%
Souhaité	11,0%
Non envisagé	21,1%
Non concerné	57,9%
Total	100,0%



La majorité des répondants relevant des activités d'Assistance en escale déclarent avoir travaillé sur des actions liées à l'identification des profils à risques.

Identification des profils à risques / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	28,2%	28,2%	0,0%	43,5%	100,0%
Assistance en escale	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	3,5%	7,0%	23,4%	66,1%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	9,9%	11,0%	21,1%	57,9%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou ne souhaitent pas le recours à l'identification des profils à risques.

Identification des profils à risques / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	28,6%	36,4%	9,9%
Souhaité	0,0%	28,6%	54,5%	11,0%
Non envisagé	23,8%	19,0%	0,0%	21,1%
Non concerné	76,2%	23,8%	9,1%	57,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

▪ **Identification des postes pour le reclassement**

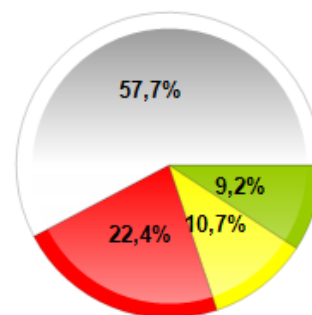
Identification des postes pour le reclassement

Taux de réponse : **100,0%**

Les actions liées à l'identification des postes pour le reclassement sont peu activées (9,2% des répondants).

10,7% des répondants souhaitent ce type d'actions. 22,4% des répondants n'envisagent, quant à eux, pas ces actions.

	% cit.
Mis en œuvre	9,2%
Souhaité	10,7%
Non envisagé	22,4%
Non concerné	57,7%
Total	100,0%



La majorité des répondants relevant des activités d'Assistance en escale déclarent avoir travaillé sur des actions liées à l'identification des postes pour le reclassement.

Identification des postes pour le reclassement / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	20,8%	25,2%	7,4%	46,5%	100,0%
Assistance en escale	57,1%	33,3%	0,0%	9,6%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	4,5%	8,5%	23,4%	63,6%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	9,2%	10,7%	22,4%	57,7%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou ne souhaitent pas le recours à l'identification des postes pour le reclassement.

Identification des postes pour le reclassement / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	23,8%	45,5%	9,2%
Souhaité	0,0%	33,3%	27,3%	10,7%
Non envisagé	23,8%	23,8%	0,0%	22,4%
Non concerné	76,2%	19,0%	27,3%	57,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

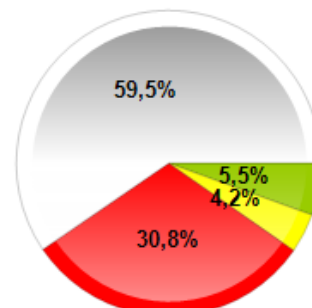
■ **Prévention des risques de désinsertion professionnelle**

Prévention des risques de désinsertion professionnelle

Taux de réponse : 100,0%

Les actions de prévention des risques de désinsertion professionnelle sont peu activées (5,5% des répondants). Seulement 4,2% des répondants souhaitent ce type d'actions, tandis que 30,8% des répondants ne l'envisagent pas.

	% cit.
Mis en œuvre	5,5%
Souhaité	4,2%
Non envisagé	30,8%
Non concerné	59,5%
Total	100,0%



Les répondants relevant des activités d'Assistance en escale sont proportionnellement plus nombreux à souhaiter travailler sur la prévention des risques de désinsertion professionnelle.

Prévention des risques de désinsertion professionnelle / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	10,4%	10,4%	29,6%	49,5%	100,0%
Assistance en escale	33,3%	42,9%	23,7%	0,0%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	3,5%	0,0%	29,4%	67,1%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	5,5%	4,2%	30,8%	59,5%	

Les entreprises de moins de 20 salariés se déclarent « non concernées » ou ne souhaitent pas le recours aux actions liées à la prévention des risques de désinsertion professionnelle.

Prévention des risques de désinsertion professionnelle / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	14,3%	27,3%	5,5%
Souhaité	0,0%	9,5%	27,3%	4,2%
Non envisagé	23,8%	52,4%	9,1%	30,8%
Non concerné	76,2%	23,8%	36,4%	59,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

2.1.6.5 Actions liées au partenariat avec les Entreprises Adaptées ou ESAT

48,4% des répondants indiquent ne pas être concernés par les actions liées au partenariat avec des Entreprises Adaptées ou ESAT.

Partenariat EA/ESAT

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH	15,2%	9,7%	28,8%	46,4%
Identification des prestations envisageables	15,2%	11,0%	26,1%	47,7%
Connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées, ESAT)	17,3%	9,5%	25,6%	47,7%
Recours aux Entreprises Adaptées / ESAT	17,8%	6,3%	29,5%	46,4%
Formation des acheteurs ou Services Généraux	4,2%	9,4%	32,7%	53,7%
Total	13,9%	9,2%	28,5%	48,4%

Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH	15,2%	9,7%	28,8%	46,4%
Identification des prestations envisageables	15,2%	11,0%	26,1%	47,7%
Connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées, ESAT)	17,3%	9,5%	25,6%	47,7%
Recours aux Entreprises Adaptées / ESAT	17,8%	6,3%	29,5%	46,4%
Formation des acheteurs ou Services Généraux	4,2%	9,4%	32,7%	53,7%
Total	13,9%	9,2%	28,5%	48,4%

Relativement aux actions liées au partenariat avec des Entreprises Adaptées ou des ESAT, l'indicateur thématique, sur les entreprises se déclarant concernées par ces actions, restitue 27% de mise en œuvre, 17,7% d'actions souhaitées et 55,3% d'actions non envisagées.

Parmi les entreprises se déclarant concernées par cette thématique, les taux de répondants envisageant des actions sur ce registre sont sensiblement plus élevés que pour les autres thématiques abordées.

Partenariat EA/ESAT

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé
Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH	28,3%	18,0%	53,7%
Identification des prestations envisageables	29,1%	21,0%	49,9%
Connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées, ESAT)	33,0%	18,1%	48,9%
Recours aux Entreprises Adaptées / ESAT	33,2%	11,8%	55,0%
Formation des acheteurs ou Services Généraux	9,1%	20,3%	70,6%
Total	27,0%	17,7%	55,3%

Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH	28,3%	18,0%	53,7%
Identification des prestations envisageables	29,1%	21,0%	49,9%
Connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées, ESAT)	33,0%	18,1%	48,9%
Recours aux Entreprises Adaptées / ESAT	33,2%	11,8%	55,0%
Formation des acheteurs ou Services Généraux	9,1%	20,3%	70,6%
Total	27,0%	17,7%	55,3%

Toutes les actions liées aux partenariats avec le secteur protégé (EA, ESAT) sont proportionnellement significativement déployées, même si les taux de répondants inscrits sur la modalité « souhaité » sont notables. Un seul type d'action est en retrait : la formation des acheteurs ou services généraux.

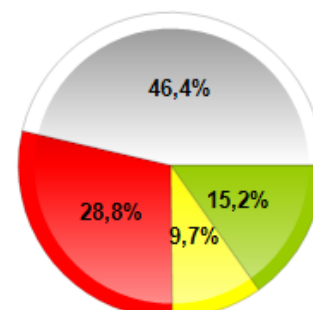
▪ **Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH**

Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH

Taux de réponse : **100,0%**

La connaissance des modalités de réduction pour la DOETH est restituée par 15,2% des répondants. 9,7% des répondants souhaitent acquérir cette connaissance, tandis que 28,8% l'excluent.

	% cit.
Mis en œuvre	15,2%
Souhaité	9,7%
Non envisagé	28,8%
Non concerné	46,4%
Total	100,0%



Ce sont, proportionnellement les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport et d'Assistance en escale qui déclarent davantage bénéficier de la connaissance des modalités de réduction pour la DOETH.

Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	49,0%	14,8%	0,0%	36,1%	100,0%
Assistance en escale	42,9%	9,6%	23,7%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	8,1%	12,5%	29,5%	49,9%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	64,5%	35,5%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	15,2%	9,7%	28,8%	46,4%	

Plus les entreprises ont une taille importante, davantage, proportionnellement, elles ont une connaissance des modalités de réduction pour la DOETH.

Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	38,1%	81,8%	15,2%
Souhaité	0,0%	33,3%	9,1%	9,7%
Non envisagé	33,3%	23,8%	0,0%	28,8%
Non concerné	66,7%	4,8%	9,1%	46,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

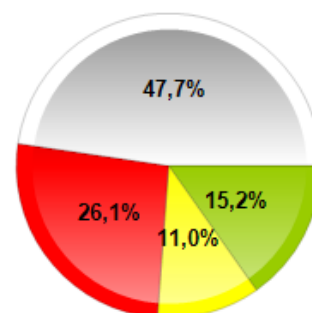
▪ **Identification des prestations envisageables**

Identification des prestations envisageables

Taux de réponse : 100,0%

L'identification des prestations envisageables est activée chez 15,2% des répondants. 11% des répondants souhaitent ce type d'action alors que 26,1% l'excluent.

	% cit.
Mis en œuvre	15,2%
Souhaité	11,0%
Non envisagé	26,1%
Non concerné	47,7%
Total	100,0%



Ce sont les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport qui déclarent activer ou souhaiter ce type de mesure.

Identification des prestations envisageables / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	52,3%	22,2%	0,0%	25,5%	100,0%
Assistance en escale	33,3%	9,6%	33,3%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	8,1%	12,5%	29,5%	49,9%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	15,2%	11,0%	26,1%	47,7%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » ; cependant quelques entreprises de moins de 20 salariés ont réalisé l'identification des prestations envisageables. 72,7% des entreprises de 300 salariés ou plus ont déjà concrétisé ce type d'actions.

Identification des prestations envisageables / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	4,8%	28,6%	72,7%	15,2%
Souhaité	0,0%	38,1%	9,1%	11,0%
Non envisagé	28,6%	23,8%	9,1%	26,1%
Non concerné	66,7%	9,5%	9,1%	47,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

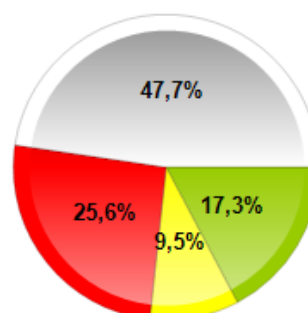
▪ **Connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées, ESAT)**

Connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées, ESAT)

Taux de réponse : **100,0%**

La connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées ou ESAT) est activée chez 17,3% des répondants. 9,5% des répondants envisagent ce type d'actions alors que 25,6% l'excluent.

	% cit.
Mis en œuvre	17,3%
Souhaité	9,5%
Non envisagé	25,6%
Non concerné	47,7%
Total	100,0%



Ce sont les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport qui déclarent mettre en œuvre ou souhaiter par ce type de mesure.

Connaissance des acteurs (EA, ESAT) / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	53,5%	28,5%	0,0%	18,1%	100,0%
Assistance en escale	42,9%	9,6%	23,7%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	10,6%	7,5%	29,5%	52,4%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	17,3%	9,5%	25,6%	47,7%	

Plus les entreprises ont une taille importante, davantage, proportionnellement, elles ont une connaissance des acteurs : EA ou ESAT.

Connaissance des acteurs (EA, ESAT) / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	47,6%	72,7%	17,3%
Souhaité	4,8%	19,0%	18,2%	9,5%
Non envisagé	28,6%	23,8%	0,0%	25,6%
Non concerné	66,7%	9,5%	9,1%	47,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

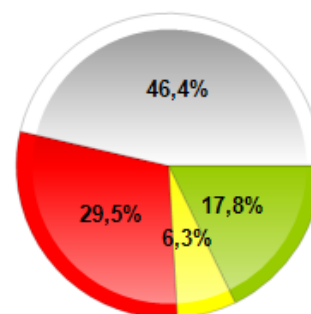
▪ **Recours aux Entreprises Adaptées / ESAT**

Recours aux Entreprises Adaptées / ESAT

Taux de réponse : 100,0%

Le recours aux EA ou ESAT est activé chez 17,8% des répondants. 6,3% des répondants envisagent ce type d'action alors que 29,5% l'excluent.

	% cit.
Mis en œuvre	17,8%
Souhaité	6,3%
Non envisagé	29,5%
Non concerné	46,4%
Total	100,0%



Ce sont les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport qui ont activé ou souhaitent ce type de mesure.

