

ENQUÊTE 2008 SUR LES BESOINS EN RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES DE L'AÉRIEN

CETTE ENQUÊTE A ÉTÉ RÉALISÉE À L'ÉTÉ 2008

Une trentaine d'entreprises y ont répondu : pour moitié des compagnies aériennes, et pour moitié des entreprises d'assistance en escale, maintenance et des aéroports.

Elles représentent environ les 2/3 des effectifs de la branche.

Les résultats de l'enquête doivent s'apprécier en rappelant que c'est une enquête plus qualitative que quantitative et que les réponses des entreprises reflètent leur opinion et leurs pratiques.

Une première série de questions portent sur la vision globale que les entreprises ont de l'évolution des emplois et des compétences dans l'aérien.

Une seconde série décrit les pratiques actuelles des entreprises en matière de recrutement ;

Une troisième série porte sur les tendances d'évolution des effectifs de leur entreprise

1 - POINT DE VUE DES ENTREPRISES SUR L'ÉVOLUTION DES RECRUTEMENTS DANS L'AÉRIEN

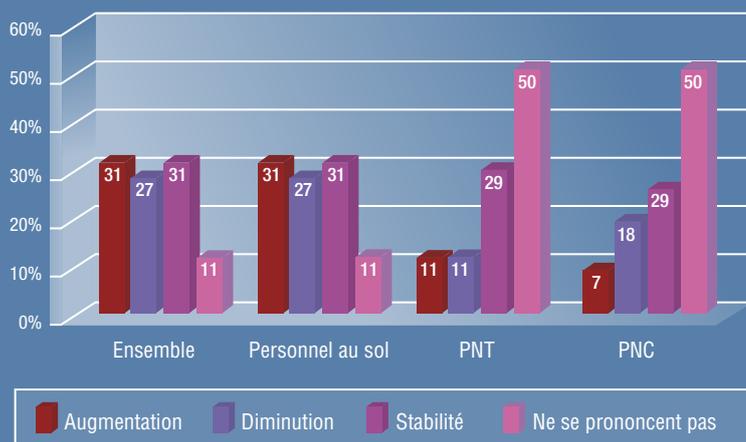
Niveau d'activité du transport aérien, remplacement des salariés (turn-over et départ en retraite) et évolution de l'organisation du travail et des systèmes d'information sont les trois facteurs qui influenceront le recrutement des salariés au cours des prochaines années.

Les changements de réglementation arrivent derrière ces trois priorités et devant l'externalisation de tout ou partie de ce qui n'est pas le cœur de métier de l'entreprise.

Une difficile appréhension de l'évolution des effectifs du secteur

Les réponses des entreprises à la question de l'évolution globale des effectifs dans les prochaines années se répartissent en trois tiers relativement égaux et ne dégage donc pas une tendance claire.

