



Situation comparée des femmes et des hommes dans le transport aérien

Données 2014

Avec la collaboration de





SOMMAIRE

I.	Les effectifs hommes femmes dans la branche	1
1)	<i>Les effectifs par CSP.....</i>	<i>1</i>
2)	<i>Les effectifs par CSP, filière et domaine.....</i>	<i>2</i>
3)	<i>Les effectifs par temps de travail.....</i>	<i>2</i>
4)	<i>Les effectifs par type de contrats.....</i>	<i>3</i>
II.	Les embauches	3
III.	L'âge des salariés	4
IV.	L'ancienneté moyenne.....	5
1)	<i>L'ancienneté par CSP</i>	<i>5</i>
2)	<i>L'ancienneté par filière</i>	<i>5</i>
V.	La rémunération	6
1)	<i>La rémunération au sein des Compagnies aériennes</i>	<i>6</i>
2)	<i>La rémunération au sein de l'Assistance en escale.....</i>	<i>7</i>
VI.	La formation : les CP, PP, DIF.....	8
1)	<i>Les contrats de professionnalisation</i>	<i>8</i>
2)	<i>Les périodes de professionnalisation.....</i>	<i>9</i>
3)	<i>Le droit individuel à la formation prioritaire</i>	<i>9</i>
	Note méthodologique	10
	Annexes : données chiffrées et graphiques	11



I. Les effectifs hommes femmes dans la branche

(Graphiques correspondants p.12 à 13)

Au sein du secteur aérien, la part des hommes constitue 58% des effectifs, avec une représentativité très marquée dans la filière de la Maintenance (93%).

Après une hausse importante entre 2005 et 2008, la population féminine, bien que moins élevée, connaît depuis près de 5 ans une stabilisation autour de 42% et est davantage présente dans la filière Commerciale, dont elle représente 74% des effectifs.

En comparant l'évolution des genres par filière sur les 8 dernières années, nous pouvons constater que la répartition est disparate selon la filière. Les grands changements observés concernent :

- la filière Administration / Support pour laquelle les situations se sont inversées, amenant le pourcentage d'hommes à dépasser celui des femmes ;
- la filière Maintenance au sein de laquelle la population féminine a augmenté de 3%, ce qui n'est pas négligeable dans cette filière très masculine.

1) Les effectifs par CSP

(Graphiques correspondants p.14)

Pour chacune des catégories professionnelles, la part des femmes est inférieure à celle des hommes ; cette proportion suit approximativement la répartition femmes hommes constituant la population globale du secteur de l'aérien, hormis pour la catégorie Ouvrier et Employé où les femmes sont sous représentées (23%).

Au cours des dernières années, deux évolutions importantes se sont fait ressentir au niveau de la part des effectifs féminins par CSP :

- En 7 ans, le pourcentage de femmes dans la catégorie Ouvrier et Employé n'a cessé de baisser avec -11% ;
- A contrario, dans la catégorie Cadre, la part de femmes a connu une augmentation de 5% au cours de cette même période.

En analysant la structure des effectifs par CSP en fonction du genre, nous pouvons constater que les répartitions sont assez différentes. La CSP qui connaît le plus d'écart est celle des Agents de



Maitrise / Techniciens. Chez les femmes, 2 salariées sur 3 font partie de cette catégorie, alors que chez les hommes seule la moitié des effectifs occupe ce type de postes.

2) Les effectifs par CSP, filière et domaine

(Graphiques correspondants p.15 à 20)

Des disparités plus importantes sont visibles au niveau de la répartition femmes hommes par CSP et par filières. L'exemple mis en avant dans ce rapport concerne la filière Commerciale au sein de laquelle la population féminine est très majoritaire, notamment au niveau des catégories professionnelles Agent de Maitrise / Technicien et Ouvrier / Employé (respectivement 81% et 75%). La catégorie Cadre est quant à elle quasiment à l'équilibre (47% de femmes).

Cette tendance pour la catégorie Cadre se confirme au sein de chaque filière, hormis la filière Maintenance pour laquelle la population des femmes reste stable et très faible quelle que soit la CSP considérée (entre 5 et 8%).

Au sein de chaque filière, les répartitions hommes femmes sont tout aussi disparates. Par exemple dans une seule est même filière, ici Exploitation, nous pouvons trouver des répartitions très différentes pour la catégorie Ouvriers / Employés :

- 61% des personnes exerçant un métier dans le domaine Escale / Passage (n°1) sont des femmes ;
- Pour les métiers relatifs au Fret (n°2) ce sont les hommes qui sont majoritaires avec 93% des effectifs.

Comme le montre le tableau ci-dessous, les répartitions ne sont pas du tout similaires pour les autres catégories professionnelles de cette filière.

	Agent de Maitrise / Technicien		Cadre	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
n°1	73%	27%	38%	62%
n°2	26%	74%	67%	33%

Ainsi, pour se faire un véritable avis sur les répartitions des effectifs hommes femmes par CSP, par filière et par domaine, les chiffres globaux ne suffisent pas, il faut étudier les données pour chaque domaine en s'appuyant sur les graphiques disponibles de la page 15 à la page 20.

3) Les effectifs par temps de travail

(Graphiques correspondants p.21)

Les temps partiels, sont assez présents dans la branche et représentent 22% des salariés. Les femmes restent en moyenne plus concernées par le temps partiel que les hommes, avec 38% des



femmes qui sont à temps partiel contre 11% pour les hommes. Il faut également noter que la grande majorité des contrats à temps partiel (71%) concerne des femmes qui ne sont pourtant représentées qu'à 42% dans la population totale. A fortiori, la part de femmes à temps partiel connaît une augmentation de 9% en 9 ans, passant ainsi de 29% à 38%.

4) Les effectifs par type de contrats

(Graphiques correspondants p.22 à 23)

La quasi-totalité des salariés (96%) sont en CDI, chez les hommes comme chez les femmes. Les femmes représentent 45% des CDD et 41% des CDI, ce qui coïncide avec leur proportion dans la population globale (42%). La proportion des femmes en CDI tend à se stabiliser depuis maintenant 3 ans ; à l'inverse, la proportion d'hommes en CDD a beaucoup augmenté depuis 4 ans avec une hausse de 9 points.

II. Les embauches

(Graphiques correspondants p.24 à 26)

Globalement, les embauches par filière reflètent la répartition femmes hommes préexistante dans le secteur aérien. Ainsi, la filière Commerciale et la filière Administration / Support recrutent majoritairement des femmes avec respectivement 53% et 57% des recrutements qui sont féminins. Les filières Exploitation et Maintenance recrutent quant à elles davantage d'hommes, avec respectivement 64% et 88% des recrutements qui sont masculins.

Pour toutes les catégories professionnelles, la part des recrutements féminins est la même que l'année dernière et est inférieure à la part d'hommes. Nous recrutons moins de femmes que d'hommes, cependant la comparaison avec les effectifs féminins actuellement en poste, permet de mettre en avant une proportion supérieure de 11 points pour la catégorie Cadre et de 15 points pour la catégorie Ouvrier / Employé. Cette comparaison permet de supposer que nous allons vers un rééquilibrage des genres dans ces deux CSP. Dans la catégorie Agent de maîtrise / Technicien, les populations « en poste » et « recruté » restent quant à elles quasi identiques.



III. L'âge des salariés

(Graphiques correspondants p.27 à 32)

Dans le transport aérien, l'âge moyen est assez élevé avec des femmes en moyenne plus jeunes que les hommes, respectivement 41.8 ans et 43.6 ans, et ce quelle que soit la CSP considérée. Après une baisse significative de l'âge moyen entre 2005 et 2008, nous connaissons depuis 6 ans, une augmentation importante (+3.5 ans pour les femmes et +2.4 ans pour les hommes). La part des 45 ans et plus représente près de 50% de la population masculine et un peu plus de 35% des femmes ; de plus les moins de 25 ans sont très peu nombreux (4% des hommes et 3% des femmes). Chaque filière possède ses propres particularités en termes de répartition des populations par tranches d'âges.

La **filière Administration / Support** repose sur une pyramide des âges plus accentuée par rapport à celle de la branche au niveau des tranches d'âges supérieures à 45 ans. Ce constat est notamment bien visible que ce soit au niveau de la population masculine avec une moyenne supérieure de 2 ans par rapport à la population de la branche ou au niveau de la population féminine, avec +2,4 ans.

Avec une féminisation de ses séniors, la **filière Commerciale** est également plus âgée que la population de la branche. En effet, cette filière possède une population féminine supérieure à la moyenne pour les tranches d'âges au-delà de 45 ans (51% pour 37% au niveau de la branche).

La même spécificité peut être mise en avant pour la **filière Maintenance**, mais concernant les hommes cette fois, qui au niveau des tranches d'âges 45 ans et plus ont 7 points de plus que l'âge moyen de la branche. Cependant, la population féminine de moins de 30 ans étant plus élevée que la moyenne de la branche, cela permet à cette filière de ne pas être plus âgée que les autres.

La seule filière qui soit globalement plus jeune que la moyenne de la branche est la **filière Exploitation** pour laquelle nous pouvons constater une sur représentation des populations de moins de 40 ans (34% de la population masculine et 49% de la population féminine). Cette différence par rapport à la branche permet d'avoir une moyenne d'âge moins élevée de 1,3 ans pour les femmes et de 1.9 ans pour les hommes.



IV. L'ancienneté moyenne

1) L'ancienneté par CSP

(Graphiques correspondants p.33)

Pour l'ensemble des catégories professionnelles, les hommes possèdent en moyenne plus d'ancienneté que les femmes, ce qui n'est pas flagrant en regardant la moyenne toutes CSP confondues avec +0,3 année pour les hommes. Cet écart est assez net pour les populations Ouvrier / Employé (+3,5 années) et Cadre (+2,2 années).

L'ancienneté à la fois des hommes et des femmes de la **catégorie Ouvrier / Employé**, a baissé en 2014. L'écart d'ancienneté entre hommes et femmes est quant à lui quasiment resté stable au cours des deux dernières années (0,8 an).

Après une remontée significative de l'ancienneté entre 2011 et 2013 (+2,5 ans pour les hommes et +2,7 ans pour les femmes), la **catégorie Agent de Maitrise / Technicien** connaît en 2014 une faible baisse de l'ancienneté avec -0,1 an pour les hommes et -0,3 pour les femmes. L'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes a légèrement augmenté en 1 an, passant de 1,2 an à 1,4 an.

L'ancienneté moyenne de la **catégorie Cadre** a également connu entre 2011 et 2013 une remontée importante avec un gain de 3,4 ans pour la population masculine et 2,7 ans pour la population féminine mais ces moyennes d'ancienneté ont diminué au cours de l'année 2014 avec -0,4 pour les hommes et -0,6 pour les femmes. L'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes s'oriente vers une relative depuis 4 ans.

2) L'ancienneté par filière

(Graphiques correspondants p.34 à 35)

En effectuant les découpages par filière, nous pouvons constater que l'ancienneté moyenne est identique ou quasi identique pour 3 filières sur 4 :

- Dans la filière Exploitation l'écart est nul avec une ancienneté hommes et femmes à 14,2 ans ;
- Au sein de la filière Commerciale les hommes ont 0,1 an de plus que les femmes ;
- La différence d'ancienneté monte à 0,2 ans dans la filière Administration / Support.

Pour les **filières Exploitation et Administration / Support**, l'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes se réduit depuis plusieurs années déjà. Pour la **filière Commerciale** par contre il existait en 2013 un écart plus important (2,4 ans) qui a notamment pu se résorber suite à une diminution de l'ancienneté des hommes sur l'année 2014 passant ainsi de 17,6 ans d'ancienneté à 15 ans.















Seule la **filière Maintenance** a un écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes un peu plus élevé, avec 1 an de différence. Toutefois, il faut souligner le fait que les femmes sont peu nombreuses dans cette filière-là. De plus, pour la deuxième année consécutive, cet écart d'ancienneté tend à diminuer avec en 2014 une baisse de l'ancienneté des hommes (-1,5 an) et une augmentation de celle des femmes (+0,3 an).

V. La rémunération

1) La rémunération au sein des Compagnies aériennes

(Graphiques correspondants p.36 et 37 à 41)

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des Compagnies aériennes

	Les salaires mensuels moyens		Les rémunérations annuelles moyennes	
	Ampleur de l'écart	Evolution de l'écart	Ampleur de l'écart	Evolution de l'écart
Ouvrier / Employé ¹	 - 0.3%	 de 1.6%	 - 15.8%	 de 5.5% en 5 ans
Technicien / Agent de Maitrise ²	 - 6.1%	 de 0.2%	 - 13.4%	 de 0.2%
Cadre ³	 - 3.5%	 de 0.6%	 - 8.3%	 de 0.7%



écart faible : au-dessus de -2%



écart moyen : de -8% à -2%



écart important : en-deçà de -8%

L'écart des rémunérations annuelles moyennes entre les hommes et les femmes est très important pour les catégories Technicien / Agent de Maitrise et Ouvrier / Employé, et continue à se creuser pour cette dernière.

Pour la catégorie Cadre après une année 2013 marquée par une baisse des écarts, tant au niveau des salaires mensuels que des rémunérations annuelles moyennes, l'année 2014 voit les écarts réaugmenter légèrement.

¹ Effectifs : 356 femmes et 3 661 hommes.

² Effectifs : 5 628 femmes et 10 847 hommes.

³ Effectifs : 1 746 femmes et 4 632 hommes.


















Les trois catégories ont un écart plus important pour la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (comprenant les éléments variables) que pour le salaire mensuel moyen.

2) La rémunération au sein de l'Assistance en escale

(Graphiques correspondants p.36 et 42 à 46)

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Assistance en escale

	Les salaires mensuels moyens		Les rémunérations annuelles moyennes	
	Ampleur de l'écart	Evolution de l'écart	Ampleur de l'écart	Evolution de l'écart
Ouvrier / Employé ⁴	 + 1.5%	 de 1.3%	 - 12.5%	 de 6.7%
Technicien / Agent de Maitrise ⁵	 - 4.7%	 de 3.8%	 - 11.7%	 de 5.4%
Cadre ⁶	 - 21%	 de 10%	 - 7.6%	 de 0.9%

 écart faible : au-dessus de -2%  écart moyen : de -8% à -2%  écart important : en-deçà de -8%

A l'instar des Compagnies aériennes, pour l'Assistance en Escalé c'est la catégorie Cadre qui possède l'écart le plus bas pour les rémunérations annuelles moyennes entre les hommes et les femmes (-7.6%). A l'inverse cette catégorie détient le plus grand écart en termes de salaires mensuels moyens avec -21% en faveur des hommes, écart dont près de la moitié a été créée cette année.

Pour la catégorie Technicien / Agent de Maitrise nous pouvons observer une augmentation des écarts entre les hommes et les femmes pour les deux types de rémunérations comparées dont une assez importante pour les rémunérations annuelles moyennes avec une hausse de l'écart de 5.4%.

Seule la catégorie Ouvrier / Employé repose sur une situation où l'écart hommes femmes est faible et en faveur des femmes (+1.5%) mais uniquement pour les salaires mensuels moyens. Les

⁴ Effectifs : 179 femmes et 483 hommes.

⁵ Effectifs : 83 femmes et 95 hommes.

⁶ Effectifs : 21 femmes et 31 hommes.



rémunérations annuelles moyennes comprenant les éléments variables disposent quant à elles d'un écart non négligeable avec -12.5% avec juste cette année une augmentation de l'écart de 6.7%.

VI. La formation : les CP, PP, DIF

1) Les contrats de professionnalisation

(Graphiques correspondants p.47 à 48)

L'évolution du nombre de contrats de professionnalisation est positive avec 219 contrats en plus par rapport à 2013, soit une augmentation de 25% ; portant le nombre de contrats de professionnalisation tous sexes confondus à 1 079. Cette hausse concerne majoritairement un public féminin qui représente 80% des contrats de professionnalisation supplémentaires signés cette année soit 176 contrats.

La part des femmes dans les contrats professionnalisation a progressé de 10 points cette année, passant de 31% à 41%. En 2013, la part de femmes avait connu une forte décroissance, la hausse de cette année permet donc de rééquilibrer la situation et d'atteindre des répartitions similaires à celles d'il y a deux ans. Ainsi, actuellement 1 personne sur 5 en contrat de professionnalisation est une femme, ce qui correspond à la part des femmes dans la population globale de la branche.

Cette hausse se fait ressentir dans 3 filières sur 4 :

- Avec 33% de femmes en contrats de professionnalisation, la filière Exploitation a eu 1% de plus de femmes par rapport à l'an dernier. Ce pourcentage est un peu inférieur à la proportion de femmes dans la filière qui est de 38% ;
- La part des femmes en contrat de professionnalisation dans Les filières Commerciale et Administration / Support s'est largement accrue avec +25% chacune, amenant ainsi les femmes à représenter plus de la moitié de ces effectifs-là avec 57%. Pour la filière Commerciale où les femmes sont majoritaires (74%), la part des femmes en contrat de professionnalisation est encore trop inférieure. Pour l'Administration / Support par contre, où les femmes représentent 46% des effectifs, la part des femmes en contrat de professionnalisation est très favorable.

La part des femmes en contrat de professionnalisation n'a baissé que dans une seule filière, la filière Exploitation avec -4%. Les femmes n'étant déjà pas beaucoup représentées dans cette filière avec 7% dans la population globale et à présent 1% dans la population des contrats de professionnalisation, cette diminution est importante.



2) Les périodes de professionnalisation

(Graphiques correspondants p.49 à 50)

Le nombre de périodes de professionnalisation a chuté de 15% cette année avec 1 911 périodes de professionnalisation, ce qui constitue le plus faible nombre de période de professionnalisation relevé depuis 2005 (1 515).

Cette baisse concerne uniquement les hommes pour lesquels nous comptabilisons 504 périodes de professionnalisation de moins que l'année dernière. Ceux-ci restent cependant majoritaires avec 1 177 périodes, soit 62% des périodes de professionnalisation. Les femmes sont quant à elles davantage représentées par rapport à 2013, avec 159 contrats supplémentaires, soit une augmentation de près de 28%.

Bien que la population masculine représente près de 2/3 des effectifs en période de professionnalisation, la part des femmes représentée a augmenté de 13%, permettant ainsi à la part des femmes en période de professionnalisation de se rapprocher de la proportion de femmes dans les effectifs de la branche (38% de femmes en périodes de professionnalisation pour 42% dans la branche).

La répartition hommes femmes en période de professionnalisation par filière varie beaucoup chaque année, mais la part des femmes est globalement assez élevée et majoritaire dans les filières Commerciale et Administrative (respectivement 59% et 61% en 2014). La part des femmes approche les 50% pour les formations transverses sur la Communication et les relations interculturelles ainsi que pour les formations de Formateurs, instructeurs et tuteurs (47%).

3) Le droit individuel à la formation prioritaire

(Graphiques correspondants p.51 à 52)

Après 3 années de hausse, le nombre de DIF connaît en 2014 une baisse avec -1 703 DIF utilisés. Cette diminution concerne principalement les femmes, qui ont fait valoir 1 666 DIF de moins que l'an dernier, soit 98% de la baisse. Cependant, au niveau de la branche nous avons toujours, et ce depuis 2012, une utilisation du DIF majoritairement féminine avec 54%.

Pour 2014, au niveau des formations par filière, le DIF mobilisé par des femmes est en baisse quelle que soit la filière prise en compte. Dans le cadre des formations transverses, les femmes sont les principales utilisatrices du DIF pour les formations concernant le Management et l'animation d'équipes (70%), ainsi que celles de Formateurs, instructeurs et tuteurs (68%). Les hommes quant à eux sont davantage représentés dans le cadre de formations sur les Facteurs humains (71%) et l'Expression écrite et orale (88%).