Recours aux Entreprises Adaptées ou ESAT / Activité principale

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	49,0%	25,5%	7,4%	18,1%	100,0%
Assistance en escale	19,2%	9,6%	47,5%	23,7%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	15,6%	2,5%	32,0%	49,9%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	17,8%	6,3%	29,5%	46,4%	

Plus les entreprises ont une taille importante, davantage, proportionnellement, elles recourent à la sous-traitance auprès des EA ou ESAT.

Recours aux Entreprises Adaptées ou ESAT / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	47,6%	81,8%	17,8%
Souhaité	4,8%	9,5%	9,1%	6,3%
Non envisagé	28,6%	38,1%	0,0%	29,5%
Non concerné	66,7%	4,8%	9,1%	46,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

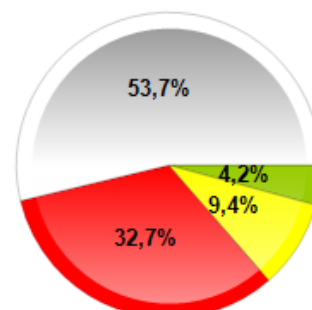
▪ **Formation des acheteurs ou Services Généraux**

La formation des acheteurs ou services généraux est peu activée (4,2% des répondants) et relativement peu envisagée (9,4% des répondants).

Formation des acheteurs ou Services Généraux

Taux de réponse : 100,0%

	% cit.
Mis en œuvre	4,2%
Souhaité	9,4%
Non envisagé	32,7%
Non concerné	53,7%
Total	100,0%



C'est chez les répondants relevant des activités de Gestionnaire d'aéroport que le taux de souhait de formation des acheteurs ou services généraux est, proportionnellement, le plus fort.

Formation des acheteurs ou services généraux / Activité principale

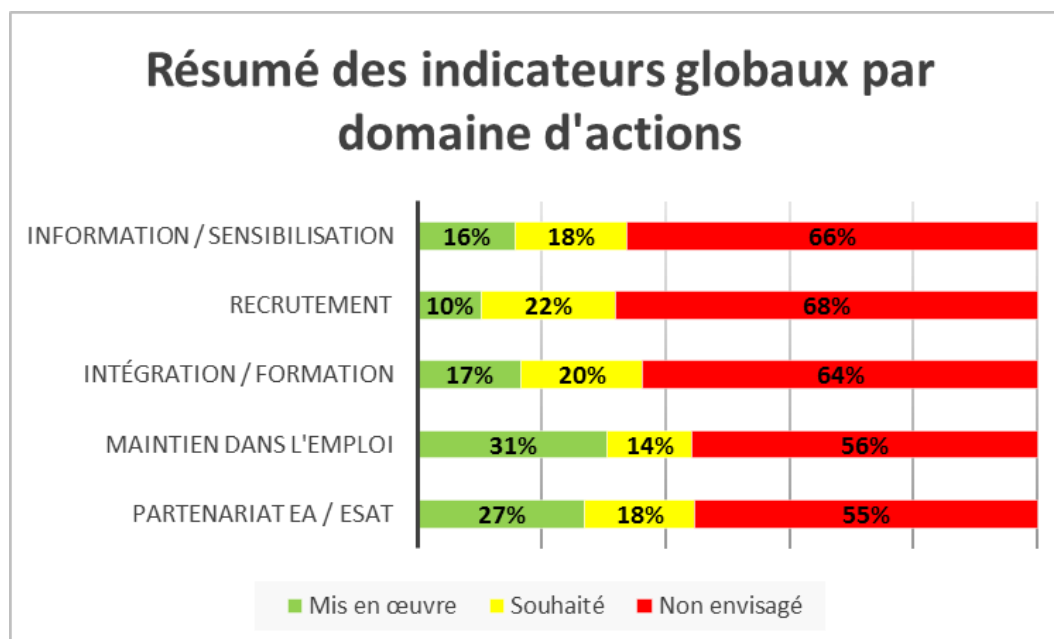
	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné	Total
Gestionnaire d'aéroport	10,4%	28,2%	7,4%	54,0%	100,0%
Assistance en escale	9,6%	9,6%	47,5%	33,3%	100,0%
Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	3,5%	7,5%	38,0%	50,9%	100,0%
Maintenance	0,0%	0,0%	29,1%	70,9%	100,0%
Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	4,2%	9,4%	32,7%	53,7%	

Ce sont essentiellement les entreprises de moins de 20 salariés qui se déclarent « non concernées » ou n'envisagent pas d'action relativement à la formation des acheteurs ou services généraux.

Formation des acheteurs ou services généraux / Effectifs en classes

	Moins de 20	De 20 à 300	300 et plus	Total
Mis en œuvre	0,0%	9,5%	27,3%	4,2%
Souhaité	0,0%	28,6%	27,3%	9,4%
Non envisagé	28,6%	47,6%	9,1%	32,7%
Non concerné	71,4%	14,3%	36,4%	53,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

2.1.6.6 Synthèse des indicateurs par domaine d'actions



Relativement aux indicateurs globaux par thématique, à partir de l'ensemble des réponses hors les réponses « non concerné », il ressort des différences selon les champs abordés quant à la mise en œuvre et le souhait d'actions :

Les actions liées au Maintien sont, proportionnellement, les plus mises en œuvre (31% sur l'indicateur thématique) et font l'objet de moins de souhaits de mise en œuvre (14% sur l'indicateur thématique).

L'indicateur thématique relatif aux actions liées au partenariat Entreprises Adaptées, ESAT restitue une mise en œuvre à hauteur de 27% et 18% de souhaits de mise en œuvre.

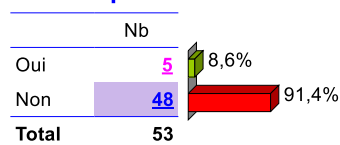
Les indicateurs thématiques relatifs au recrutement, à l'intégration / formation et à l'information / sensibilisation restituent des souhaits de mise en œuvre allant de 22 à 18%. Cependant ces indicateurs thématiques éclairent des différences notables quant aux niveaux de mise en œuvre : 16 et 17% sur les domaines liés à l'intégration / formation et à l'information / sensibilisation, contre 10% pour les actions liées au recrutement.

2.1.6.7 Actions notables, besoins et freins

▪ Actions notables réalisées

8,6% des répondants en données redressées, correspondant à 9 entreprises ou entités RH déclarent mettre en œuvre des actions exemplaires ou particulièrement efficaces relatives à l'emploi de personnes handicapées.

Mettez-vous en œuvre des actions que vous identifiez comme exemplaires ou particulièrement efficaces relatives à l'emploi de personnes handicapées ?



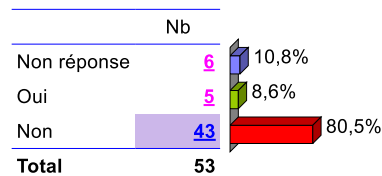
Les actions remontées concernent :

Réponses collectées	Domaine d'activité	Effectif
Mise en place de bras à ventouse pour limiter le port de charges, surélévation de carrousels pour la manutention. Formation d'adaptation aux postes	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300
Planification adaptée	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Commande de fournitures auprès d'ESAT	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Achats de fournitures et de matériels auprès d'entreprises adaptées	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Financement de travaux permettant de répondre à l'augmentation du besoin de notre entreprise (et d'augmenter les emplois dans l'ESAT), recours au secteur protégé sur tous types d'activités (ex : sensibilisation SEPH, édition plaquettes ...)	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	300 et plus
Campagnes de promotion en faveur du Handicap visant à déstigmatiser les travailleurs en situation de handicap	Assistance en escale	300 et plus
Reclassement, formation, adaptation du poste de travail	Gestionnaire d'aéroport	300 et plus
Recours au secteur adapté et protégé : un groupe de travail mixte Direction des Achats et Mission Handicap + un partenariat très actif avec le GESAT + l'intégration d'un objectif de montant d'achat à réaliser dans l'accord d'entreprise. Sensibilisation des salariés : mise en place de permanences handicap. la Mission Handicap se déplace sur et va à la rencontre des salariés, notamment en horaires décalés, afin de donner de l'information et de proposer des entretiens individuels.	Gestionnaire d'aéroport	300 et plus

■ **Identification de besoins spécifiques**

8,6% des répondants (données redressées) identifient des besoins spécifiques en matière de conseil et d'accompagnement pour mieux prendre en compte le handicap au sein de leur entreprise.

Identifiez-vous des besoins spécifiques en matière de conseil et d'accompagnement pour mieux prendre en compte le handicap au sein de votre entreprise ?



Les besoins remontés concernent :

Réponses collectées	Domaine d'activités	Effectif
Études d'ergonomes (mis en place), lien avec le Docteur du Travail et la SAMETH (mis en place)	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300
Tous nos postes sont navigants et la licence est requise. Pour des raisons de sécurité des passagers, il semble impossible d'avoir des salariés handicapés	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Aide pour recruter une personne handicapée afin de réduire la cotisation annuelle que nous sommes obligés de payer	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Un accompagnement dans l'aide à la détection du handicap non -connu au sein de l'entreprise, à mener avec le médecin du travail et le CHCST ; inclure dans le recrutement le travailleur handicapé	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Accompagnement d'équipes pour : situations de maladies dégénératives avec déni du TH, handicap psychique, refus de "porter" le handicap de collègue(s) TH, ...	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	300 et plus
Dans la communication, le recrutement	Assistance en escale	300 et plus
Élargir la formation et sensibilisation à l'ensemble du département achat par rapport aux ESAT/EA	Gestionnaire d'aéroport	300 et plus
Formation et sensibilisation du management et du top management et des RRH	Gestionnaire d'aéroport	300 et plus

▪ Freins à la mise en œuvre des actions

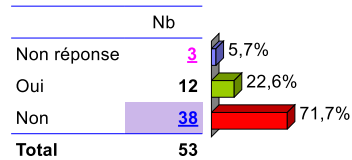
Les entreprises n'ayant jamais mené d'action en faveur des travailleurs handicapés, interrogées quant aux freins dans la mise en œuvre d'actions, sont peu prolixes sur la nature des freins :

Réponses collectées	Domaine d'activités	Effectif
Nous avons eu un travailleur handicapé par le passé, mais le rythme de travail est trop soutenu et cela ne convenait pas, la personne est partie	Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage	Moins de 20
Problème d'accès	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Moins de 20
Emploie principalement des salariés en détachement intragroupe	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Moins de 20
Accès	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	Moins de 20
Le manque de temps	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Effectif restreint / Activité de l'exploitation aérienne contraignante.	Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires	De 20 à 300
Déjà mis des choses en œuvre mais encore des marges de progrès	Gestionnaire d'aéroport	De 20 à 300

▪ Accord pour participer à des travaux complémentaires

Nous notons un noyau d'entreprises plus particulièrement engagées dans l'insertion des travailleurs handicapés. Notamment 12 contacts, lors de ce questionnaire, ont accepté de participer à des travaux complémentaires dans le cadre de cette étude.

Dans le cadre de cette étude, accepteriez-vous de communiquer vos coordonnées afin d'être destinataire des résultats de cette enquête et d'être éventuellement contacté pour participer à des travaux complémentaires (entretiens téléphoniques, participation à des groupes de travail)?



2.1.7. Part des travailleurs handicapés dans l'effectif



Points clés...

Plus de 77% des répondants ont renseigné la répartition des effectifs. Ils identifient **2 224 salariés TH, soit 3,7 %** de leur effectif.

Les salariés TH sont principalement représentés au sein du Personnel au Sol, pour les **métiers de l'Administration (5,6%) et du Commercial (4,9%)**. La représentation au sein du Personnel Navigant est beaucoup plus faible (**1,1% pour les PNC et 0,3% pour les PNT**).

L'analyse par ETP permet d'éclairer la quotité de travail entre salariés non handicapés et handicapés. **La part du temps partiel apparait nettement plus importante pour les PNC TH (68,2% contre 90,7% pour le non TH)**

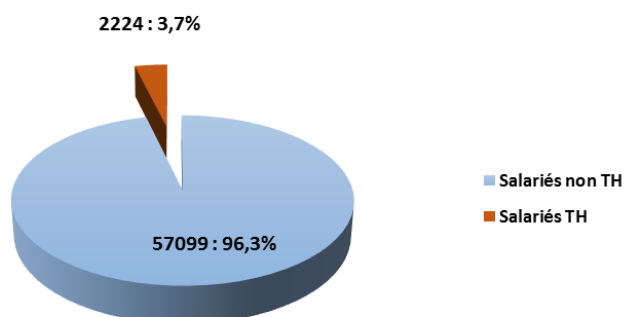
Répartition des effectifs

- **Eclairage sur la répartition des effectifs TH et non TH**

Plus de 77% des répondants ont renseigné la répartition des effectifs. L'analyse porte sur un périmètre de près de 60 000 salariés, qui permet notamment d'éclairer les proportions de travailleurs handicapés par filière.