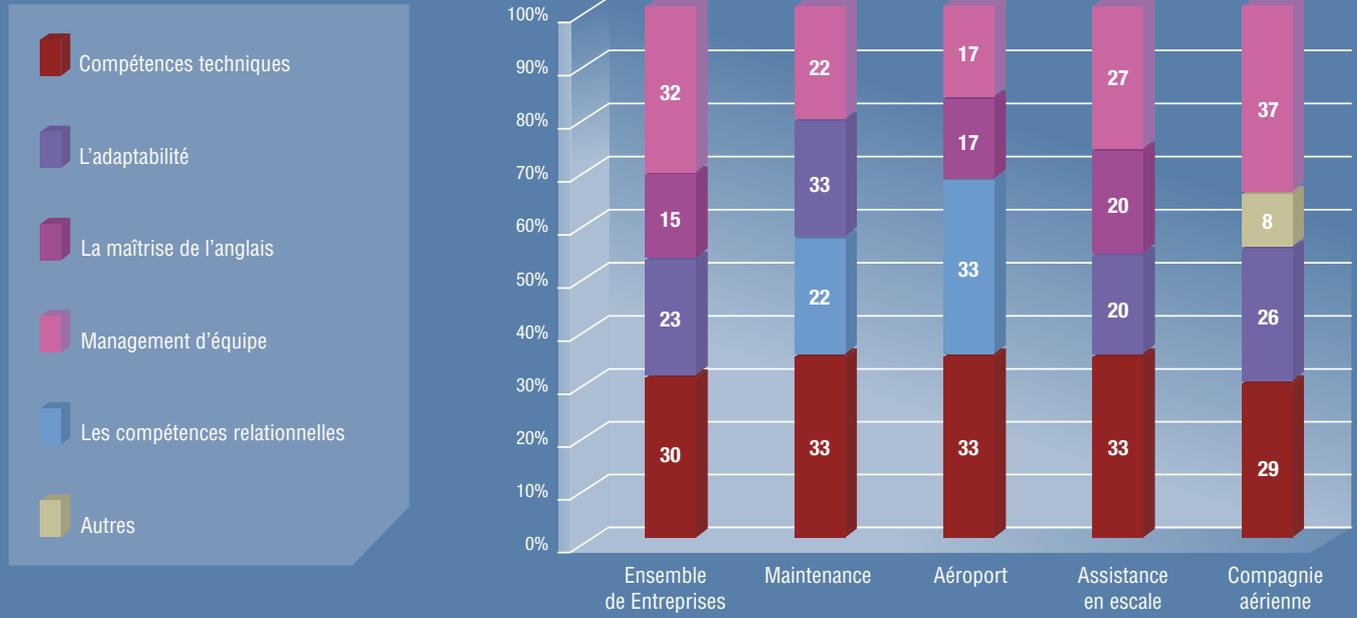
POUR LE PERSONNEL AU SOL, LES RÉPONSES DES ENTREPRISES SONT TRÈS DIFFÉRENTES SUIVANT LES FAMILLES DE MÉTIERS :



- Les plus fortes augmentations d'effectifs devraient concerner les métiers de la maintenance aéronautique.
- Les diminutions les plus importantes toucheraient les métiers du passage et, dans une moindre mesure ceux du trafic.
- Les métiers non spécifiquement liés à l'aérien (logistique, systèmes d'information, métiers supports, commercial et marketing...) sont majoritairement perçus comme restant stables.
- Pour les PNT & les PNC : une grande incertitude la moitié des entreprises ne se prononce pas et le quart pense que les effectifs resteront stables.

COMPÉTENCES TECHNIQUES ATTACHÉES À CHAQUE MÉTIER,

adaptabilité et bonne maîtrise de l'anglais seront à l'avenir les compétences les plus recherchées par l'ensemble des entreprises de l'aérien... un tiers qui se décline différemment selon le type d'entreprise.



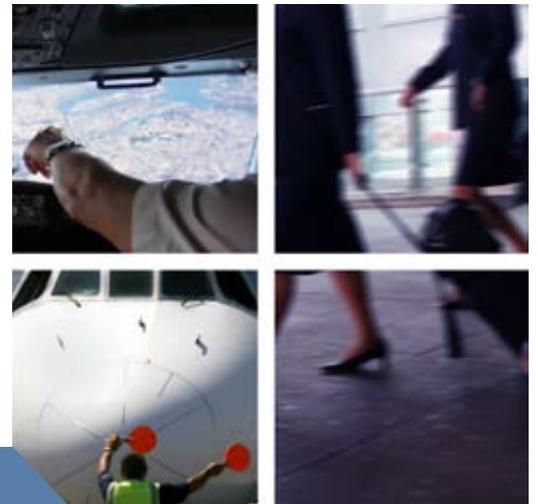
2°) LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES