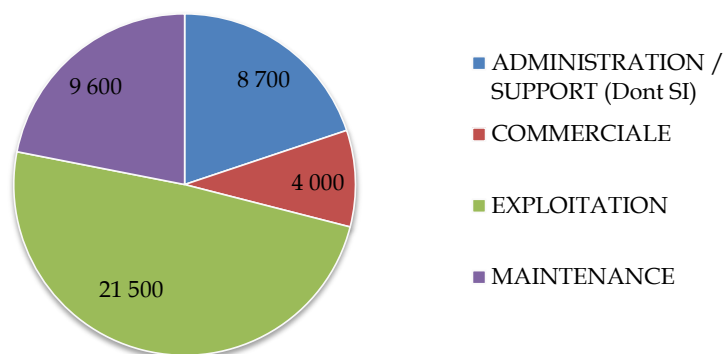


Note méthodologique

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

	Effectif total	CA	AE+ Aéroports	Maintenance	Total répondants
2005	47 200	11	9	1	21
2006	47 400	14	7	1	22
2007	47 700	14	5	2	22
2008	47 200	12	9	1	22
2009	48 800	18	13	1	32
2010	48 000	14	13	1	28
2011	49 800	10	40	3	53
2012	48 600	15	61	1	77
2013	45 500	17	29	3	49
2014	46 772	10	51	2	63

Répartition des effectifs par filière



■ Sources

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

- L'Observatoire des métiers et des qualifications du secteur aérien
- OPCALIA
- Le rapport de branche 2014

■ Rémunérations

Chapitre traité à champ constant : seules les entreprises ayant répondu en 2013 et 2014 ont été retenues

■ Autres

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



Annexes : données chiffrées et graphiques

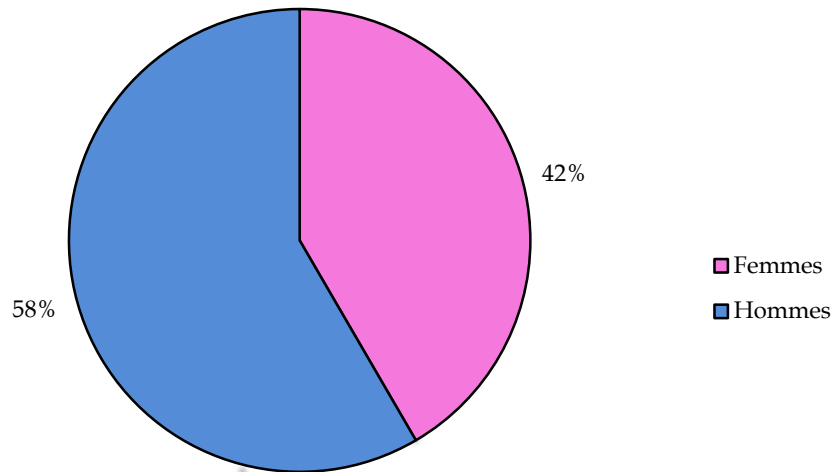
SOMMAIRE DES ANNEXES

I.	Les effectifs	12
II.	Les embauches	24
III.	L'âge des salariés	27
IV.	L'ancienneté moyenne.....	33
V.	La rémunération	36
VI.	La formation.....	47



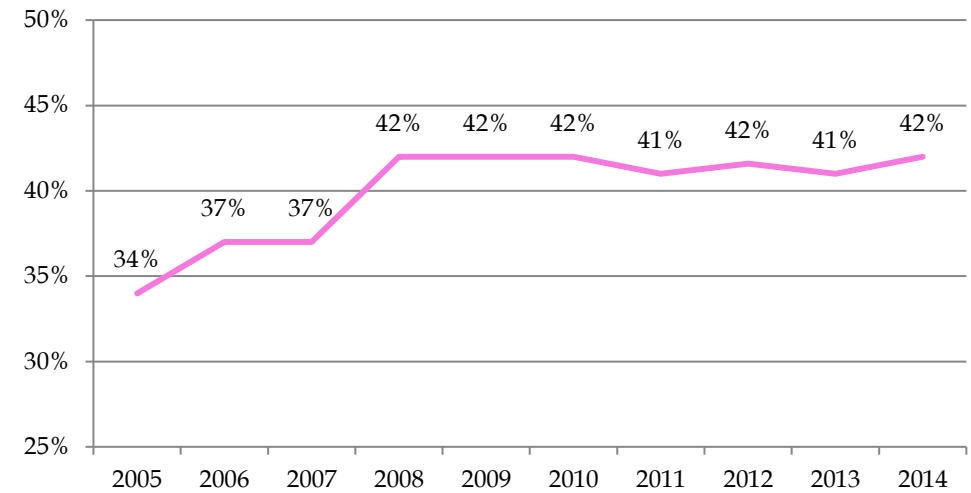
I. Les effectifs

Répartition femmes-hommes des effectifs présents au 31 décembre 2014



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

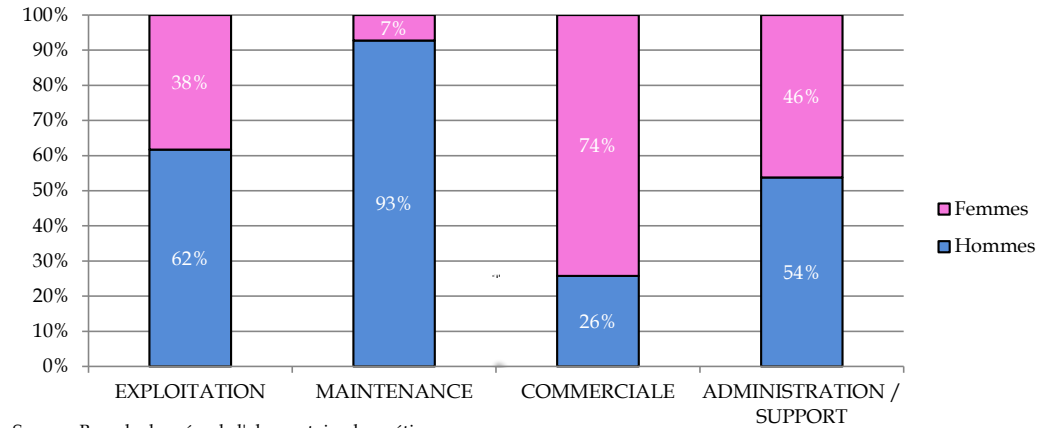
Evolution (2005-2014) de la part des effectifs féminins



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

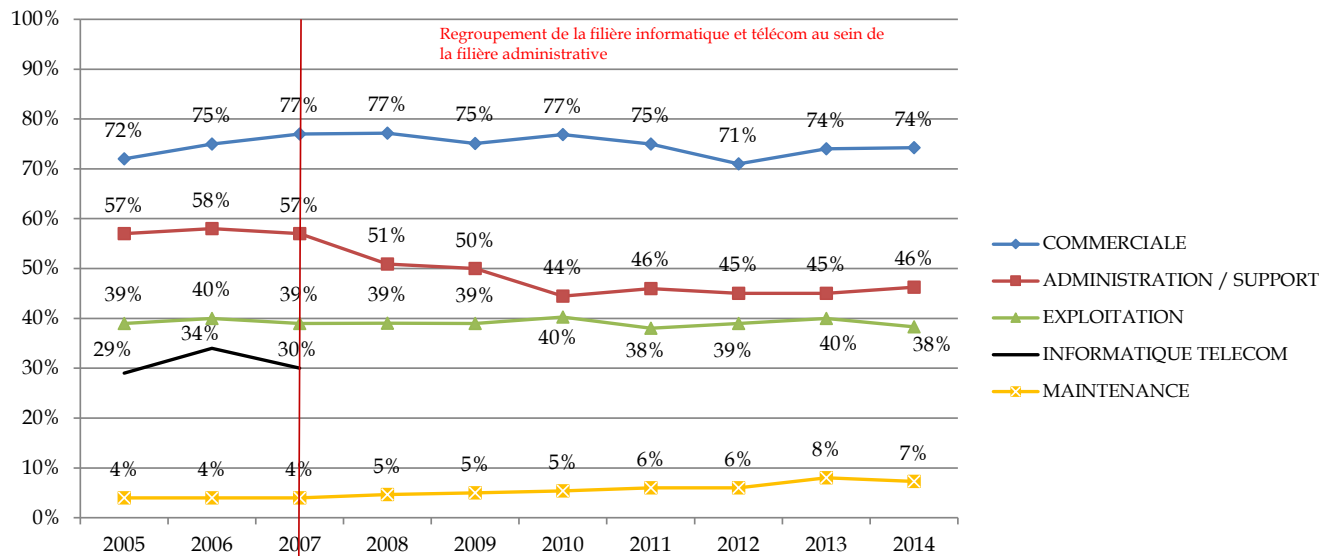


Répartition par genre et par filière des personnels au sol au 31 décembre 2014



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

Evolution (2005-2014) de la part des effectifs féminins par filière

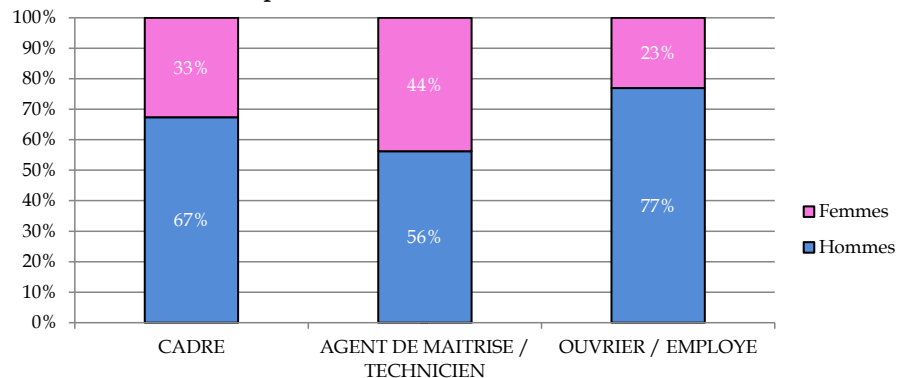


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
 Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



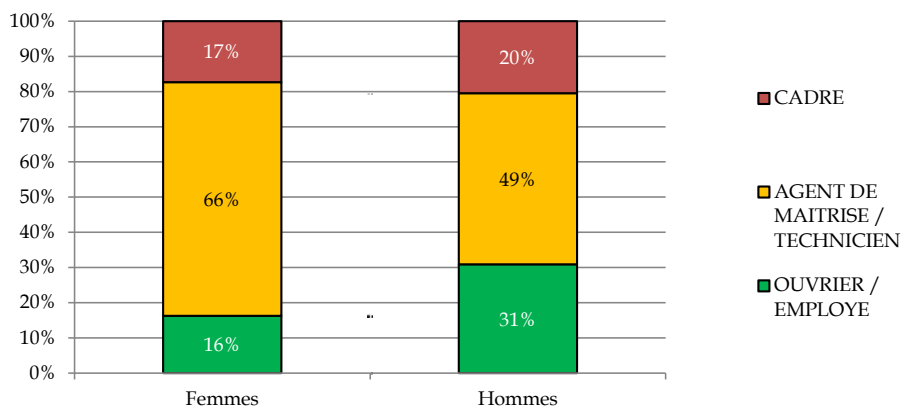
1) Les effectifs par CSP⁷

Répartition des effectifs femmes hommes par catégorie professionnelle au 31 décembre 2014



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

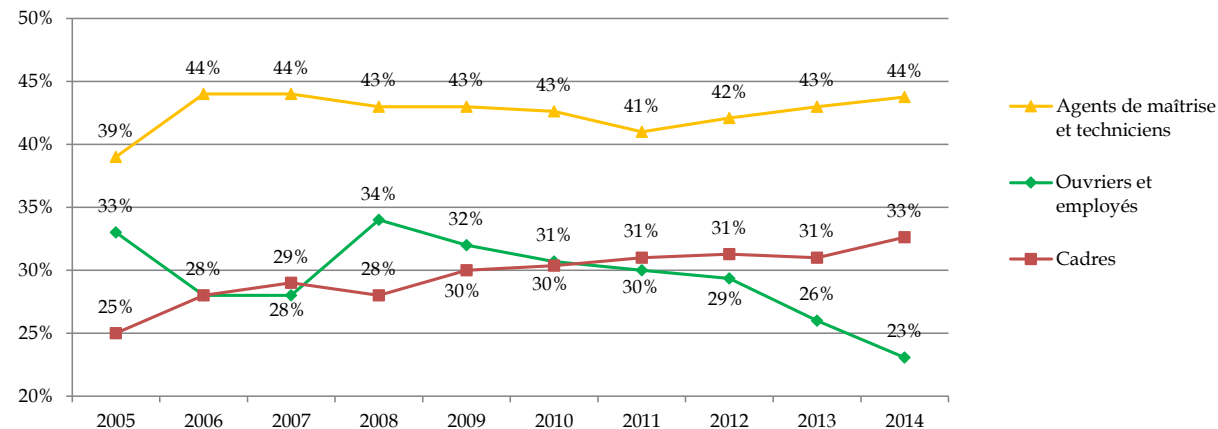
Structure des effectifs par CSP et par genre au 31 décembre 2014



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

⁷ Les données ne prennent pas en compte le personnel navigant

Evolution (2005-2014) par CSP de la part des effectifs féminins sur l'effectif total

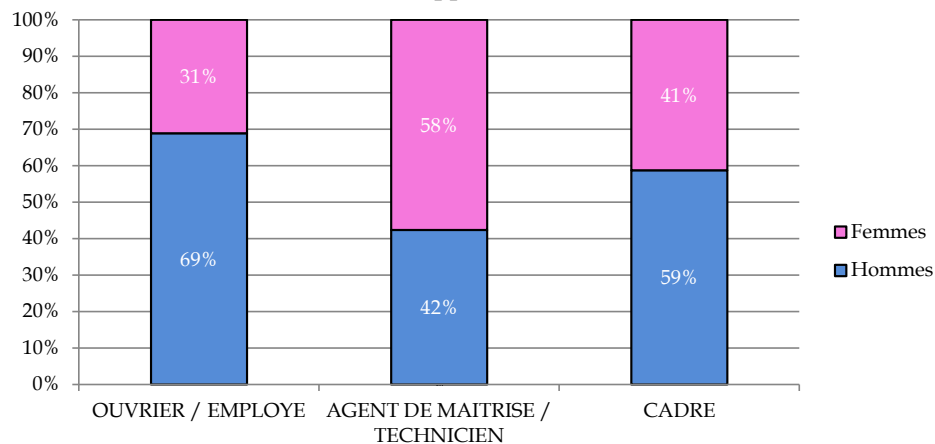


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



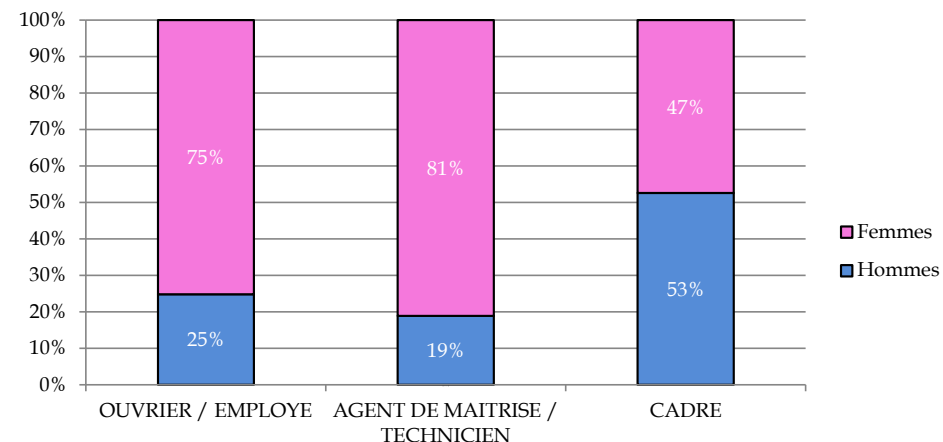
2) Les effectifs par CSP, filière et domaine

Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Administration/Support au 31 décembre 2014



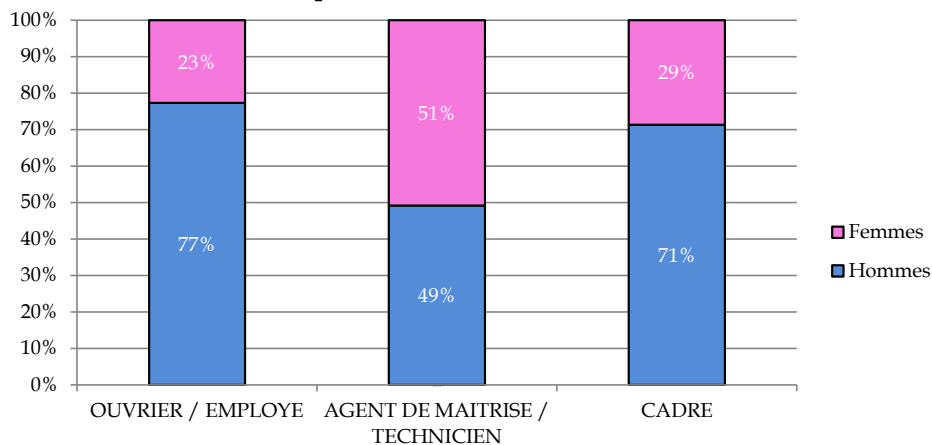
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Commerciale au 31 décembre 2014



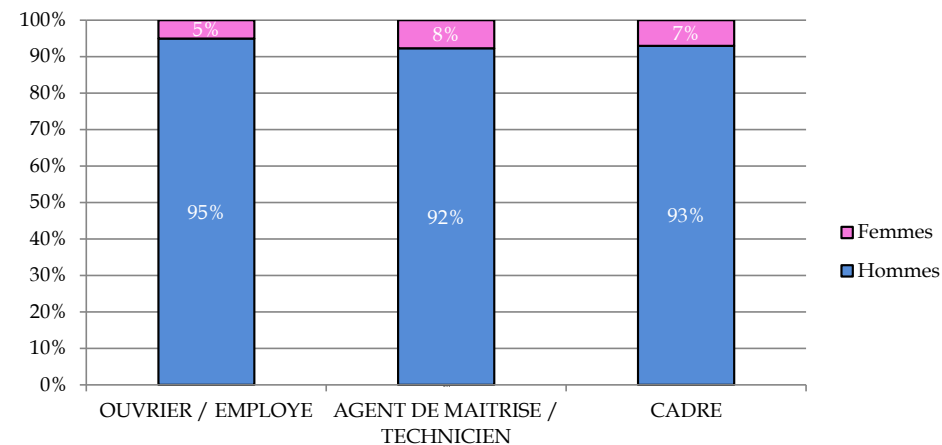
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Exploitation au 31 décembre 2014



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

Répartition par genre et par CSP des effectifs de la filière Maintenance au 31 décembre 2014

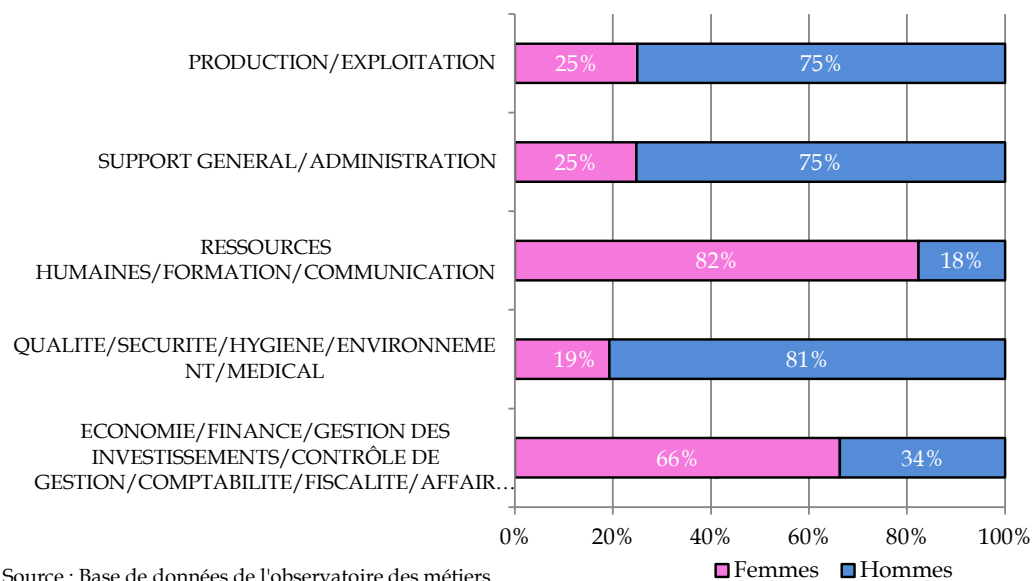


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



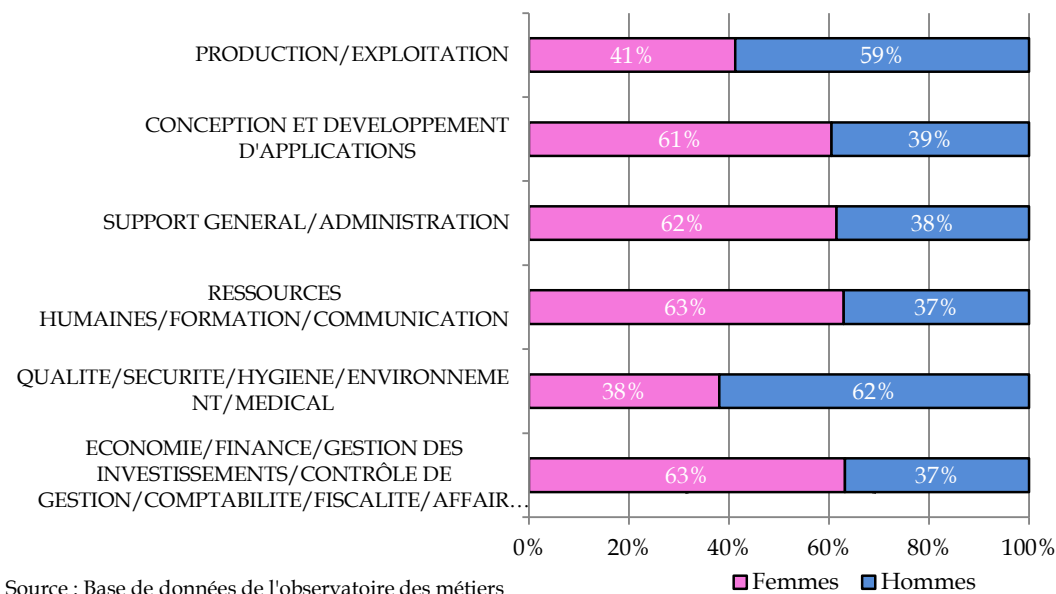
Les effectifs de la filière Administration/Support⁸

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Ouvrier/Employé au 31 décembre 2014 pour la filière Administration/Support



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

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Agent de maîtrise/Technicien au 31 décembre 2014 pour la filière Administration/Support

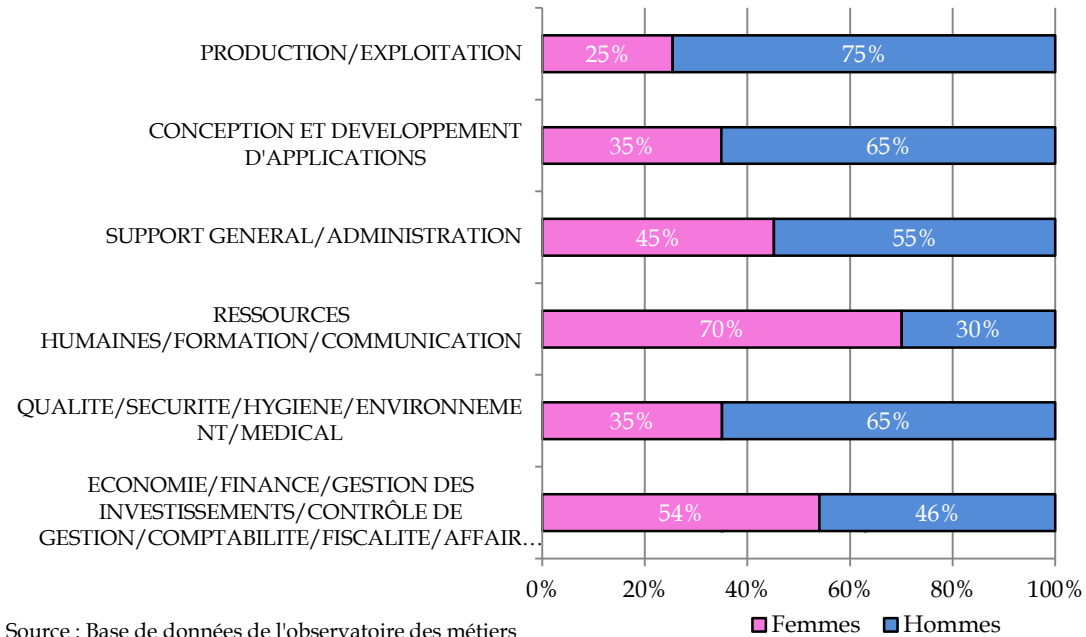


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

⁸ Nota : tous les salariés n'ont pas été classés par domaine par leurs entreprises dans l'enquête de l'Observatoire. Ainsi, nous n'indiquons pas les moyennes par filière car elles diffèrent des données présentées dans la partie précédente.