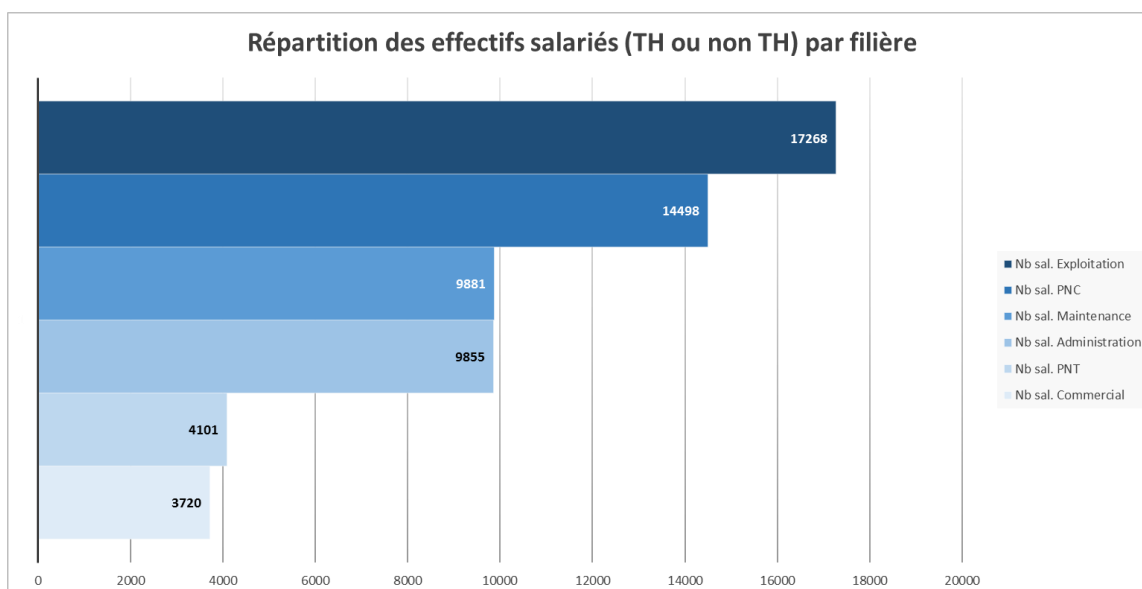
Répartition globale des salariés de l'échantillon

Les salariés TH représentent 3,7% de la population totale de l'échantillon

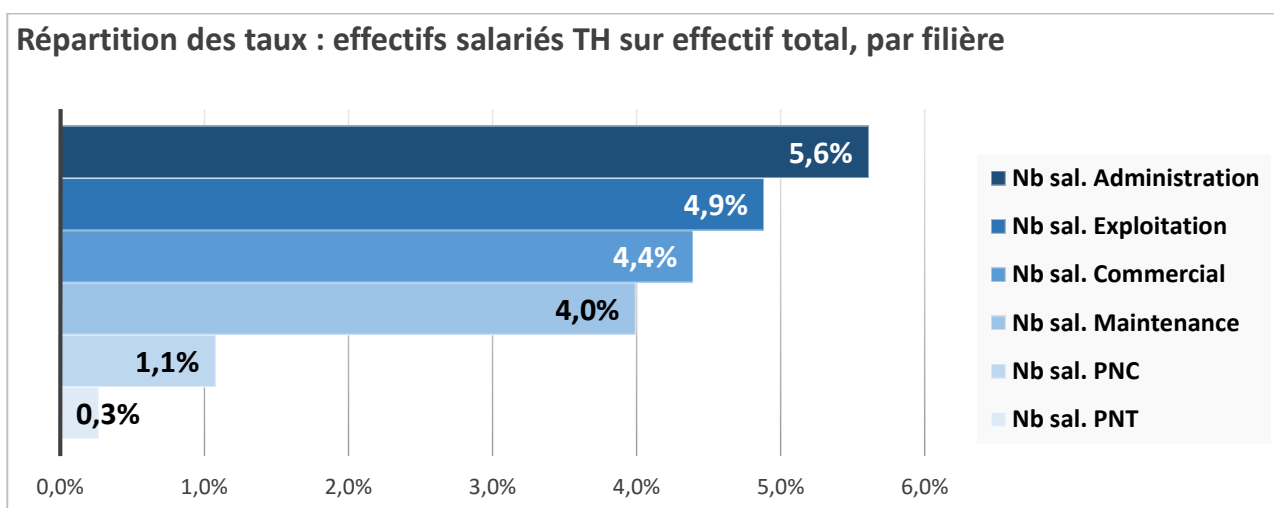


- **Eclairage sur la répartition des effectifs par filière**

C'est la filière exploitation qui comporte le plus de salariés chez les répondants.



La répartition du taux de TH apparaît très inégale selon les filières :



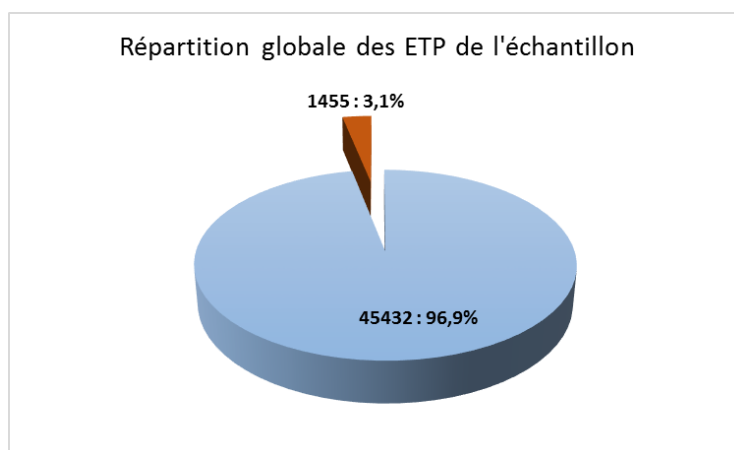
■ Eclairage sur la répartition des ETP TH et non TH

Un peu plus de la moitié des répondants ont renseigné la répartition des ETP. L'analyse porte sur un périmètre d'un peu plus de 50 200 salariés. Ce périmètre apporte un éclairage sur les proportions d'ETP par filière et permet une approche du temps partiel chez les TH.



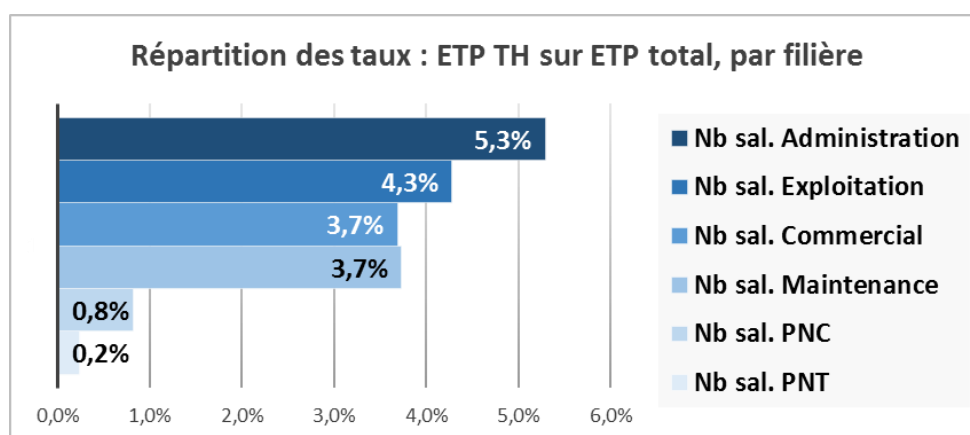
Note : La répartition en ETP par filière n'est pas similaire à celle remontée par nombre de salariés. De ce fait, il est nécessaire dans cette analyse de considérer les éclairages sur les TH par rapport à ce périmètre, et non en tant qu'enseignements d'ETP relatifs au secteur.

Sur l'échantillon, le taux d'ETP TH est de 3,1%, chiffre à rapprocher du taux de 3,7% calculé à partir des effectifs. Une partie de l'écart s'explique par davantage de temps partiels chez les salariés TH.



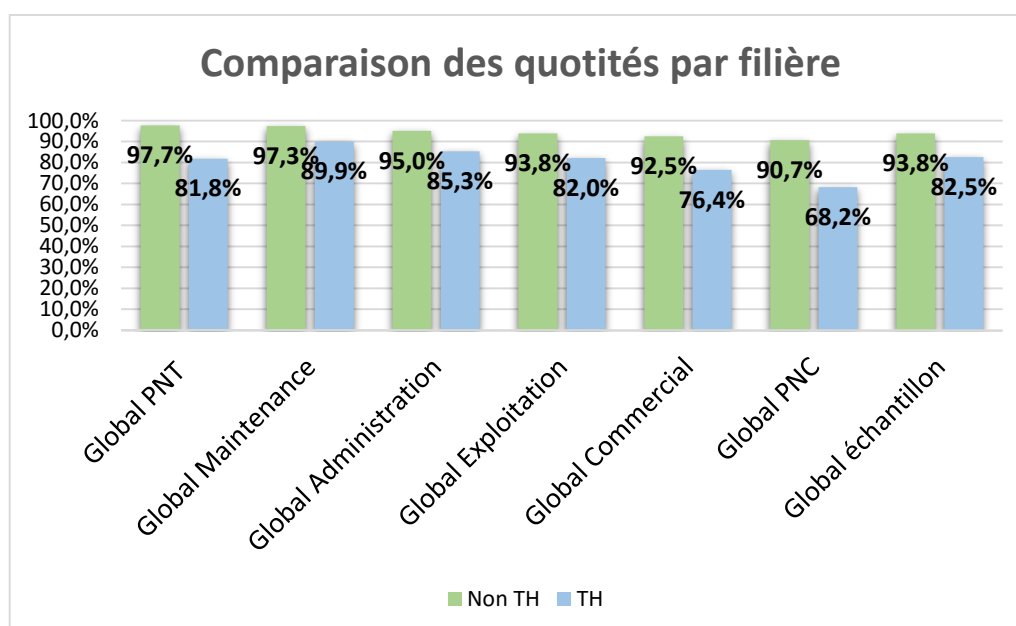
- **Eclairage sur la répartition des ETP par filière**

Cette répartition est très inégale selon les filières :



- **Eclairage sur les quotités de travail par filières**

Ces données nous amènent à étudier les quotités de travail à partir du dernier échantillon ayant renseigné les ETP. Celles-ci diffèrent, non seulement entre TH et non TH, mais aussi selon les filières.



2.2. Entretiens qualitatifs avec les entreprises

Données préalables

Rappel du contexte

Les entretiens avec les entreprises constituent la deuxième et dernière étape de **l'étude quantitative et qualitative**.

Les **entretiens** ont été réalisés auprès d'entreprises adhérentes Opcalia, qui se sont déclarées intéressées par un entretien qualitatif lors de l'enquête quantitative.

L'objectif fixé à ces entretiens était d'obtenir un éclairage sur des questions abordées dans sectorielle et l'enquête qualitative, de la part des principaux acteurs de l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur du transport aérien.

Les **axes de questionnement** ont été les suivants :

- La **connaissance** de la thématique Handicap.
- Le **recrutement** des travailleurs handicapés.
- **L'accompagnement des parcours professionnels** des salariés handicapés.
- Le **maintien dans l'emploi** des salariés handicapés.
- Le **reclassement professionnel**.
- Le partenariat avec le **secteur adapté et protégé**.
- Le **développement de la politique Handicap** dans leur entreprise.

Méthodologie utilisée

Les entretiens **se sont déroulés** au téléphone ou en présentiel à partir d'une grille de questionnement semi-ouverte permettant d'aborder les différentes thématiques.

Ils se sont déroulés sur une période allant de **septembre à novembre 2015**.