La définition des besoins en recrutement

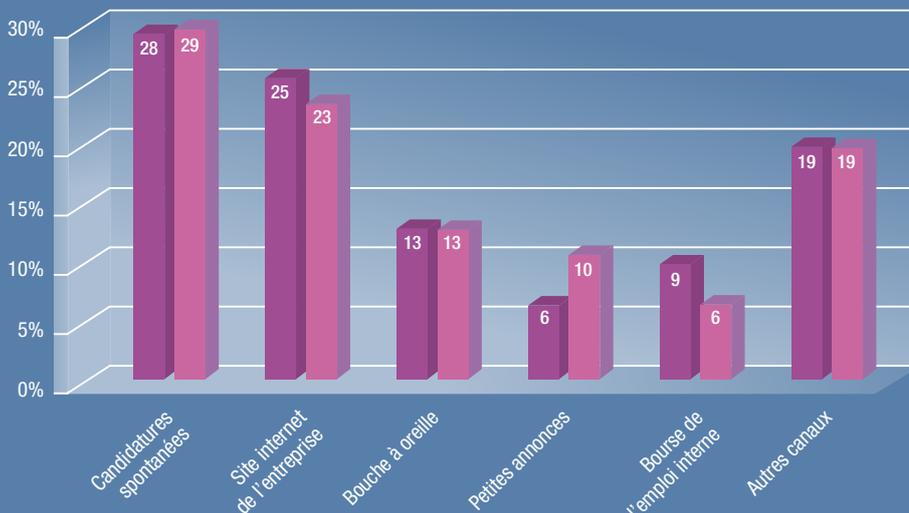
Pour les deux-tiers des entreprises répondantes, la remontée des services opérationnels est de très loin la principale façon de déterminer les besoins en recrutement.

La forte attractivité du secteur aérien se mesure par le fait que les candidatures spontanées sont le premier canal de recrutement toutes catégories de personnel confondues.

Néanmoins, tous les autres canaux de recrutement sont également utilisés, à des degrés variables selon les différentes catégories de personnel :



PRINCIPAUX CANAUX DE RECRUTEMENT POUR LES NAVIGANTS



Pour les navigants :

Les canaux de recrutement pour les PNT et les PNC sont pratiquement analogues. Candidatures spontanées et site internet des entreprises sont cités dans la moitié des réponses.

- PNC
- PNT

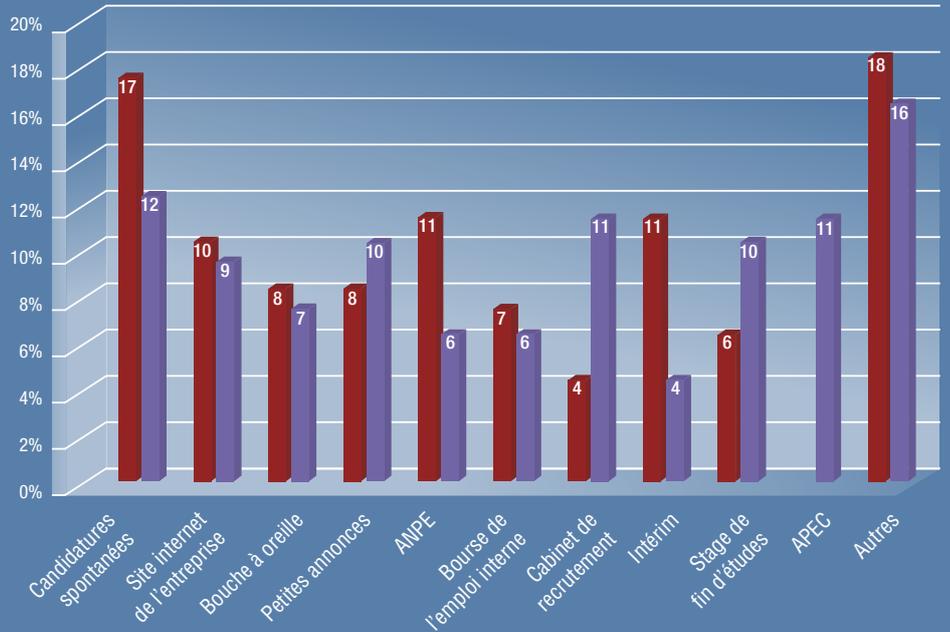
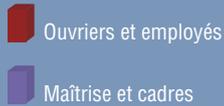
PRINCIPAUX CANAUX DE RECRUTEMENT POUR LE PERSONNEL AU SOL

Pour les ouvriers et employés :

Les candidatures spontanées arrivent devant l'ANPE et l'Intérim qui sont à parts égales.