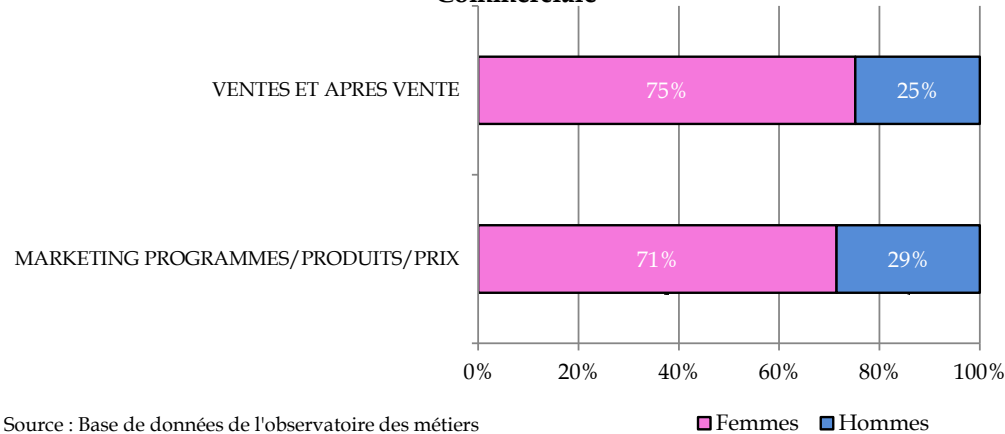
Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie Cadre au 31 décembre 2014 pour la filière Administration/Support





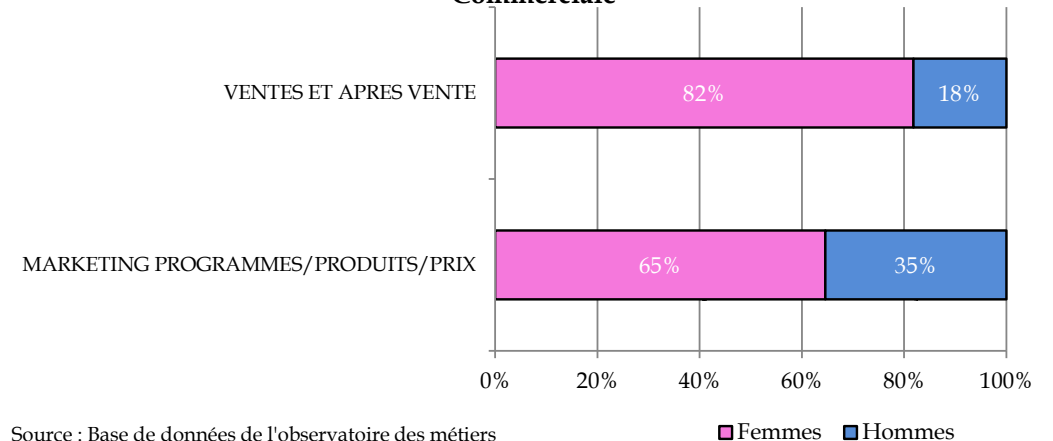
Les effectifs de la filière Commerciale

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie **Ouvrier/Employé** au 31 décembre 2014 pour la filière **Commerciale**



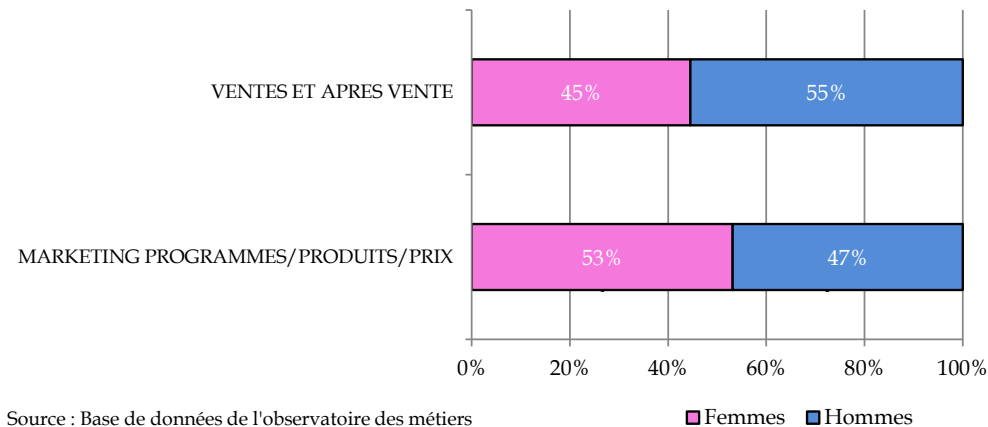
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie **Agent de maîtrise/Technicien** au 31 décembre 2014 pour la filière **Commerciale**



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

Répartition par genre et par domaine des effectifs de la catégorie **Cadre** au 31 décembre 2014 pour la filière **Commerciale**



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



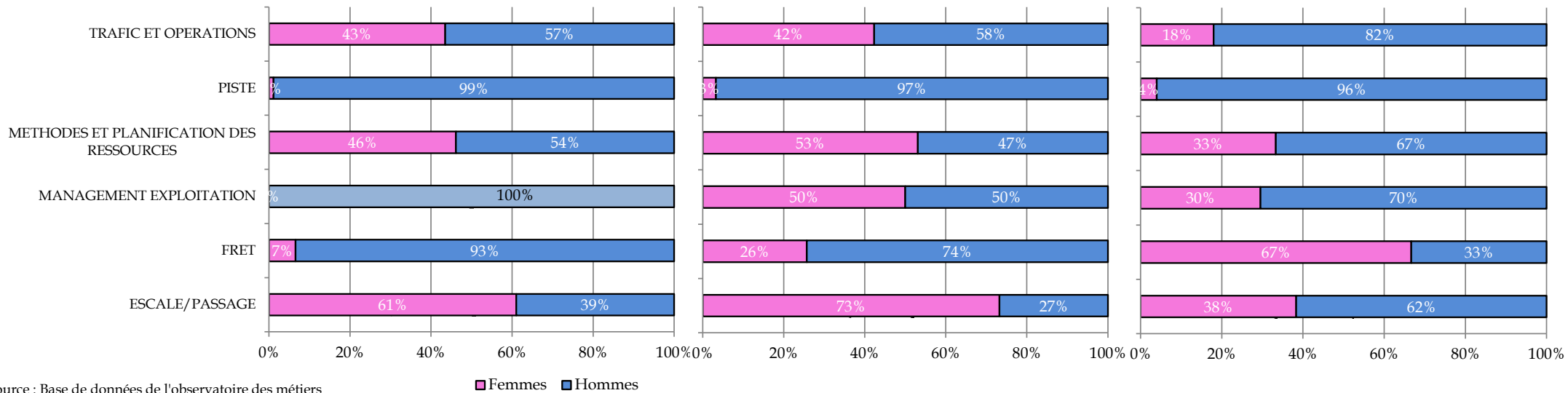
Les effectifs de la filière Exploitation

Répartition par genre et par domaine des effectifs au 31 décembre 2014 de la filière Exploitation pour la catégorie :

Ouvrier / Employé

Technicien Agent de Maitrise

Cadre





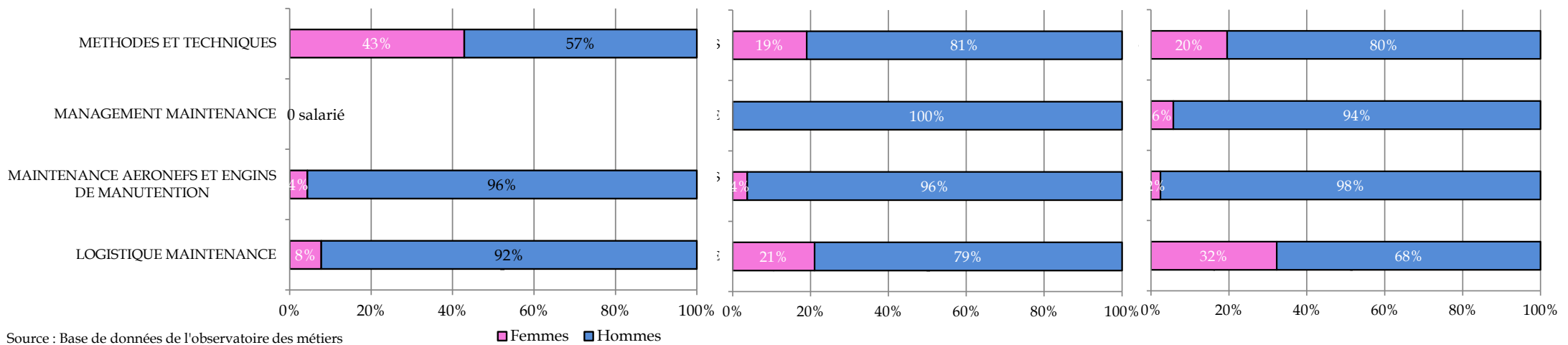
Les effectifs de la filière Maintenance

Répartition par genre et par domaine des effectifs au 31 décembre 2014 de la filière Maintenance pour la catégorie :

Ouvrier / Employé

Technicien Agent de Maitrise

Cadre

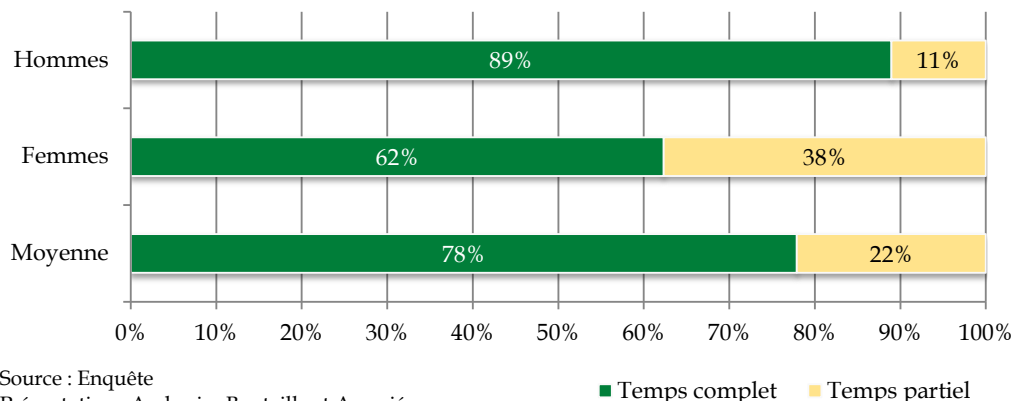


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



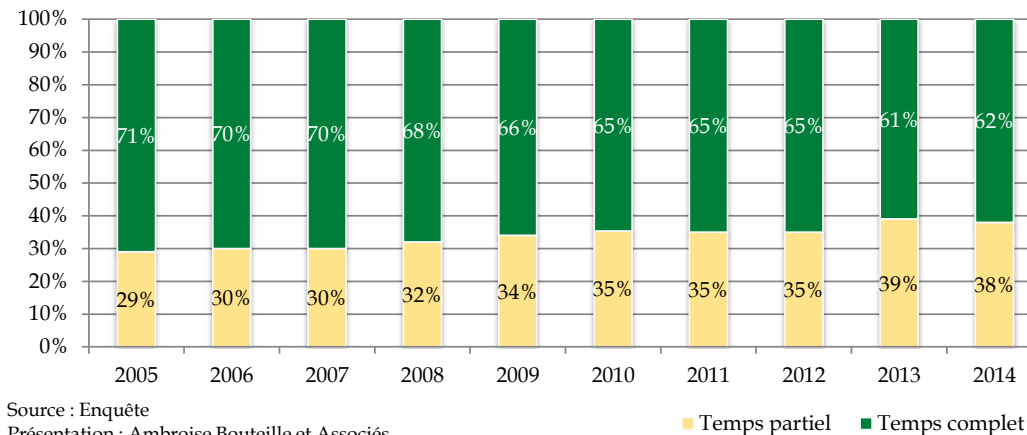
3) Les effectifs par temps de travail

Répartition par genre de contrats entre le temps complet et le temps partiel au 31 décembre 2014



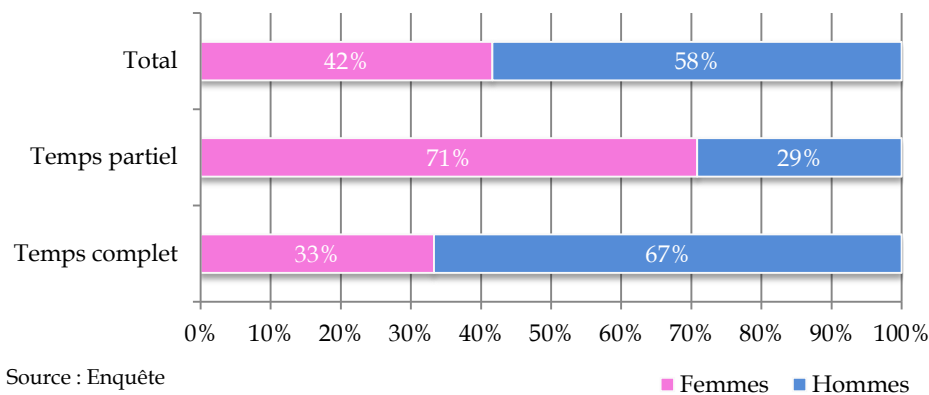
Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Evolution de la proportion de femmes employées à temps complet et à temps partiel entre 2005 et 2014



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Répartition par genre des contrats à temps complet et à temps partiel au 31 décembre 2014

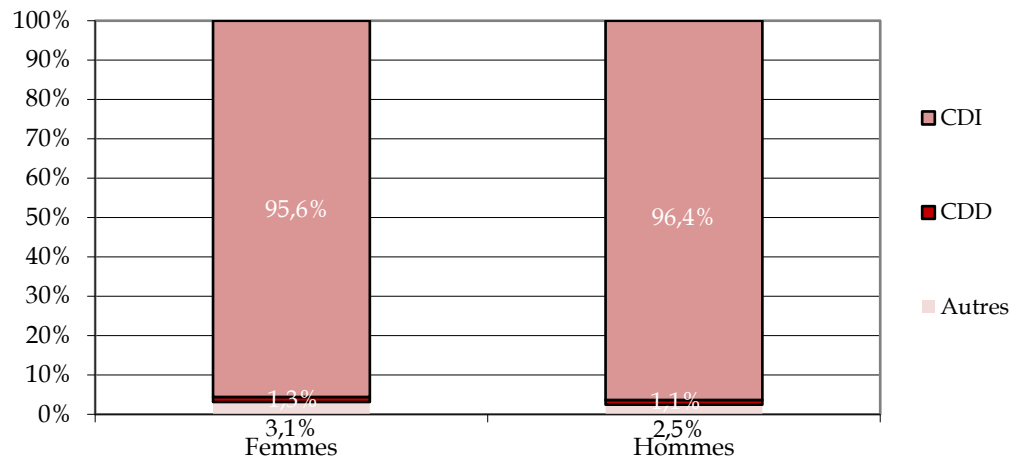


Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



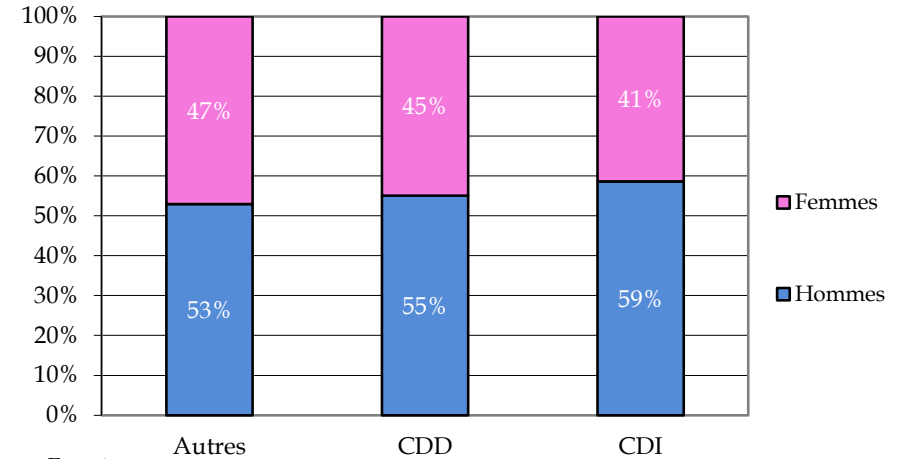
4) Les effectifs par type de contrats⁹

Structure des effectifs par de type de contrats et par genre au 31 décembre 2014



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Effectifs par genre et par type de contrat de travail au 31 décembre 2014

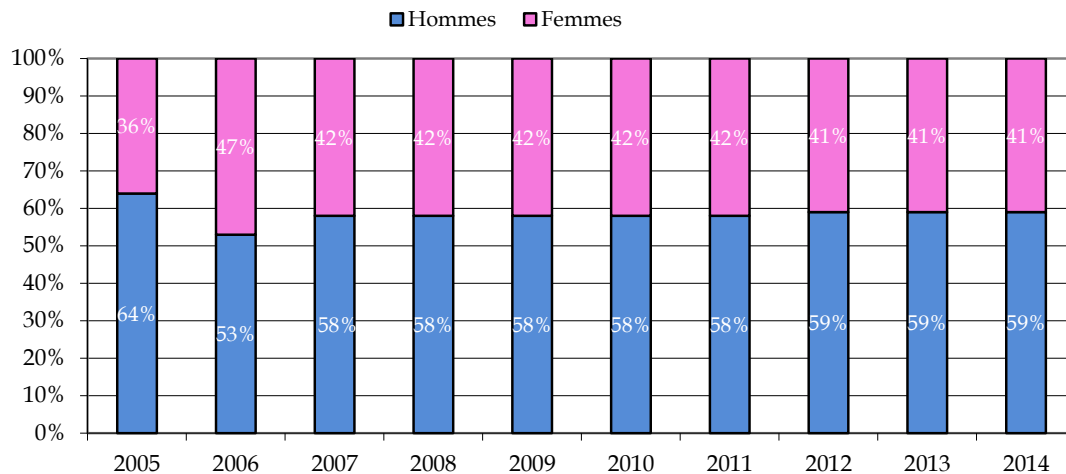


Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

⁹ La catégorie « Autres » comprend les contrats d'alternance, les stages, les saisonniers et les contrats aidés)