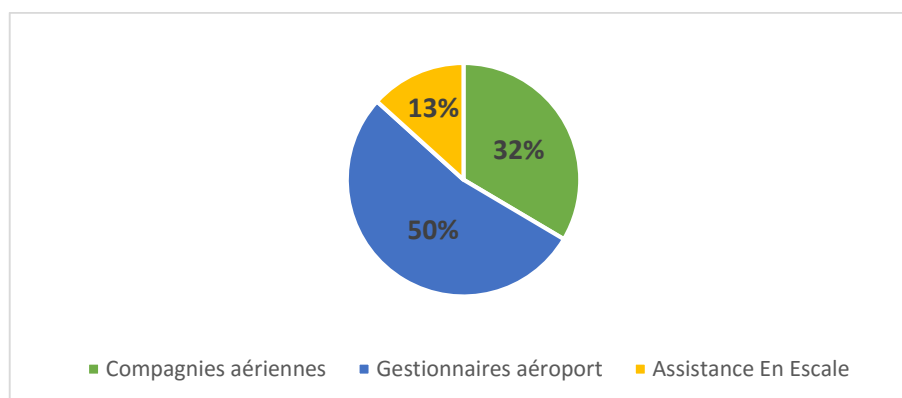
La liste des contacts rencontrés figure en **annexe 3** de la présente étude.

2.2.1. PROFIL DES ENTREPRISES ADHERENTES AYANT PARTICIPE

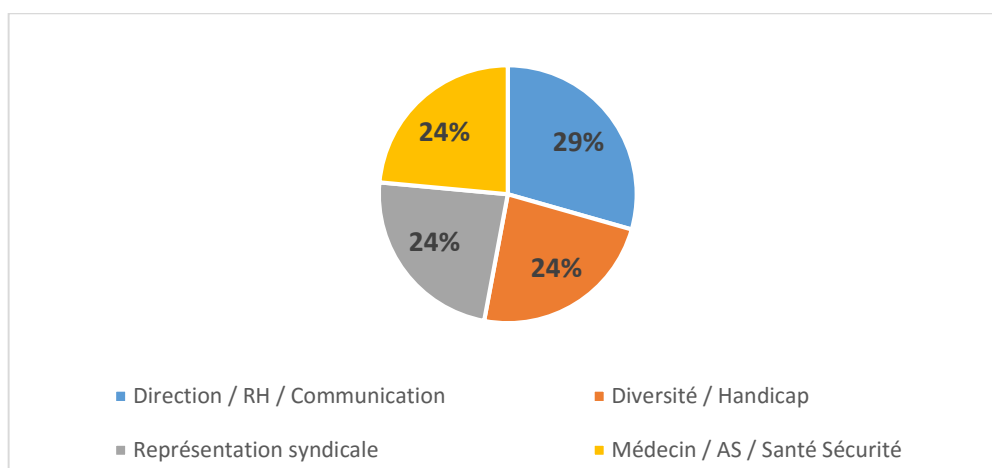
8 entreprises adhérentes ont participé à un entretien qualitatif entrant dans le cadre de l'étude sur l'insertion des travailleurs handicapés dans le secteur du transport aérien. Elles représentent un **effectif de plus de 60 000 collaborateurs**.

17 répondants ont été interviewés lors de 12 entretiens.

Les secteurs d'activités des 8 entreprises :



Le profil des 17 répondants :



2.2.2. RETOUR SUR LES ENTRETIENS



Points clés...

Les principaux freins à l'insertion professionnelle des TH sont la conjoncture, une non-priorité pour les petites et moyennes entreprises et l'incompatibilité entre les postes et les handicaps associés à un niveau de qualification insuffisant.

Les bonnes pratiques et leviers identifiés sont nombreux et s'organisent autour de **6 thèmes** :

- **L'intégration de la politique Handicap à la stratégie RH globale** avec une mise en œuvre très individualisée.
- **L'amélioration de la communication** interne (maintien) et externe (recrutement) avec des outils opérationnels et mutualisés (comme la boîte à outils de l'Observatoire)).
- **Le Référencement et la coordination des acteurs** et experts dédiés au Handicap au sein d'équipes dédiées associant les organismes de formation.
- **L'anticipation des RQTH** pour « casser » son lien direct avec l'inaptitude et donc le licenciement, tout spécialement pour le personnel navigant.
- **La mutualisation des outils et des expériences** avec une priorité donnée aux bilans de compétences, aux formations ciblées et à l'ensemble de la palette de contrats de travail.
- **L'élargissement des perspectives d'emploi** : horizontal (multi sites et multi-agrèments) et verticale (du siège vers la province).

2.2.2.1. Sur la connaissance de la thématique Handicap

a) Les critères de la connaissance :

- ❖ L'existence ou non d'une mission ou d'un référent handicap dans l'entreprise est discriminante : quand l'entreprise a identifié une structure ou interlocuteur handicap, le degré de connaissance est plus développé.
- ❖ La taille de l'entreprise est aussi un critère déterminant : plus l'entreprise a un effectif important, plus les outils sont nombreux.
- ❖ L'activité de l'entreprise est une donnée structurante : certaines activités sont clairement considérées comme incompatibles avec le handicap, l'utilité de la connaissance est donc jugée très faible. L'exemple type est celui des petites et nouvelles compagnies aériennes, ayant un effectif à plus de 80% composé de personnel navigant technique.

b) La réalité de la connaissance :

La connaissance concerne à la fois les actions menées à l'externe et à l'interne

- ❖ Actions menées à l'interne
 - Campagne d'information (sensibilisation au handicap, démarches à réaliser)
 - Constitution d'outils (fiche de mission référent, procédure déclaration RQTH,...)
 - Temps de rencontres / échanges internes (forum, permanences, intervenants externes)
 - Organisation de l'accès à l'information sur les réseaux intranet
- ❖ Actions menées à l'externe
 - Soutien à des événements handicap (emploi, sportif, culturels...)
 - Participation à des événements emploi – handicap (forum métier, SEPH...)
 - Participation à des réseaux Emploi – Handicap (réseaux référents, club entreprise handicap)
 - Communication externe (campagne d'information, espace dédiés sur les sites internet)

c) L'évaluation des outils existants :

- ❖ Le rôle d'information le principal effet positif mis en avant, avant la valorisation de l'image externe de l'entreprise.
- ❖ Les principaux écueils cités sont : la bonne identification des référents et leur accès à la connaissance, la difficulté d'avoir un référent Handicap supérieur hiérarchique, une direction non porteuse d'une volonté au quotidien, le temps nécessaire à une utilisation pérenne des outils,

d) Les pistes de développement

- ❖ Un renforcement de la communication interne pour toucher les salariés dans le cadre du maintien.
- ❖ Une participation plus importante aux salons dédiés à l'emploi et au handicap pour informer les demandeurs d'emploi TH. Au même titre que l'intégration de la thématique Handicap sur les sites intranet et extranet emploi des grands groupes.
- ❖ Une inscription dans les clubs de partenaires référents Handicap mis en place en Ile de France et qui pourrait être dupliquée sur d'autres territoires.
- ❖ Une mutualisation des expériences d'entreprises et des outils utilisés, comme cela peut être réalisé sur la Qualité de Vie au Travail, mais sur la thématique handicap.
- ❖ Une boîte à outils méconnue qui gagnerait à l'être. Une intégration de cette boîte à outils dans les accords est envisagée.

2.2.2.2. Sur le recrutement des travailleurs handicapés

a) L'existence d'une démarche pour le recrutement des TH

- ❖ Le lien entre la taille de l'effectif des entreprises et l'existence d'une démarche est direct. Il l'est encore plus en présence d'un accord TH dans l'entreprise.
- ❖ Quand démarche il y a, elle est portée par la Direction des Ressources Humaines avec le plus souvent une personne en charge du Handicap.
- ❖ Quand l'entreprise a signé un accord TH, les objectifs quantitatifs sont un levier important, le plus souvent assorti de résultats positifs.

b) Les acteurs et dispositifs recensés

- ❖ Deux types d'acteurs externes ont été cités par les entreprises :
 - Les opérateurs du Service Public de l'Emploi (Cap Emploi et Pôle Emploi) avec des liens qui ont pu se distendre dans le temps, faute de lieu d'échanges, de temps ou du fait de profils insuffisamment ciblés lors des recrutements.
 - Des associations spécialisées sur la thématique du handicap, telles que : Tremplin, Salto, Arpège, Trajeoh (émanation du Groupe Vinci).
- ❖ Les contrats cités dans le cadre du recrutement TH :
 - Les contrats en alternance, notamment via l'apprentissage, sont les plus souvent cités.
 - La mobilisation des contrats aidés (CUI) semble faible, malgré une satisfaction importante pour ceux qui y ont recours (avantages financiers dans la durée et soutien à la formation)
 - Les contrats intérimaires utilisés comme passerelles vers un recrutement durable semblent très peu développés.
- ❖ Le recours aux stages (PMSMP) est peu mobilisé dans le cadre du recrutement et le recours aux structures adaptées (EA et ESAT) via des Mises à Disposition préalables à l'embauche apparaît marginal.

c) Les métiers concernés par le recrutement du TH

- ❖ Les interlocuteurs n'identifient pas a priori de métiers spécifiquement dédiés au recrutement des personnes handicapées. Ils identifient d'abord des besoins en recrutement assortis de contraintes en termes d'occupation du poste. Celles-ci sont par exemple particulièrement élevées pour les Personnels Navigants.
- ❖ L'analyse des recrutements effectivement réalisés permet néanmoins d'identifier des domaines d'activités plus mobilisés : d'abord le domaine tertiaire avec les fonctions supports (administratif, informatique, ressources humaines, accueil, commercial, ...), puis les fonctions liées à l'exploitation et à la maintenance aéroportuaire (métiers de la logistique, maintenance industrielle)
- ❖ Les postes souvent cités : agent d'escale, agent parking, téléopérateur vente à distance, agent de sécurité, agent d'accueil clientèle (anglais requis).

d) Les freins et leviers au recrutement des TH

- ❖ Beaucoup de freins relevés

Le principal frein identifié est la conjoncture qui n'est pas propice au recrutement en général.

Quatre autres freins reviennent régulièrement :

- La technicité des postes peu compatibles avec le handicap.
- Le niveau de qualification des PH n'est pas assez élevé pour intégrer le secteur.

- Des difficultés d'accessibilité sont identifiées
- La mauvaise connaissance des contrats favorisant l'embauche des TH : contrats d'insertion, intérim, stages en général. Là encore, la boîte à outils n'est pas citée mais suscite un intérêt quand elle est abordée.

Le personnel navigant n'apparaît pas du tout dans les secteurs abordés pour le recrutement.

- ❖ Quelques leviers cités
 - Le développement des liens avec Organismes de Formation : CFA, CRP, Grandes Ecoles et Universités
 - La sensibilisation aux métiers de l'aérien dans les collèges et lycées (objectif de renforcement de la diversité pour certains métiers).

2.2.2.3. Sur l'accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés

a) Un accompagnement des parcours professionnels intégré dans la procédure RH globale

- ❖ Un parcours d'intégration qui s'effectue selon les modalités classique de l'entreprise
- ❖ Des demandes de formation, d'évolution ou de mobilité qui s'effectuent via les canaux classiques
 - Sollicitation du hiérarchique ou des RH
 - Remontée des demandes et besoins via les procédures internes
 - Réalisation des entretiens professionnels / entretiens annuels

b) Des appuis au cas par cas en regard du projet professionnel

- ❖ Au regard de la nature du projet professionnel et sous réserve de validation, peuvent être envisagés :
 - Des aménagements de la formation (physique ou organisationnel)
 - Des aménagements de poste / outils de travail
 - Le recours à des bilans de compétences adaptés

c) Des difficultés qui dépendent surtout des caractéristiques métiers

- ❖ Les difficultés rencontrées peuvent notamment concerner :
 - Les filières métiers ne permettant pas de progression statutaire
 - Les profils de bas niveaux de qualification sollicitant moins les formations ou les mobilités professionnelles
 - Les contraintes de mobilité géographique liées aux mobilités.
 - Les contraintes d'organisation liées au développement des compétences via des parcours de formation long.

d) L'absence de pistes de développement identifiées

- ❖ Disposer d'une approche spécifique au handicap sur l'accompagnement des parcours professionnels, hors problématique de maintien / reclassement, peut apparaître comme de la discrimination, même si elle est positive, pour les acteurs consultés.