Pour les cadres et maîtrises :

Les candidatures spontanées arrivent en tête suivi de prêt par les cabinets de recrutement, l'APEC, les stages d'études et les petites annonces.



Les entretiens sont un important outil de sélection à l'embauche

La très grande majorité des entreprises déclarent faire passer des entretiens avec le futur responsable hiérarchique direct et/ou avec la RH. Plus de la moitié utilisent également des tests de sélection élaborés par l'entreprise ou le groupe et, dans une moindre mesure, des tests de sélection « standards ».

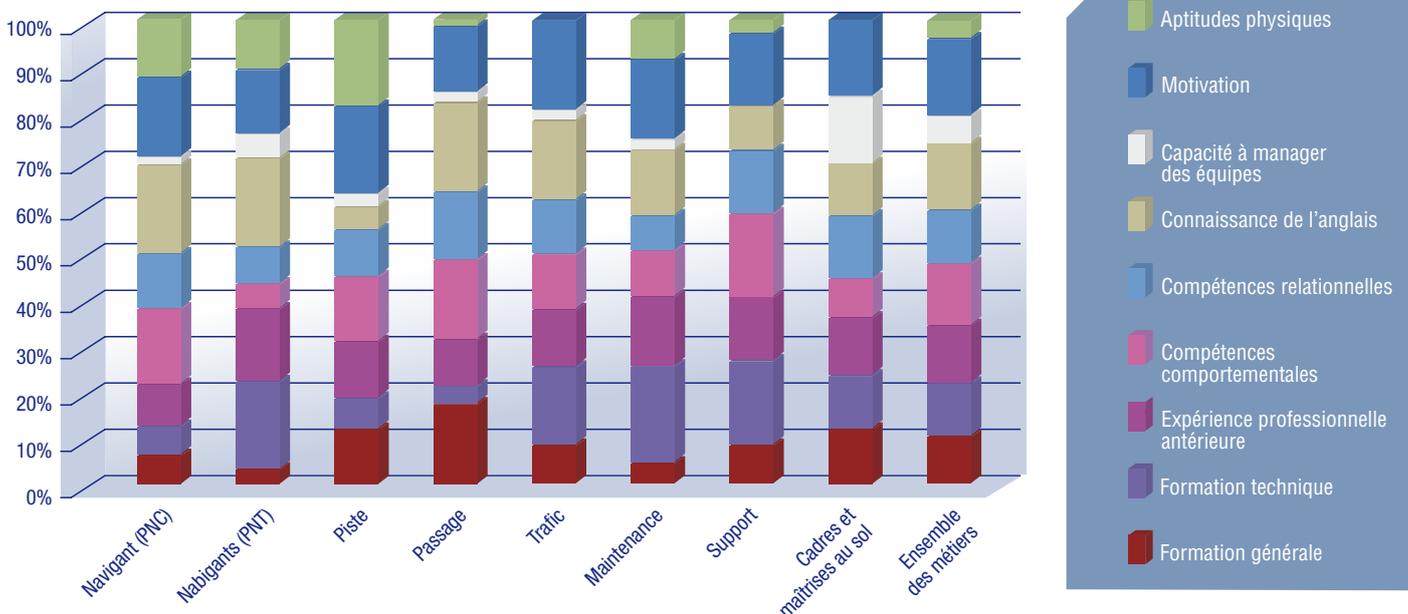
Le type de contrat proposé

La plupart des compagnies aériennes recrutent les PNT en contrat à durée indéterminée, et le plus souvent les PNC en contrat à durée déterminée. Pour les cadres et agents de maîtrise, le recrutement en CDI est la pratique générale, sauf exception (voir ci-dessus). Pour les autres catégories, les entreprises recrutent beaucoup plus souvent en CDD sous toutes ses formes et en intérim.