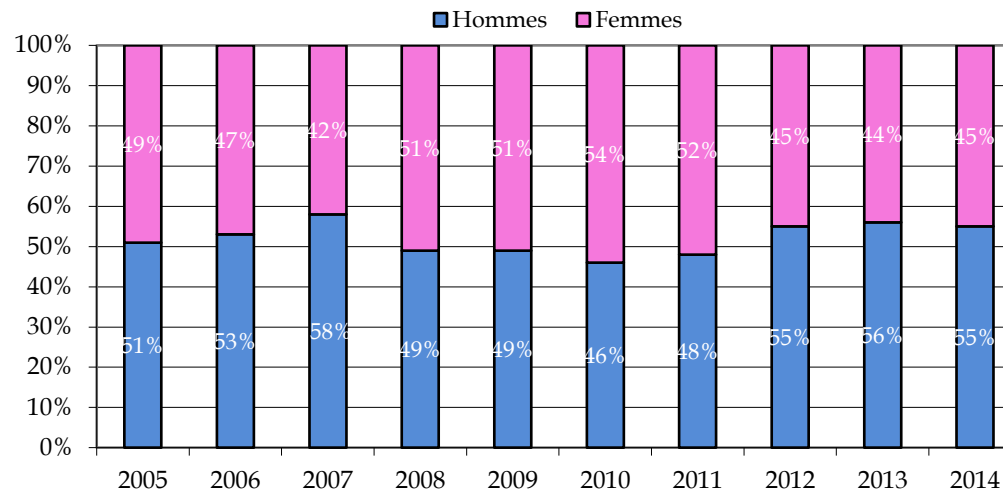


Evolution (2005-2014) de la part d'hommes et de femmes en CDI



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Evolution (2005-2014) de la part d'hommes et de femmes en CDD

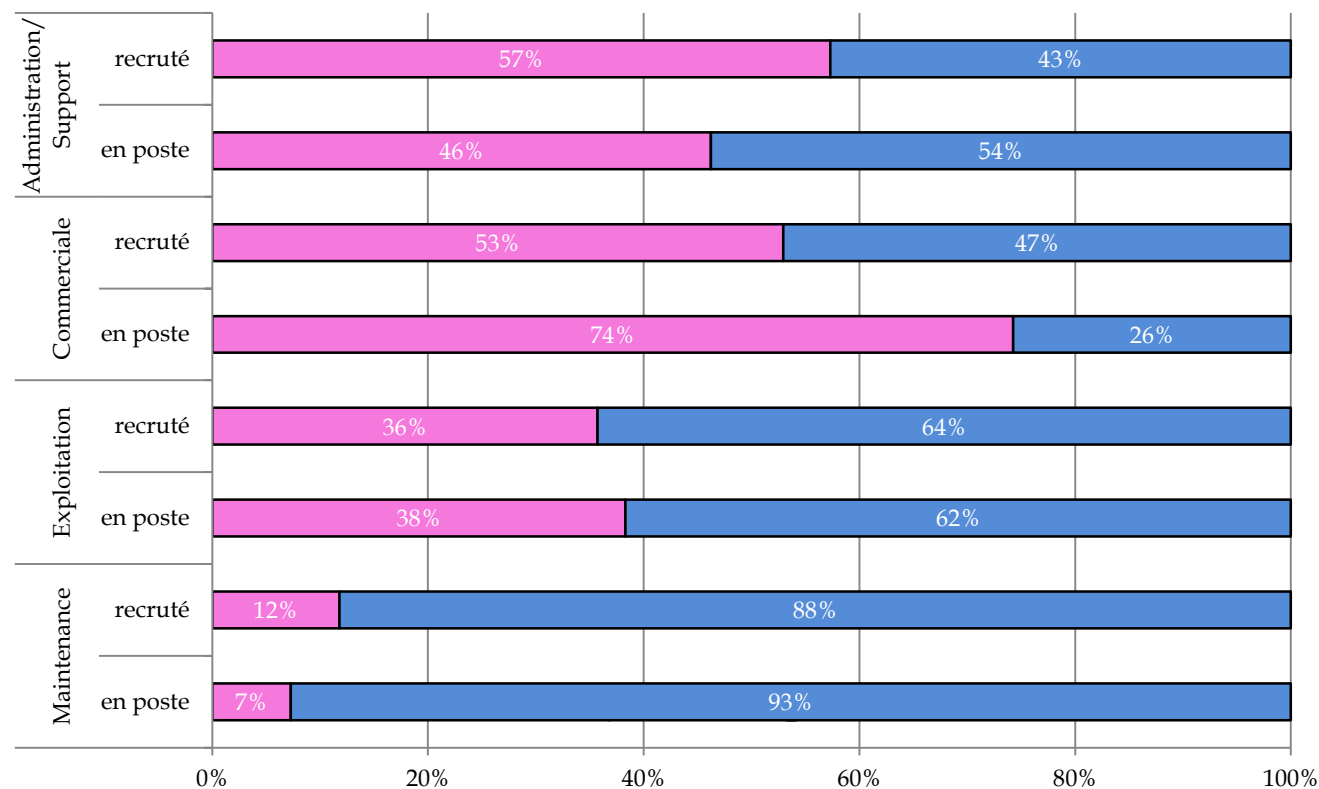


Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



II. Les embauches

Répartition des embauches femmes hommes par filière en 2014

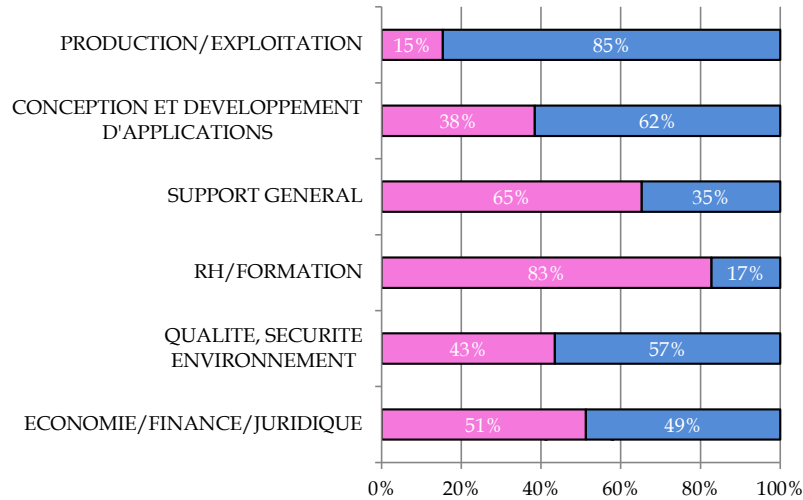


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes



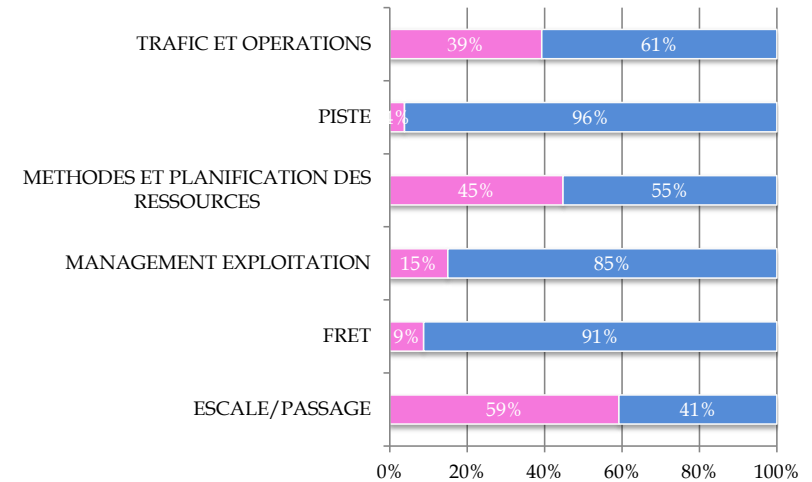
Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Administration Support en 2014



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

■ Femmes ■ Hommes

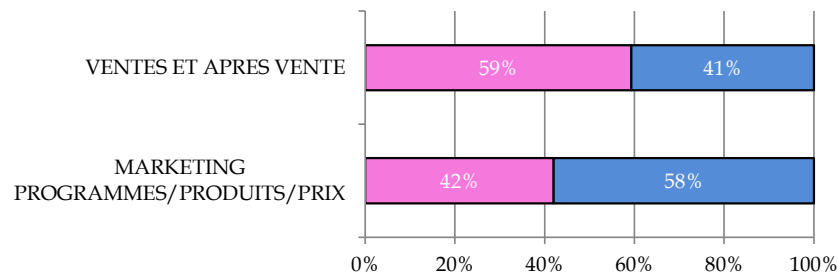
Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Exploitation en 2014



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

■ Femmes ■ Hommes

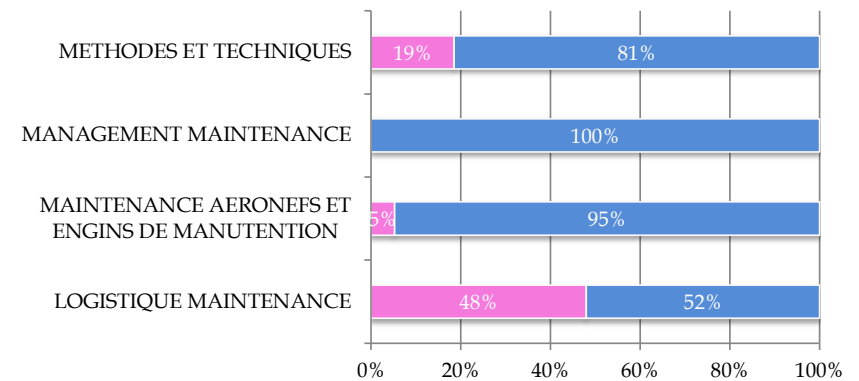
Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Commerciale en 2014



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

■ Femmes ■ Hommes

Répartition des embauches femmes hommes dans la filière Maintenance en 2014

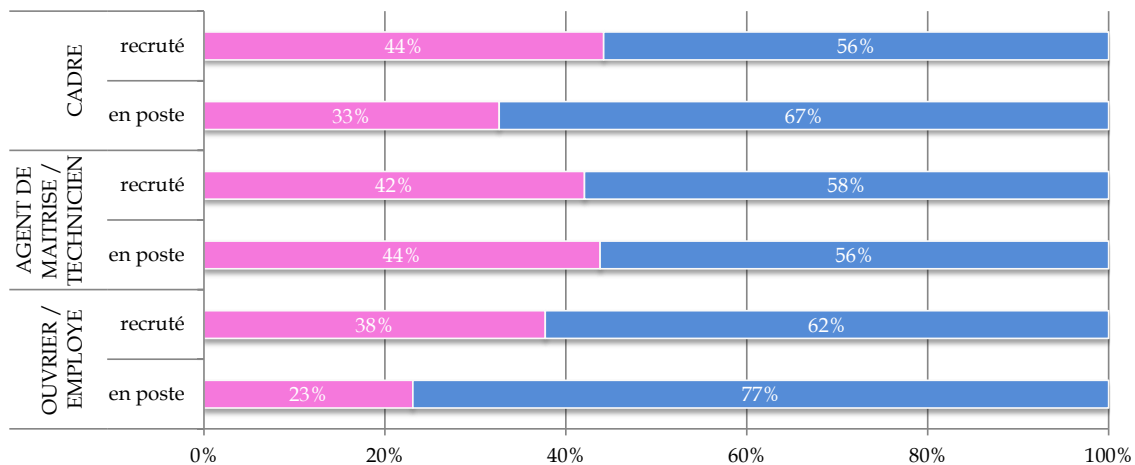


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes



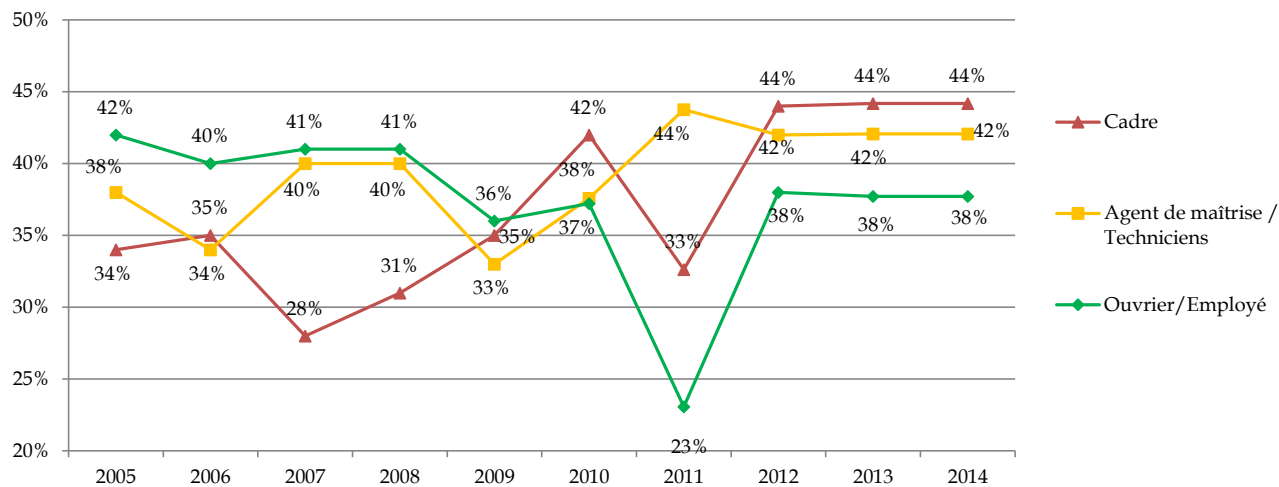
Répartition des embauches femmes hommes par CSP au 31 décembre 2014



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

Femmes Hommes

Evolution par CSP de la part des recrutements féminins

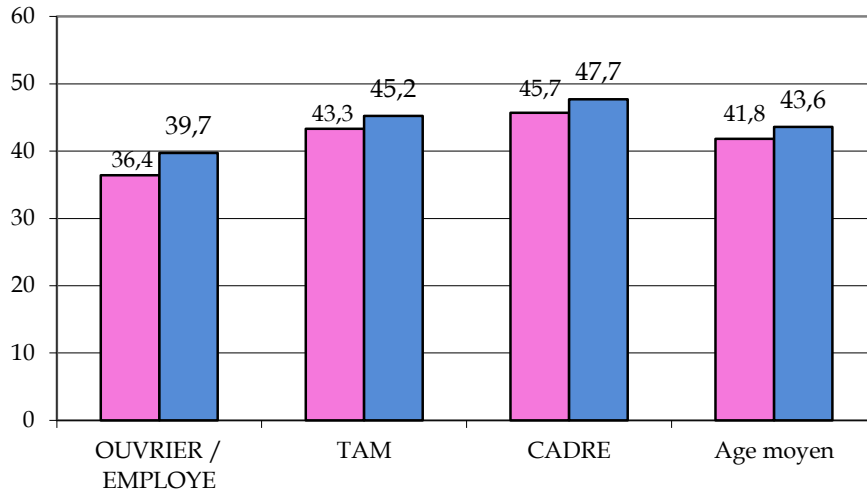


Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés



III. L'âge des salariés

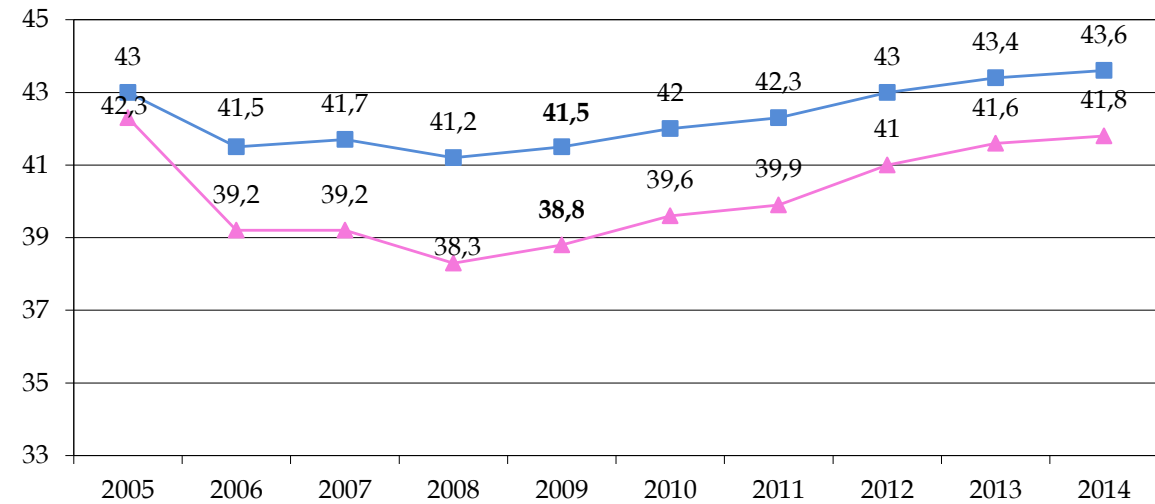
Age moyen par genre et par catégorie professionnelle au 31 décembre 2014



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

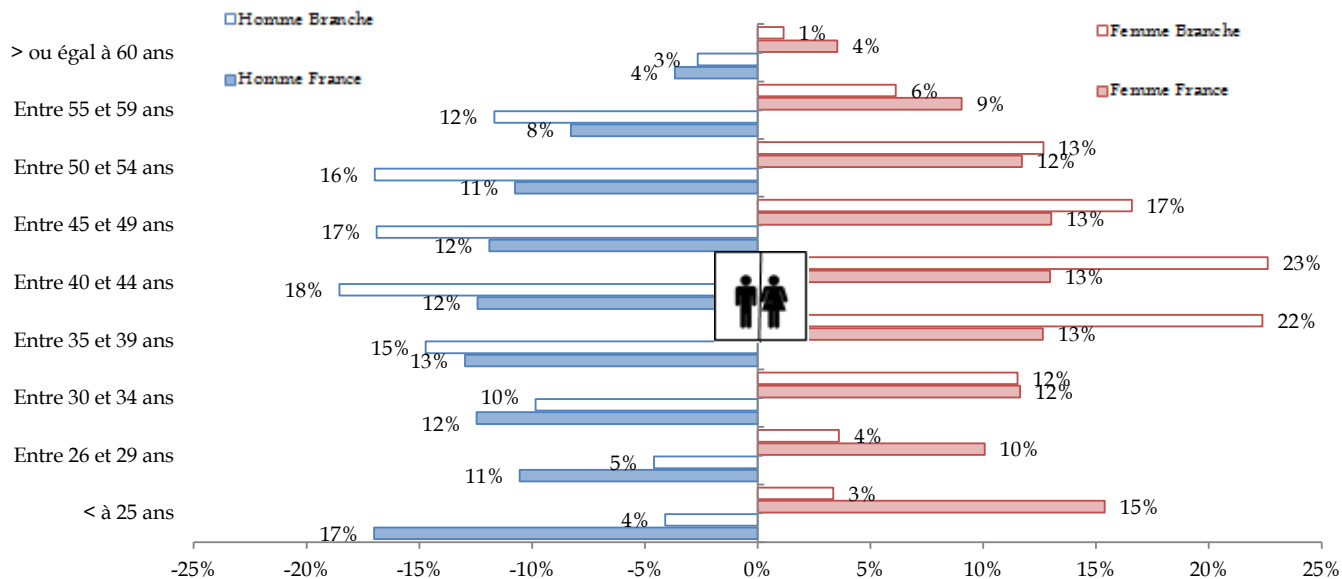
■ Femmes ■ Hommes

Evolution (2005-2014) de l'âge moyen par genre



Source : Enquête
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes ▲ Femmes



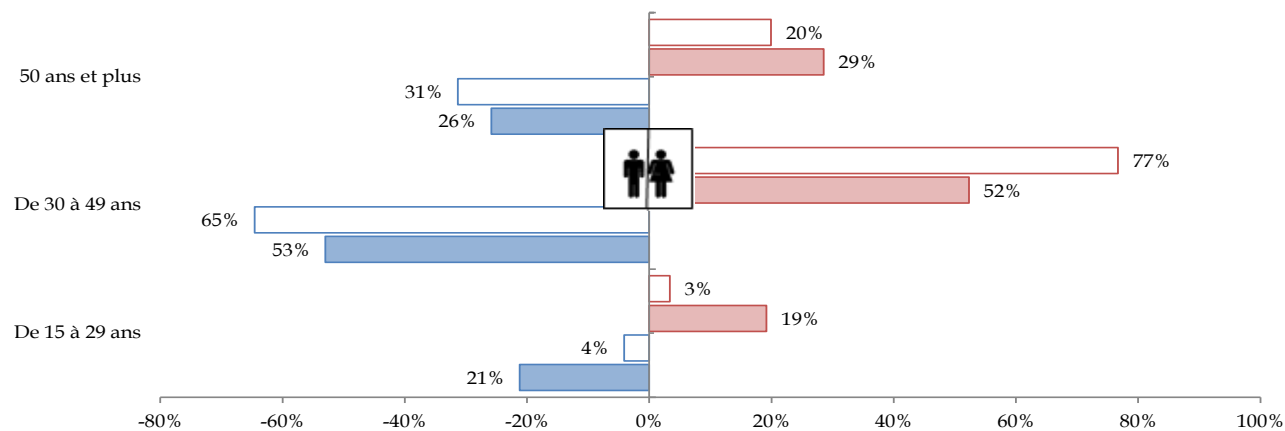
Pyramide des âges des salariés de la branche par rapport à la France entière en 2014