2.2.2.4. Sur le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

a) Une approche du maintien différemment structurée selon la taille des entreprises

- ❖ Les entreprises de taille importante disposent d'acteurs identifiés et de process structurés pour la prise en compte des situations de maintien.

Les acteurs concernés:

- Service Ressources Humaines
- Référent handicap
- Assistantes sociales
- Service Santé Sécurité
- Médecins du travail.
- Membres du CSHCT
- Prestataires externes : Sameth, ...

La structuration de process gradués :

- Intervention des acteurs Santé / Sécurité au Travail internes pour les appuis les plus courants (adaptation de poste simple)
 - Mobilisation d'une cellule d'appui pluridisciplinaire interne pour les cas plus complexes (Médecin, Service Santé Sécurité, Assistante Sociale, Responsable de Production...)
 - Sollicitation d'appuis experts internes ou externes (Sameth, Ergonomes) pour les cas les plus complexes
- ❖ Les entreprises de moindre taille répondent d'avantage à la problématique lorsque celle-ci se présente et apparaissent peu outillés.

b) Un maintien principalement abordé sous l'angle des mesures individuelles, plus rarement sous l'angle de l'anticipation des situations de maintien

- ❖ Les principales mesures individuelles:

- La prise en charge des renouvellements de RQTH.
- L'appui au montage de dossiers de financement pour les appareillages.
- Les aménagements de postes et de véhicules
- Le recours aux interfaces (interprètes, dispositif Thadéo...)
- Le transport individualisé.
- Les aménagements d'horaires
- Les bilans professionnels.

- ❖ L'anticipation des situations de maintien

- Approche principalement axée sur la Santé / Sécurité au Travail : limitation de l'exposition aux situations à risque :
 - Cartographie standardisée postes / contraintes
 - Développement des activités multitâches
 - Automatisation des tâches les plus exposantes

c) Les freins et leviers au maintien

- ❖ Principaux freins identifiés :

- La conjoncture économique.
- Le lien direct entre handicap et inaptitude dans les petites entreprises.
- Les pathologies évolutives difficiles à appréhender.
- Les cas de handicap psychique.
- La difficulté de traiter la question du maintien de même manière dans les sièges et dans les établissements secondaires
- La multiplication des interlocuteurs pour les entreprises disposant d'une mission centralisée mais d'établissements basés sur plusieurs départements (Sameth, ...)

- ❖ Quelques leviers proposés :
 - Une politique de sensibilisation au handicap dans la durée qui permet de lever les freins à la demande de reconnaissance
 - La connexion entre médecin et référent handicap (AS) pour identifier les restrictions et accompagner les démarches de reconnaissance le plus en amont possible
 - Le recours à des services externes (Sameth) pour disposer d'un regard expert neutre sur la situation
 - Une priorité d'accès aux actions de formation / orientation (bilan de compétences) pour les salariés concernés, le cas échéant en sollicitant l'appui financier de l'Agefiph.
 - Entreprises multi-établissements avec Médecine du Travail à l'interne : démarche d'agrément multi-établissement auprès de la Direccte pour permettre les interventions en multi-compétences.

2.2.2.5. Sur le reclassement professionnel

a) Le reclassement apparait plus difficile dans les petites entreprises et/ou auprès des personnels navigants

- ❖ L'arrivée d'un handicap au sein d'une petite entreprise peut se traduire par une déclaration d'inaptitude conduisant à un licenciement
 - Peu ou pas d'anticipation des situations de maintien
 - Peu ou pas de poste à pourvoir en interne
 - Difficulté à identifier les postes pour le reclassement au regard des restrictions d'aptitudes
 - Déficit d'échange entre les services médicaux, RH et opérationnels
 - Pas d'investigation du champ du reclassement externe
- ❖ Concernant le personnel navigant, le reclassement comprend plusieurs problématiques :
 - Celle de la catégorie de l'inaptitude : définitive ou temporaire.
 - En cas d'inaptitude définitive, certains ne souhaitent pas être reclassés au sol.
 - En cas de reclassement au sol, des caractéristiques métiers très différentes (réorientation professionnelle) qui se cumulent avec la situation de handicap.
 - Au sein des entreprises multi-établissements, des opportunités de reclassement différentes selon la taille et la localisation de l'établissement (reclassement interne nécessitant une mobilité géographique notamment)
 - En Province, un reclassement au sol parfois réalisé vers les métiers du commercial et de la logistique.

b) Les réponses apportées au reclassement professionnel

- ❖ Le reclassement est en règle générale difficile quelle que soit la taille de l'entreprise car les métiers « en stock » sont peu nombreux, la conjoncture est contraignante et la reconversion peut amener un changement radical en termes de compétences, d'expérience et de culture métier.
- ❖ Les entreprises les plus structurées sur cette thématique témoignent du caractère essentiel du portage par la Direction :
 - Objectifs portés dans les accords ou la stratégie de l'entreprise
 - Représentant de la Direction dans les instances suivi des situations
 - Association étroite des Responsables de site / Managers aux décisions
- ❖ Les réponses apportées ou envisagées :
 - Outil d'aide à la prise de décision : cartographie des postes et de leurs contraintes mis au regard des restrictions d'aptitudes.
 - Mise en place de Comités de Reclassement réunissant régulièrement les acteurs sous l'égide de la Direction pour suivre les situations individuelles

- Information, sensibilisation et appui au montage des RQTH.
 - Intégration d'un volet TH dans les stratégies globales de reclassement professionnel en interne et en externe (sous-traitant).
 - Individualisation du reclassement avec des bilans de compétences et des formations spécifiques.
 - Déclenchement de procédures d'alerte entre le médecin du travail et le référent handicap en cas de prolongement/renouvellement d'arrêts maladie.
 - Identification de passerelles entre différentes entreprises sur un même bassin d'emploi
- ❖ Les réponses en termes de formations susceptibles de faciliter ce reclassement :
- Formation Top Management.
 - Formations ouvertes au hors secteur (hôtellerie, restauration, tourisme).
 - Formation du référent au soutien psychologique d'abandon d'un métier dans le temps.

2.2.2.6. Sur le partenariat avec le secteur protégé et adapté

a) Plusieurs freins identifiés au développement des partenariats

La principale raison invoquée est celle de la **conjoncture économique** qui entraîne une stratégie d'achat sur les prix, souvent considérée par les acheteurs comme incompatible avec les structures adaptées / protégées.

La seconde est **d'ordre culturel** avec une absence de pratique et donc procédure d'achat auprès des structures adaptées / protégées.

Le troisième frein concerne la **difficulté d'identifier** les compétences et la localisation des structures adaptées / protégées

Enfin, un dernier frein de **type social** lorsque le partenariat avec le secteur protégé et adapté est identifié sous l'angle de la sous-traitance et non de l'insertion. Le recours au secteur protégé / adapté peut alors être perçu comme une externalisation d'activités qui pourraient être réalisées à l'interne et impactant donc la politique d'Emploi de l'entreprise.

b) Les leviers et partenariats recensés

- ❖ Les leviers utilisés :
- La fixation d'objectifs ambitieux en termes de volumes financiers incite à leur réalisation, même partielle.
 - La création de partenariats « Acheteurs + Interlocuteur Secteur Protégé / Adapté » facilitent les achats auprès des structures (exemple : GESAT)
 - La formation des acheteurs est un levier essentiel.
 - Le lien entre l'existence d'un acheteur dédié aux achats ESAT et le volume des achats passés est très fort.
- ❖ Les activités concernées :
- La blanchisserie.
 - La logistique
 - Les espaces verts
 - La maintenance bureautique
 - Le (re)conditionnement de matériel
 - La numérisation et la reproduction.
 - Le traitement des enquêtes de satisfaction.
 - Le nettoyage de pièces aéronautiques
 - ...

c) Les pistes proposées

- Ouvrir les appels d'offres au secteur protégé / adapté
- Développer les mises en à disposition sous utilisées actuellement.
- Avoir une liste exploitable des EA / ESAT (tout en identifiant une « liste noire »).
- Informer les entreprises sur l'incidence des partenariats sur le montant de la contribution.
- Développer / internaliser un secteur adapté dédié (Grandes Entreprises)

2.2.2.7. Sur le développement de la politique Handicap

a) Le caractère non prioritaire d'une politique Handicap formalisée pour les Petites et Moyennes Entreprises.

- ◊ La formalisation d'une politique Handicap peut être présentée comme non prioritaire stratégiquement, au regard des éléments suivants :
 - Impératif économique primant en période de crise.
 - Nombre de chantiers déjà engagés dans le cadre du dialogue social.
- ❖ Ce développement est cependant souhaité par les entreprises de taille moyenne car
 - Le temps et les compétences manquent pour traiter les situations
 - Le montant de la contribution incite à vouloir trouver des solutions.
- ❖ Des éléments d'une politique Handicap apparaissent au cours des entretiens auprès des petites et moyennes entreprises, mêmes auprès de celles qui n'envisagent pas d'engager une démarche formalisée
 - Le volet handicap des politiques RSE.
 - Les partenariats avec les prestataires externes souvent très structurés.
 - Les réponses apportées, par l'entreprise seule ou en démarche mutualisée avec d'autres entreprises.

b) L'impact d'une politique Handicap inscrite dans la durée

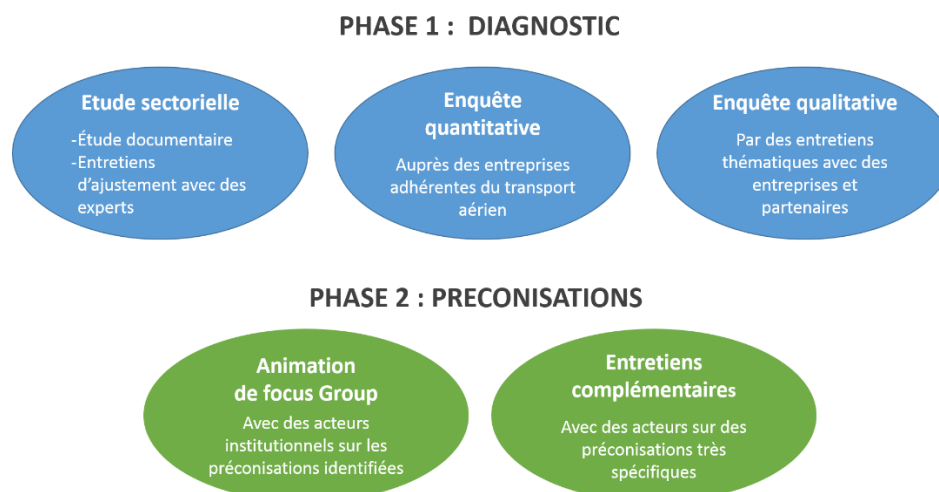
- ❖ L'inscription d'une politique Handicap dans la durée permet de :
 - Faire évoluer les représentations au sein de la structure (management et salariés).
 - Rassurer les collaborateurs sur la prise en compte effective des situations de handicap une fois celui-ci déclaré.
 - Rassurer les collaborateurs sur les motivations effectives de l'entreprise (intégration du handicap et non approche strictement financière liée à la baisse de la contribution).

3. ANALYSE ET PRECONISATIONS

3.1. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

3.1.1. CONTEXTE

3.1.1.1. Rappel du déroulement de l'étude



3.1.1.2. Objectifs de la phase

L'analyse et les préconisations partagées constituent la **troisième et dernière phase** de l'étude sur l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur du transport aérien.

Cette phase prend **appui sur la phase préalable** de diagnostic.

L'**objectif** de cette phase est la définition d'une proposition de plan d'action opérationnel à partir :

- des préconisations retenues par le Comité de Pilotage de l'étude
- des propositions partagées entre les acteurs du secteur

3.1.2. DEROULEMENT

3.1.2.1. De l'analyse aux préconisations

Un travail d'analyse et de synthèse des données recueillies lors de la phase diagnostic a été réalisé afin d'aboutir à la formulation de préconisations sur 6 axes thématiques.

Ces préconisations ont été présentées et ajustées lors d'un temps de travail avec les membres du Comité de Pilotage de l'étude en date du 19 novembre 2015

3.1.2.2. Des préconisations au plan d'action partagé

A partir des préconisations retenues par le Comité de Pilotage de l'étude, différents temps de partage avec des entreprises volontaires et des acteurs du secteur ont été réalisés afin d'identifier des propositions d'actions.

Ces propositions ont permis l'élaboration d'une proposition de plan d'action présentée au Comité de Pilotage de l'étude en date du 5 février 2016.