Les entreprises déclarent recruter

- En intérim dans tous les métiers du sol et plus particulièrement pour la piste et la maintenance et, dans une moindre mesure, pour le trafic ou les métiers supports.
- En contrat d'apprentissage pour la maintenance et, dans une moindre mesure, pour les métiers supports puis, à parts égales, pour les métiers du passage et les cadres.
- En contrats de professionnalisation pour les métiers du passage et de la piste et dans une moindre mesure en maintenance.

LA MOTIVATION EST POUR LES ENTREPRISES LE PRINCIPAL CRITÈRE RECHERCHÉ CHEZ LES CANDIDATS, DEVANT LA CONNAISSANCE DE L'ANGLAIS ET L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE.



L'aérien : un secteur où la concurrence entre entreprises est forte sur les recrutements

Lorsque les entreprises rencontrent des difficultés particulières pour recruter, les facteurs évoqués sont :

L'absence de candidat qualifié : métiers du trafic, de la piste et de la maintenance.

- **Les conditions de travail** (horaires décalés) : métiers du passage et ceux de la piste.
- **Le niveau de rémunération** semble peser sur le recrutement des cadres et de la maîtrise mais aussi sur les métiers support.
- **La faible visibilité sur les évolutions de carrière** est évoquée pour les métiers du passage et les métiers support.

4 entreprises sur 5 déclarent inscrire les nouveaux entrants dans un parcours d'intégration.

Dans une compagnie aérienne sur deux, le tutorat encadre ces parcours.

On notera que « l'insertion des publics prioritaires : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi, handicapés » occupe également une place importante dans la gestion RH des entreprises.

Une gestion des ressources humaines entre maîtrise de la masse salariale et souhait de fidéliser les salariés

Maîtriser la masse salariale, attirer et fidéliser les salariés et développer la flexibilité arrivent, à parts égales en tête des principales problématiques des entreprises en matière de gestion de leur personnel.

3°) LES BESOINS EN RECRUTEMENT POUR LES ANNÉES À VENIR

Près de 3 entreprises sur 4 déclarent avoir une visibilité sur leurs besoins en recrutement inférieure à 6 mois.

Pour les autres, la visibilité se situe très majoritairement entre 6 et 12 mois.

Au-delà de cet horizon, il faut prendre les résultats en matière de prospective de recrutement comme des tendances et avec précaution.



COMPARAISON RÉTROSPECTIVE / PROSPECTIVE

FAMILLES D'ACTIVITÉ	DOMAINES D'ACTIVITÉ	3 DERNIÈRES ANNÉES	3 PROCHAINES ANNÉES
EXPLOITATION	Piste	+	=
	Passage	+	=
	Trafic et opération	+	=
	Exploitation fret	=	+
	Méthode et planification des ressources	+	=
MAINTENANCE	Maintenance aéronef	+	=
	Maintenance engins de manutention / transport	=	=
	Méthodes et techniques	=	=
	Logistique maintenance	+	=
COMMERCIAL PASSAGER ET FRET	Ventes & après vente	+	=
	Marketing / programmes	+	=
NAVIGANT	Technique	+	=
	Commercial	+	=
MÉTIER S SUPPORTS	Finances / RH / comptabilité / qualité...	=	=
SYSTÈMES D'INFORMATION / AMO		+	=
INGÉNIEURS, CADRES OPÉRATIONNELS		+	=
CADRES FONCTIONNELS		+	=
ENSEMBLE DES MÉTIERS		+	=

L'aérien est un secteur qui a beaucoup recruté ces dernières années. Pour l'avenir, la plupart des entreprises prévoient une stabilité de leurs effectifs.

L'analyse rétrospective fait apparaître que dans la plupart des métiers, les entreprises ont augmenté leurs recrutements au cours des trois dernières années

Pour l'avenir, la tendance est à la stagnation. Seule une augmentation des recrutements est mentionnée pour les métiers de l'exploitation du fret.

Bien que non majoritaires dans les réponses, les prévisions à la baisse concernent : les métiers de la ventes et les navigants techniques.

Dans une moindre mesure, quelques réponses à l'enquête font apparaître des diminutions potentielles pour les métiers du passage, du trafic et certains métiers supports.