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

Présentation : Ambroise Bouteille & Associés

Femmes Branche Femmes France Hommes Branche Hommes France

Pyramide des âges des salariés de la branche par rapport à la France entière en 2014 par regroupement de tranches d'âges

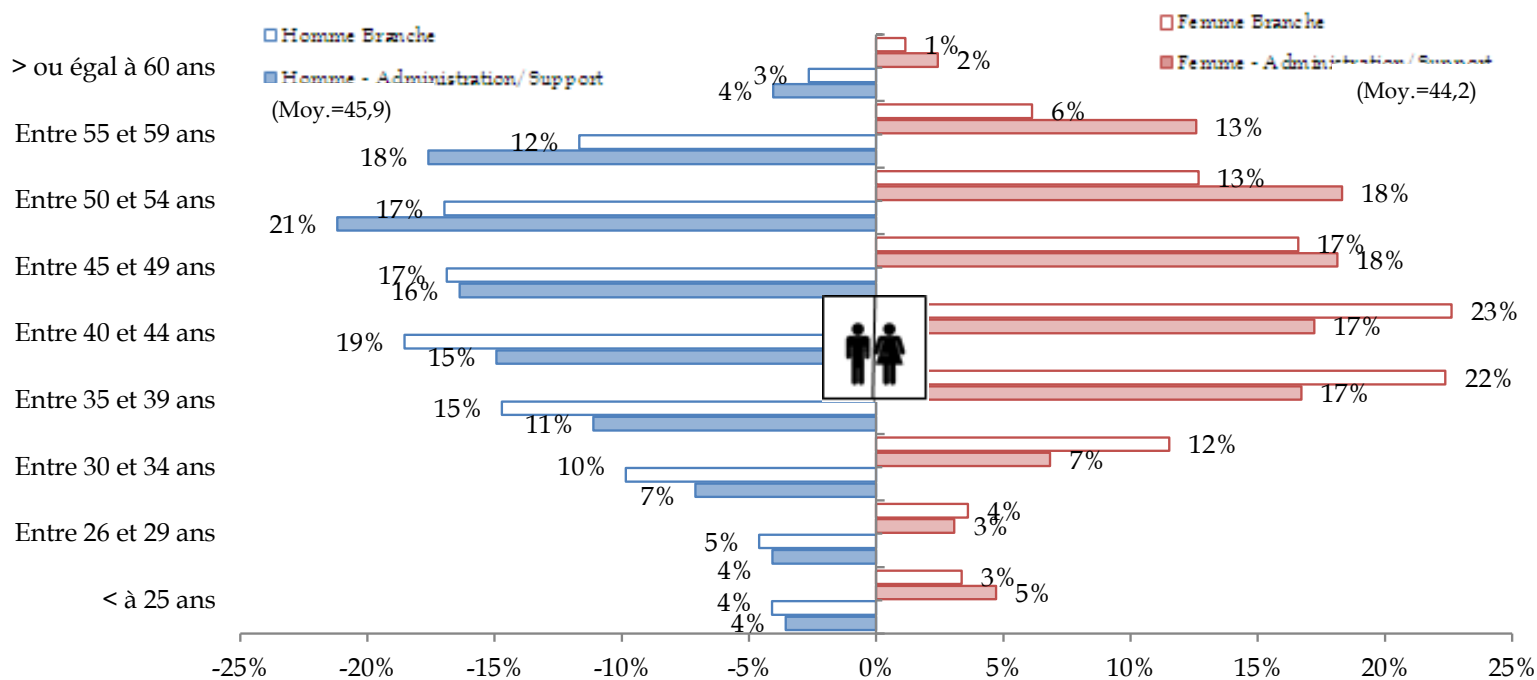


Source : base de données Observatoire et Enquete Emploi 2014 téléchargé sur le site de l'INSEE.
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés



Filière Administration/support 2014

Pyramide des âges des salariés - Filière Administration/Support en 2014

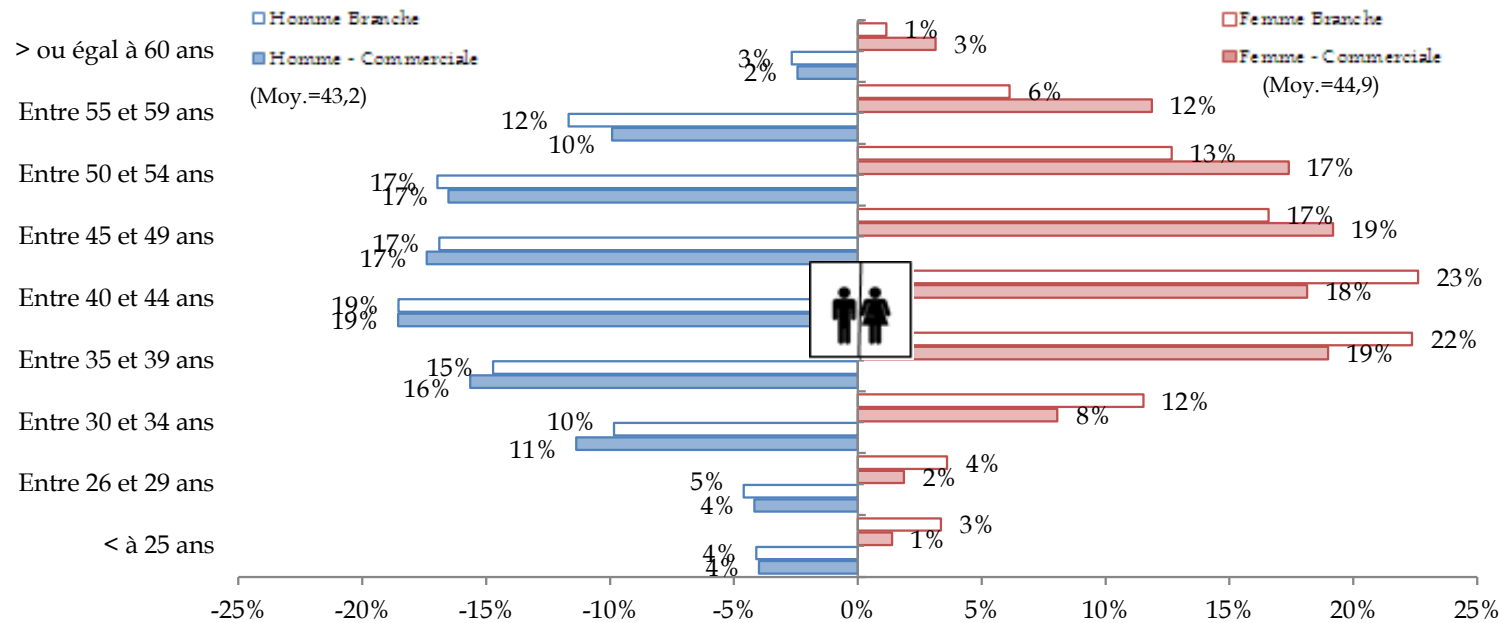


Source : base de données Observatoire
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés



Filière Commerciale 2014

Pyramide des âges des salariés - Filière Commerciale en 2014

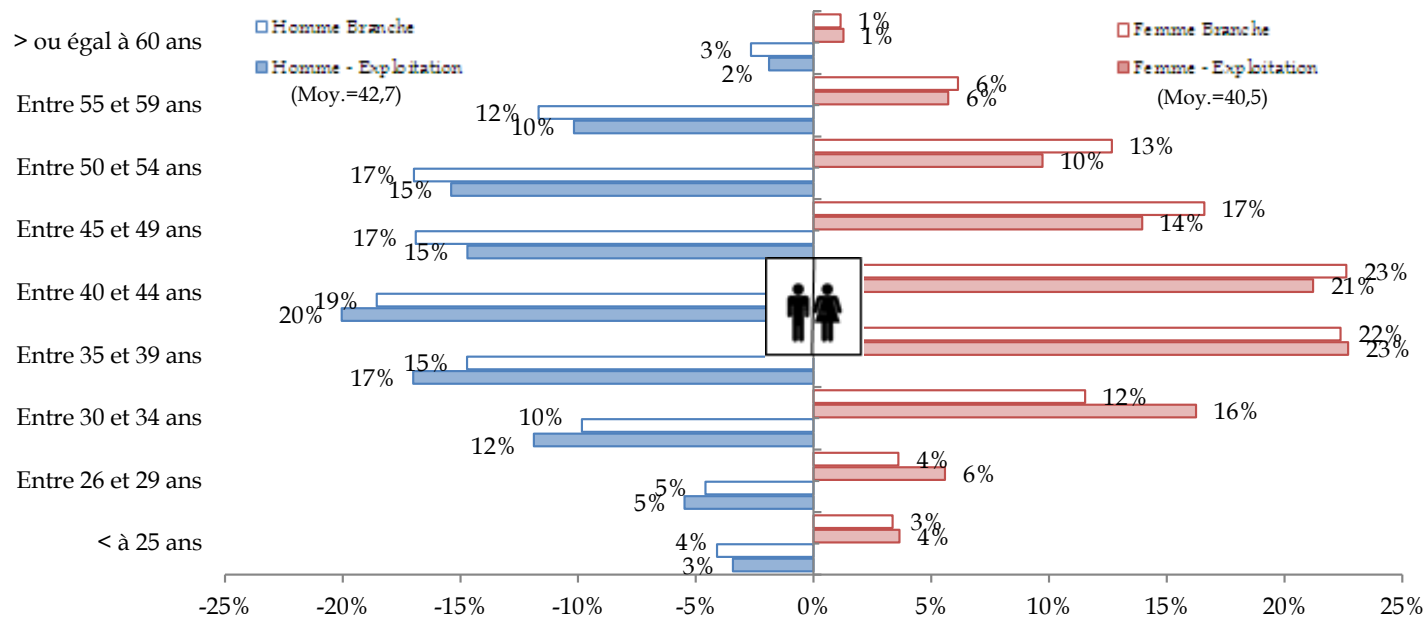


Source : base de données Observatoire
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés



Filière Exploitation 2014

Pyramide des âges des salariés - Filière Exploitation en 2014

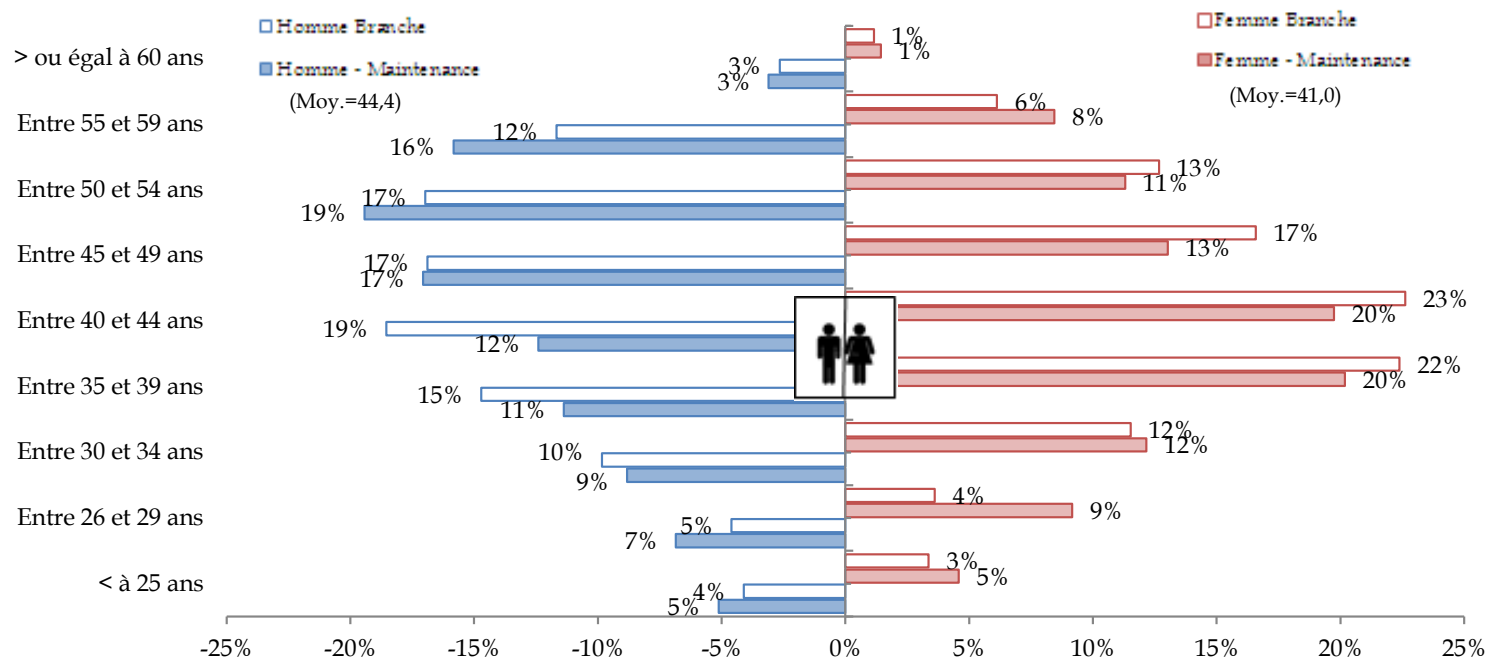


Source : base de données Observatoire
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés



Filière Maintenance 2014

Pyramide des âges des salariés - Filière Maintenance en 2014



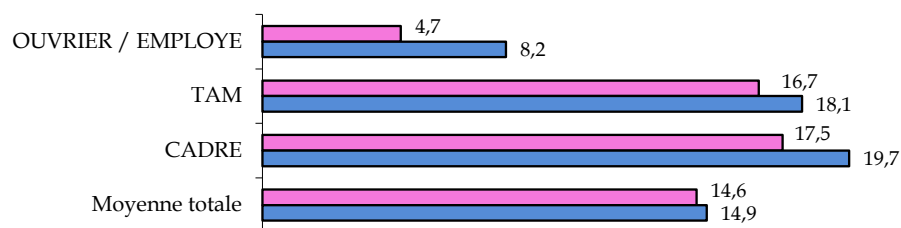
Source : base de données Observatoire
Présentation : Ambroise Bouteille & Associés



IV. L'ancienneté moyenne

1) L'ancienneté par CSP

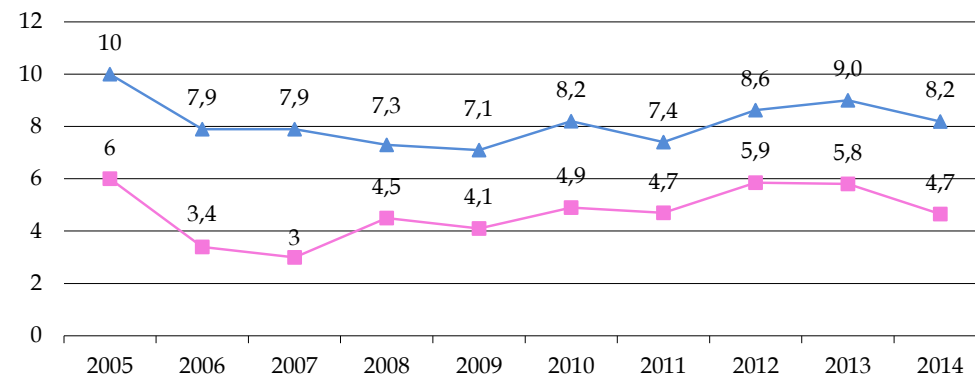
Ancienneté moyenne des hommes et des femmes par CSP au 31 décembre 2014



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

■ Femmes
■ Hommes

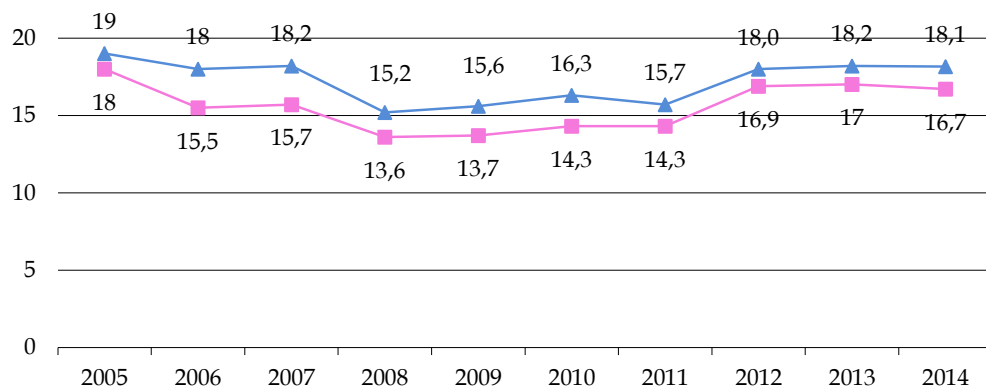
Evolution de l'ancienneté moyenne par genre des Ouvrier et Employé



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

■ Femmes
■ Hommes

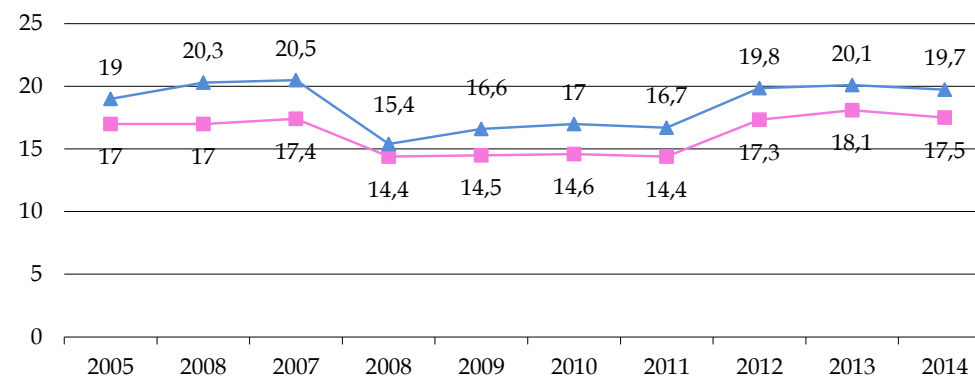
Evolution de l'ancienneté moyenne par genre des TAM



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

■ Femmes
■ Hommes

Evolution de l'ancienneté moyenne par genre des Cadres



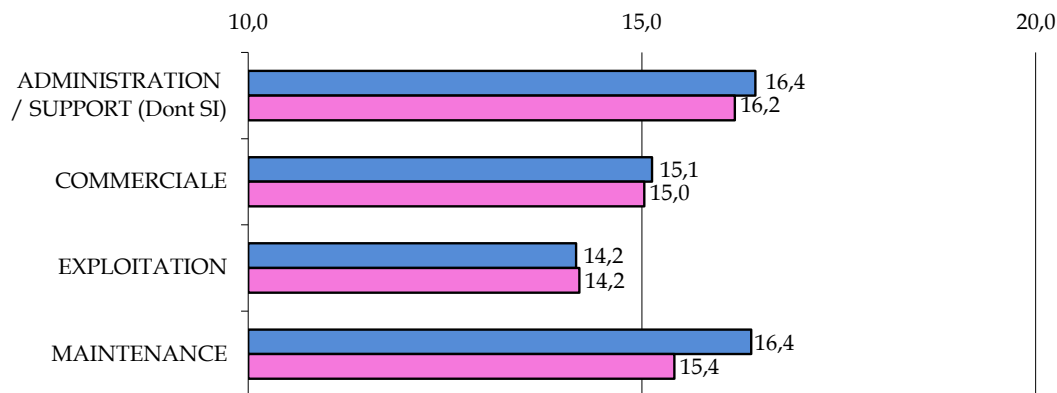
Source : Base de données de l'observatoire des métiers
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes



2) L'ancienneté par filière

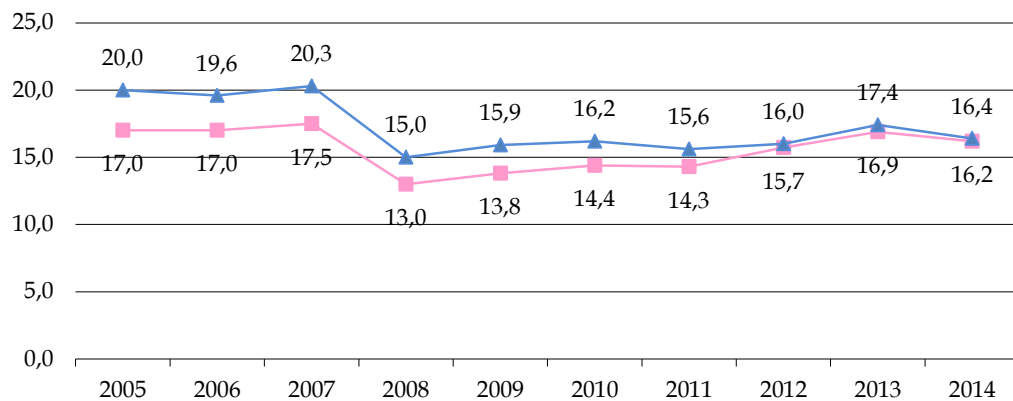
Ancienneté moyenne des hommes et des femmes par filière au 31 décembre 2014