3.2. DE L'ANALYSE AUX PRECONISATIONS

3.2.1. SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE HANDICAP

3.2.1.1. Données issues du diagnostic

a) Données clés issues de l'étude documentaire et de l'enquête auprès des adhérents

- ❖ L'approche documentaire pose les éléments suivants :
 - Le taux d'atteinte de l'OETH est de 2,9% en 2012, à mettre au regard de l'objectif fixé à 6%
 - 2/3 des entreprises emploient au moins un travailleur handicapé.
 - Aucune entreprise n'a de convention avec l'Agefiph, deux groupes disposent d'un accord agréé.
- ❖ Pour les entreprises ayant participé à l'enquête :
 - 1/3 indique disposer d'une politique Handicap formalisée, mais les champs qualitatifs témoignent d'une maîtrise très hétérogène (*exemple : le fait de remplir la DOETH ou d'avoir réalisé une campagne d'information sur la thématique sont identifiés comme une politique handicap par certains répondants*)
 - La connaissance et la prise en compte du handicap sont identifiés comme plus importantes pour les entreprises de 20 salariés et plus.
 - La connaissance et la prise en compte du handicap sont identifiés comme plus importantes pour les entreprises relevant de la gestion des aéroports et de l'assistance en escale

b) Données clés issues des entretiens avec les entreprises

- ❖ Toutes les entreprises rencontrées déclarent un intérêt pour développer leur politique handicap, avec deux motivations principales :
 - La volonté de poursuivre et de mieux valoriser les actions mises en œuvre
 - Le souhait de baisser le montant des contributions dans une conjoncture difficile.
- ❖ Les entreprises sous accord soulignent leur intérêt pour renforcer les coopérations sectorielles
- ❖ Les entreprises sans accord, mettent en avant les points suivants :
 - D'autres actions relevant du dialogue social au sein de l'entreprise occupent un espace important, la mise en place d'une politique handicap plus formalisée est envisagée sur le moyen terme.
 - Le premier pas envisagé concerne l'identification d'un interlocuteur unique, interne ou externe, sur la thématique handicap.
 - Les entreprises témoignent finalement de leur intérêt pour s'inscrire dans une démarche collective ou bénéficier d'un appui pour les accompagner dans le développement de leur politique handicap.

3.2.1.2. Préconisations

2 préconisations pour **Créer les conditions de la mise en place d'une démarche de progrès collective** :

- ❖ Impulser et soutenir les mutualisations et partenariats sur la démarche du Handicap, ouvertes aux process, outils et retours d'expériences.
- ❖ Mener une communication sur les atouts d'une démarche handicap adaptée aux enjeux des différents acteurs du secteur.

4 préconisations pour **Elaborer et suivre une politique handicap au niveau du secteur** :

- ❖ Diffuser les résultats de la présente étude et le plan d'action retenu.
- ❖ Organiser le pilotage du plan d'action.
- ❖ Communiquer régulièrement sur l'avancée du plan
- ❖ Amplifier l'intégration de la thématique Handicap au sein du rapport Emploi

3.2.2. SUR LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

3.2.2.1. Données issues du diagnostic

a) Données clés issues de l'étude documentaire et de l'enquête auprès des adhérents

- ❖ L'approche documentaire pose les éléments suivants :
 - La présence de moins de 5% de salariés TH ayant une ancienneté inférieure à 5 ans en 2012 semble indiquer un recours au recrutement modéré.
 - Les postes occupés par les salariés TH concernent en 2012 très principalement les Personnels Au Sol (93%), notamment pour les métiers de la filière Administration.
- ❖ Pour les entreprises ayant participé à l'enquête :
 - Les répondants indiquent une situation de baisse générale des effectifs. Seuls 8% identifient des besoins en recrutement.
 - Les actions les plus souhaitées en termes de recrutement concernent la mobilisation des contrats en alternance, des contrats d'insertion et la meilleure identification des sources de recrutement.

b) Données clés issues des entretiens avec les experts et entreprises

- ❖ Les experts valorisent des bonnes pratiques pour le recrutement des TH :
 - Des actions de coordination entre l'offre et la demande de recrutement à l'échelle d'un bassin d'emploi et/ou d'un secteur d'activité.
 - Des actions pour faire évoluer les représentations sur l'incompatibilité présumée entre le handicap et certains métiers
 - Des actions réussies en termes de recrutement s'appuyant sur des partenariats étroits entre les organismes de formation et les entreprises recruteuses.
- ❖ Les entreprises mettent en avant :
 - Une conjoncture peu propice au recrutement en général et donc au recrutement de TH.
 - L'impact effectif de la mise en œuvre d'un accord sur le recrutement de TH.
 - L'inadéquation entre le niveau général de qualification des TH et les exigences des postes ouverts au recrutement (tertiaire et fonctions supports, logistique et maintenance).
 - L'absence de recrutement de TH pour les personnels navigants.

3.2.2.2. Préconisations

4 préconisations pour **Elargir la gamme des dispositifs permettant le recrutement**

- ❖ Promouvoir le recours à l'alternance
- ❖ Renforcer le recours aux contrats aidés (CUI-CIE CDI)
- ❖ Intégrer les Travailleurs Handicapés mis à disposition (intérim, milieu protégé) dans les process de recrutement
- ❖ Renforcer le recours aux sas préalables au recrutement : *stages, mises à disposition*

3 préconisations pour **faciliter les connexions offres / demandes d'emploi**

- ❖ Identifier les opérateurs handicap spécialisés favorisant le recrutement
- ❖ Favoriser les rencontres régulières entre les acteurs sur les bassins d'emploi
- ❖ Développer les partenariats avec les Organismes de Formation (CFA, CRP, Grandes Ecoles,...).

1 préconisation pour **Sensibiliser à la diversité des métiers accessibles**

- ❖ Communiquer sur les recrutements réalisés au niveau sectoriel pour les différentes familles métiers.

3.2.3. SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

3.2.3.1. Données issues du diagnostic

a) Données clés issues de l'étude documentaire et de l'enquête auprès des adhérents

- ❖ L'approche documentaire pose les éléments suivants :
 - La prédominance des situations de maintien dans les effectifs TH avec :
 - 63% des salariés TH âgés de plus de 50 ans en 2012.
 - 86% des salariés avec une ancienneté de 10 ans et plus en 2012.
- ❖ Pour les entreprises ayant participé à l'enquête :
 - La thématique du maintien est la plus mise en œuvre dans le cadre de la politique handicap des entreprises (31%), notamment les actions de prise en compte des restrictions et de reclassement
 - Les principales actions que les entreprises souhaitent développer concernent l'identification des profils à risques et l'identification des postes dans le cadre d'actions de reclassement.
 - La difficulté de prise en compte de la thématique handicap apparaît particulièrement prégnante pour les Personnels Navigants.

b) Données clés issues des entretiens avec les experts et entreprises

- ❖ Les experts valorisent des bonnes pratiques portant principalement sur :
 - Les aménagements de postes et/ou d'horaires
 - L'identification précoce des situations de maintien
- ❖ Les entreprises mettent en avant :
 - Des politiques structurées de gestion des situations (grandes entreprises principalement), avec les composantes suivantes :
 - La constitution d'équipes structurées
 - Une information active
 - La mobilisation de mesures individuelles
 - Un travail d'anticipation des situations avec les acteurs Santé/Sécurité de l'entreprise
 - Une très grande difficulté à mettre en place une stratégie de maintien au poste pour les personnels navigants, du fait des contraintes Santé / Sécurité.
 - Dans les petites et moyennes entreprises, un lien perçu fort entre apparition d'un handicap et licenciement pour inaptitude.

3.2.3.2. Préconisations

5 préconisations pour **Informé et sensibiliser les salariés sur le maintien**

- ❖ Communiquer auprès des salariés sur la démarche de reconnaissance.
- ❖ Identifier précocement les situations en lien avec la médecine du travail (ou spécialisée) et les assistantes sociales.
- ❖ Accompagner les demandes de RQTH.
- ❖ Valoriser les maintiens réussis, avec par exemple l'élaboration d'un Livre Blanc.

5 préconisations pour **Prévenir et accompagner les reclassements**

- ❖ Identifier les acteurs et outils du maintien, en interne et en externe.
- ❖ Développer les outils d'aide à la décision comme les cartographies postes/restrictions.
- ❖ Favoriser la constitution de groupes pluridisciplinaires de suivi des situations
- ❖ Prioriser l'accès aux formations et aux bilans professionnels pour les situations de reclassement.
- ❖ Identifier les passerelles métiers en interne et en externe

3.2.4. SUR L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION

3.2.4.1. Données issues du diagnostic

a) Données clés issues de l'étude documentaire et de l'enquête auprès des adhérents

- ❖ L'approche documentaire pose les éléments suivants :
 - L'existence d'une Boite à Outils structurée, développée par l'Observatoire
 - Un plan d'information structuré pour les entreprises sous accord.
- ❖ Pour les entreprises ayant participé à l'enquête :
 - ¼ des entreprises déclarent un faible niveau de connaissance sur la thématique Handicap.
 - La Boite à Outils de l'Observatoire est peu connue des entreprises.
 - Les actions souhaitées par les entreprises concernent essentiellement l'accès à l'information sur le Handicap par le biais des présentations, des formations et des rencontres.

b) Données clés issues des entretiens avec les experts et entreprises

- ❖ Les experts valorisent des bonnes pratiques concernant :
 - La levée d'a priori sur les incompatibilités présumées entre Handicap et Métiers.
 - L'appropriation des dispositifs par les différents acteurs de l'entreprises
 - L'identification et des interlocuteurs et experts handicap
- ❖ Les entreprises mettent en avant :
 - Un lien direct entre une bonne information/sensibilisation des acteurs et l'identification d'un référent/interlocuteur Handicap en interne.
 - La valeur ajoutée du recours à un prestataire Handicap externe dans les actions d'information / sensibilisation menée à l'interne
 - Un intérêt pour développer des partenariats inter-entreprises sur la thématique RH / handicap
 - Un progrès à réaliser sur la communication Handicap interne de façon générale.

3.2.4.2. Préconisations

3 préconisations pour **Constituer un réseau de référents Handicap**

- ❖ Identifier des référents/interlocuteurs/correspondants Handicap en entreprise
- ❖ Elaborer un annuaire des référents avec une approche activité et territoriale
- ❖ Elaborer un parcours pour le référent Handicap : guide, formation, ...

2 préconisations pour **Favoriser l'accès aux outils génériques « handicap » existants**

- ❖ Assurer l'accessibilité et la diffusion des outils existants, comme ceux développés par l'Agefiph ou Opcalia par exemple
- ❖ Adapter ou personnaliser ces outils génériques pour le transport aérien

2 préconisations pour **Renforcer l'usage de la boite à Outils de l'Observatoire**

- ❖ S'appuyer sur la boîte à outils pour diffuser l'information
- ❖ Elaborer et mettre en œuvre une stratégie d'animation

2 préconisations pour **Améliorer la formation des acteurs Handicap**

- ❖ Sensibiliser au handicap les managers, représentants du personnel, RH...
- ❖ Mettre à jour les connaissances sur les réseaux et outils

2 préconisations pour **Valoriser la mise en œuvre des dispositifs**

- ❖ Valoriser les pratiques et mutualiser les outils
- ❖ Mettre en ligne des indicateurs TH actualisés

2 préconisations **pour Amplifier les dynamiques engagées**

- ❖ Valoriser le volet TH dans les démarches RSE déjà engagées
- ❖ Informer sur les moyens mobilisables pour agir sur le taux d'OETH et les contributions.