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

■ Hommes ■ Femmes

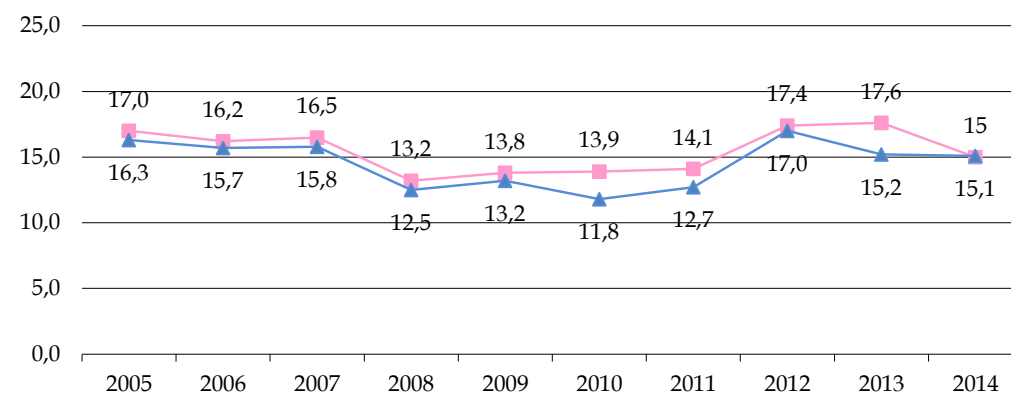
Evolution (2005-2014) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Administration support



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

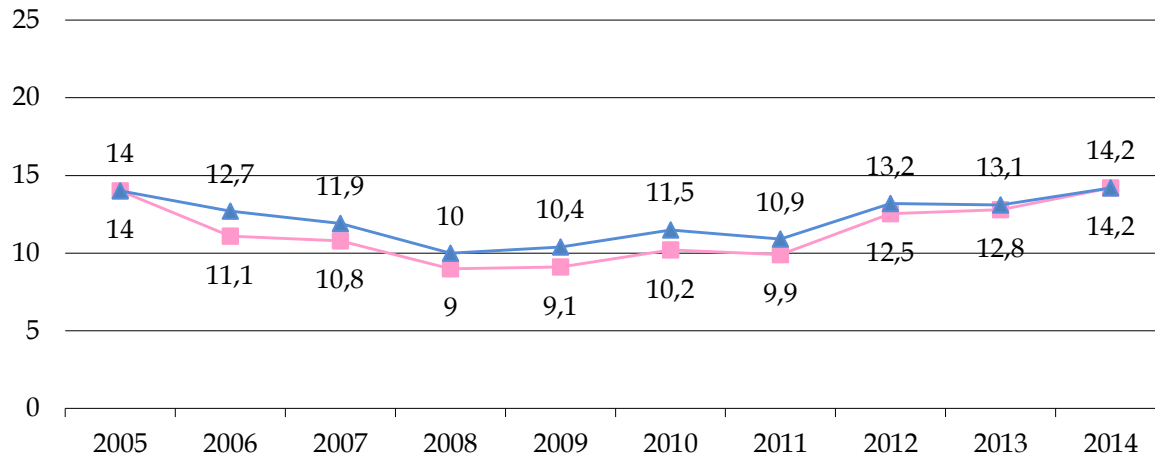
— Femmes — Hommes

Evolution (2005-2014) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Commerciale



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

— Femmes — Hommes

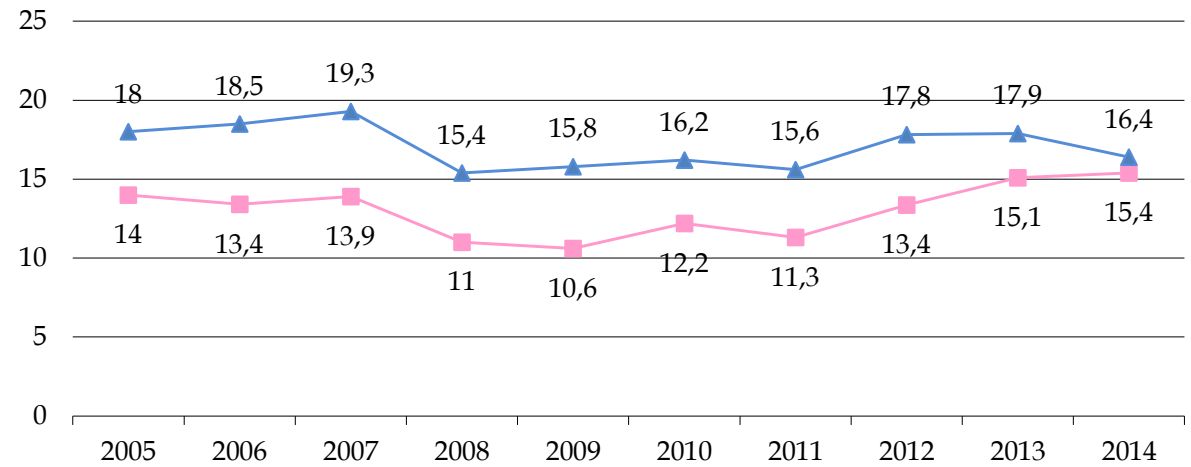


Evolution (2005-2015) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Exploitation

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

— Femmes — Hommes

Evolution (2005-2015) de l'ancienneté moyenne par genre dans la filière Maintenance



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

— Femmes — Hommes



V. La rémunération

Informations préalables concernant la rémunération :

Pour les Compagnies aériennes :

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

Salaire de base brut mensuel correspond au salaire de base contractuel mensuel au 31/12 tel qu'il figure sur le bulletin de paie (doivent être exclues toutes les primes, éléments variables de rémunérations, heures supplémentaires, avantages en nature...).

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

Les résultats sont donnés à champ constant de répondants. Ils concernent 26 870 salariés présents au 31/12/2013 et présents au 31/12/2014, soit 39% de la population. La répartition femmes/hommes par CSP est précisée p.6.

Pour l'Assistance en escale

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

Salaire de base brut mensuel correspond au salaire de base contractuel mensuel au 31/12 tel qu'il figure sur le bulletin de paie (doivent être exclues toutes les primes, éléments variables de rémunérations, heures supplémentaires, avantages en nature...).

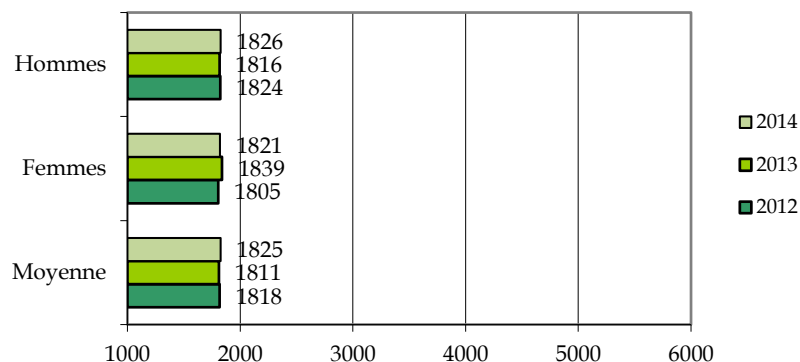
Moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute correspond au salaire versée sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises / 12 mois (source DADS).

Les résultats sont donnés à champ constant de répondants. Ils concernent 892 salariés présents au 31/12/2013 et présents au 31/12/2014, soit 3% de la population. Ainsi les résultats présentés dans les pages qui suivent ne peuvent être jugés comme représentatifs. La répartition femmes/hommes par CSP est précisée p.7.



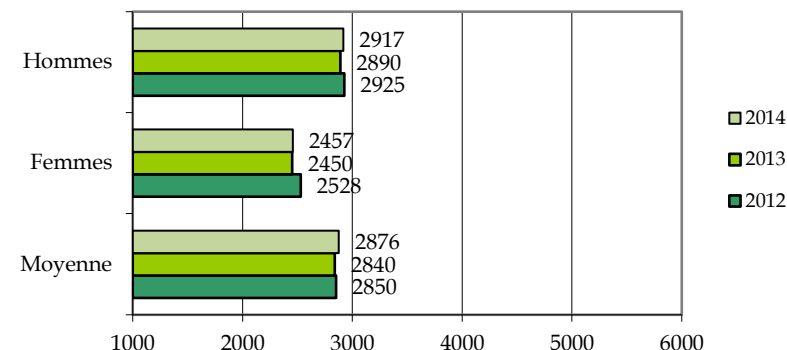
1) La rémunération au sein des Compagnies aériennes

**Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2012-2014)
-Ouvrier et Employé-**



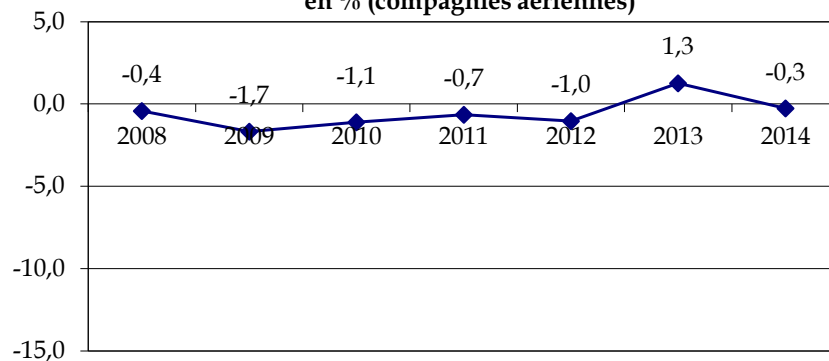
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2012-2014)
-Ouvrier et Employé-**



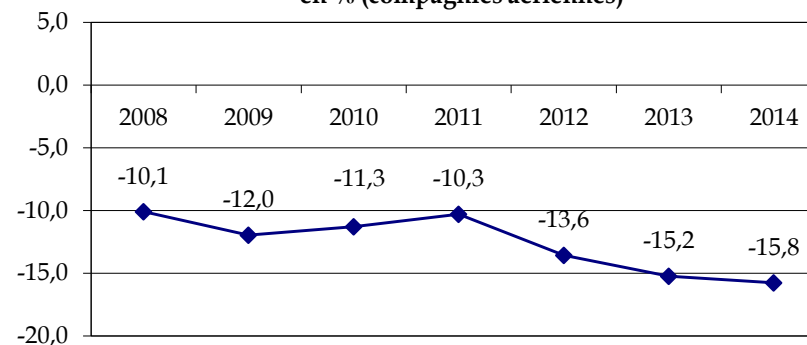
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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



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

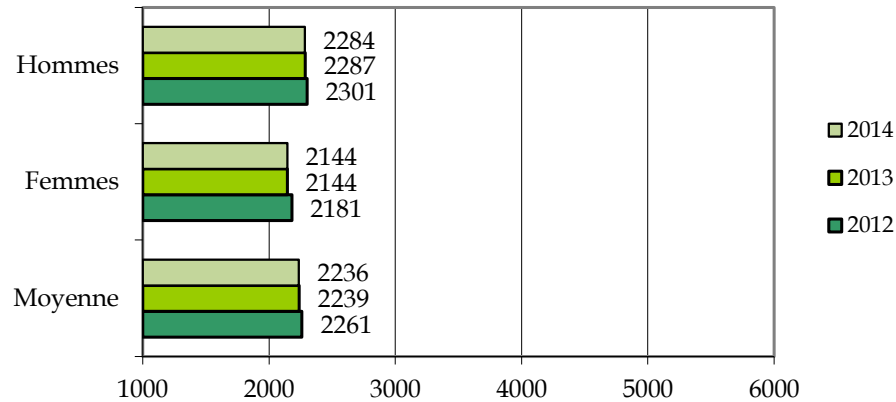
**Evolution de l'écart femmes-hommes l'écart femmes
hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle
brute de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé
en % (compagnies aériennes)**



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

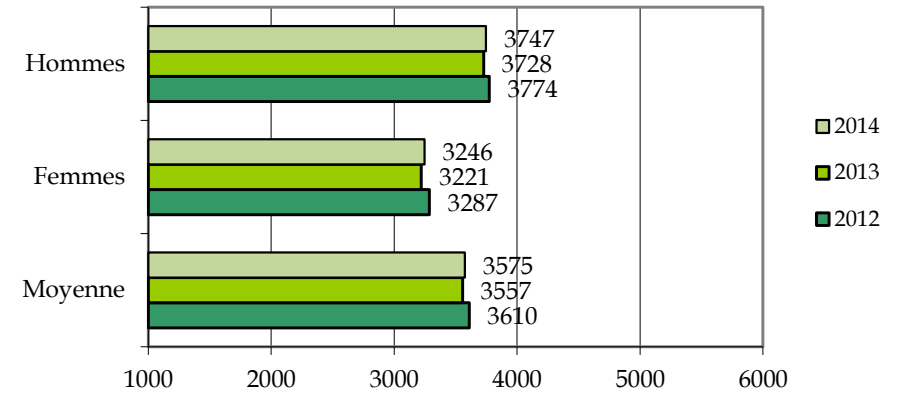


Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2012-2014) -TAM-



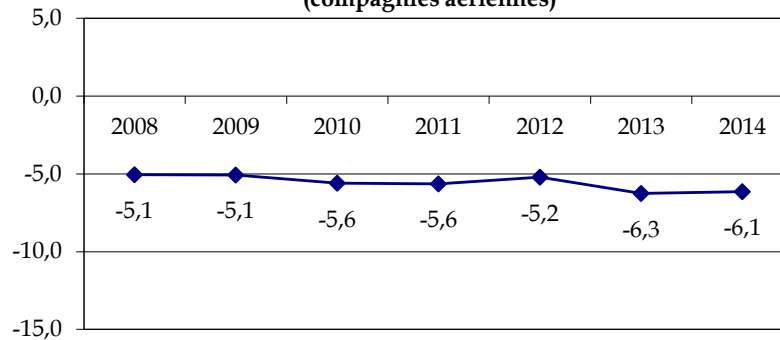
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2012-2014) -TAM-



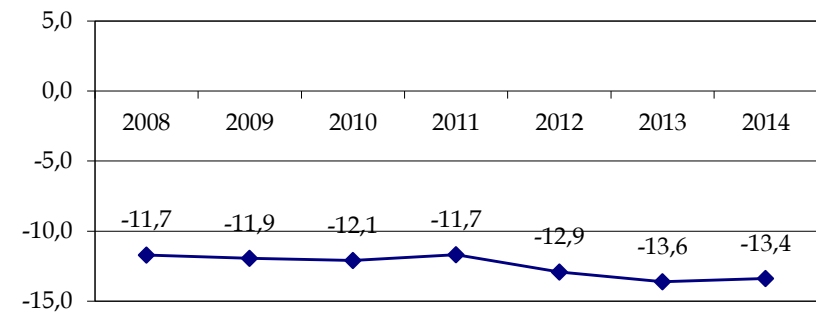
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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



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

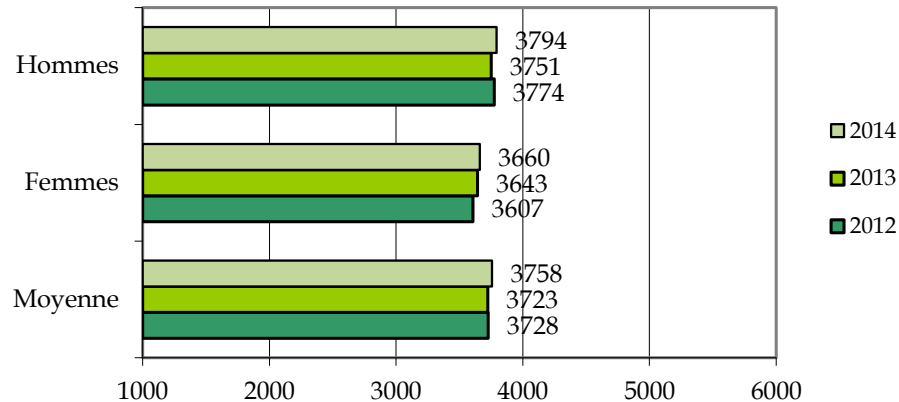
Evolution de l'écart femmes-hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (compagnies aériennes)



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

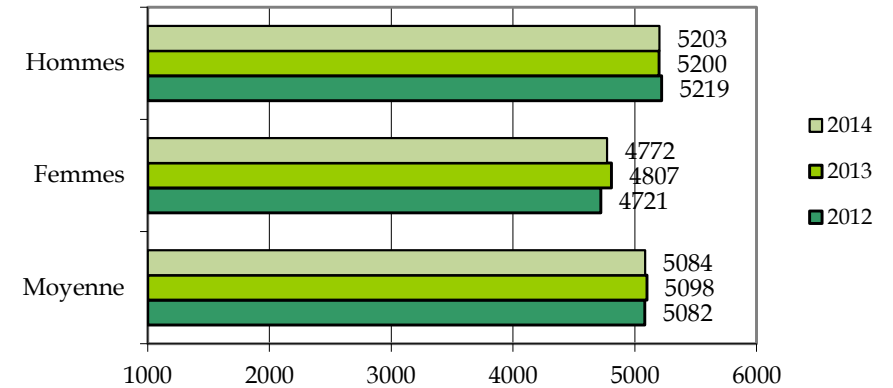


Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2012-2014) -Cadres-



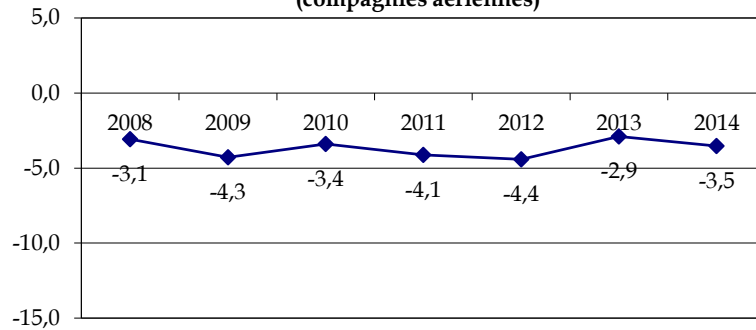
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2012-2014) -Cadres-



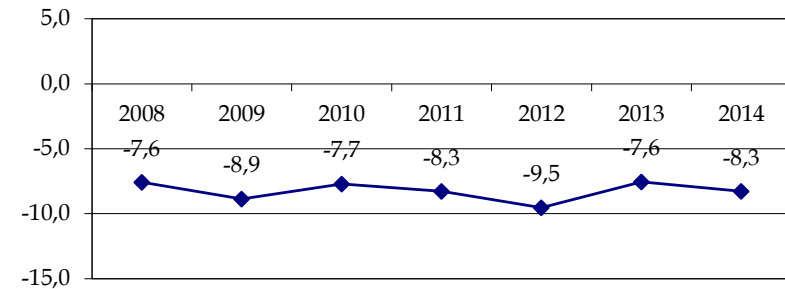
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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



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

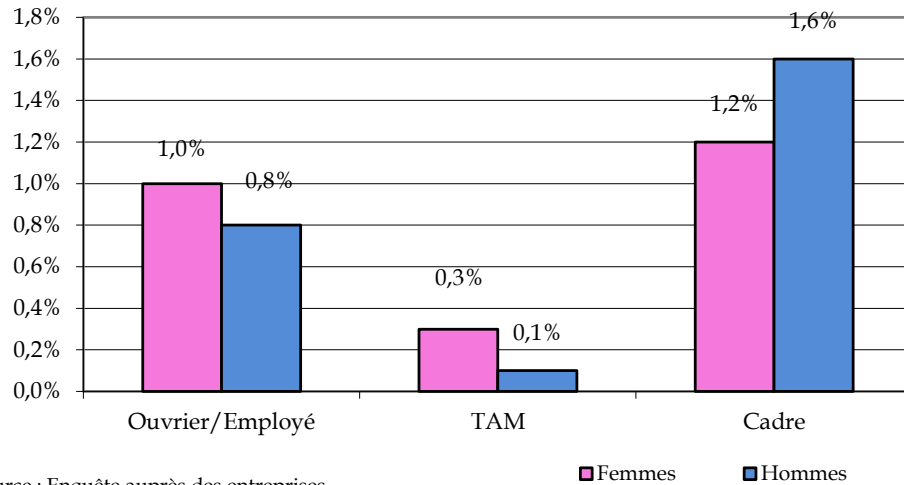
Evolution de l'écart femmes-hommes de moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Cadre en % (compagnies aériennes)



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

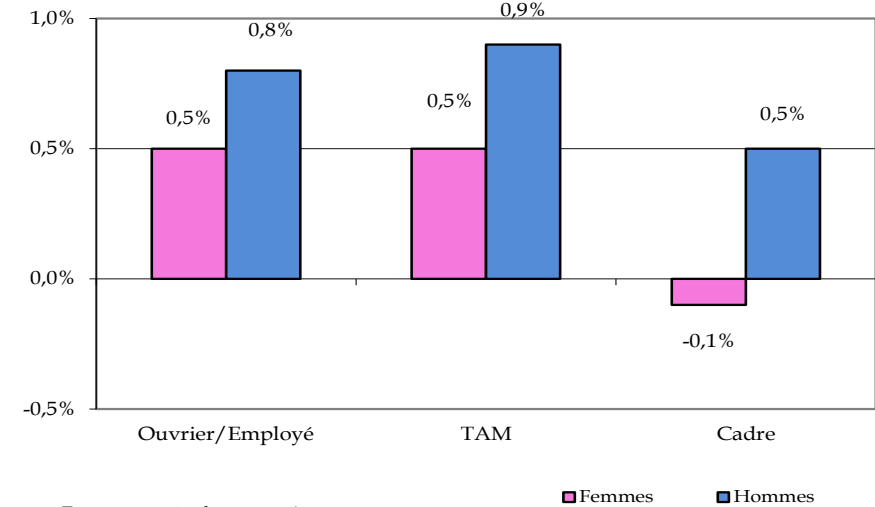


Variation annuelle (2013-2014) du salaire mensuel moyen par CSP et par genre en % (compagnies aériennes)



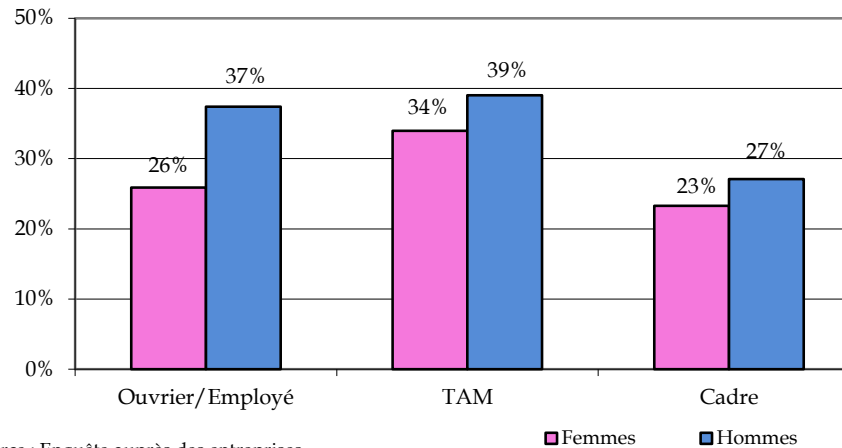
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Variation annuelle (2013-2014) de la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute par CSP et par genre en % (compagnies aériennes)



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

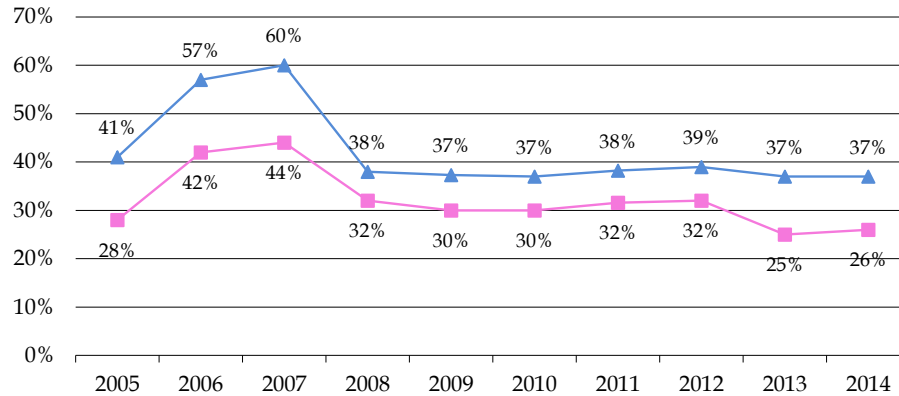
Ecart entre le salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute en 2014



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



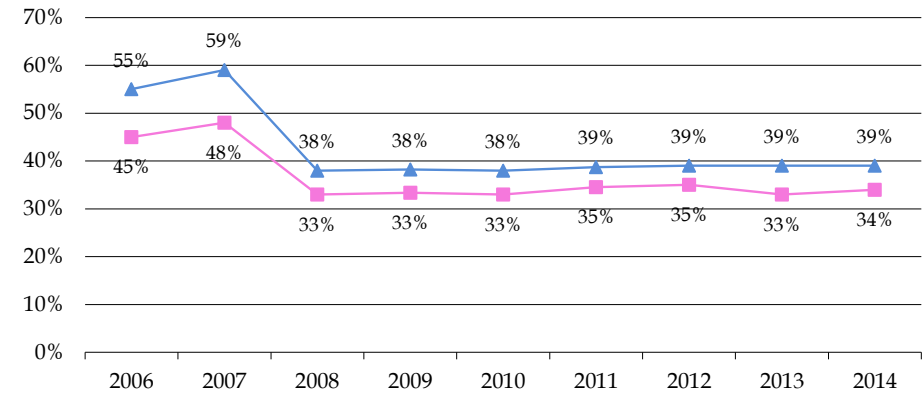
Evolution par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé



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

— Femmes — Hommes

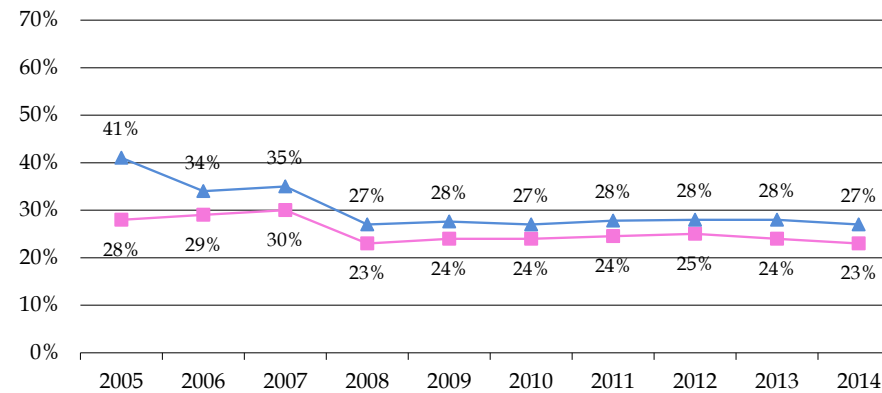
Evolution par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle TAM



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

— Femmes — Hommes

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



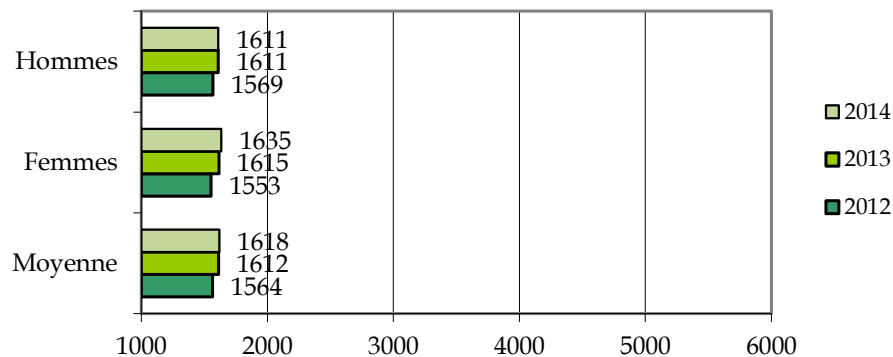
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

— Femmes — Hommes



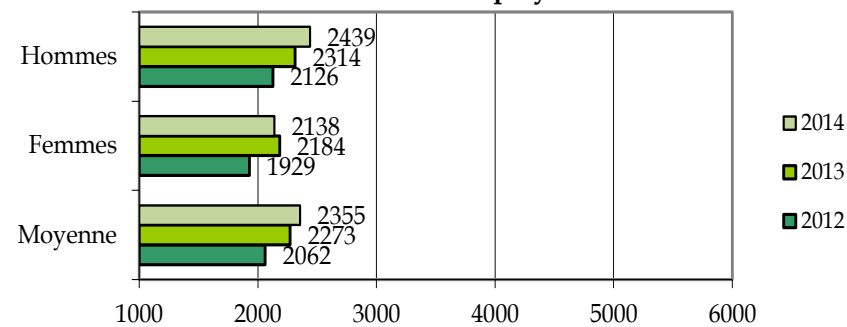
2) La rémunération au sein de l'Assistance en escale

Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2012-2014)
-Ouvrier et Employé-



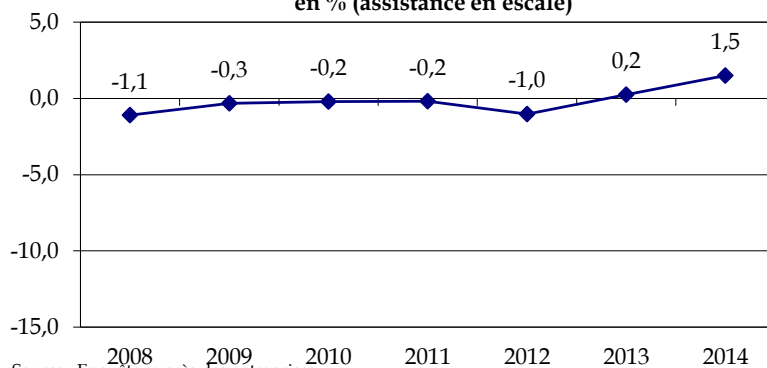
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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



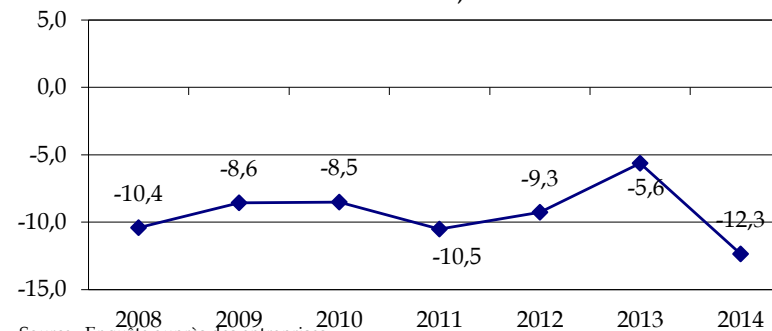
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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



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

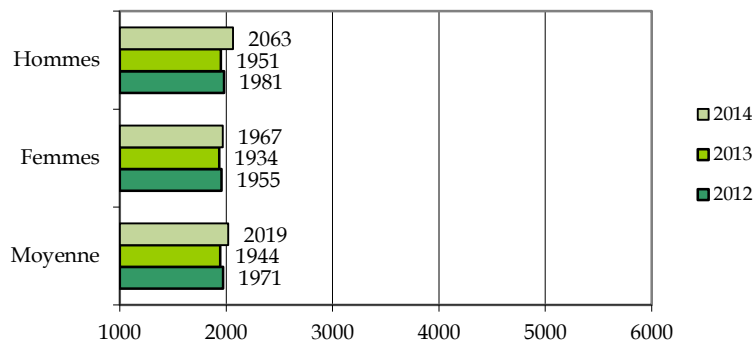
Evolution de l'écart de moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé en % (assistance en escale)



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

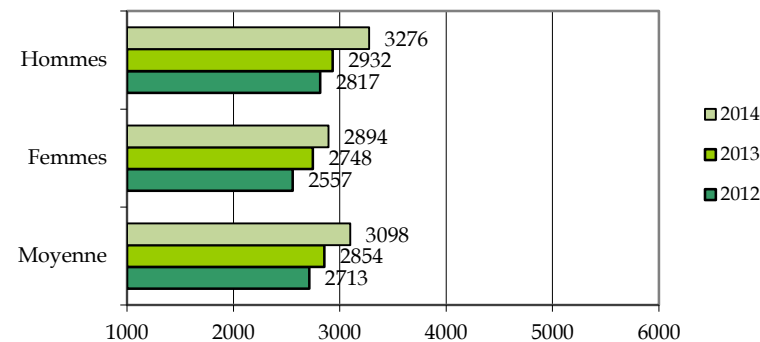


**Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes
(2012-2014)
-TAM-**



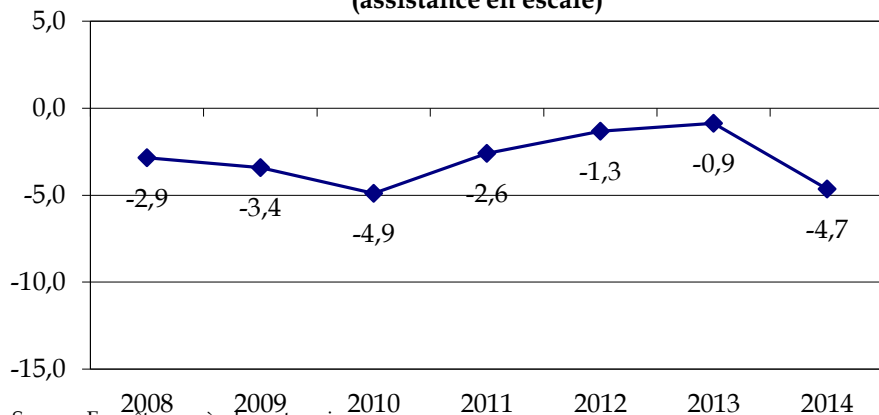
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

**Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute
(2012-2014)
-TAM-**



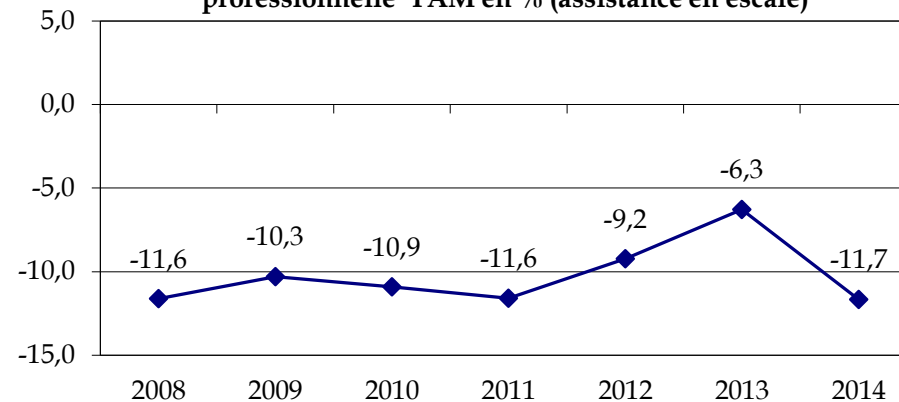
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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



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

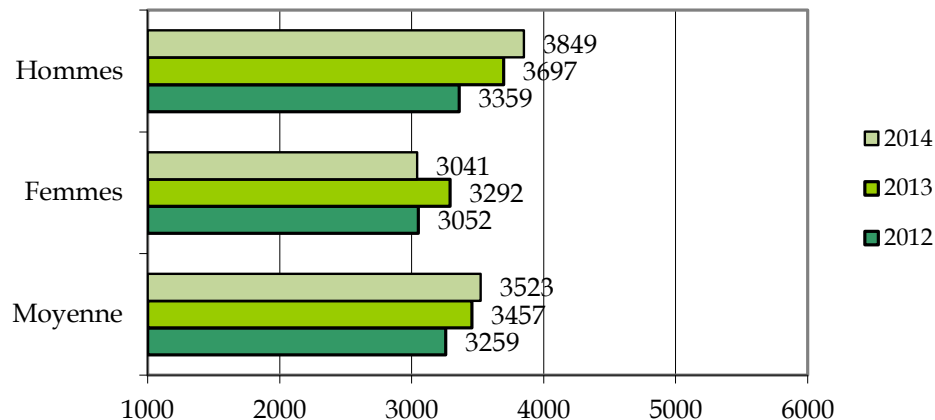
**Evolution de l'écart femmes-hommes de la moyenne
mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie
professionnelle TAM en % (assistance en escale)**



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

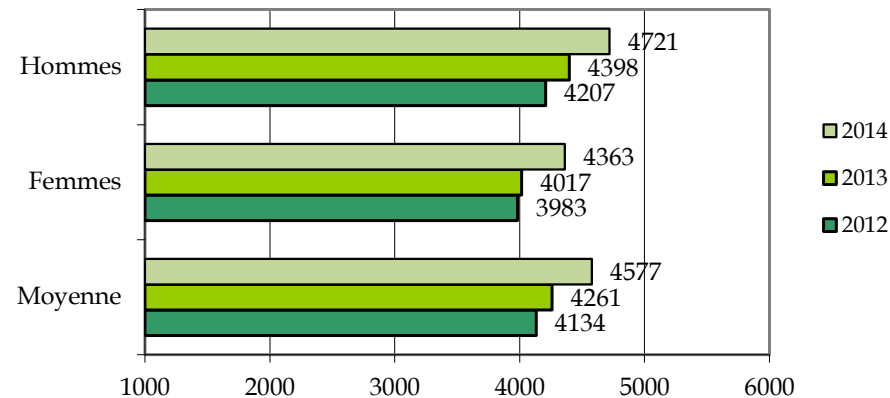


Salaire mensuel moyen des hommes et des femmes (2012-2014) -Cadres-



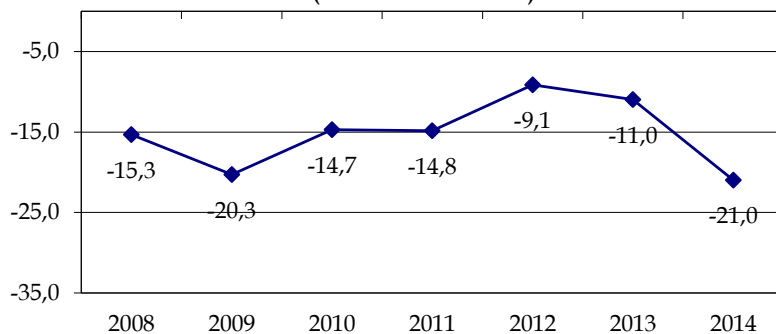
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

Moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute (2012-2014) -Cadres-



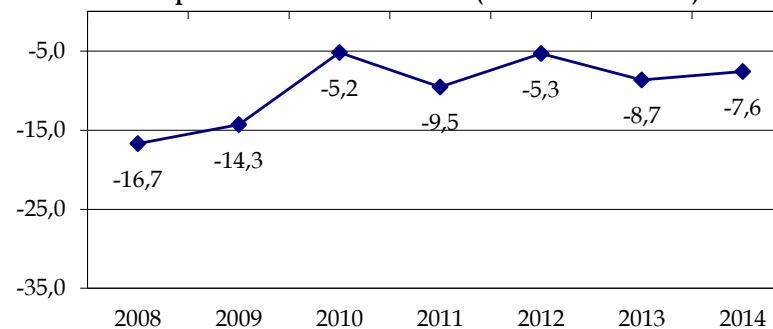
Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

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



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

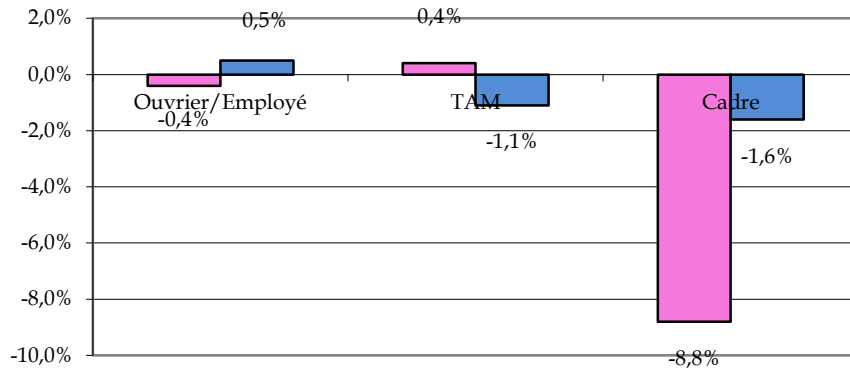
Evolution de l'écart femmes-hommes de la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute de la catégorie professionnelle TAM en % (assistance en escale)



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



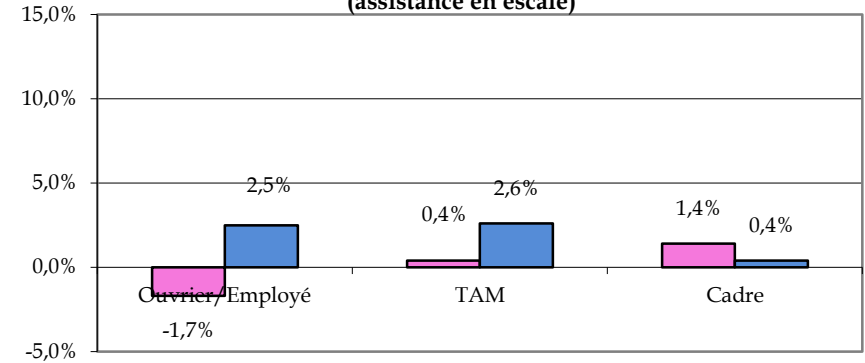
Variation annuelle (2013-2014) du salaire mensuel moyen par CSP et par genre en % (assistance en escale)