3.2.5. SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.2.5.1. Données issues du diagnostic

a) Données clés issues de l'étude documentaire et de l'enquête auprès des adhérents

- ❖ L'approche documentaire pose les éléments suivants :
 - Aucune donnée relative aux périodes de professionnalisation ou à la mobilisation DIF en 2012 à partir des données OPCALIA.
 - Des formations liées à la consolidation des compétences dans le cadre de la reconversion et le développement de modules de formation en e-learning dans les entreprises sous accord
- ❖ Pour les entreprises ayant participé à l'enquête
 - Les actions mises en œuvre portent sur les aménagements de postes, la formation interne et l'information des collègues.
 - Les actions souhaitées concernent la formation des managers et le tutorat.

b) Données clés issues des entretiens avec les experts et entreprises

- ❖ Les experts valorisent des bonnes pratiques concernant :
 - L'anticipation des besoins en formation des entreprises via un partenariat étroit avec les organismes de formation et notamment le référent handicap de la structure
 - La mise en œuvre d'appuis individualisés dans le cadre de reconversions professionnelles.
- ❖ Les entreprises mettent en avant :
 - Une thématique Handicap qui s'intègre de fait dans les stratégies RH globales.
 - Des appuis à mettre en œuvre au cas par cas au regard du projet.
 - Des freins qui apparaissent non spécifiques au handicap : opportunités, qualification, organisation « vie professionnelle / vie personnelle », ...
 - Un risque de discrimination positive en cas de mise en place d'une politique handicap spécifique sur ce champ d'intervention

3.2.5.2. Préconisations

2 préconisations pour **Consolider le recueil des données sur les parcours professionnels**

- ❖ Renforcer la collecte des informations sur le recours aux formations pour les TH, hors situation de maintien / reclassement.
- ❖ Identifier les parcours de mobilité professionnelle des TH

4 préconisations pour **Structurer l'accompagnement des parcours professionnels**

- ❖ Valoriser les expériences réussies pour mieux appréhender la thématique.
- ❖ Intégrer la thématique TH dans les parcours d'intégration.
- ❖ Prévoir des temps de formation pour les managers / équipes intégrant un collaborateur handicapé
- ❖ Intégrer la thématique Handicap dans les entretiens professionnels

3.2.6. SUR LE PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR ADAPTE/PROTEGE

3.2.6.1. Données issues du diagnostic

a) Données clés issues de l'enquête auprès des adhérents

- ❖ Pour les entreprises ayant participé à l'enquête
 - Les partenariats avec le secteur protégé / adapté sont la seconde thématique la plus mise en œuvre (31 %), notamment avec les actions d'identification et de recours aux EA/ESAT
 - Les principales actions souhaitées concernent une meilleure identification des prestations proposées et la formation des acheteurs à cette thématique.

b) Données clés issues des entretiens avec les entreprises

- ❖ Les pratiques développées par les entreprises concernent :
 - Le recours aux EAS/ESAT dans des domaines très variés.
 - Une meilleure identification des interlocuteurs internes et externes dans la politique des achats.
 - L'évaluation globale du partenariat (coût, dimension sociale, impact sur l'OETH,..).
- ❖ Les freins identifiés concernent :
 - Des stratégies d'achat au plus bas coût qui apparaissent peu favorables aux EA/ESAT.
 - Un manque de culture interne sur la politique d'achat auprès des EA/ESAT.
 - Une inquiétude relative à l'impact sur l'emploi en cas de recours au secteur adapté/protégé.

3.2.6.2. Préconisations

2 préconisations pour Favoriser l'accès à l'information

- ❖ Développer un annuaire « Prestations/Territoire » des entreprises du secteur adapté/protégé.
- ❖ Valoriser les pratiques et favoriser les échanges avec les EA / ESAT

3 préconisations pour Accompagner le changement des pratiques et des représentations

- ❖ Former les acheteurs aux spécificités du secteur adapté/protégé.
- ❖ Ouvrir les appels d'offre au secteur adapté/protégé.

3.3. DES PRECONISATIONS AU PLAN D'ACTION

3.3.1. DEROULEMENT

A partir des préconisations retenues par le Comité de Pilotage de l'étude, différents temps de partage avec des entreprises volontaires et des acteurs du secteur ont été réalisés afin d'identifier des propositions d'actions :

- ❖ Temps de travail Observatoire / Opcalia / Agefiph sur les thématiques « pilotage et communication »
- ❖ Temps de travail associant les acteurs du secteur (cf annexe 5) sur les thématiques « recrutement, intégration et reclassement externe »
- ❖ Temps de de travail associant les acteurs du secteur (cf annexe 5) sur les thématiques « maintien dans l'emploi et accompagnement des parcours professionnels »

Ces temps de travail ont permis l'élaboration d'une proposition de plan d'action présentée et ajustée lors du dernier Comité de Pilotage de l'étude, en date du 5 février 2016.

3.3.2. PROPOSITION DE PLAN D'ACTION SECTORIEL

La proposition de plan d'action sectoriel identifie des objectifs et des actions pour chacun des 6 axes suivants :

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

3.3.2.1. Développement de la politique handicap

Objectif	Action
Communiquer sur les atouts d'une démarche handicap	Réaliser une campagne d'information sur les atouts d'une démarche handicap auprès des adhérents
	Proposer aux entreprises un diagnostic-conseil sur leur démarche handicap
Organiser le pilotage du plan d'action	Intégrer le pilotage du PA dans les instances existantes (CPNE PS - PN // CPPO)
	Mobiliser une ressource dédiée pour l'appui à la mise en œuvre
Amplifier l'intégration de la thématique handicap dans le Rapport Emploi	Adjoindre un document annuel "Emploi & Handicap" au rapport Emploi

Trois exemples :

- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2016** : diffuser une newsletter présentant 3 dispositifs pour accompagner les entreprises dans leur démarche handicap : *dispositif Agefiph Alther, dispositif Agefiph diagnostic-conseil, dispositif Opcalia Stratégie Handicap*
- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2016** : contacter l'Agefiph pour élaborer une convention d'action et envisager le financement d'une ressource dédiée à la mise en œuvre du plan d'action
- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2016, récurrence annuelle** : à chaque diffusion du rapport Emploi, diffuser les derniers chiffres disponibles concernant le handicap au niveau du secteur : *évolution du taux d'atteinte de l'OETH, évolution du montant de la contribution versée, évolution du nombre de salariés handicapés...*

3.3.2.2. Recrutement des Travailleurs Handicapés

Objectif	Action
Encourager le recours à l'alternance	Organiser des rencontres entreprises / partenaires Emploi - Handicap sur les grands bassins d'emploi
Permettre un accompagnement renforcé des DETH dans l'accès à l'emploi	Nouer un partenariat avec un ou des acteurs dédiés à l'accompagnement vers l'emploi des TH au niveau sectoriel
Identifier les opérateurs Handicap spécialisés	Constituer un annuaire régionalisé des acteurs handicap sous la forme de "qui fait quoi ?"
Faciliter le positionnement des TH sur les offres d'emploi	Diffuser les offres / demandes d'emploi entre les référents handicap au sein du secteur
	Mobiliser l'association Air Emploi lors des journées de découverte métier sur les territoires
Développer les partenariats avec les Organismes de Formation (OF, Ecoles, CFA, CRP)	Identifier les interlocuteurs dédiés au niveau des écoles, CFA et Organismes de Formation
	Communiquer auprès des Organismes (via les référents) sur l'engagement sectoriel en terme de politique handicap et les métiers accessibles.
Anticiper les recrutements en sensibilisant les jeunes aux métiers de l'aérien	Organiser des ateliers découverte ouverts à des jeunes en situation de handicap
Communiquer sur les recrutements réalisés sur les différentes familles métiers	Réaliser une campagne de communication à destination des adhérents

Deux exemples :

- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2016** : prendre contact avec les Délégations Régionales Agefiph et Opcalia des 3 bassins d'emplois principaux et inviter les entreprises à une réunion d'information pour présenter les résultats de l'étude et les actions pouvant être mises en place, notamment au niveau de l'alternance.
- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2017** : prendre rendez-vous avec les associations Hanvol, Arpège et Air Emploi pour élaborer une proposition technique d'accompagnement dédié au niveau sectoriel (objectifs opérationnels, modalités de mise en œuvre, mode de financement,)

3.3.2.3. Maintien dans l'Emploi

Objectif	Action
Communiquer auprès des salariés sur la démarche de reconnaissance	Diffuser une plaquette d'information sur la démarche de reconnaissance
	Proposer un guide des actions d'information / sensibilisation pouvant être mises en place dans le cadre du maintien
Accompagner les demandes de RQTH et de maintien	Constituer un guide des acteurs et dispositifs mobilisables dans le cadre du maintien
Valoriser les maintiens réussis	Elaborer et partager des fiches "bonnes pratiques" sur les situations rencontrées
Prioriser l'accès aux formations / bilans pour les situations de reclassement	Informier sur les dispositifs pouvant être mobilisés lors des arrêts (de travail ou de vol)

Un exemple :

- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2017** : en s'appuyant sur l'étude, la boîte à outils et les référents handicap, élaborer un guide opérationnel à destination des RH pour accompagner les démarches de reconnaissance :
 - *Des exemples d'outils : note d'information, plaquette de sensibilisation...*
 - *Des exemples actions d'informations / sensibilisation pouvant être mises en œuvre : témoignages de salariés handicapés, interventions d'experts, points en réunion manager...*
 - *Une liste des acteurs clés et de leur rôle : MDPH, Médecins du Travail, Sameth, Assistantes Sociales, Opcalia...*

3.3.2.4. Information et Sensibilisation

Objectif	Action
Constituer et animer un réseau sectoriel de référents handicap	Solliciter l'identification de référents handicap au sein de l'entreprise
	Elaborer un annuaire par activité et par territoire
	S'assurer de l'existence d'une formation "réfèrent handicap" inscrite sur les listes Inventaire
	Intégrer la formation Réfèrent Handicap dans la liste des formations CPNE
	Réunir les référents handicap
	Proposer aux référents Handicap d'être informés et associés aux actions territoriales "référents handicap"
Assurer l'accessibilité et la diffusion des outils	Constituer une rubrique "ressources handicap" dédiée sur le site Observatoire
	Assurer un renvoi des sites partenaires vers la boîte à outils
	Assurer une communication régulière vers la rubrique "ressources handicap" dédiée sur le site de l'Observatoire
Sensibiliser / Former les acteurs handicap de l'entreprise	Informier / sensibiliser chaque nouveau RH à la thématique TH et aux actions mises en œuvre au niveau sectoriel
	Assurer une communication régulière sur les "bonnes pratiques" handicap développées au sein du secteur

Deux exemples :

- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2016** : intégrer une rubrique « ressources handicap » sur le site de l'Observatoire et y intégrer les documents et outils disponibles : *boîte à outils handicap, lien vers les guides et dispositifs Opcalia, lien vers les dispositifs Agefiph...*
- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2016, récurrence annuelle** : diffuser un mail présentant le projet de réseau de référents handicap au niveau sectoriel et sollicitant l'identification d'interlocuteurs handicap au sein de l'entreprise.

3.3.2.5. Accompagnement des parcours professionnels

Objectif	Action
Valoriser les expériences réussies	Proposer un guide des actions pouvant être mises en place
Intégrer la thématique TH dans les parcours d'intégration	Intégrer la thématique TH dans le livret d'accueil
	Prévoir un temps de formation pour les managers / équipes intégrant un TH
Inciter à la mobilisation des outils liés à la réforme de la formation professionnelle	Intégrer la thématique handicap dans le cadre des négociations sectorielles formation

Un exemple :

- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2017 :** collecter auprès des référents handicap des exemples de livrets d'accueil intégrant la thématique handicap, élaborer une proposition au niveau sectoriel et l'intégrer dans la rubrique « ressources handicap » du site de l'observatoire.