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

■ Femmes ■ Hommes

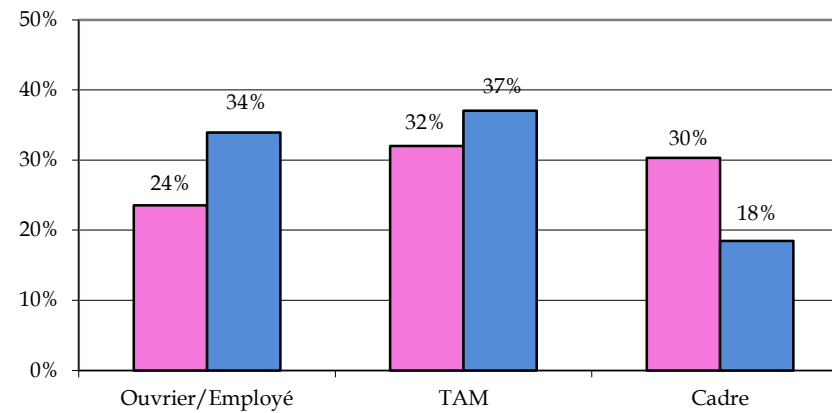
Variation annuelle (2013-2014) de la moyenne mensuelle de la rémunération annuelle brute par CSP et par genre en % (assistance en escale)



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

■ Femmes ■ Hommes

Ecart entre le salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute en 2014

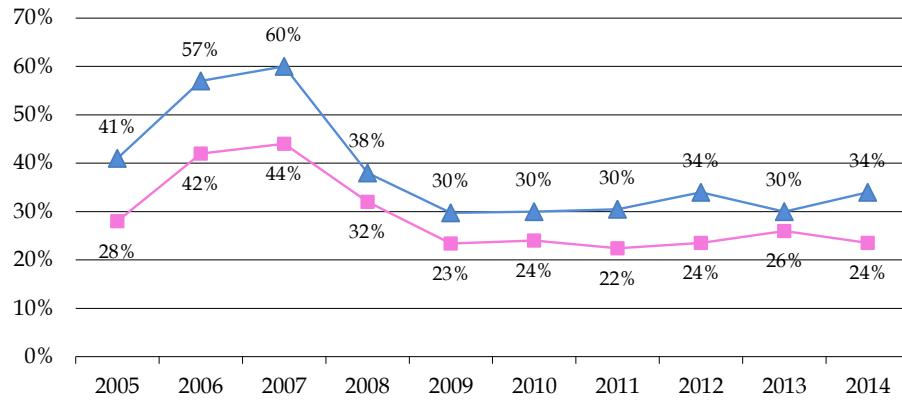


Source : Enquête auprès des entreprises
Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes ■ Hommes



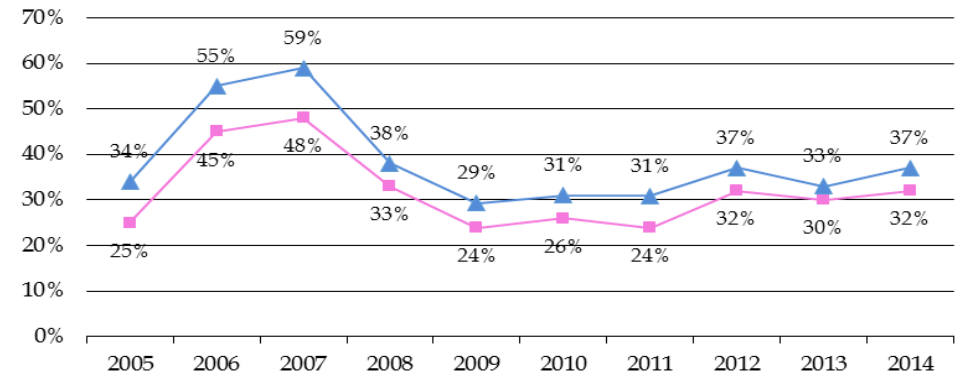
Evolution par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle Ouvrier et Employé



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

— Femmes — Hommes

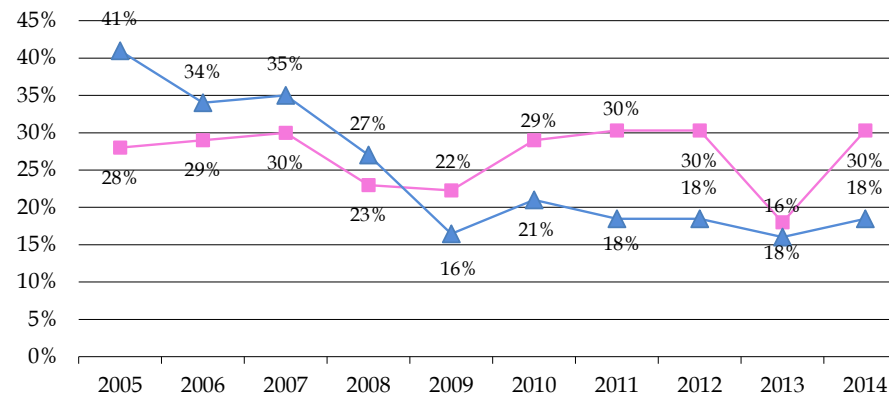
Evolution par genre de l'écart entre salaire de base mensuel moyen et la moyenne mensuelle de rémunération annuelle brute chez la catégorie professionnelle TAM



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

— Femmes — Hommes

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



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

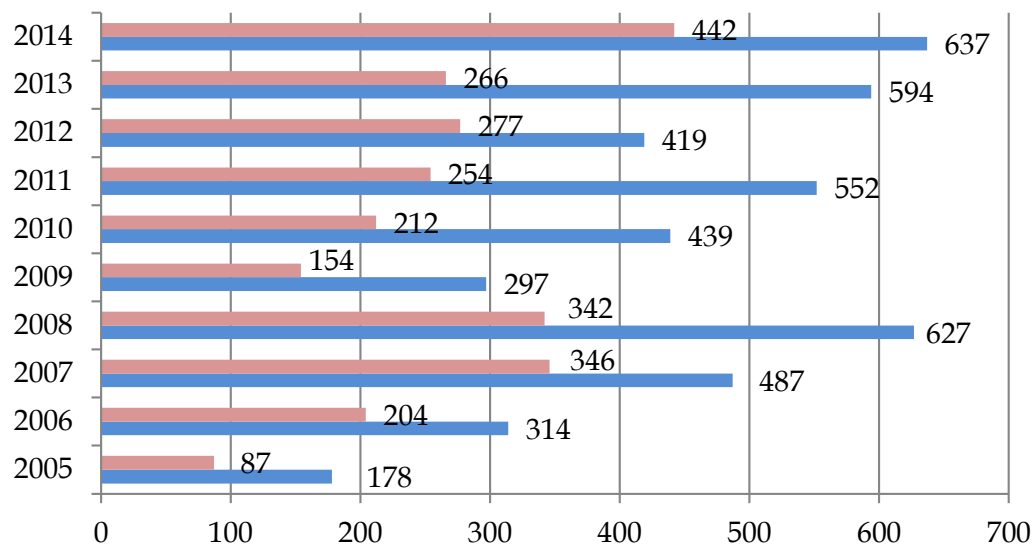
— Femmes — Hommes



VI. La formation

1) Les contrats de professionnalisation

Evolution (2005-2014) du nombre de CP dans l'ensemble du secteur aérien

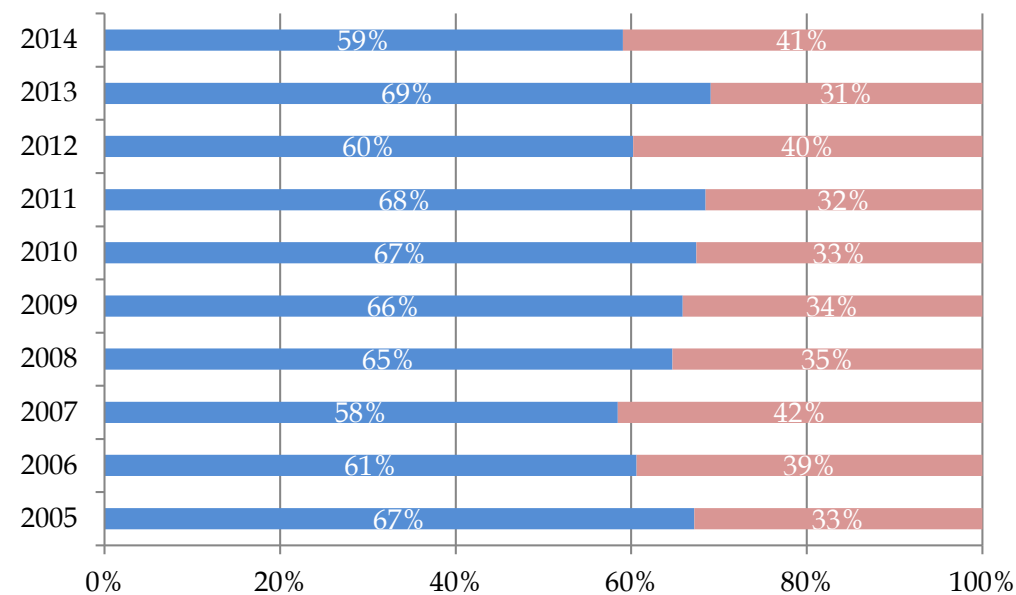


Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

Evolution (2005-2014) de la répartition par genre des CP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes
■ Femmes



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

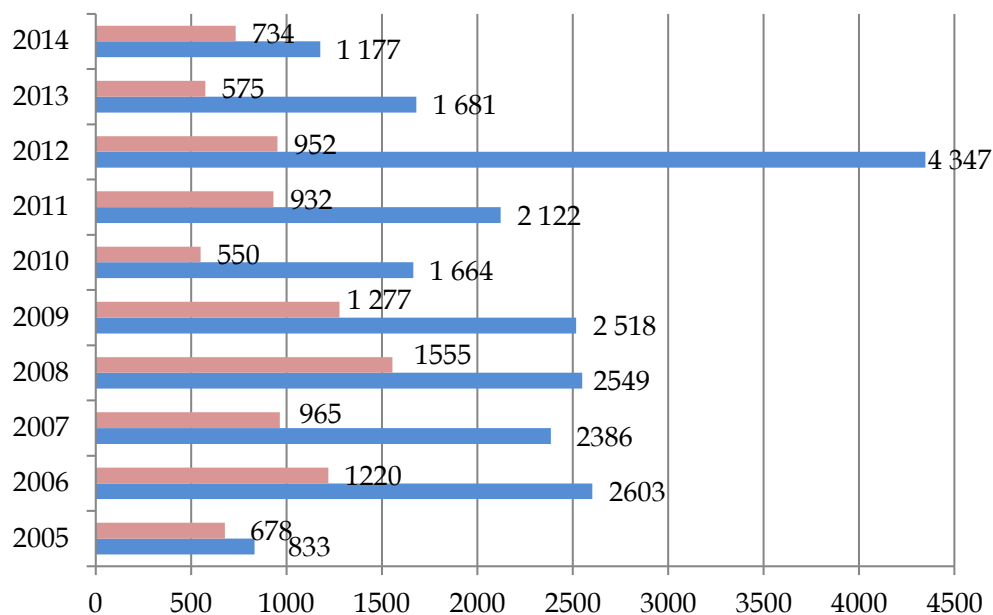
2013					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	68%	32%	Exploitation Commercial Exploitation
Maintenance	92%	8%	95%	5%	Maintenance
Commercial	26%	74%	68%	32%	Commercial
Administrative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

2014					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des contrats de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	62%	38%	67%	33%	Exploitation Commercial Exploitation
Maintenance	93%	7%	99%	1%	Maintenance
Commercial	26%	74%	43%	57%	Commercial
Administrative (y compris système d'info)	54%	46%	43%	57%	Administrative Informatique et télécom Logistique et divers
TOTAL	58%	42%	62%	38%	TOTAL



2) Les périodes de professionnalisation

Evolution (2005-2014) du nombre de PP dans l'ensemble du secteur aérien

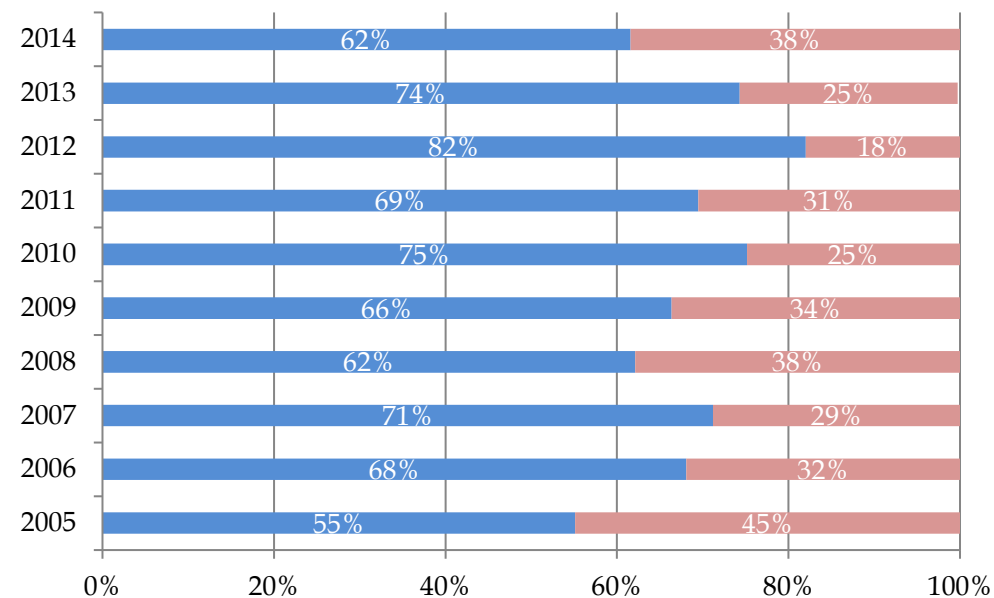


Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

Evolution (2005-2014) de la répartition par genre des PP dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes
■ Femmes



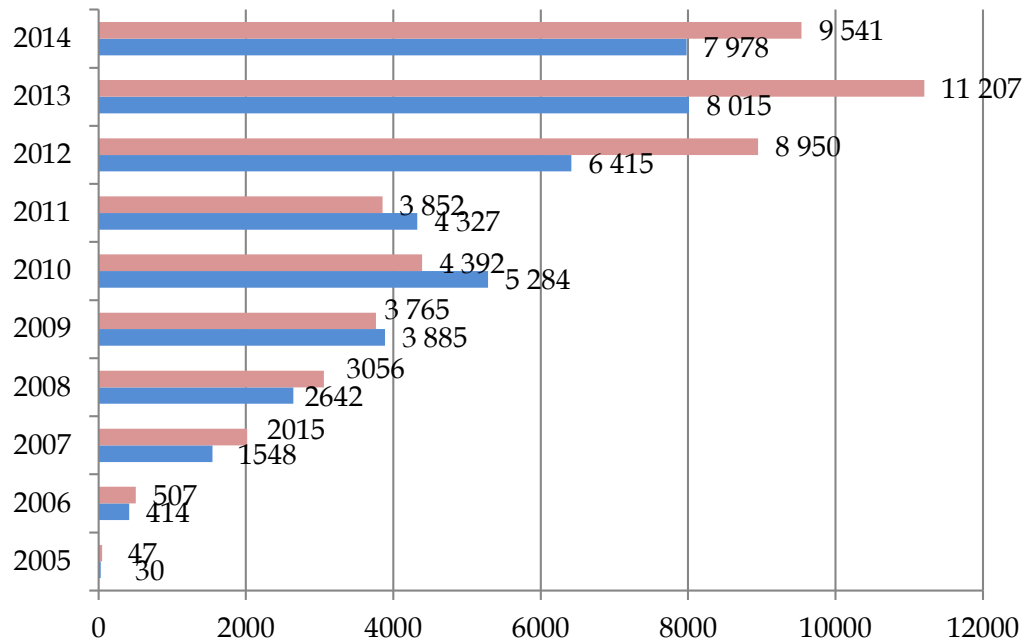
Comparaison 2013-2014 des structures femmes-hommes d'effectifs par filière et de la répartition femmes-hommes des périodes de professionnalisation

2013						2014					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation			Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation	Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	60%	40%	85%	15%	Formation technique et qualité: exploitation	Exploitation	62%	40%	66%	34%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	92%	8%	98%	2%	Formation technique et qualité: maintenance	Maintenance	93%	8%	88%	12%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	26%	74%	40%	60%	Formation technique et qualité : commercial	Commercial	26%	74%	41%	59%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	55%	45%	30%	70%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)	Administrative	54%	45%	39%	61%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN	48%	52%	83%	17%	Nouvelles technologies	PS/PN			70%	30%	Nouvelles technologies
			46%	54%	Anglais technique				60%	40%	Anglais technique
			75%	25%	Normes réglementaires				62%	38%	Normes réglementaires
			100%	0%	Facteurs humains				0%	0%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale				88%	12%	Expression écrite et orale
			68%	32%	Management et animation d'équipes				63%	37%	Management et animation d'équipes
			33%	67%	Communication et relations interculturelles				53%	47%	Communication et relations interculturelles
			56%	44%	Formateurs, instructeurs, tuteurs				53%	47%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
					Bilans de compétences, VAE, reconversion				0	0	Bilans de compétences, VAE, reconversion
		TOTAL formations transverses	65%	35%	TOTAL formations transverses	62%	38%	TOTAL formations transverses			
TOTAL	59%	41%	69%	31%	TOTAL ttes form confondues	TOTAL	58%	42%	61%	39%	TOTAL ttes form confondues



3) Le droit individuel à la formation professionnelle

Evolution (2005-2014) du nombre de DIF dans l'ensemble du secteur aérien

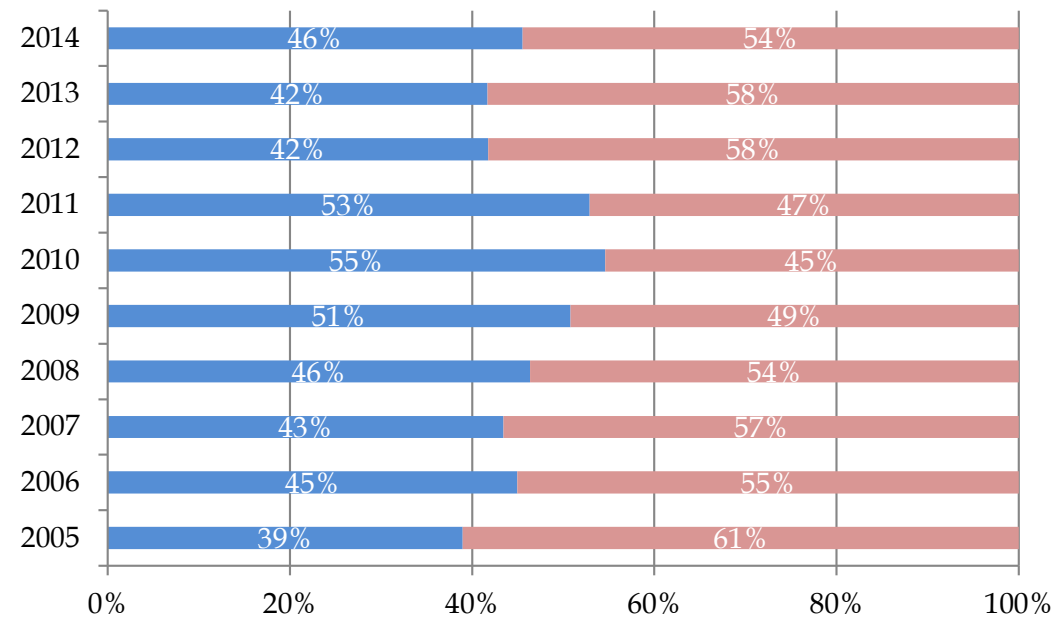


Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Femmes
■ Hommes

Evolution (2005-2014) de la répartition par genre des DIF dans l'ensemble du secteur aérien



Source : Adagio - Opcalia

Présentation : Ambroise Bouteille et Associés

■ Hommes
■ Femmes



Comparaison 2013-2014 des structures femmes-hommes d'effectifs par filière et de la répartition femmes-hommes des DIF

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

2014					
Structure des effectifs (pour mémoire)			Structure des périodes de professionnalisation		
Filière ou domaine	H	F	H	F	Intitulé Formation
Exploitation	62%	40%	71%	29%	Formation technique et qualité: exploitation
Maintenance	93%	8%	82%	18%	Formation technique et qualité: maintenance
Commercial	26%	74%	44%	56%	Formation technique et qualité : commercial
Administrative	54%	45%	44%	56%	Formation technique et qualité : administrative (informatique, télécom +logistique/divers +qualité)
PS/PN			44%	56%	Nouvelles technologies
			56%	44%	Anglais technique
			-	-	Normes réglementaires
			71%	29%	Facteurs humains
			88%	12%	Expression écrite et orale
			30%	70%	Management et animation d'équipes
			51%	49%	Communication et relations interculturelles
			32%	68%	Formateurs, instructeurs, tuteurs
			42%	58%	Bilans de compétences, VAE, reconversion
49%	51%	TOTAL formations transverses			
TOTAL	58%	42%	47%	53%	TOTAL ttes form confondues



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

Observatoire Prospective des Métiers et des Qualifications de l'Aérien

<http://www.observatoire-metiers-aerien.fr>