3.3.2.6. Partenariat avec le secteur adapté / protégé

Objectif	Action
Améliorer l'accès à l'information	Informier sur les modalités de recours au milieu protégé / adapté
	Organiser une rencontre avec l'UNEA et le GESAT pour identifier les champs de partenariats

Un exemple :

- ❖ **Pour une mise en œuvre en 2017 :** proposer aux référents handicap une rencontre avec l'UNEA et le GESAT dans le cadre du réseau

ANNEXE 1 :

REFERENCES DOCUMENTAIRES ET SOURCES D'INFORMATION

Date	Organisme	Intitulé
Décembre 2013	Observatoire Prospectif des Métiers & des Qualifications de l'Aérien. www.observatoire-metiers-aerien.fr	Rapport Emploi du secteur aérien 2012
2015	AGEFIPH, Direction des Etudes et de la Prospective	Traitement des DOETH à partir du fichier OPCALIA pour les années 2010-2011-2012
2015	OPCALIA « Transport aérien »	Suivi qualitatif des entreprises adhérentes, volet Formation & Handicap pour le Transport aérien année 2012.
Décembre 2014	Observatoire Prospectif des Métiers & des Qualifications de l'Aérien. www.observatoire-metiers-aerien.fr	Rapport Emploi du secteur aérien 2013
2011	Observatoire Prospectif des Métiers & des Qualifications de l'Aérien , www.observatoire-metiers-aerien.fr	Boîte à outils des bonnes pratiques
Février 2015	Fédération Nationale de l'Aviation Marchande (FNAM)	Rapport de branche Transport aérien Année 2013 présenté en Commission Nationale Mixte le 17 février 2015.
Avril 2014	Fédération Nationale de l'Aviation Marchande (FNAM)	Communiqué de presse de la FNAM « La FNAM publie son baromètre Observatair Social » 9 Avril 2014
Octobre 2014	MEDEF-ORSE	Guide sur les initiatives RSE sectorielles, Fiche n°1 « Engagements RSE dans le secteur de l'aérien »
Janvier 2014	Observatoire Prospectif des Métiers & des Qualifications de l'Aérien , www.observatoire-metiers-aerien.fr	Etude de cadrage – Démarche GPEC « Présentation de la démarche et des principales conclusions »
Janvier 2015	Direction Générale de l'Aviation Civile www.developpement-durable.gouv.fr	Observatoire de l'aviation civile, Edition 2014 - Tome 1 :Analyses

ANNEXE 2 :

LISTE DES PARTENAIRES ET EXPERTS AYANT PARTICIPE AUX ENTRETIENS

Date	Organisme
Juin 2015	AGEFIPH Grands Comptes AGEFIPH Evaluation et Prospective
Juin 2015	Air Emploi
Juin 2015	Association JérémY
Octobre 2015	CEMPN
Juin 2015	CFA des métiers de l'Aérien
Juin 2015	Association Hanvol
Août 2015	Pôle Emploi – Aéroport Roissy CDG
Octobre 2015	Pôle médical DGAC

ANNEXE 3 :

LISTE DES ENTREPRISES AYANT PARTICIPE AUX ENTRETIENS QUALITATIFS

Date	Organisme	Activité	Acteurs rencontrés
Octobre 2015	Aéroport de Lyon	Gestionnaire d'aéroport	Direction Ressources Humaines
Octobre 2015	Aéroport de Marseille-Provence	Gestionnaire d'aéroport	Représentant syndical
Octobre 2015	Aéroport De Paris	Gestionnaire d'aéroport	Mission Handicap, Pôle Diversité
Octobre 2015	Aéroport de Rennes Dinard	Gestionnaire d'aéroport	Direction Ressources Humaines
Octobre 2015	AIR FRANCE :	Compagnie aérienne	Responsable Diversité Responsable Handicap Médecin coordinateur Représentants syndicaux (3)
Octobre 2015	Lot Polish Airlines	Compagnie aérienne	Direction Administration
Novembre 2015	SERVAIR	Assistance en Escale	Ressources Humaines - Relai Emploi Handicap Assistante Sociale Responsable Santé Sécurité Médecin du Travail Chargé de communication
Octobre 2015	VOLOTEA	Compagnie aérienne	Ressources Humaines

ANNEXE 4 :

QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Présentation de votre entreprise

Entreprise

Code NAF

- 5110 Z Transports aériens de passagers
 5223 Z Services auxiliaires des transports aériens
 5121 Z Transports aériens de fret
 Autre

Si 'Autre' précisez :

Votre activité principale

- Gestionnaire d'aéroport
 Compagnie aérienne, Hélicoptère, Taxi aérien, Aviation d'affaires
 Travail aérien, TRTO, Ecole de pilotage
 Assistance en escale
 Maintenance
 Autre

Si 'Autre' précisez :

Vos principales implantations géographiques

Plusieurs réponses possibles. Numérotez selon l'ordre d'importance.

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Alsace | <input type="checkbox"/> Ile de France | <input type="checkbox"/> Pays de Loire |
| <input type="checkbox"/> Aquitaine | <input type="checkbox"/> Lanquedoc-Roussillon | <input type="checkbox"/> Picardie |
| <input type="checkbox"/> Auvergne | <input type="checkbox"/> Limousin | <input type="checkbox"/> Poitou-Charentes |
| <input type="checkbox"/> Bourgogne | <input type="checkbox"/> Lorraine | <input type="checkbox"/> Rhône-Alpes |
| <input type="checkbox"/> Bretagne | <input type="checkbox"/> Midi-Pyrénées | <input type="checkbox"/> DOM (Guyane, Guadeloupe, Martinique, Mayotte, La Réunion) |
| <input type="checkbox"/> Centre | <input type="checkbox"/> Nord-Pas de Calais | <input type="checkbox"/> TOM ou collectivités d'outre-mer |
| <input type="checkbox"/> Champagne-Ardennes | <input type="checkbox"/> Haute Normandie | <input type="checkbox"/> Etranger |
| <input type="checkbox"/> Corse | <input type="checkbox"/> Basse Normandie | |
| <input type="checkbox"/> Franche-Comté | <input type="checkbox"/> PACA | |

Nombre de salariés de votre entreprise

Au 31/12/14, tous établissements confondus

Taille de votre entreprise en ETP

Au 31/12/14, tous établissements confondus

Votre contexte

Votre entreprise est-elle impactée par une évolution des métiers et de l'organisation ?

(1 = non impactée, 10 = tout à fait impactée)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pouvez-vous décrire la nature de ces évolutions ?

Quelles sont les perspectives d'évolution globale des effectifs à court terme (1 an) ?

Indiquez les diminutions de personnels en négatif, 0 si l'effectif est stable et ne pas remplir si non concerné par une typologie de personnels

Personnels Navigants Techniques

Personnels Navigants Commerciaux

Personnels au Sol

Quelles ont été, sur 2014, les flux d'entrées et de sorties au sein de votre entreprise ?

Ne pas remplir si non concerné par une typologie de personnels

	Nombre d'entrées en 2014	Nombre de sorties en 2014
Personnels Navigants Techniques	<input style="width: 80px;" type="text"/>	<input style="width: 80px;" type="text"/>
Personnels Navigants Commerciaux	<input style="width: 80px;" type="text"/>	<input style="width: 80px;" type="text"/>
Personnels au Sol	<input style="width: 80px;" type="text"/>	<input style="width: 80px;" type="text"/>

Aurez-vous des besoins en recrutement à court terme (12 mois) ? Oui Non

Sur quels types de métiers ou de postes ?

Aurez-vous des besoins en recrutement à moyen terme (2-3 ans) ? Oui Non

Sur quels types de métiers ou de postes ?

La prise en compte du Handicap au sein de votre entreprise

La prise en compte du handicap constitue-t-elle une problématique particulière pour les personnels suivants ?

	Oui	Non	Non concerné
Personnels Navigants Techniques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personnels Navigants Commerciaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personnels au Sol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mentionnez les principales difficultés rencontrées (pour les Personnels au Sol, précisez les emplois concernés)

Votre entreprise a-t-elle une bonne connaissance du handicap, des acteurs œuvrant sur ce champ, des actions susceptibles d'être déployées au profit des travailleurs handicapés (TH) ?

1 = pas de connaissance - 10 = très bonne connaissance

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10

Selon vous, quel niveau de connaissance a la Direction de votre entreprise dans les domaines suivants :

	Bonne connaissance	Assez bonne connaissance	Peu de connaissance	Pas de connaissance	Non concerné
Loi Handicap du 11 février 2005	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Financements, aides mobilisables	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilités de réduction de la contribution Agefiph	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilités d'actions / intégration des TH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acteurs intervenant sur le champ du Handicap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actions déductibles de la contribution Agefiph	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dans votre entreprise, la prise en compte du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés est ... ?

1 = pas du tout prise en compte - 10 = très bien prise en compte

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10

Le Handicap est abordé au sein de votre entreprise via :

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> aucun formalisme particulier | <input type="checkbox"/> un accord interne non agréé | <input type="checkbox"/> un conventionnement Agefiph |
| <input type="checkbox"/> la Négociation Annuelle Obligatoire | <input type="checkbox"/> un accord Handicap agréé par la DIRECCTE | <input type="checkbox"/> autre |

Si 'autre' précisez :

La boîte à outils proposée par l'Observatoire

Utilisez-vous la boîte à outils Handicap proposée par l'Observatoire des Métiers de l'Aérien ?

- Oui Non

Sur quels domaines utilisez-vous cette boîte à outils ?

- Connaissance générale sur le Handicap
 Intégration
 Partenariat avec le secteur protégé
 Information / sensibilisation des collaborateurs
 Formation
 Aspects administratifs
 Recrutement
 Maintien
 Autre

Si 'Autre' précisez :

Quelle est votre évaluation globale sur cette boîte à outils ?

1 = Pas du tout satisfait, 10 = Tout à fait satisfait

- 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10

Précisez votre évaluation :

Déploiement d'actions au sein de votre entreprise

Déploiement des actions d'information ou de sensibilisation au profit des travailleurs handicapés

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Communication interne (lettre, flyers, journal interne, affichage, intranet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informations sur la demande de RQTH auprès des salariés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informations (présentations, formations, rencontres spécifiques)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication externe (campagne de pub., partenariats externes, mécénat, forum, site internet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Déploiement des modalités de Recrutement pour l'emploi des travailleurs handicapés

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Identification des sources de recrutement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyse de poste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Process de recrutement spécifique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptation des procédures de recrutement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilisation des contrats en alternance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilisation des contrats d'insertion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Déploiement des actions d'intégration et de formation des travailleurs handicapés

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Aménagement de poste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation interne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation externe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accompagnement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutorat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information des collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation du manager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Identifiez-vous des enjeux spécifiques relatifs à la formation des travailleurs handicapés ?

Oui Non

Si oui, lesquels ?

Déploiement d'actions de Maintien dans l'emploi

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Identification des postes à risques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identification des postes pour le reclassement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identification des profils à risque (arrêts...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prise en compte des restrictions médicales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actions de reclassement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Démarches de prévention des RPS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prévention des risques de désinsertion professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Déploiement du partenariat avec le secteur protégé ou adapté

	Mis en œuvre	Souhaité	Non envisagé	Non concerné
Connaissance des modalités de réduction pour la DOETH	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identification des prestations envisageables	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des acteurs (Entreprises Adaptées, ESAT)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recours aux Entreprises Adaptées / ESAT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation des acheteurs ou Services Généraux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mettez-vous en œuvre des actions que vous identifiez comme exemplaires ou particulièrement efficaces relatives à l'emploi de personnes handicapées ?

Oui Non

Pouvez-vous décrire brièvement ces actions ?

Si votre entreprise n'a jamais menée d'action en faveur des travailleurs handicapés, identifiez-vous des freins dans la mise en œuvre d'action(s) au sein de votre entreprise ?

Identifiez-vous des besoins spécifiques en matière de conseil et d'accompagnement pour mieux prendre en compte le handicap au sein de votre entreprise ?

Oui Non

Pouvez-vous décrire brièvement la nature de ces besoins ?

Part des travailleurs handicapés dans vos effectifs

Répartition du nombre des salariés par filière

en nombre de salariés et non en ETP. Indiquez 0 si pas de salarié dans la filière.

	Ensemble des effectifs	Effectif travailleurs handicapés
Exploitation	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Maintenance	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Commercial	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel Navigant Technique	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel Navigant Commercial	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Administration / Supports / Syst. Info.	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nombre d'ETP par filière

En ETP, indiquez 0 si pas d'ETP par filière

	Ensemble des effectifs	Effectif travailleurs handicapés
Exploitation	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Maintenance	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Commercial	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel Navigant Technique	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personnel Navigant Commercial	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Administration / Supports / Syst. Info	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Dans le cadre de cette étude, accepteriez-vous de communiquer vos coordonnées afin d'être destinataire des résultats de cette enquête et d'être éventuellement contacté pour participer à des travaux complémentaires (entretiens téléphoniques, participation à des groupes de travail) ?

Oui Non

Nom

Prénom

Service

Entreprise

Téléphone Mail

ANNEXE 5 :

LISTE DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS DE TRAVAIL « PLAN D'ACTION »

Atelier « recrutement, intégration et reclassement externe »	Atelier « maintien dans l'emploi et accompagnement des parcours professionnels »
Aéroport Marseille Provence	Aéroport Marseille Provence
Aéroport Toulouse Blagnac	Aéroport Toulouse Blagnac
Air France	Air France
CFDT - UFA	CFDT - UFA
CGT	CGT
Emirates	FEETS - FO
FEETS - FO	Groupe 3S - Alyzia
Groupe 3S - Alyzia	Observatoire
Hanvol	Opcalia
Observatoire	Scara
Opcalia	SNPNC - FO
Scara	
SNPNC - FO	